



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

ADRODDIAD CYDRADDOLDEB BLYNYDDOL

Y cyfnod adrodd data:

Y flwyddyn academaidd 1 Awst 2018 - 31

Gorffennaf 2019

Cyhoeddwyd fis Mawrth 2020

Rhagair gan yr Athro Carol Tully



Rwy'n falch o gyflwyno Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol Prifysgol Bangor am y flwyddyn academaidd 2018 - 2019. Yn ystod y flwyddyn academaidd gwnaethom barhau i weld amrediad eang o weithgareddau, digwyddiadau a chyraeddiadau ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Gosodwyd Bangor unwaith eto ymysg y 10 uchaf o brifysgolion anarbenigol y Deyrnas Unedig gan yr Arolwg Cenedlaethol Myfyrwyr. Roedd Prifysgol Bangor ymysg y 10 uchaf yng nghategori Prifysgol y Flwyddyn yng Ngwobrau Dewis Myfyrwyr Whatuni 2019. Daw'r newyddion yn sgil clywed bod y brifysgol wedi'i chynnwys ymysg y 100 prifysgol Ewropeaidd uchaf yn y *Times Higher Education (THE) European Teaching Rankings*, y tabl cynghrair prifysgolion cyntaf sy'n canolbwyntio'n unig ar addysgu a dysgu, gan ddangos ein hymrwymiad i ragoriaeth addysgu a dysgu. Mae'r llwyddiant hwn wedi ei seilio hefyd ar ymrwymiad Prifysgol Bangor i ddarparu amgylchedd cefnogol, amlddiwylliannol a'r ffaith ein bod yn hyrwyddo ehangu mynediad a chynwysoldeb.

Enillodd Prifysgol Bangor Wobr Aur am 'addysgu rhagorol' yn y Fframwaith Rhagoriaeth Addysgu (TEF) cenedlaethol.

Rydym hefyd yn hynod falch o wobrau sy'n dathlu ein cefnogaeth i fenywod ym Mangor; hysbyswyd Prifysgol Bangor ym mis Hydref 2018 fod ein cais am wobwr Efydd Athena SWAN i'r brifysgol gyfan wedi bod yn llwyddiannus. Hwn oedd y cais cyntaf ar lefel sefydliad o dan y siarter Athena SWAN estynedig ar ôl mis Mai 2015. Bu'r Ysgol Seicoleg ac Ysgol Busnes Bangor yn llwyddiannus yn eu ceisiadau am wobrau Efydd ym mis Ebrill 2019.

Mae ystadegau diweddar wedi dangos bod bron i hanner yr holl fyfyrwyr yng Nghymru sy'n astudio gradd trwy gyfrwng y Gymraeg bellach yn gwneud hynny ym Mhrifysgol Bangor. Hefyd, ym Mhrifysgol Bangor y cyflwynir y nifer fwyaf o ddarlithoedd sy'n cael eu haddysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.

Ynghyd â'n llwyddiannau gwnaethom wynebu heriau ac rydym yn cydnabod bod mwy o gynnydd i'w wneud mewn rhai meysydd megis lleihau ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiâu. Rydym wedi ymrwymo fodd bynnag i fynd i'r afael â'r materion hynny a ddarparu profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol i'n holl staff a myfyrwyr.

Yr Athro Carol Tully
Dirprwy Is-ganghellor

Cynnwys

Rhif tudalen

2.....	Rhagair gan yr Athro Carol Tully
3.....	Cynnwys
4.....	Crynodeb Gweithredol
6.....	Rhagarweiniad
9.....	Golwg gyffredinol ar y brifysgol - staff
14.....	Oedran
20.....	Anabledd
24.....	Hil
29.....	Rhyw/rhywedd
35.....	Archwiliad Cyflog Cyfartal a Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau
37.....	Crefydd a Chredoau
38	Cyfeiriadedd Rhywiol
40.....	Ailbennu Rhywedd Beichiogrwydd a mamolaeth
41.....	Recriwtio
44.....	Dyrchafiad
47.....	Asesiadau Effaith Cydraddoldeb Trefnau Cwyno a Disgyblu Ffurfiol
48.....	Amcanion Cydraddoldeb at y flwyddyn i ddod

Atodiad 1 -

Cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2018 - 2019

Atodiad 2 -

Data Cydraddoldeb Myfyrwyr

Os bydd arnoch angen yr adroddiad hwn mewn fformat arall, cysylltwch â Nia Blackwell n.blackwell@bangor.ac.uk

Cynhyrchwyd yr adroddiad hwn mewn fformat hygyrch

Crynodeb Gweithredol

Bu hon yn flwyddyn o atgyfnerthu ein gwaith blaenorol wrth i ni agosáu at ddiwedd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 - 2020 presennol ac rydym wedi ymgymryd â gwaith ac ymgysylltiad sylweddol wrth ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2020 - 2024. Rydym yn parhau i groesawu a gwerthfawrogi amrywiaeth ein staff a'n myfyrwyr ac yn ymdrechu i ddarparu amgylchedd diogel, croesawgar a chynhwysol.

Rydym yn parhau i fod yn gwbl ymroddedig i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac i weithredu dan y Dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus fel y'u diffinnir yn y Ddeddf. Rydym yn croesawu penderfyniad llywodraeth Cymru i roi cychwyn ar ddyletswydd economaidd-gymdeithasol y Ddeddf Cydraddoldeb yng Nghymru ym mis Ebrill 2020.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol hwn yn amlinellu ein llwyddiannau hyd at y flwyddyn ddiwethaf ac yn ystod y flwyddyn honno, ein perfformiad mewn meysydd rheoleiddio a gofynion adrodd a'n hymrwymiad parhaus i'r agenda cydraddoldeb.

Mae'r prif lwyddiannau a phwyntiau i'w nodi yn cynnwys:

- Lansio ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024](#).
- Bu'r Ysgol Seicoleg ac Ysgol Busnes Bangor yn llwyddiannus yn eu ceisiadau am wobrau Efydd ym mis Ebrill 2019. Ysgol Busnes Bangor yw'r ysgol gyntaf o Goleg y Celfyddydau, Dyniaethau a Busnes i ennill gwobr.
- Sefydlu Pwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Coleg i gynrychioli pob Coleg.
- Sefydlu Rhwydwaith LHDTG i staff a myfyrwyr ôl-radd a chwifio baner enfys uwchben Prif Adeilad y Celfyddydau am y tro cyntaf ym mis Mehefin 2019 i goffau pen-blwydd Terfysgoedd Stonewall.
- Rydym yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac rydym yn gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau a chyflogwyr lleol allweddol eraill i wella mynediad i weithleoedd ar gyfer staff anabl. Mae 7.6% o staff y brifysgol wedi datgan bod ganddynt anabledd. Mae hyn yn gynnydd ar ffigur y llynedd o 6.9% a ffigur y flwyddyn flaenorol, sef 6.77%. Mae hyn yn cymharu â 5% o staff sy'n gweithio mewn sefydliadau addysg uwch ledled y Deyrnas UnedigU a 5.7% yng Nghymru.
- Sefydlu Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb yn fwy cadarn yn y broses o wneud penderfyniadau strategol, datblygu polisiau a rheoli prosesau newid yn y brifysgol.

- Mae hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb wedi cael ei adolygu a'i ddiweddarau i ddarparu hyfforddiant gorfodol i bob aelod staff a hyfforddiant penodol ar gyfer grwpiau staff penodol.
- Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau - mae cyflog canolrifol gwrywaidd Prifysgol Bangor fel yr adroddwyd ym mis Mawrth 2020 10.8% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd, mae hyn yn cymharu â Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU sy'n 17.3% a Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Sefydliadau Addysg Uwch y DU fel yr adroddwyd gan Advance HE yn eu Hadroddiad Ystadegol Staff 2019, sy'n 16.7% ar draws y DU ac yn 17.2% yng Nghymru.
- Mae poblogaeth staff y brifysgol o bobl ddu, Asiaidd ac o leiafrif ethnig (BAME) yn 6.5%, y llynedd roedd y ffigur yn 5.4%. Mae hyn yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch yn y DU (9.8%), ond, serch hynny, mae'r ganran hon yn uwch nag mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru (4.3%).

Rhagarweiniad

Mae gan Brifysgol Bangor, a sefydlwyd ym 1884, draddodiad hir o ragoriaeth academaidd, a phwyslais mawr ar brofiad y myfyrwyr. Ar hyn o bryd mae tua 11,000 o fyfyrwyr yn astudio yn y brifysgol gyda thua 2,000 o staff wedi'u lleoli yn y tri Choleg a naw Adran Gwasanaeth Proffesiynol.

Rydym yn sefydliad cryf, hyderus a gydnabyddir yn rhanbarthol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol fel canolfan ragoriaeth ar sail ein portffolio amrywiol o addysgu ac ymchwil, ac am y profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol a ddarparwn i'n staff a myfyrwyr.

Fel Sefydliad Addysg Uwch mae gennym rwymedigaethau statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus (y '**ddyletswydd gyffredinol** '). Amcan y **ddyletswydd gyffredinol** yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach trwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o gynllunio polisiau a darparu gwasanaethau ac y cânt eu hadolygu'n rheolaidd.

Mae'n ofynnol i gyrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

1. **dileu** gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
2. **hybu** cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno
3. **meithrin** perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.

Mae'r **ddyletswydd gyffredinol** yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil - yn cynnwys ethnigrwydd neu darddiad cenedlaethol, lliw neu genedl
- Crefydd neu gred - yn cynnwys diffyg cred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Mae'n gymwys i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond mewn perthynas â'r gofyniad i ddileu gwahaniaethu mewn cyflogaeth.

Yn ychwanegol at y **ddyletswydd gyffredinol**, mae **dyletswyddau penodol** yng Nghymru sydd wedi'u nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno gwybodaeth am broffil amrywiaeth holl staff Prifysgol Bangor a gyflogwyd yn ystod blwyddyn academiaidd 2018 - 2019. Bydd y wybodaeth a ddarperir yn ein cynorthwyo i gynnal cymuned gynhwysol y brifysgol, deall yn well y prif heriau cydraddoldeb sy'n wynebu'r staff a'n galluogi i weithio tuag at eu goresgyn.

Mae'r adroddiad yn cymharu ffigurau Prifysgol Bangor yn erbyn ystadegau cenedlaethol (y DU a Chymru) fel y gallwn ystyried amrywiaeth a chynwysoldeb gweithlu'r brifysgol a nodi newid a chynnydd dros amser, gan ddefnyddio data blaenorol er cymhariaeth.

Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Mae data monitro proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr yn cael ei gasglu'n flynyddol drwy'r system Adnoddau Dynol a system ddata myfyrwyr yr Adran Gynllunio.

Mae cwestiynau ar nodweddion gwarchoddedig staff wedi'u hymgorffori yn y broses recriwtio staff a chynhelir ymarferion glanhau data yn rheolaidd. Nid ydym fel rheol yn gofyn i staff am eu statws priodasol neu bartneriaeth sifil. O'r grwpiau ffocws a gynhaliwyd wrth ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024 dywedodd staff wrthym nad oeddent yn dymuno gweld gofyniad arnynt i'n hysbysu o'u teitl oni bai ei fod yn deitl niwtral o ran rhywedd a gyflawnwyd trwy gyrhaeddiad. Byddwn yn datblygu ein systemau i sicrhau bod y maes teitl yn ddewisol.

Defnyddir data monitro i lywio cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac i ddatblygu camau gweithredu newydd. Defnyddir data hefyd i lywio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb.

Caiff yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ei adolygu a'i gadarnhau gan y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Phwyllgor Gweithredu'r brifysgol yn flynyddol.

Mae ystadegau a data cydraddoldeb yn bwysig i gyflwyniadau'r brifysgol ac ysgolion i Athena SWAN ac felly maent yn cael eu hadolygu'n rheolaidd ar lefel prifysgol a lefel ysgol trwy dimau hunanasesu.

Pwyntiau i'w nodi:

Mae data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd 1 Awst 2018 - 31 Gorffennaf 2019.

Cyfrifir oedrannau aelodau staff ar 1 Awst yn y flwyddyn adrodd neu ar ddyddiad cyntaf yr aelod staff yn y gwaith os dechreuodd cyfnod cyflogaeth yn ystod y flwyddyn academaidd.

Mae'r ffigurau wedi cael eu talgrynnu i un pwynt degol.

O ran yr ystadegau rhywedd, gan ddechrau yn 2012/13, newidiodd cofnodion staff Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) y maes rhywedd i'r maes rhyw cyfreithiol, gyda'r opsiynau posibl yn wryw a benyw. At ddibenion yr adroddiad hwn, cyfeirir at ddata o'r maes rhyw cyfreithiol fel 'rhywedd.'

Daw'r data am Sefydliadau Addysg Uwch Cymru a'r Deyrnas Unedig a ddefnyddir at ddibenion cymharu o adroddiad Advance HE '**Equality + higher education: Staff Statistical Report 2019**'

Golwg gyffredinol ar y brifysgol - staff

Mae'r datblygiadau allweddol yn cynnwys:

Athena SWAN 18/19

Llwyddodd Prifysgol Bangor yn ei chais am wobwr Efydd Athena SWAN ym mis Ebrill 2018. Hwn oedd y cais cyntaf ar lefel sefydliad o dan y siarter Athena SWAN estynedig yn dilyn mis Mai 2015. Felly, mae'r cais yn ogystal â'r cynllun gweithredu yn rhoi sylw i faterion cydraddoldeb rhywedd yn fwy eang trwy gynnwys dadansoddi ac adfyfrio ar groestoriadau rhwng rhywedd ac ethnigrwydd, yn ogystal â chefnogaeth y brifysgol i staff a myfyrwyr trawsryweddol. Mae'r wobwr Efydd yn ddilys tan 2022. Mae'r cynllun gweithredu yn cynnwys ymrwymiad i bob Ysgol wneud cais am wobrau Athena SWAN ar lefel adran tra bo'r wobwr hon yn ddilys.

Bu'r Ysgol Seicoleg ac Ysgol Busnes Bangor yn llwyddiannus yn eu ceisiadau am wobrau Efydd ym mis Ebrill 2019. Ysgol Busnes Bangor yw'r Ysgol gyntaf o Goleg y Celfyddydau, Dyniaethau a Busnes i ennill gwobr. Mae'r Ysgol Seicoleg wedi bod yn ddeiliad gwobr Efydd ers 2016 a llwyddodd i adnewyddu'r wobwr hon. Mae'r gwobrau hyn yn cydnabod ymrwymiad parhaus y Brifysgol a'r ysgolion i gydraddoldeb rhywedd i staff a myfyrwyr. Mae nifer o ysgolion eraill yn gweithio tuag at gyflwyno ceisiadau yn 2020.

Dyfarnodd y Grŵp Tasg Athena SWAN "Ysgoloriaethau Cydraddoldeb Rhywedd 19/20" i dri myfyriwr rhagorol o Brifysgol Bangor. Mae'r fenter hon yn ddilyniant o'r "ysgoloriaethau Merched mewn Gwyddoniaeth" blaenorol. Yn unol ag ehangu'r siarter Athena SWAN mae'r ysgoloriaethau hyn bellach yn cwmpasu pob maes pwnc ac felly roeddent yn agored i ymgeiswyr o bob maes pwnc. Mae'r ysgoloriaethau hyn yn talu am ffioedd cwrs llawn gradd Meistr. Ysgoloriaethau yw'r rhain ar gyfer gradd Meistr (hyfforddedig neu drwy ymchwil) mewn pwnc gwyddonol.

Ymunodd Prifysgol Bangor yn nathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Merched 2019 (#IWD2019) ar 8 Mawrth trwy gynnal digwyddiad cyffrous oedd yn tynnu sylw at yrfaedd a chyfraniadau merched mewn swyddi arweiniol ym Mangor a'r cyffiniau yn ogystal â darparu fforwm i'r brifysgol gyfan drafod materion yn ymwneud â chydaddoldeb rhywiol sy'n effeithio ar yr holl staff a myfyrwyr.

HYRWYDDWYR CYDRADDOLDEB

Mae gennym yn awr rwydwaith o Hyrwyddwyr Cydraddoldeb wedi'i sefydlu ar draws y Brifysgol i gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb yn y Colegau a'r Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. Mae'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn hwyluso cyfathrebu rhwng staff, y Colegau ac Adrannau a'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth drwy helpu i ledaenu gwybodaeth yn ymwneud â chydaddoldeb ar draws y brifysgol a rhoi gwybod am bryderon perthnasol staff i'r Grŵp Strategaeth ac i'r Colegau/Adrannau.

Mae Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn cyfrannu at y gwaith datblygu ym maes cydraddoldeb a chynwysoldeb yn y brifysgol. Mae'r Hyrwyddwyr yn fan cyswllt

cychwynnol i roi arweiniad a chefnogaeth i staff ar unrhyw fater sy'n ymwneud â chydaddoldeb, aelodau Pwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Colegau a chefnogi cynlluniau parhaus Athena SWAN gydag arweinwyr perthnasol Athena SWAN.

SEFYDLU CYDRADDOLDEB YN GADARN A RHANNU ARFERION DA

Mae Pwyllgorau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Colegau wedi cael eu sefydlu ym mhob un o'r tri Choleg; eu diben yw sicrhau bod cydraddoldeb a chynwysoleb yn cael eu hystyried wrth i strategaethau, polisiau a mentrau yn y Coleg gael eu datblygu. Mae'r Pwyllgorau'n adrodd i'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

CEFNOGI STAFF A MYFYRWYR TRAWSRYWEDDOL

Ym mis Ionawr 2019 cyhoeddodd y brifysgol ei Pholisi a Chanllawiau Trawsryweddol i staff er mwyn sicrhau y gall y brifysgol ymateb yn gadarnhaol i anghenion staff a myfyrwyr trawsryweddol i sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi fel aelodau o'r brifysgol.

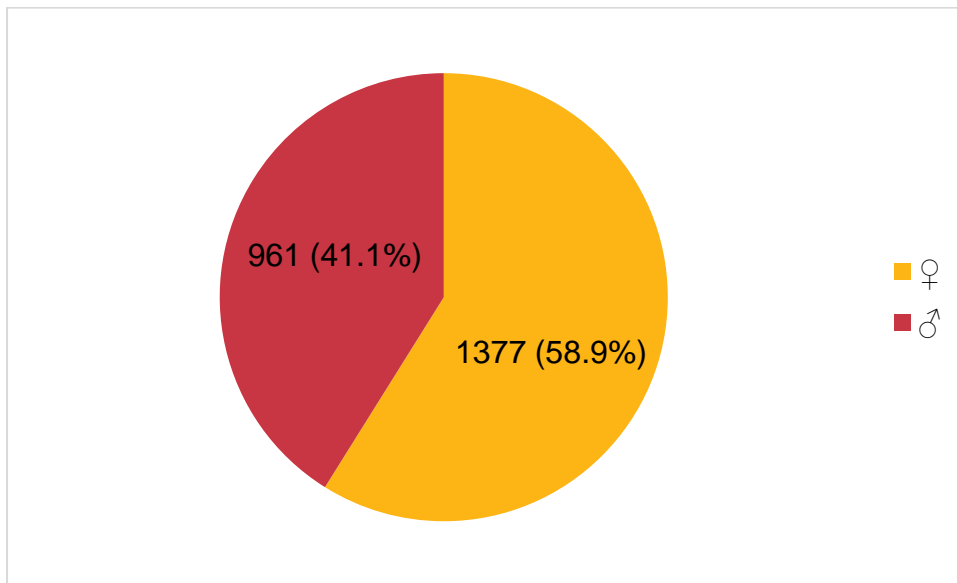
ASESIADAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

Mae'r broses Asesu Effaith Cydraddoldeb wedi'i datblygu ymhellach gyda hyfforddiant wedi'i ymgorffori yn y gweithdai hanner diwrnod Cydraddoldeb i Reolwyr i sicrhau bod y Brifysgol yn cyflawni ei dyletswyddau cydraddoldeb, fel y'u nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Trwy ddefnyddio'r dull gweithredu hwn ar sail tystiolaeth, gall y brifysgol wneud penderfyniadau gwybodus i ddileu anfantais a hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da.

STAFF Y BRIFYSGOL - PRIF FFEITHIAU A FFIGURAU

Mae'r brifysgol yn cyflogi 2338 o aelodau staff fel a ganlyn:

Allwedd	
♀	Merch
♂	Dyn



Ffigur 1: Siart cylch yn dangos canran y staff Benyw a Gwryw.

Oedran

(oedran cyfartalog ar 1 Awst 2018 neu ar ddyddiad cyntaf eu cyflogaeth)

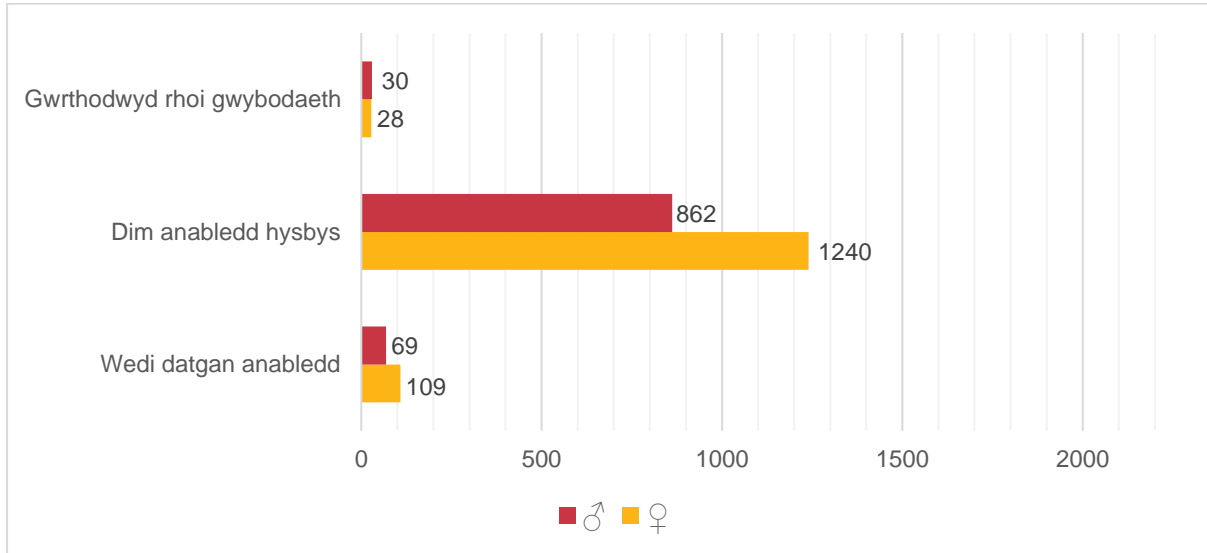
Holl staff 43.2 oed

♀ + ♂	43.2 oed
♀	42.7 oed
♂	43.8 oed

Ffigur 2: Tabl yn dangos oedran staff ar gyfartaledd yn ôl rhyw.

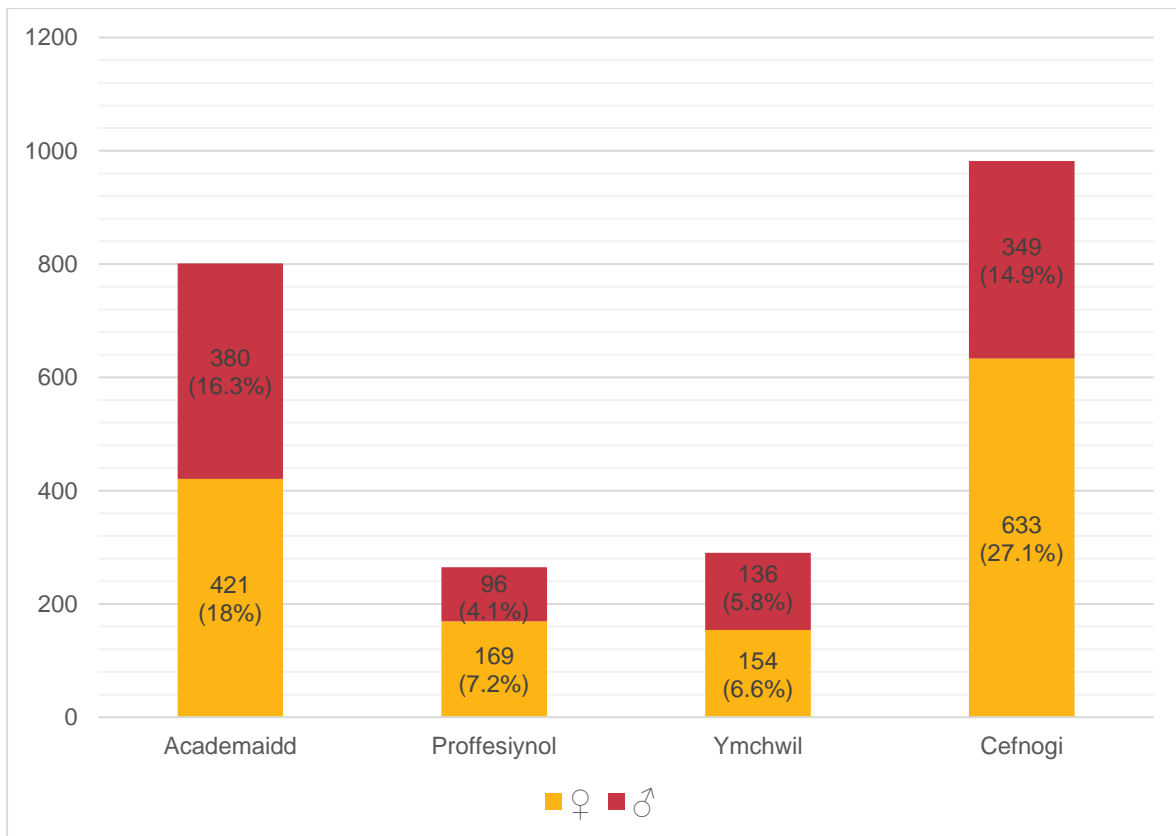
Anabledd

Mae 178 o aelodau staff wedi datgan bod ganddynt anabledd (7.6% o'r holl staff)



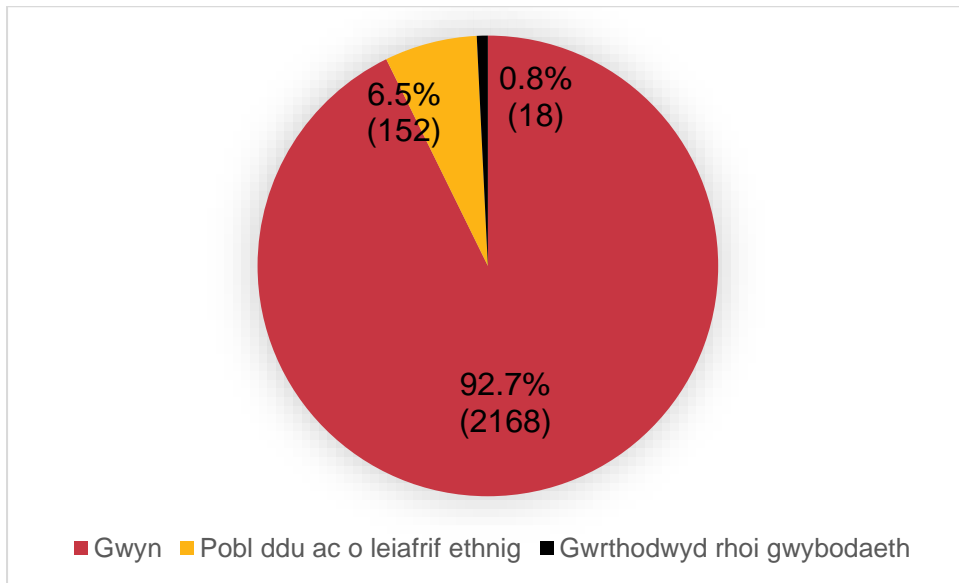
Ffigur 3: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl rhyw.

Rhywedd/Rhyw



Ffigur 4: Siart bar yn dangos rhyw yn ôl math o swydd.

Hil



Ffigur 5: Siart cylch yn dangos canrannau staff o wahanol grwpiau hil / ethnigrwydd.



Hyrwyddwyr Cydraddoldeb

Oedran

Amrediad oedran

Ychydig iawn o newid sydd yng nghanran y staff mewn gwahanol grwpiau oedran ers yr adroddiad diwethaf. Y duedd ers dechrau ar yr adroddiadau hyn yn 2013 yw bod y gweithlu'n tyfu'n hŷn yn raddol. Ond mae oedran cyfartalog ein staff wedi gostwng ychydig o 43.8 mlynedd yn yr adroddiad a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2019 i 43.2 mlynedd yn yr adroddiad hwn.

Yng Nghymru, yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), *"Rhagwelir y bydd nifer y bobl sydd rhwng 16-64 oed yn gostwng 81,000 (4.2 y cant) rhwng 2016 a 2041. Rhagwelir y bydd nifer y bobl 65 oed a throsodd yn cynyddu 232,000 (36.6 y cant) rhwng 2016 a 2041."*

- Mae'r gyfran uchaf o'n staff (26.5%) yn y grŵp oedran 45 - 54.
- Mae dros hanner ein staff (50.9%) rhwng 35 a 54 oed.
- Fel sydd wedi bod yn wir ers i'r adroddiad cyntaf gael ei gyhoeddi ym mis Mawrth 2013, mae mwy o ferched na dynion ym mhob amrediad oedran ar wahân i'r categori oedran 65+ lle mae mwy o ddynion.

Gweithio'n rhan-amser

- Mae cyfradd uwch o ferched yn gweithio'n rhan-amser o gymharu â dynion ym mhob amrediad oedran ac eithrio 65+ lle mae nifer y merched a'r dynion sy'n gweithio'n rhan amser yr un fath, sef 3.5%.
- Mae'r gwahaniaeth mwyaf mewn gweithwyr rhan amser fesul rhywedd yn y grŵp oedran 35 - 44 lle mae 16.3% o ferched yn gweithio'n rhan-amser o'i gymharu â 4.3% o ddynion.

Staff a adawodd

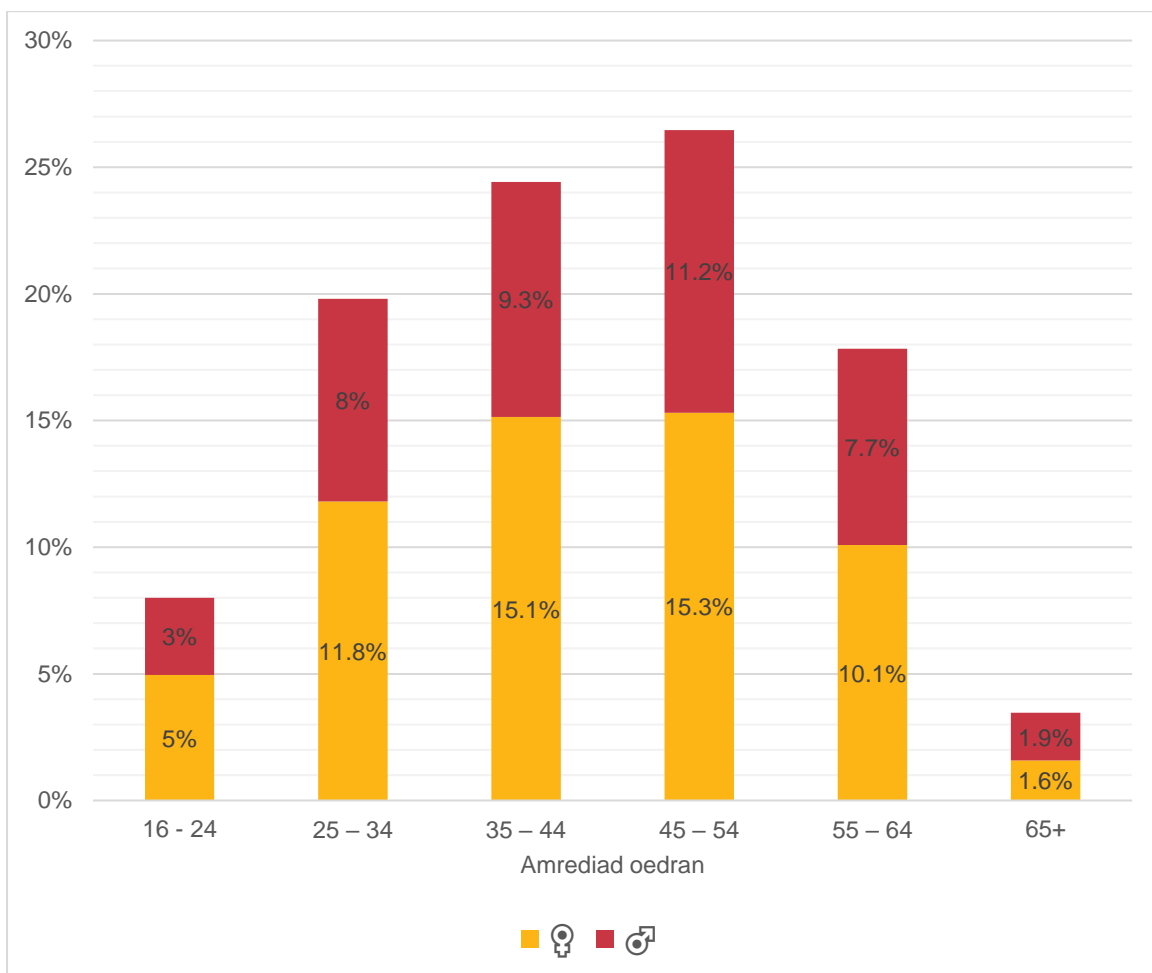
- Gadawodd 368 o staff eu cyflogaeth yn y brifysgol yn ystod y cyfnod adrodd sy'n cyfateb i 15.7% o'r holl staff.
- Yr amrediad oedran oedd â'r nifer uchaf o staff a adawodd y brifysgol yn ystod y cyfnod adrodd hwn oedd 25 - 34 oed oherwydd i gyfran uwch o staff yn y grŵp oedran hwnnw adael oherwydd terfyn contract cyfnod penodol. Y llynedd roedd y gyfran uchaf o staff a adawodd yn yr amrediad oedran 55 - 64 a hynny ar delerau diswyddo gwirfoddol yn dilyn yr ymarfer ailstrwythuro ledled y brifysgol; eithriad oedd hynny fodd bynnag gan fod Adroddiad 2018 yn dangos bod y gyfran uchaf o ymadawyr yn y grŵp oedran 25 - 34 oherwydd terfyn contract cyfnod penodol.
- Ym mhob blwyddyn, terfyn contract cyfnod penodol yw'r rheswm dros y nifer uchaf o staff yn gadael.

Oedran cyfartalog ar 1 Awst 2018

♀ + ♂	43.2 oed
♀	42.7 oed
♂	43.8 oed

Ffigur 2: Tabl yn dangos oedran staff ar gyfartaledd yn ôl rhyw.

Amrediad oedran fesul rhywedd



Ffigur 6: Siart bar yn dangos ystodau oedran yn ôl rhyw.

Amrediad oedran fesul graddfa yn ôl %

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm Cyffredinol
G001	4.2%	1.4%	1.5%	1.7%	1.9%	0.1%	10.8%
G002	0.7%	0.8%	0.6%	0.9%	0.7%	0.1%	3.8%
G003	0.6%	0.4%	0.3%	0.6%	0.5%	0.0%	2.4%
G004	0.7%	1.7%	1.4%	1.4%	1.1%	0.0%	6.3%
G005	0.5%	1.8%	2.1%	2.1%	1.2%	0.1%	7.9%
G006	0.8%	3.7%	2.7%	3.1%	2.1%	0.6%	13.1%
G007	0.4%	7.8%	8.2%	5.7%	3.7%	1.1%	26.9%
G008	0%	2%	4.2%	4.6%	3.2%	0.3%	14.2%
G009	0%	0.2%	2.8%	3.8%	1.6%	0.3%	8.7%
G010	0%	0%	0.2%	0.5	0.3%	0.1%	1.0%
GP01	0%	0%	0.3%	1.5%	0.9%	0.3%	3%
GP02	0%	0%	0%	0.6%	0.4%	0.2%	1.3%
GP03	0%	0%	0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0%	0%	0%	0%	0.1%	0%	0.3%
Cyfanswm Cyffredinol	8%	19.8%	24.4%	26.5%	17.8%	3.5%	100%

Ffigur 7: Tabl pivot yn dangos canrannau'r ystodau oedran yn ôl gradd.

Amrediad oedran fesul graddfa yn ôl nifer

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm Cyffredinol
G001	98	33	36	39	44	3	253
G002	16	18	15	21	16	3	89
G003	15	10	6	14	12	0	57
G004	17	40	32	32	26	1	148
G005	12	43	48	49	29	3	184
G006	19	86	63	72	50	15	305
G007	10	183	192	133	86	25	629
G008	0	46	99	107	74	7	333
G009	0	4	65	89	38	8	204
G010	0	0	5	11	6	2	24
GP01	0	0	8	34	21	6	69
GP02	0	0	1	15	10	4	30
GP03	0	0	0	2	2	3	7
Academyddion clinigol eraill	0	0	1	1	3	1	6
Cyfanswm Cyffredinol	187	463	571	619	417	81	2338

Ffigur 8: Tabl pivot yn dangos nifer yr ystodau oedran yn ôl gradd.

Amrediad oedran fesul math o swydd yn ôl %

Amrediad oedran	Academaidd	Proffesiynol	Ymchwil	Cefnogi	Cyfanswm Cyffredinol
16 - 24	0.3%	0%	0.7%	7%	8%
35 - 44	8.6%	3.6%	3.9%	8.4%	24.4%
45 - 54	10.6%	4.5%	1.8%	9.6%	26.5%
55 - 64	7.4%	2.1%	0.8%	7.7%	17.8%
65+	2%	0.1%	0.3%	1.1%	3.5%
Cyfanswm Cyffredinol	34.3%	11.3%	12.4%	42%	100%

Ffigur 9: Tabl pivot yn dangos ystodau oedran yn ôl math o swydd.

Amrediad oedran fesul math o swydd yn ôl nifer

Amrediad oedran	Academaidd	Proffesiynol	Ymchwil	Cefnogi	Cyfanswm Cyffredinol
16 – 24	6	0	17	164	187
25 – 34	127	26	118	192	463
35 – 44	201	83	90	197	571
45 – 54	248	105	41	225	619
55 – 64	172	48	18	179	417
65+	47	3	6	25	81
Cyfanswm Cyffredinol	801	265	290	982	2338

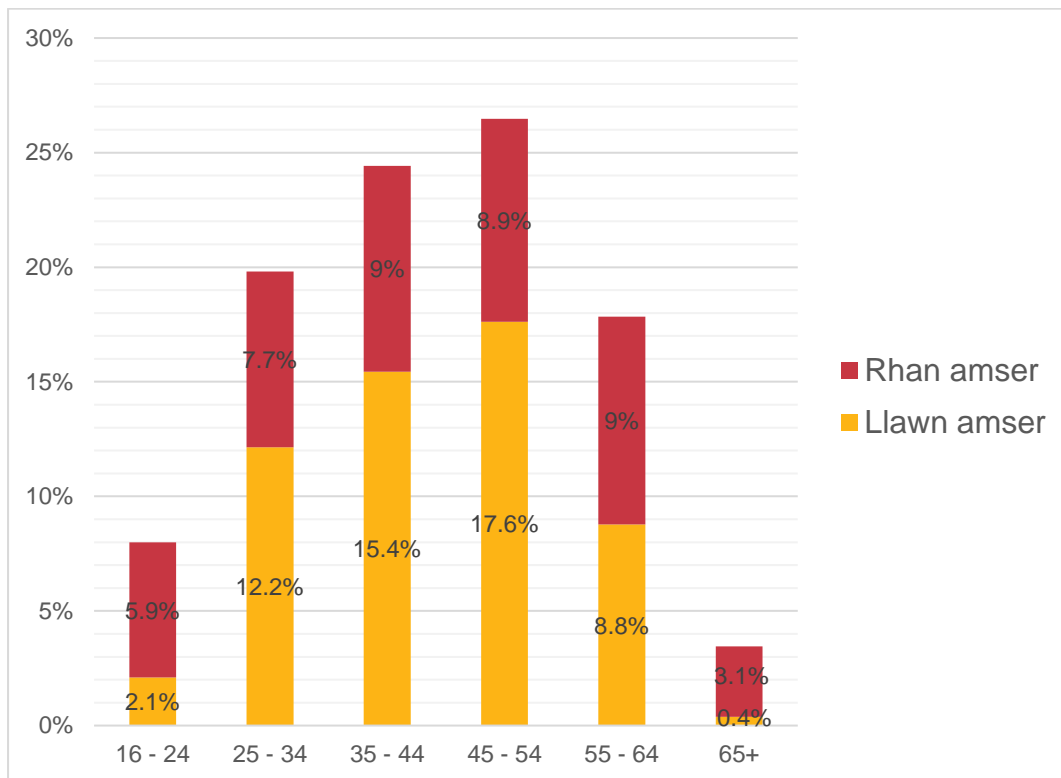
Ffigur 10: Tabl pivot yn dangos ystodau oedran yn ôl math o swydd yn ôl nifer y bobl.

Math o gontract yn ôl amrediad oedran

Labeli'r Rhesi	Academaidd	Proffesiynol	Ymchwil	Cefnogi	Cyfanswm Cyffredinol
16 - 24	0.3%	0%	0.7%	7%	8%
25 - 34	5.4%	1.1%	5.1%	8.2%	19.8%
35 - 44	8.6%	3.6%	3.9%	8.4%	24.4%
45 - 54	10.6%	4.5%	1.8%	9.6%	26.5%
55 - 64	7.4%	2.1%	0.8%	7.7%	17.8%
65+	2%	0.1%	0.3%	1.1%	3.5%
Cyfanswm Cyffredinol	34.3%	11.3%	12.4%	42%	100%

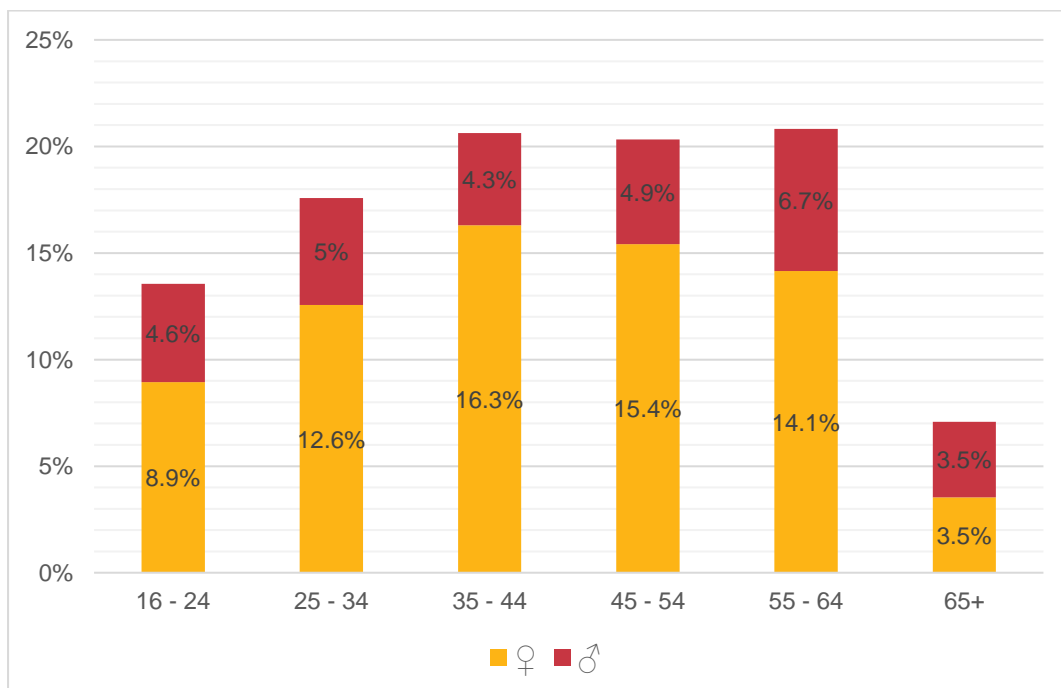
Ffigur 11: Tabl pivot yn dangos y math o gontract o fewn ystodau oedran.

Llawn amser neu ran amser yn ôl amrediad oedran



Ffigur 12: Siart bar yn dangos staff amser llawn a rhan-amser yn ôl ystod oedran mewn canrannau.

Staff rhan amser yn unig yn ôl amrediad oedran a fesul rhywedd



Ffigur 13: Siart bar yn dangos staff rhan-amser yn ôl grŵp oedran a rhyw.

Staff a adawodd yn ôl amrediad oedran a rheswm dros adael (gadawodd 368 o staff y brifysgol yn ystod y cyfnod adrodd)

Amrediad oedran	Terfyn contract cyfnod penodol	Ymddiswyddo	Ymdeol (ac eithrio oherwydd afiechyd)	Diswyddo gwirfoddol	Arall (yn cynnwys diswyddo, afiechyd a rhesymau eraill)	Cyfanswm Cyffredinol
16 – 24	7.3%	10.1%	0%	0%	0%	17.4%
25 – 34	14.1%	10.3%	0%	0.3%	0.3%	25%
35 – 44	12.8%	10.1%	0%	0.3%	0.5%	23.6%
45 – 54	6.8%	3.5%	0%	1.4%	0.8%	12.5%
55 – 64	6.8%	3.3%	2.2%	4.4%	0%	16.6%
65+	2.2%	1.1%	0.5%	1.1%	0%	4.9%
Cyfanswm Cyffredinol	50%	38.3%	2.7%	7.3%	1.6%	100%

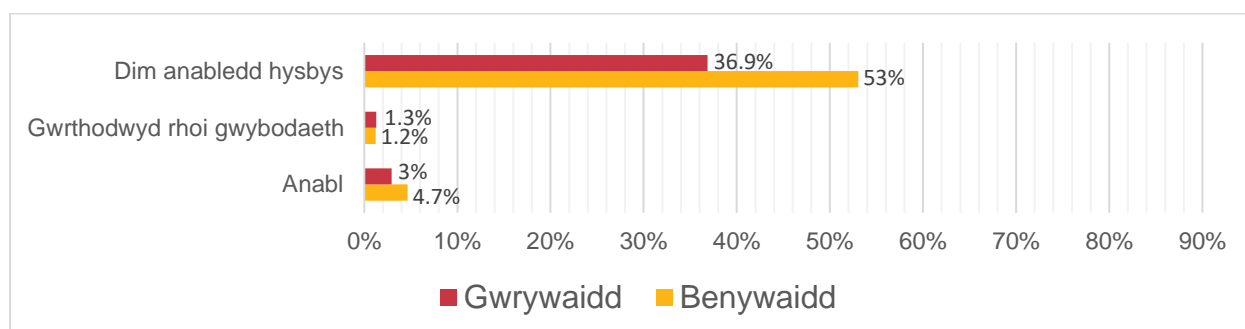
Ffigur 14: Tabl pivot yn dangos ymadawyr yn ôl ystod oedran a'r rheswm dros adael.

Anabledd

- Mae 7.6% o staff y brifysgol wedi datgan eu bod yn anabl. Mae hwn yn gynnydd bychan ar ffigwr y llynedd, 6.9%. Mae hyn yn cymharu â 5% o staff sy'n gweithio mewn addysg uwch ledled y DU a 5.7% mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru.
- Mae cyfraddau datgelu anabledd wedi cynyddu'n gyson yn ystod y degawd diwethaf ar draws sefydliadau addysg uwch. Mae 2.5% o staff y brifysgol yn dewis peidio â darparu gwybodaeth sy'n ymwneud ag anabledd.
- O'r staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl, mae 3.3% yn gweithio'n llawn amser a 4.3% yn gweithio'n rhan amser.
- Roedd 10.3% o'r 368 aelod o staff a adawodd y brifysgol wedi datgan eu bod yn anabl; gadawodd 6% ohonynt oherwydd terfyn contract cyfnod penodol ac ymddiswyddodd 3.8%.

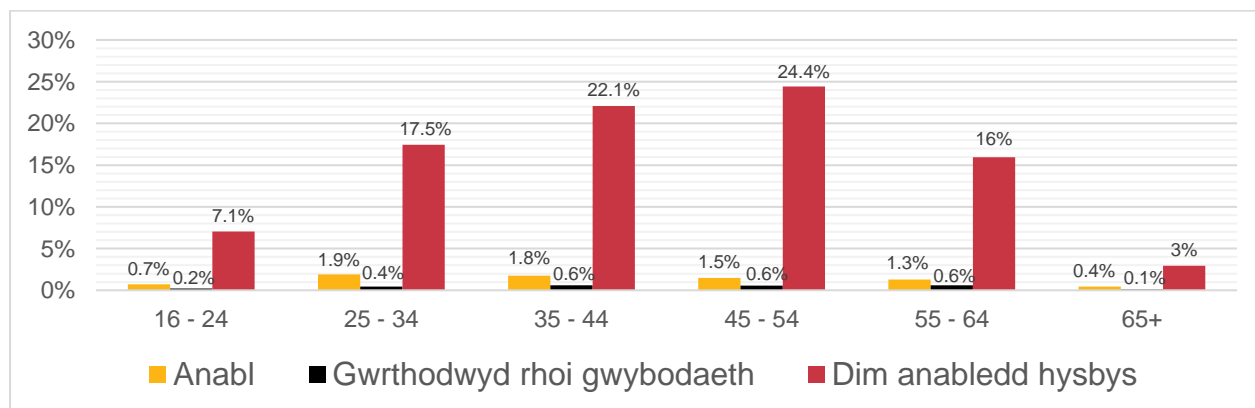
Anabledd yn ôl rhywedd

Mae 178 o staff wedi datgan eu bod yn anabl (7.6% o'r holl staff)



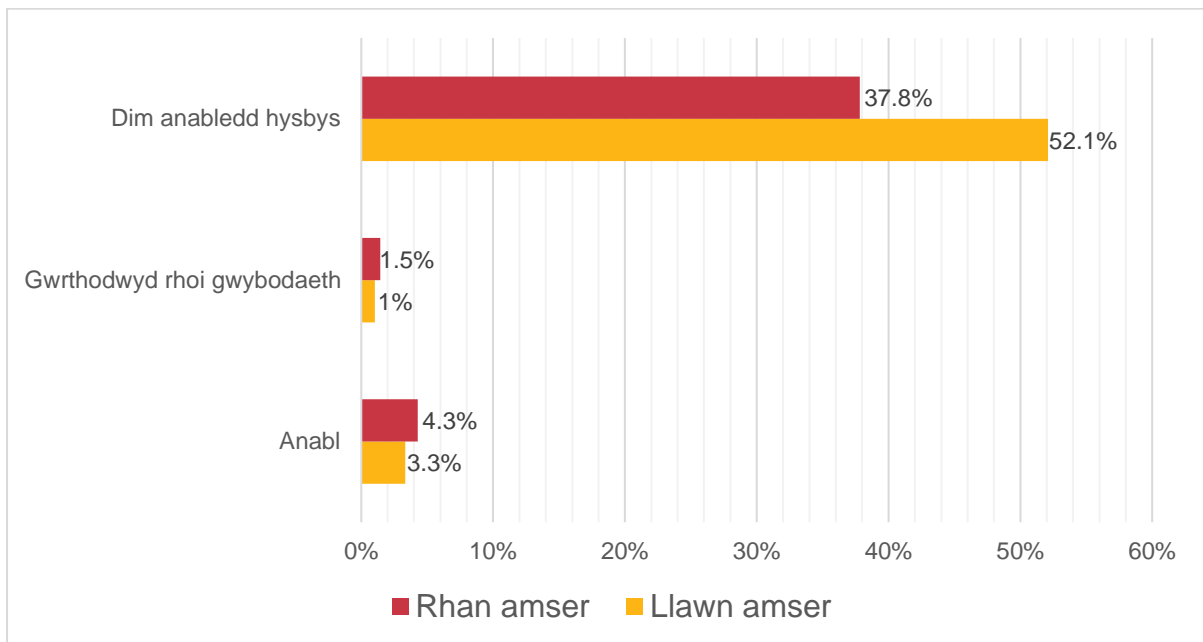
Ffigur 15: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl rhyw mewn canrannau.

Anabledd yn ôl amrediad oedran



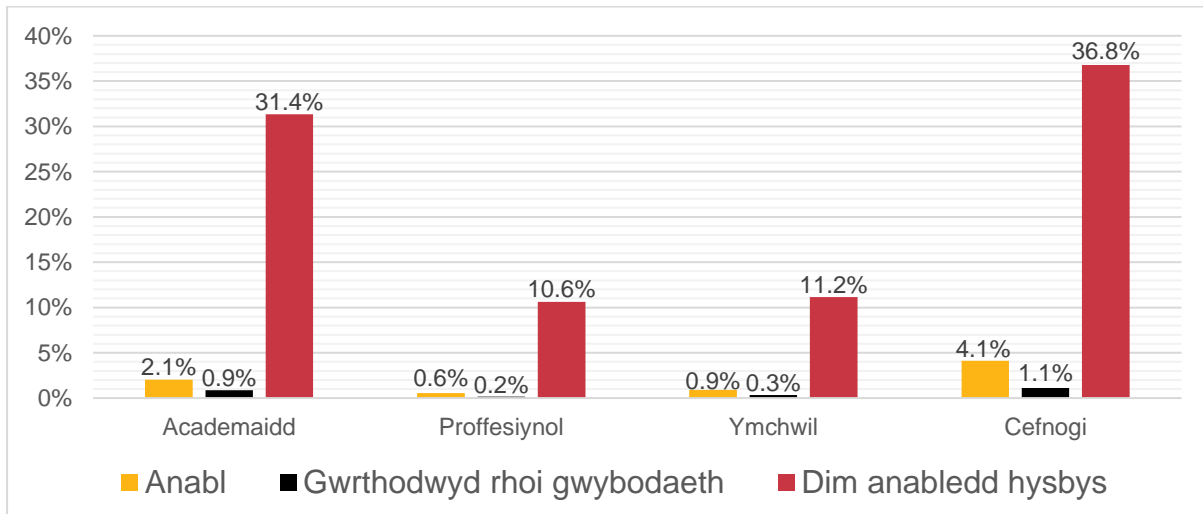
Ffigur 16: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl ystod oedran mewn canrannau.

Anabledd yn ôl patrwm gweithio llawn amser neu ran amser



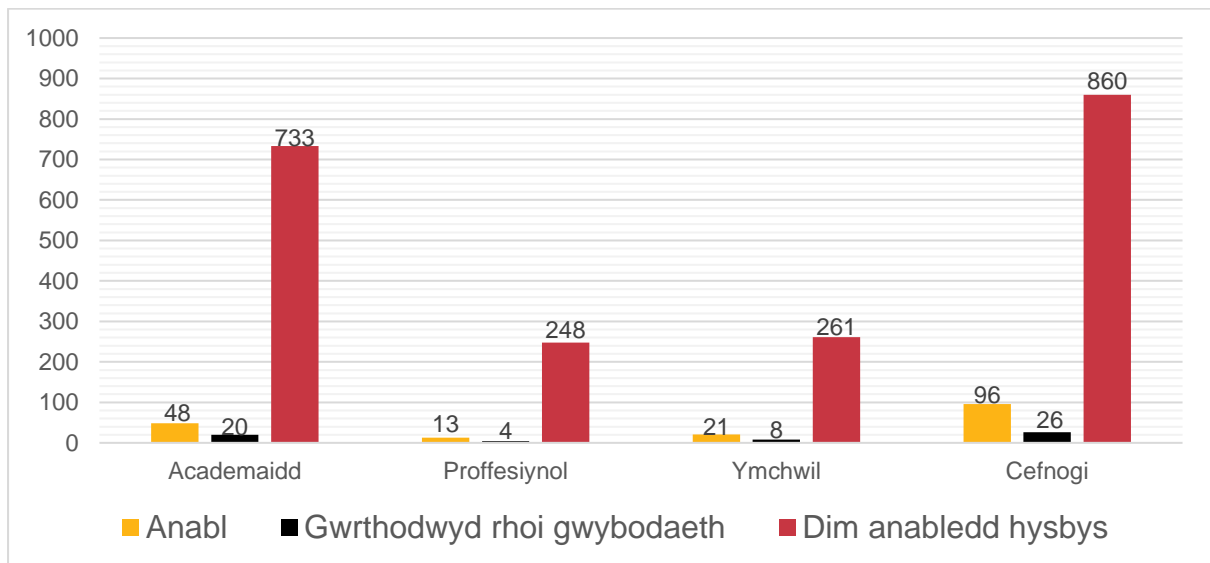
Ffigur 17: Siart bar yn dangos staff rhan-amser a llawn amser yn ôl anabledd mewn canrannau.

Anabledd fesul math o swydd yn ôl %



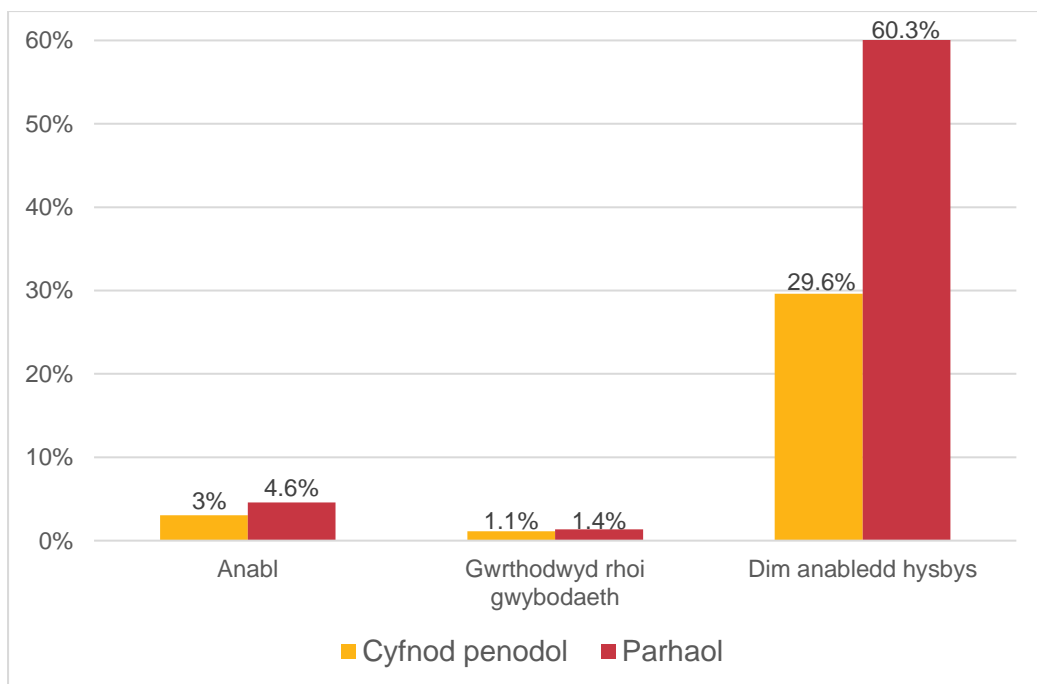
Ffigur 18: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl math o swydd mewn canrannau.

Anabledd fesul math o swydd yn ôl nifer



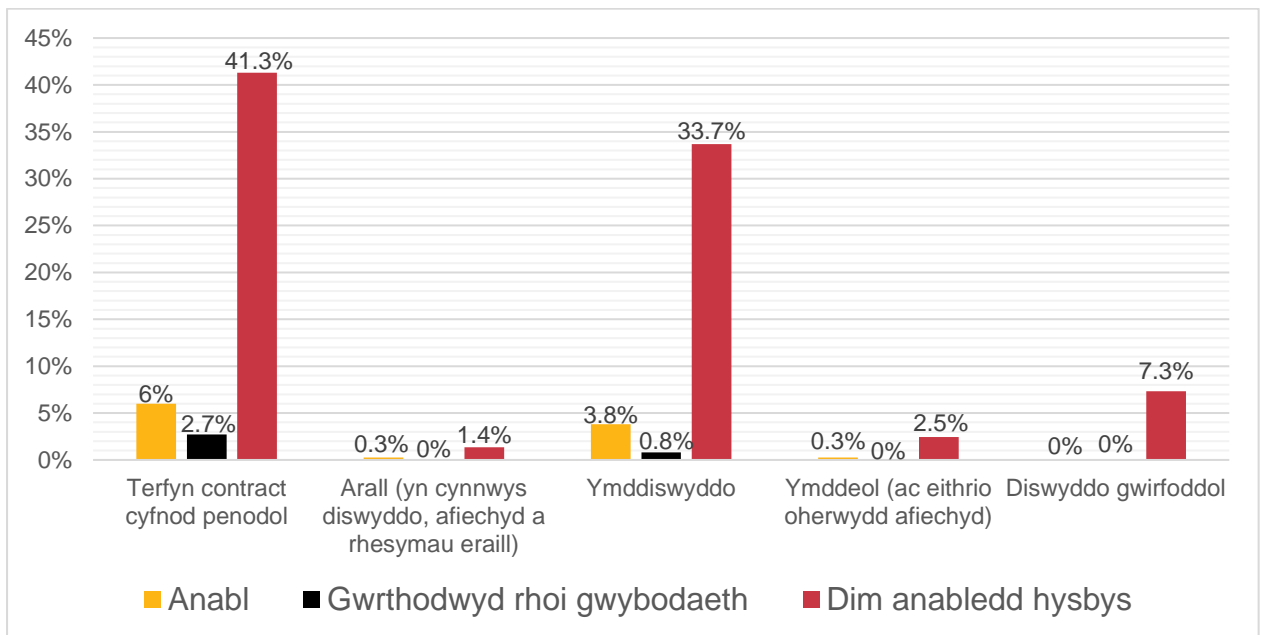
Ffigur 19: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl math o swydd yn ôl nifer y staff.

Anabledd fesul math o contract



Ffigur 20: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl math o contract.

Staff a adawodd yn ôl anabledd a rheswm dros adael

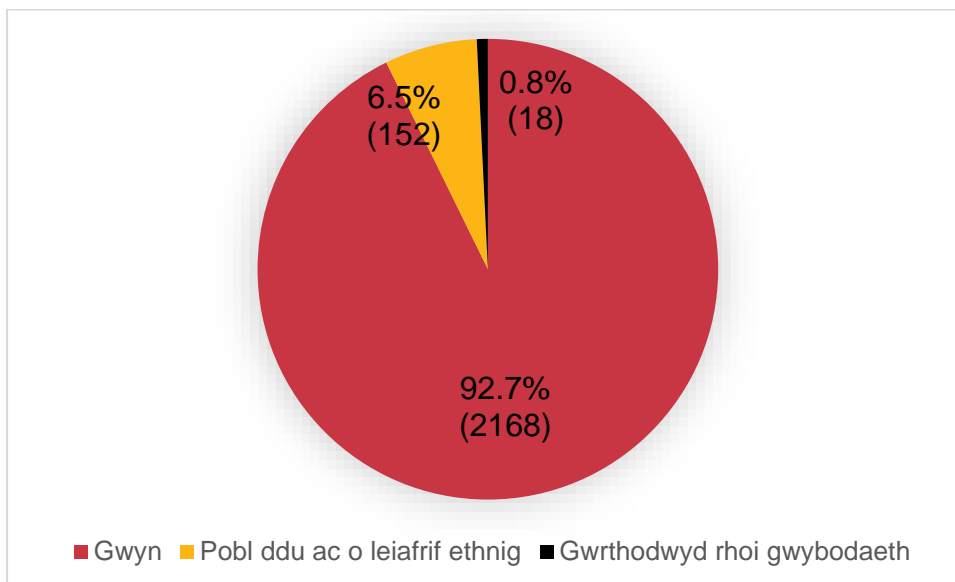


Ffigur 21: Siart bar yn dangos ymadawyr yn ôl anabledd a'r rheswm dros adael.

Hil/ethnigrwydd

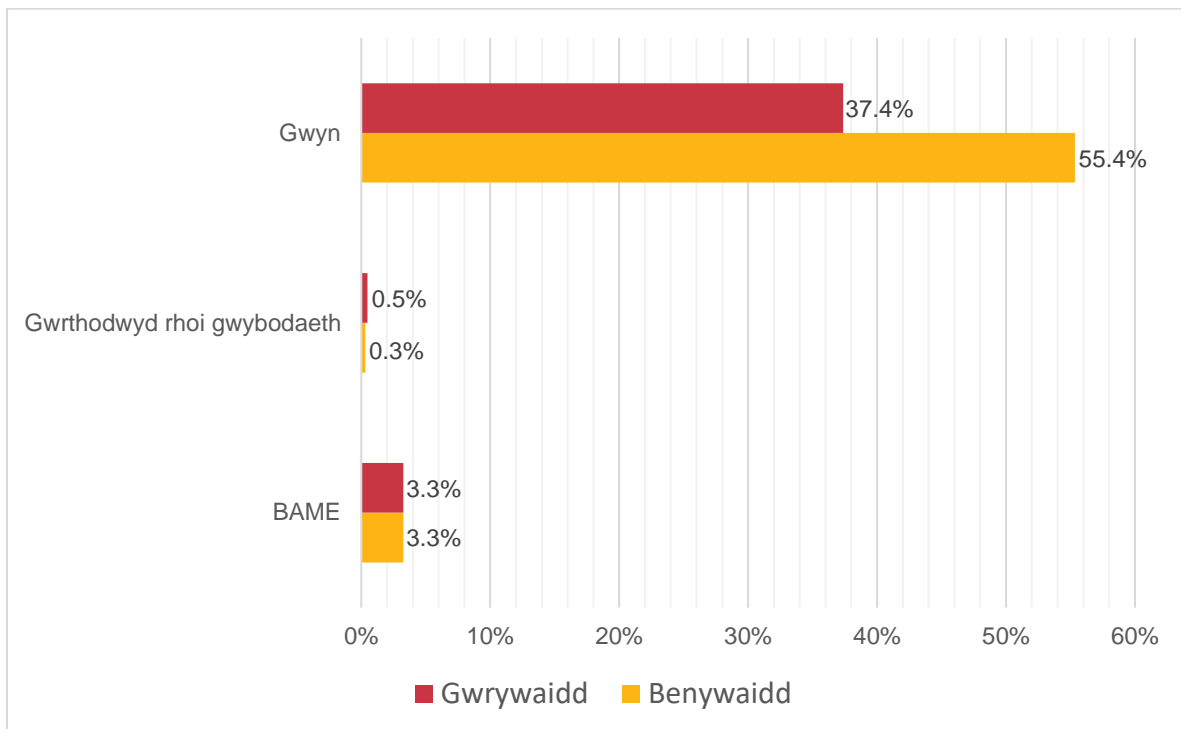
- Mae poblogaeth staff y brifysgol o bobl ddu, Asiaidd ac o leiafrif ethnig (BAME) yn 6.5%; y llynedd roedd y ffigur yn 5.4%. Mae hyn yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch yn y DU (9.8%), ond, serch hynny, mae'r ganran hon yn uwch nag mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru (4.3%). O ran y cyd-destun lleol: dangosodd cyfrifiad 2011 fod 4.5% o drigolion yn ardal Cyngor Gwynedd o gefndiroedd BAME.
- O ran graddfa a math o gontract a chyflogaeth lawn amser neu ran amser, ni fu llawer o newid i ganran y staff BAME ers 2013. Ers 2013 mae'r ffigur wedi amrywio rhwng 5% a 6% ac eleni mae wedi codi uwchben 6% am y tro cyntaf.
- Er bod nifer yr academyddion BAME yn isel, roedd canran yr academyddion benywaidd BAME yn is na chyfran yr academyddion gwrywaidd BAME yn ystod y cyfnod hwn. Serch hynny, mae'r gyfran o wybodaeth anhysbys/a wrthodwyd yn isel iawn (o dan 1% eleni) sy'n gadarnhaol o ran ein gallu i fonitro tueddiadau yn y maes hwn.
- Roedd nifer yr aelodau staff o'r Undeb Ewropeaidd yn 7.3% yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Yn yr adroddiad a gyhoeddwyd yn 2017 roedd yn 7.58%, yn 2018 roedd yn 6.9%, ac yn adroddiad 2019 roedd yn 6.8%.

Holl staff



Ffigur 5: Siart cylch yn dangos canrannau staff o wahanol grwpiau hil / ethnigrwydd.

Hil yn ôl rhywedd



Ffigur 22: Siart bar yn dangos hil / ethnigrwydd yn ôl rhyw.

Hil fesul graddfa yn ôl %

Graddfa	BAME	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm Cyffredinol
G001	0.9%	0.1%	9.8%	10.8%
G002	0%	0%	3.8%	3.8%
G003	0.1%	0%	2.3%	2.4%
G004	0.2%	0%	6.1%	6.3%
G005	0.1%	0%	7.8%	7.9%
G006	0.5%	0.1%	12.5%	13.1%
G007	2.7%	0.2%	24%	27%
G008	0.8%	0.2%	13.3%	14%
G009	0.8%	0.2%	7.8%	8.7%
G010	0%	0%	1.1%	1.1%
GP01	0.3%	0%	2.7%	3%
GP02	0%	0%	1.2%	1.3%
GP03	0%	0%	0.3%	0.3%
Other clinical academics	0%	0%	0.3%	0.3%
Cyfanswm Cyffredinol	6.5%	0.8%	92.7%	100%

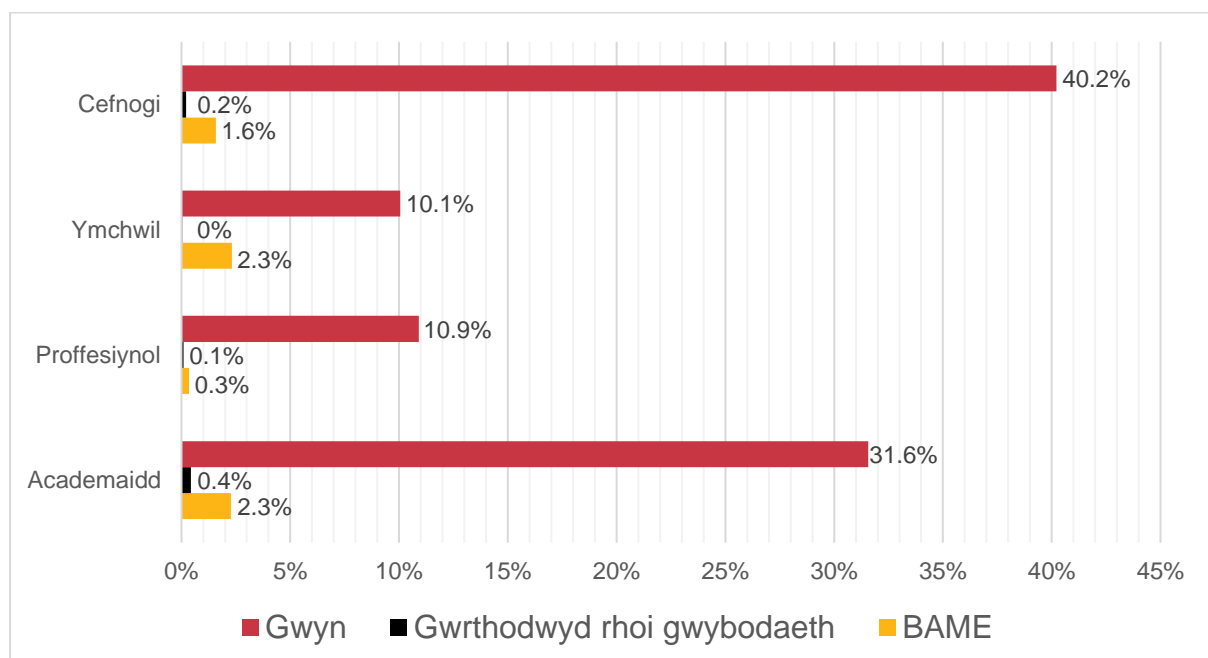
Ffigur 23: Tabl pivot yn dangos hil / ethnigrwydd yn ôl gradd mewn canrannau.

Hil fesul graddfa yn ôl nifer

Graddfa	BAME	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm Cyffredinol
G001	0.9%	0.1%	9.8%	10.8%
G002	0%	0%	3.8%	3.8%
G003	0.1%	0%	2.3%	2.4%
G004	0.2%	0%	6.1%	6.3%
G005	0.1%	0%	7.8%	7.9%
G006	0.5%	0.1%	12.5%	13.1%
G007	2.7%	0.2%	24%	26.9%
G008	0.8%	0.2%	13.3%	14.2%
G009	0.8%	0.2%	7.8%	8.7%
G010	0%	0%	1.1%	1.1%
GP01	0.3%	0%	2.7%	3%
GP02	0%	0%	1.2%	1.3%
GP03	0%	0%	0.3%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0%	0%	0.3%	0.3%
Cyfanswm Cyffredinol	6.5%	0.8%	92.7%	100%

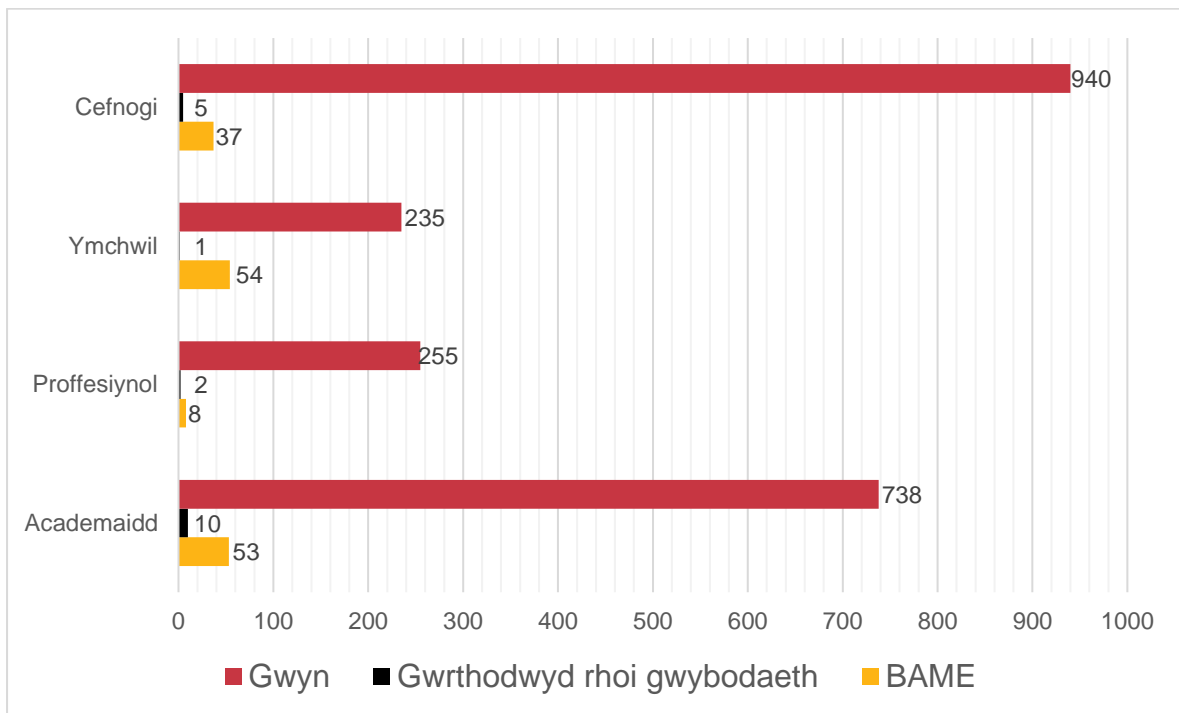
Ffigur 24: Tabl pivot yn dangos hil / ethnigrwydd yn ôl gradd yn ôl nifer y bobl.

Hil/ethnigrwydd fesul math o swydd yn ôl %



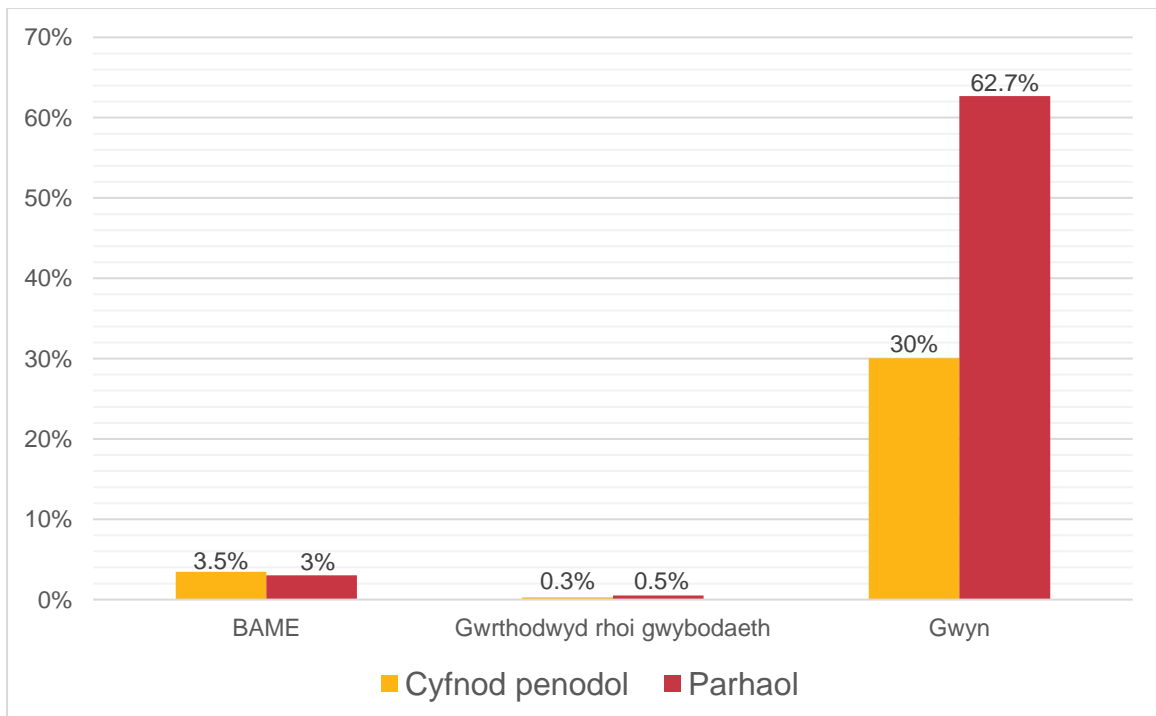
Ffigur 25: Siart bar yn dangos canran hil / ethnigrwydd yn ôl math o swydd mewn canrannau.

Hil/ethnigrwydd fesul math o swydd yn ôl nifer



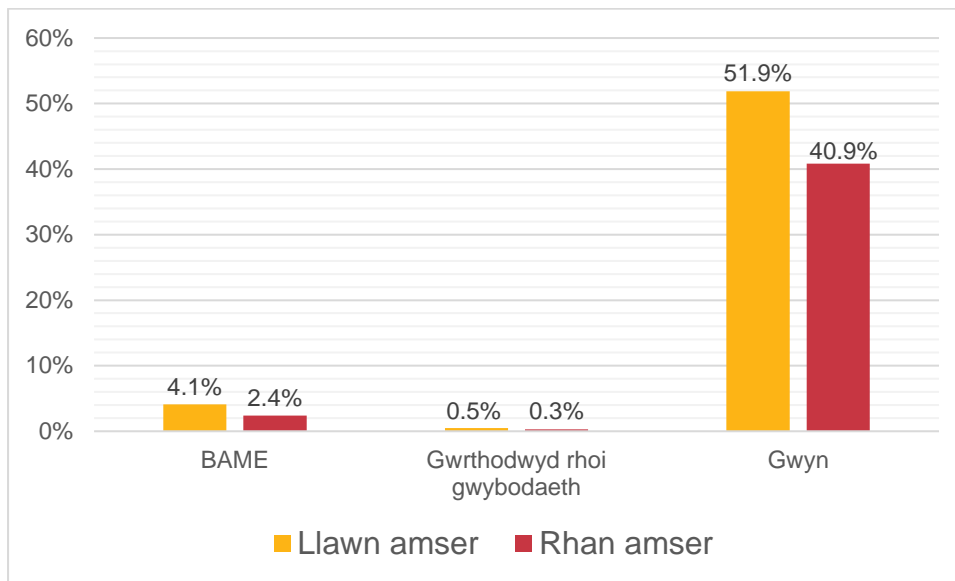
Ffigur 26: Siart bar yn dangos hil / ethnigrwydd yn ôl math o swydd yn ôl nifer y bobl.

Hil yn ôl math o gontract



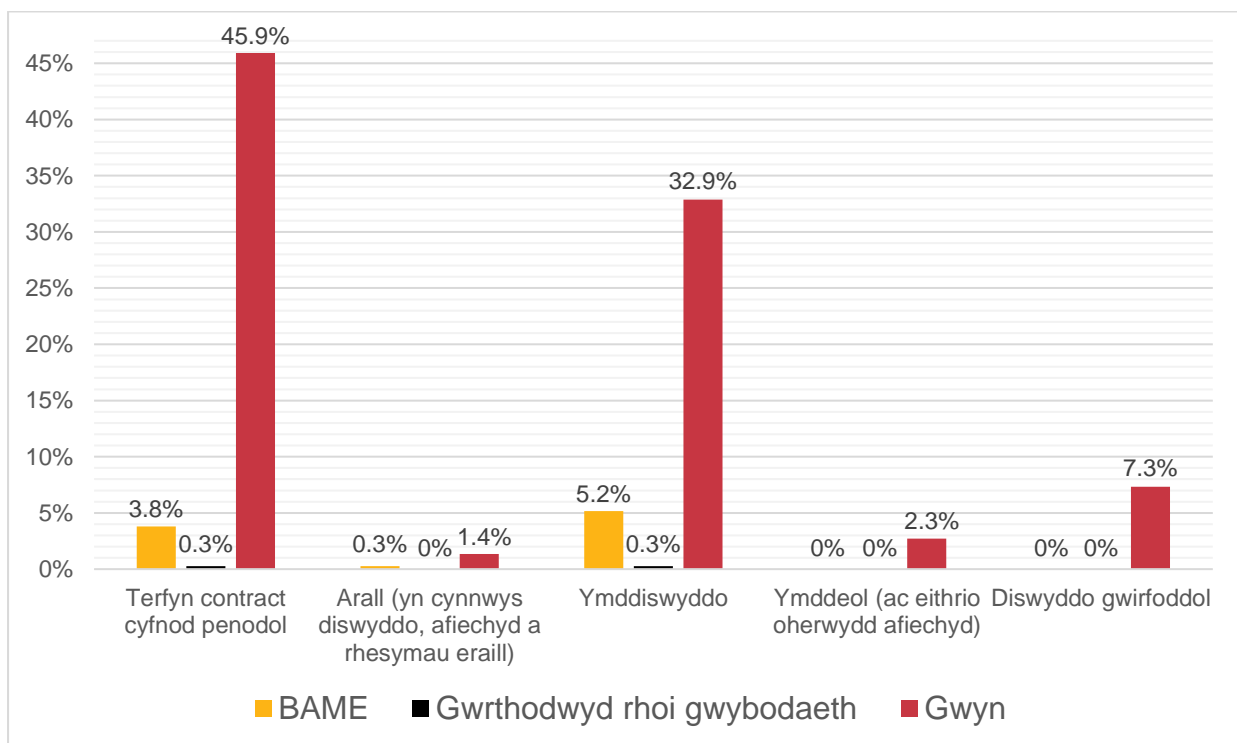
Ffigur 27: Siart bar yn dangos canran yr hil / ethnigrwydd yn ôl math o gontract.

Hil yn ôl patrwm gwaith llawn amser neu ran amser



Ffigur 28: Siart bar yn dangos canran y staff amser llawn / rhan-amser yn ôl hil / ethnigrwydd.

Staff a adawodd y brifysgol yn ôl hil a rheswm dros adael

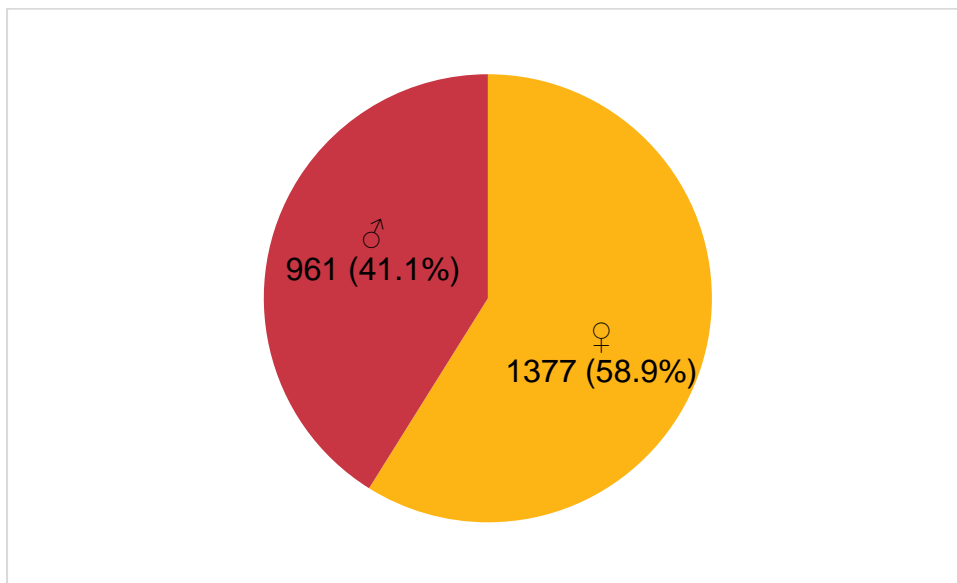


Ffigur 29: Siart bar yn dangos ymadawyr a'r rheswm dros adael yn ôl hil / ethnigrwydd.

Rhyw/rhywedd

- Er mai benywod yw mwyafrif y staff sy'n gweithio mewn addysg uwch yn y DU, maent yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ymysg staff academiaidd, staff ym meysydd pynciau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM) ac mewn swyddi uwch reoli. Mae hyn yn wir ar draws y brifysgol ac ar draws sefydliadau addysg uwch yn y DU. Mae cyfran fwy o fenywod na gwrywod yn gweithio mewn swyddi proffesiynol a chefnogi, yn gweithio'n rhan-amser, ar gontractau cyfnod penodol, ac mewn bandiau cyflog is.
- Cyfanswm y ganran o staff benywaidd yn y brifysgol yw 58.9% sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, sef 54.4%, a ffigur Cymru, sef 54.5%
- Mae'r nifer mwyaf o ferched yn y graddfeydd cyflog 6, 7 ac 8. Ceir darlun cymysg o raddfa 9 i fyny, gan fod mwy o ddynion nag o ferched mewn swyddi graddfeydd academiaidd uwch, ond mae nifer tebyg o ddynion a merched mewn swyddi uwch staff proffesiynol.
- O ran staff ar lefel athro, yn ystod cyfnod adrodd 2018, roedd gennym 33 o athrawon benywaidd (30% o'r holl athrawon) a 77 o athrawon gwrywaidd (70%). Yn ein hadroddiad a gyhoeddwyd yn 2019 roedd 30 o athrawon benywaidd ac 81 o athrawon gwrywaidd. Yng nghyfnod adrodd yr adroddiad hwn, a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2020, roedd gennym 106 o athrawon gyda 32 ohonynt yn fenywaidd (30.2%) a 74 yn wrywaidd (69.8%). Mae hyn yn cymharu â ffigur y DU o 74.5% o athrawon sy'n ddynion.
- O ran uwch ddarlithwyr (UD), yn 18/19 roedd 44% o UD yn fenywod (67G, 54B), a 41% o Ddarllenwyr (G23, B16). Byddwn yn parhau i fonitro'r ffigurau hyn.
- Dechreuon ni edrych ar groestoriadoldeb yng nghais Sefydliadol Athena SWAN ym mis Ebrill 2018 (gyda data o 14/15, 15/16 a 16/17). Dangosodd y dadansoddiad yn ôl proffil rôl, rhyw ac ethnigrwydd fod cynrychiolaeth ymchwilwyr o gefndir BME yn sylweddol uwch ar gyfer ymchwilwyr gwrywaidd (tua 20% ar gyfartaledd) o gymharu ag ymchwilwyr benywaidd (10% ar gyfartaledd) dros y tair blynedd. Gellir cymharu cyfran yr academyddion gwrywaidd a benywaidd o gefndiroedd BME ar lefelau eraill. Ymhlith y camau gweithredu mae gweithio'n agosach gyda'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac ystyried croestoriadoldeb yn ein dadansoddiad o weithgaredd recriwtio ac mewn arolygon staff.
- Cyflogir mwyafrif staff benywaidd y brifysgol mewn swyddi cefnogi (27%). Mae'r nifer uchaf o staff gwrywaidd yn ôl math o swydd wedi eu dosbarthu'n gyfartal rhwng swyddi academiaidd a swyddi cefnogi (16.25% ac 14.9%).

O blith yr holl 2338 aelod staff



Ffigur 1: Siart cylch yn dangos canran y staff Benyw a Gwryw.

Rhywedd fesul graddfa

Graddfa	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm Cyffredinol
G001	7.4%	3.3%	10.8%
G002	1.8%	2%	3.8%
G003	0.8%	1.6%	2.4%
G004	4.3%	2.1%	6.3%
G005	5.5%	2.4%	7.9%
G006	8.8%	4.3%	13.1%
G007	17.2%	9.8%	26.9%
G008	7.7%	6.6%	14.2%
G009	3.6%	5.2%	8.7%
G010	0.5%	0.6%	1.1%
GP01	1.1%	1.9%	3%
GP02	0.3%	1%	1.3%
GP03	0%	0.3%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0.1%	0.2%	0.3%
Cyfanswm Cyffredinol	58.9%	41.1%	100%

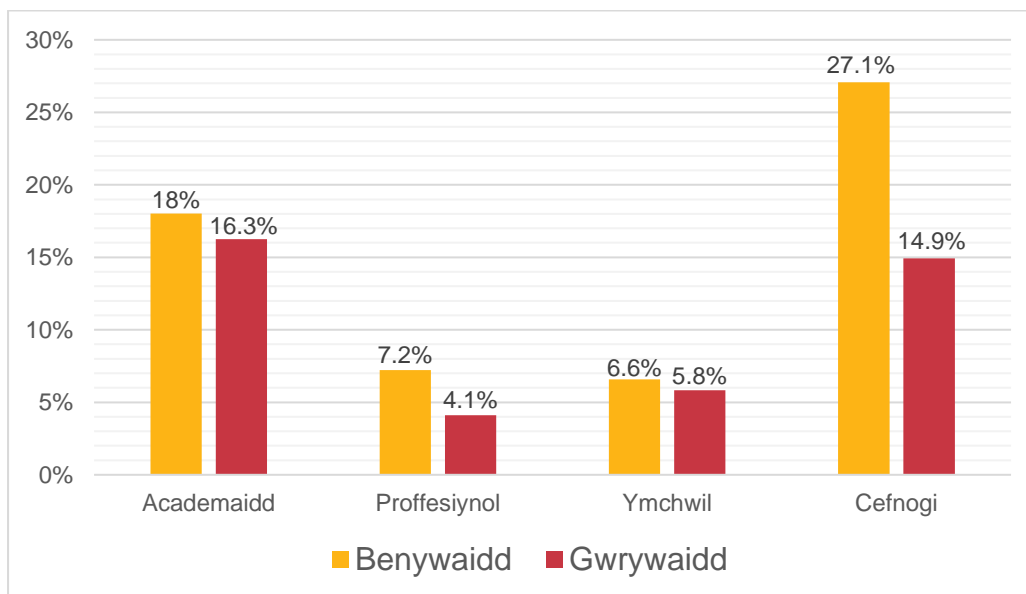
Ffigur 30: Tabl pivot yn dangos rhyw yn ôl gradd mewn canrannau.

Rhywedd fesul graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm Cyffredinol
G001	174	78	252
G002	42	47	89
G003	19	38	57
G004	100	48	148
G005	129	55	184
G006	205	100	305
G007	401	228	629
G008	179	154	333
G009	83	121	204
G010	11	14	25
GP01	25	44	69
GP02	6	24	30
GP03	1	6	7
Academyddion clinigol eraill	2	4	6
Cyfanswm Cyffredinol	1377	961	2338

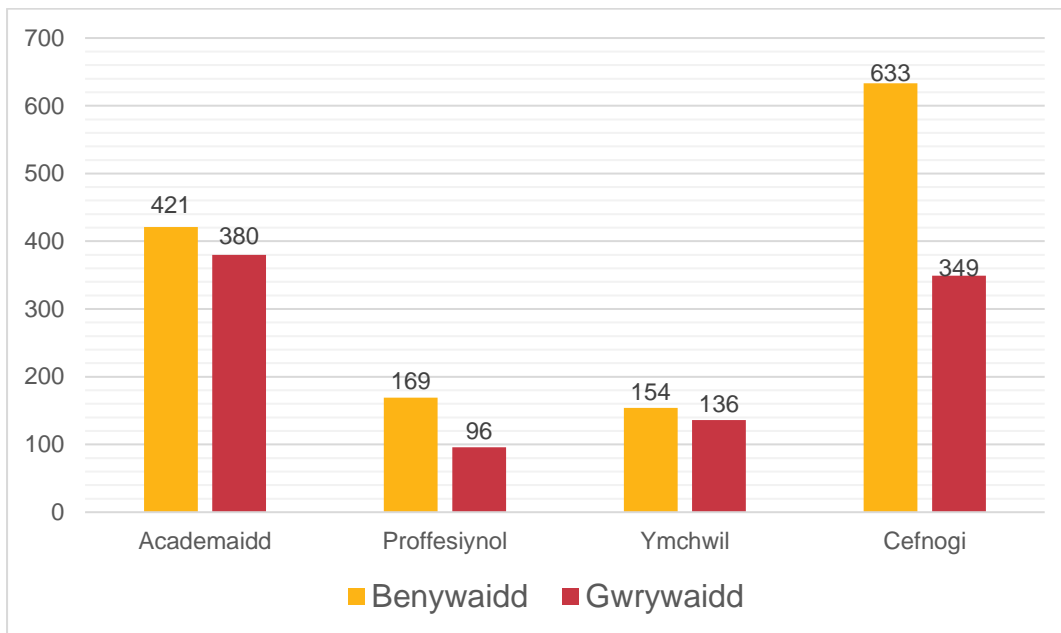
Ffigur 31: Tabl pivot yn dangos rhyw yn ôl gradd yn ôl nifer y bobl.

Rhywedd fesul math o swydd yn ôl %



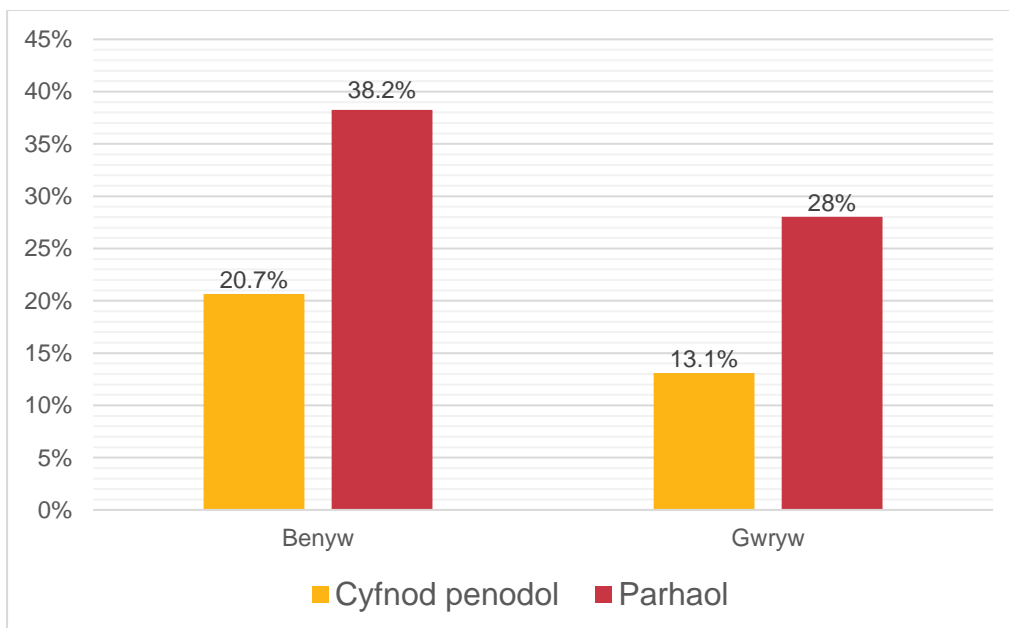
Ffigur 32: Siart bar yn dangos rhyw yn ôl math o swydd mewn canrannau.

Amrediad oedran fesul math o swydd yn ôl nifer



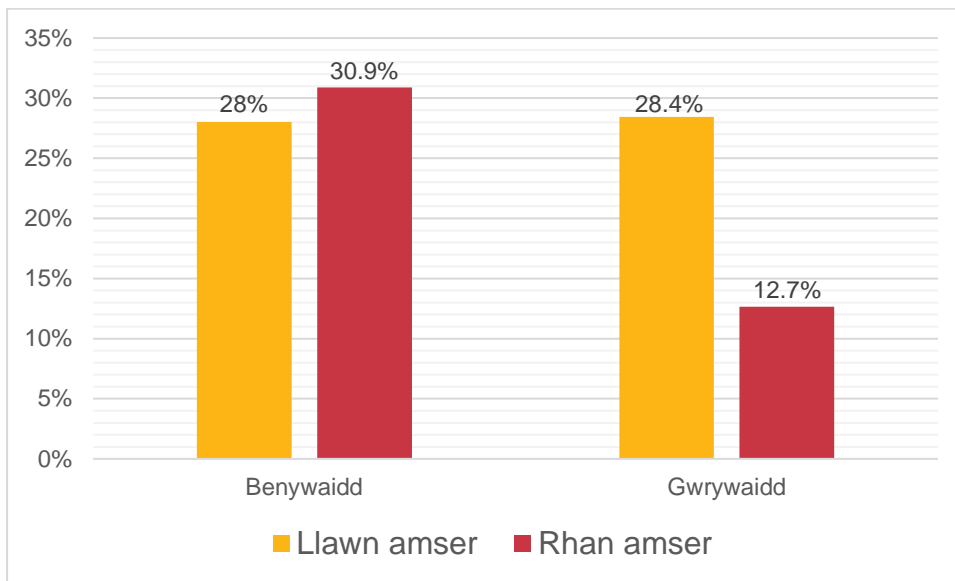
Ffigur 33: Siart bar yn dangos math o swydd yn ôl rhyw yn ôl nifer y bobl.

Rhywedd fesul contract parhaol neu gyfnod penodol



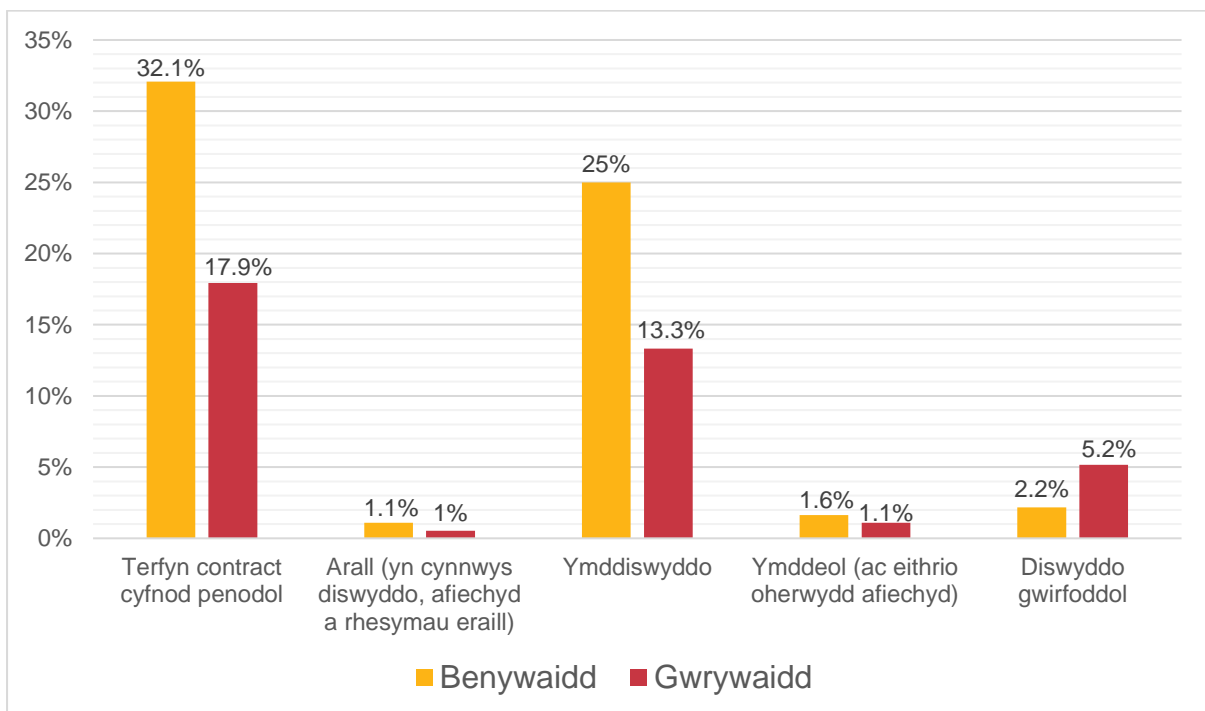
Ffigur 34: Siart bar yn dangos math o contract yn ôl rhyw mewn canrannau.

Rhywedd yn ôl patrwm gwaith llawn amser neu ran amser



Ffigur 35: Siart bar staff amser llawn a rhan-amser yn ôl rhyw mewn canrannau.

Staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a rheswm dros adael



Ffigur 36: Siart bar yn dangos ymadawyr a'r rheswm dros adael yn ôl rhyw.



Derbynwyr Ysgoloriaethau Cydraddoldeb Rhywedd
(chwith i'r dde: Claire Carrington, Ally Jackson, Victoria Chinery)

Archwiliad Cyflog Cyfartal a'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Cyhoeddir ein [Hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau](#) ar ein gwefan yn flynyddol.

Cyhoeddir gwybodaeth am ein [Harchwiliad Cyflog Cyfartal](#) ar ein gwefan bob tair blynedd.

I grynhoi, canfu ein Hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2020 (gan ddefnyddio data o'r dyddiad ciplun, 31 Mawrth 2019) fod Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn bodoli ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol aelodau staff gwrywaidd 10.8% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd (gwelliant bach ar ganran y flwyddyn flaenorol, sef 11.1%) a bod cyflog cymedrig aelodau staff gwrywaidd 18.8% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd.

Mae'n amlwg o'r data bod mwy o aelodau staff benywaidd nac aelodau staff gwrywaidd (mae 58.9% o'r gweithlu yn fenywaidd), felly ymddengys bod y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn y brifysgol (18.8% cymedrig) yn bennaf o ganlyniad i dan-gynrychiolaeth o staff benywaidd mewn swyddi uwch yn y brifysgol.

Er ei fod yn gymharol ffafriol o'i gymharu â chanolrif cenedlaethol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'r DU.

sy'n 17.3%, a Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau sefydliadau addysg uwch y DU fel yr adroddwyd gan Advance HE yn eu Staff Statistical Report 2019, sef 16.7% ledled y DU a 17.2% yng Nghymru, mae'n dal i fod yn siomedig. Mae camau gweithredu i roi sylw i hyn wedi'u cynnwys yn Rhan 5 yr Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, y 'Cynllun Gweithredu i Leihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'.

Mae'r brifysgol wedi cyhoeddi Archwiliad Cyflog Cyfartal blynyddol ers 2008. Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal yn canolbwyntio'n bennaf ar rywedd ond mae hefyd yn archwilio amrywiant cyflog yn ôl anabledd ac ethnigrwydd.

I grynhoi, nid oes gan Brifysgol Bangor unrhyw fylchau cyflog rhwng y rhywiau yn y strwythur cyflog 51 pwynt a weithredir fel rhan o Gytundeb Fframwaith 2008. Mae dadansoddiad o amrywiannau cyflog a nodwyd mewn meysydd eraill, e.e. proffiliau swydd, ethnigrwydd ac anabledd yn nodi pedwar ffactor sylfaenol fel prif resymau dros yr amrywiannau:

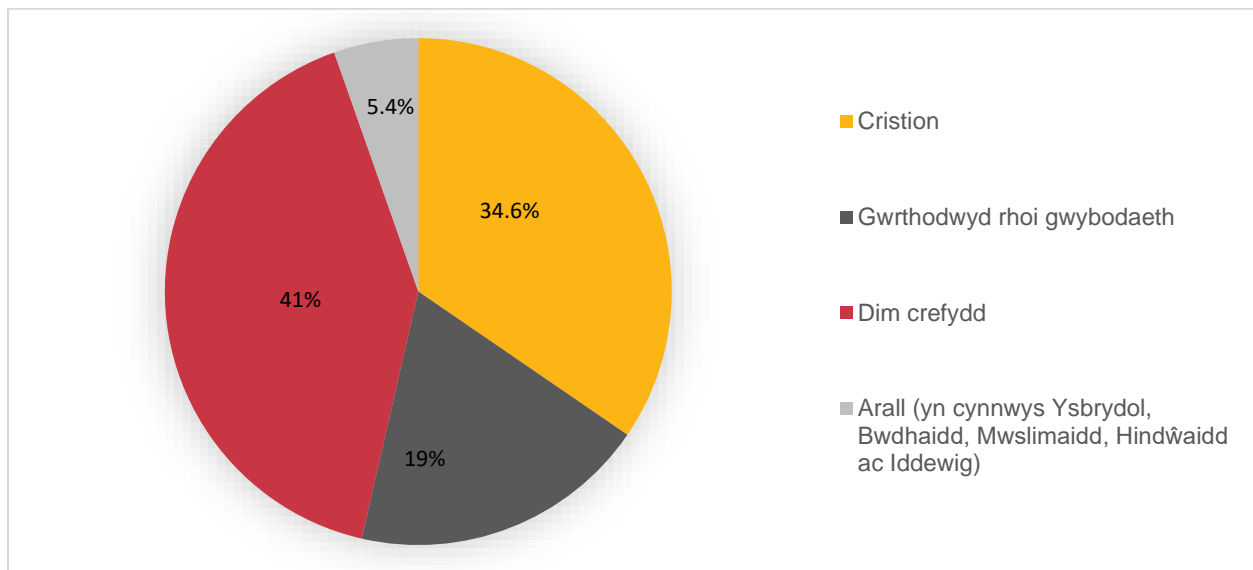
- Cyfnod mewn swydd (profiad)/ Dosbarthiad ar draws graddfa yn seiliedig ar hyd gwasanaeth.
- Cyflog wedi'i ddiogelu.
- Unigolion sy'n derbyn cyflog ychwanegol am eu cyfraniad.
- Cyfateb â chyflogau cyn eu cyflogi er mwyn galluogi recriwtio.



Diwrnod Rhyngwladol y Merched. Y thema oedd Cydbwysedd er Gwell (#BalanceForBetter)

Gofynnir i Sefydliadau Addysg Uwch dychwelyd data sy'n ymwneud â Chrefydd a Chredo, Cyfeiriadedd Rhywiol ac Ailbennu Rhywedd ar sail opsiynol yn unig. Ar hyn o bryd mae Advance HE yn adrodd ar gyfraddau casglu a monitro yn unig. Gan mai mater gwirfoddol yw dychwelyd y data hwn ar hyn o bryd nid oes darlun demograffig cenedlaethol ar gael o boblogaeth staff Addysg Uwch y gellir ei ddefnyddio i gymharu'r nodweddion hyn.

Crefydd a chred



Ffigur 37: Siart cylch yn dangos canrannau staff grwpiau crefyddol.

Mae cysylltiad rhwng Tîm y Gaplaniaeth â'r Gwasanaethau Myfyrwyr, ac maent yn gweithio gyda'i gilydd i gynnig gofal bugeiliol aml ffydd a chymorth i fyfyrwyr a staff y brifysgol. Mae'r tîm, sy'n perthyn i wahanol draddodiadau ffydd, yn cwrdd yn rheolaidd i sicrhau dull cydlynol o ymdrin â materion ffydd mewn modd sy'n parchu'r gwahanol gredoau a thraddodiadau yr ydym yn eu harddel.



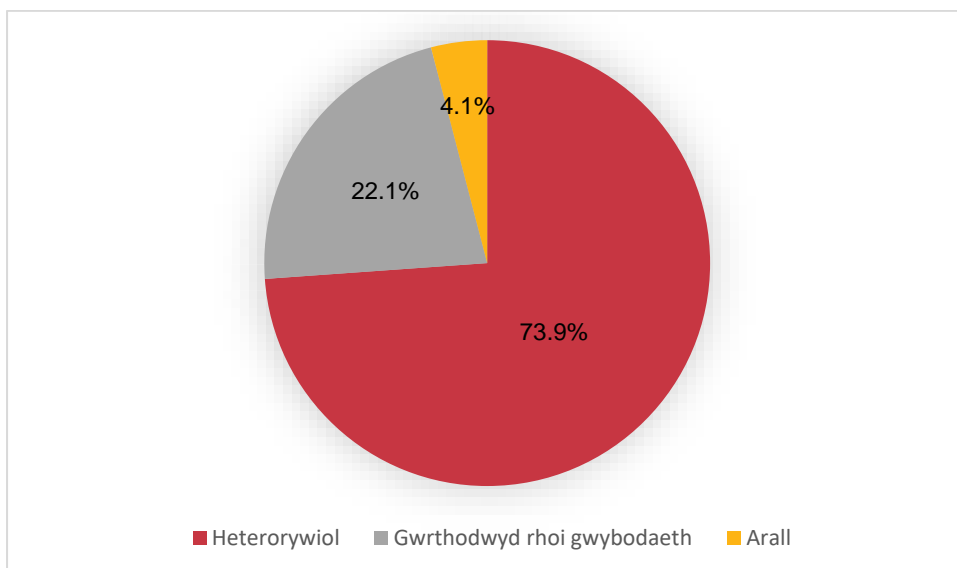
Cynhaliwyd gwasanaeth i goffáu Diwrnod Cofio'r Holocaust 2019 yn Neuadd Prichard-Jones, Prif Adeilad y Celfyddydau ddydd Llun, 28 Ionawr.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Nododd yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2019 fod 23.4% o'r staff wedi dewis 'Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth' ym maes data personol cydraddoldeb Cyfeiriadedd Rhywiol. Hwn oedd y ffigur 'Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth' uchaf o'r holl nodweddion gwarchoddedig a oedd yn awgrymu bod angen gweithredu.

Sefydlwyd Rhwydwaith LHDTC i staff a myfyrwyr ôl-raddedig a chwifwyd baner enfys uwchben Prif Adeilad y Celfyddydau am y tro cyntaf ym mis Mehefin 2019 i goffau pen-blwydd Terfysgoedd Stonewall. Nodir blaenoriaethau pellach ar gyfer datblygu yn y maes hwn yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024.

Mae'r ffigur 'Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth' wedi gostwng ychydig bach iawn eleni a'r gobaith yw y bydd gwaith digwyddiadau Rhwydwaith LHDTC a chodi ymwybyddiaeth gan Adnoddau Dynol ynglŷn â pham y gofynnir am y wybodaeth a sut y caiff ei defnyddio yn gostwng y ffigur hwnnw lawer ymhellach erbyn yr Adroddiad Blynyddol nesaf.



Ffigur 38: Siart cylch yn dangos canrannau cyfeiriadedd rhywiol staff.

Nododd 5.7% o'r staff a adawodd gyflogaeth y brifysgol yn ystod y cyfnod adrodd eu cyfeiriadedd rhywiol fel 'arall'.

Mae'r categori 'Arall' yn cynnwys dynion hoyw, merched hoyw/lesbiaidd, deurywiol ac arall; maent wedi'u grwpio gyda'i gilydd i ddiogelu manylion personol gan fod y cyfraddau datgelu yn isel.



Ailbennu Rhywedd

Gan fod cyfraddau datgelu yn parhau i fod yn isel penderfynwyd peidio ag adrodd niferoedd penodol.

Cytunwyd ar [Bolisi a Threfn Trawsryweddol](#) i gefnogi ein staff a chafodd ei gyhoeddi ar ein gwefan ym mis Ionawr 2019.

Beichiogrwydd a Mamolaeth - Absenoldeb teuluol

Cymerodd 24 o ferched absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd, gostyngiad sylweddol ar y 42 o ferched a wnaeth yn y flwyddyn flaenorol.
Cymerodd 13 dyn absenoldeb tadolaeth.
Cymerodd 1 person absenoldeb rhiant a rennir.
Cymerodd 1 person absenoldeb rhiant
Cymerodd 0 person absenoldeb mabwysiadu.

Mae nifer y staff sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn parhau i fod yn isel iawn a byddwn yn ystyried annog pobl i'w gymryd wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2020 - 2024. Fodd bynnag, mae hyn yn unol â'r nifer sy'n cymryd absenoldeb rhiant yn genedlaethol.

Canfu astudiaeth ddiweddar mai dim ond 9,200 o rieni newydd ledled y DU yn 2018 a gymerodd absenoldeb rhiant a rennir allan o fwy na 900,000 a oedd yn gymwys. Nid yw absenoldeb rhiant a rennir ar gael i dadau mewn swyddi ansicr megis contractau dim oriau neu waith asiantaeth. Ym marn y TUC, a gyflawnodd yr ymchwil, mae'r nifer sy'n cymryd rhan yn dal i fod mor isel bedair blynedd ar ôl i'r system gael ei chyflwyno oherwydd na all y mwyafrif o dadau fforddio byw ar y taliad o £145 yr wythnos. [Y TUC yn galw am ddiwygio absenoldeb rhiant a rennir](#)

Awgrymodd adroddiad diweddar gan y Pwyllgor Dethol Menywod a Chydraddoldeb y dylai'r llywodraeth ystyried cynyddu absenoldeb tadolaeth statudol i 12 wythnos [Fathers and the Workplace 2017 – 2019 \(para 10\)](#).

Recriwtio

Yn ystod y flwyddyn academaidd yr adroddir arni, cafodd 188 o swyddi eu hysbysebu. Cafwyd 1772 o ymgeiswyr.

Canlyniadau recriwtio fesul rhywedd yn ôl %

Canlyniad y Cais	Dim gwybodaeth	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm Cyffredinol
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl	0%	2.3%	0.7%	2.9%
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl ar ôl llunio'r rhestr fer	0.1%	1.1%	1%	2.2%
Penodwyd	0%	7%	3.6%	10.6%
Gwrthodwyd y cynnig	0%	0.6%	0.2%	0.8%
Swydd wedi'i thynnu'n ôl	0%	3.2%	7.7%	11%
Gwrthodwyd	0.1%	26.2%	33%	59.4%
Rhodddwyd ar y rhestr fer	0%	7.6%	4.8%	12.4%
Is-gwmni - proses ddewis y tu allan i'r system	0%	0.7%	0.1%	0.8%
Cyfanswm Cyffredinol	0.2%	48.7%	51.1%	100%

Ffigur 39: Tabl pivot yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl rhyw mewn canrannau.

Canlyniadau recriwtio fesul rhywedd yn ôl nifer

Canlyniad y Cais	Dim gwybodaeth	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm Cyffredinol
Penodwyd		124	64	188
Gwrthodwyd y cynnig		10	4	14
Swydd wedi'i thynnu'n ôl		57	137	194
Gwrthodwyd	2	465	585	1052
Rhodddwyd ar y rhestr fer		134	85	219
Is-gwmni - proses ddewis y tu allan i'r system		13	1	14
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl		40	12	52
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl ar ôl llunio'r rhestr fer	1	20	18	39
Cyfanswm Cyffredinol	3	863	906	1772

Ffigur 40: Tabl pivot yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl rhyw yn ôl nifer y bobl.

Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd fesul %

Canlyniad y Cais	Dim gwybodaeth	Ddim eisiau ateb	Dim anabledd hysbys	Anabl	Cyfanswm Cyffredinol
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl	0%	0.1%	2.5%	0.3%	2.9%
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl ar ôl llunio'r rhestr fer	0.1%	0%	2.1%	0.1%	2.2%
Penodwyd	0%	0.1%	9.4%	1.1%	10.6%
Gwrthodwyd y cynnig	0%	0.1%	0.7%	0%	0.8%
Swydd wedi'i thynnu'n ôl	0%	0.4%	10.4%	0.2%	11%
Gwrthodwyd	0.1%	2.7%	52%	4.6%	59.4%
Rhodddwyd ar y rhestr fer	0%	0.5%	10.8%	1.8%	12.4%
Is-gwmni - proses ddewis y tu allan i'r system	0%	0.1%	0.6%	0.2%	0.8%
Cyfanswm Cyffredinol	0.2%	3.9%	88.4%	7.6%	100%

Ffigur 41: Tabl pivot yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd mewn canrannau.

Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd fesul nifer

Canlyniad y Cais	Dim gwybodaeth	Ddim eisiau ateb	Dim anabledd hysbys	Anabl	Cyfanswm Cyffredinol
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl		2	44	6	52
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl ar ôl llunio'r rhestr fer	1		37	1	39
Penodwyd		2	166	20	188
Gwrthodwyd y cynnig		1	13		14
Swydd wedi'i thynnu'n ôl		7	184	3	194
Gwrthodwyd	2	47	921	82	1052
Rhodddwyd ar y rhestr fer		9	191	19	219
Is-gwmni - proses ddewis y tu allan i'r system		1	10	3	14
Cyfanswm Cyffredinol	3	69	1566	134	1772

Ffigur 42: Tabl pivot yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd yn ôl nifer y bobl.

Canlyniadau recriwtio yn ôl hil/ethnigrwydd fesul %

Canlyniad y Cais	Dim gwybodaeth	BAME	Ddim eisiau ateb	Gwyn	Cyfanswm Cyffredinol
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl	0%	0.5%	0.2%	2.2%	2.9%
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl ar ôl llunio'r rhestr fer	0.1%	0.3%	0%	1.9%	2.2%
Penodwyd	0%	1.1%	0.1%	9.4%	10.6%
Gwrthodwyd y cynnig	0%	0.2%	0%	0.6%	0.8%
Swydd wedi'i thynnu'n ôl	0%	6.5%	0.4%	4.1%	11%
Gwrthodwyd	0.1%	21.2%	2.5%	35.6%	59.4%
Rhodddwyd ar y rhestr fer	0%	2.1%	0.4%	9.8%	12.4%
Is-gwmni - proses ddewis y tu allan i'r system	0%	0%	0%	0.8%	0.8%
Cyfanswm Cyffredinol	0.2%	31.9%	3.6%	64.3%	100%

Figur 43: Tabl pivot yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl hil / ethnigrwydd mewn canrannau.

Canlyniadau recriwtio yn ôl hil/ethnigrwydd fesul nifer

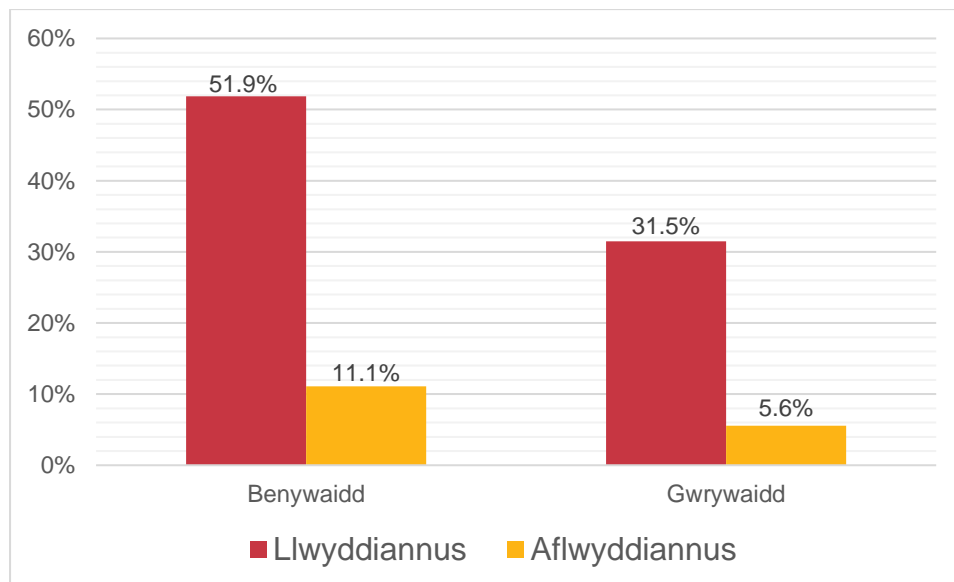
Canlyniad y Cais	Dim gwybodaeth	BAME	Ddim eisiau ateb	Gwyn	Cyfanswm Cyffredinol
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl		9	4	39	52
Ymgeisydd wedi tynnu'n ôl ar ôl llunio'r rhestr fer	1	5		33	39
Penodwyd		20	1	167	188
Gwrthodwyd y cynnig		4		10	14
Swydd wedi'i thynnu'n ôl		115	7	72	194
Gwrthodwyd	2	375	44	631	1052
Rhodddwyd ar y rhestr fer		38	7	174	219
Is-gwmni - proses ddewis y tu allan i'r system				14	14
Cyfanswm Cyffredinol	3	566	63	1140	1772

Figur 44: Tabl pivot yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl hil / ethnigrwydd yn ôl nifer y bobl.

Dyrchafiad

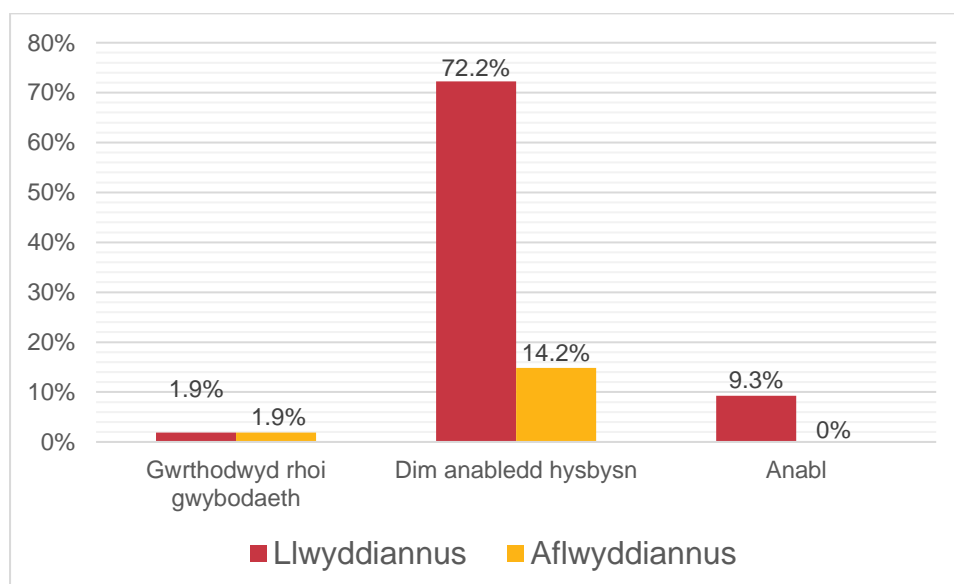
Yn ystod y flwyddyn academaidd 2018 - 2019 ymgeisiodd 54 aelod staff am ddyrchafiad, sef 2.3% o'r holl staff. O'r 54 ymgeisydd hyn, bu 83.3% yn llwyddiannus.

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl rhywedd



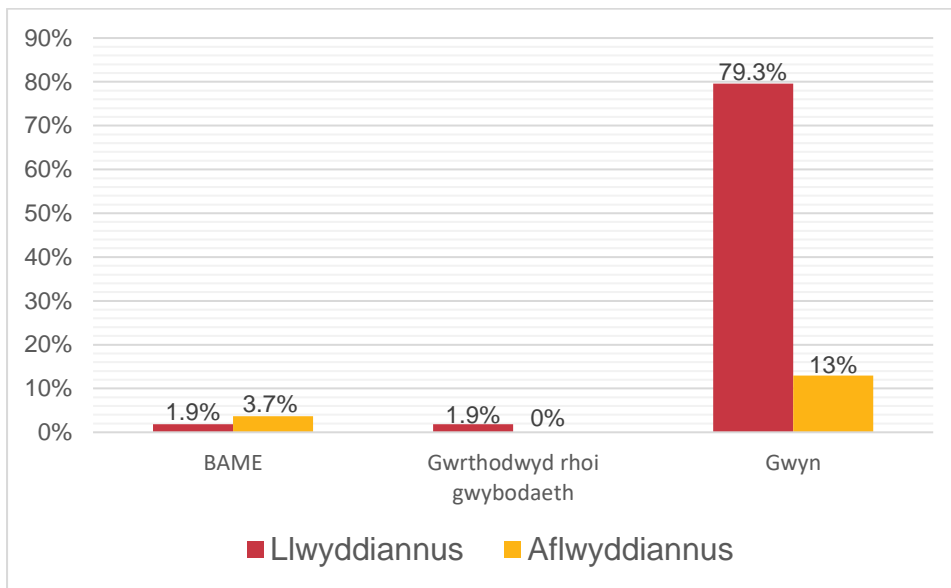
Ffigur 45: Siart bar yn dangos canrannau canlyniadau hyrwyddo yn ôl rhyw.

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl anabledd



Ffigur 46: Siart bar yn dangos canrannau canlyniadau dyrchafiad yn ôl anabledd.

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl ethnigrwydd/hil



Ffigur 47: Siart bar yn dangos canrannau canlyniadau hyrwyddo yn ôl hil / ethnigrwydd.

Sefydlu Cydraddoldeb yn Gadarn

Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae'r brifysgol yn cydnabod bod hyfforddiant staff priodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a chynhwysiant yn ddull pwysig ac effeithiol o feithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau, gan ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal.

Mae gennym raglen o hyfforddiant cydraddoldeb a luniwyd i ddiwallu anghenion staff:

- Mae cydraddoldeb yn rhan o'r diwrnodau cynefino i staff newydd ac mae'n rhaid i staff newydd gwblhau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar-lein y brifysgol. Mae cydraddoldeb yn cael ei gynnwys mewn diwrnodau sefydlu staff newydd ac mae'n ofynnol i aelodau staff newydd gwblhau rhaglen hyfforddi cydraddoldeb ac amrywiaeth ar-lein y Brifysgol. Mae 1,305 (790 o ferched a 515 o ddynion) o'r holl staff wedi cwblhau'r hyfforddiant hwn.
- Mae'r ddarpariaeth hyfforddiant wedi cael ei chynnig i ddiwallu anghenion grwpiau penodol o staff e.e. wardeiniaid myfyrwyr, Swyddogion Sabothol Undeb y Myfyrwyr a staff sy'n ymgymryd ag asesiadau effaith cydraddoldeb.
- Darperir hyfforddiant cydraddoldeb i reolwyr ar ffurf gweithdai hanner diwrnod a gynhelir bedair gwaith y flwyddyn gyda sesiynau yn Saesneg a Chymraeg. Mae hyfforddiant ychwanegol wedi'i deilwra ar gael ar gais i dimau penodol. Yn ystod y cyfnod adrodd dilynodd 37 aelod staff y gweithdai Cydraddoldeb i Reolwyr (20 merch ac 17 dyn) gan ddod â chyfanswm cyffredinol y staff presennol sydd wedi ymgymryd â'r hyfforddiant i 225 (123 o ferched a 102 o ddynion).
- Lanswyd hyfforddiant ar-lein newydd Rhagfarn Ddiarwybod i'r Pwyllgor Gweithredu, y Deoniaid a Phenaethiaid Ysgolion a Phenaethiaid Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. O fis Ebrill 2020 ymlaen gofynnir i bob aelod staff gwblhau'r hyfforddiant hwn.

Yn ystod y flwyddyn academaidd 2018 - 2019 cyfanswm y nifer o aelodau staff a gymerodd ran ar unrhyw gwrs hyfforddi oedd 1081 (efallai bod rhai aelodau staff wedi bod ar fwy nag un cwrs).

O'u plith roedd:

659 yn fenywaidd

422 yn wrywaidd.

Asesiadau Effaith Cydraddoldeb

Defnyddiwyd y ffurflen Asesu Effaith Cydraddoldeb a chanllawiau cysylltiedig sydd wedi eu diwygio yn ddiweddar yn helaeth yn ystod yr ymarfer ailstrwythuro diweddar ar draws y brifysgol gyfan.

Hyd yma mae'r holl gynigion a pholisïau sy'n ymwneud â'r brifysgol wedi cael eu hasesu a'u rhannu gyda'r Undebau Llafur trwy' gyfrwng y polisi a threfnau ffurfiol Rheoli Newid yn ogystal â chyfarfodydd.

Mae hyfforddiant ar gynnal asesiadau Effaith Cydraddoldeb wedi cael ei ymgorffori i'r gweithdy hanner diwrnod 'Cydraddoldeb i Reolwyr' ac mae'r ffurflen dempled a'r canllawiau wedi'u cyhoeddi ar dudalennau gwe Adnoddau Dynol.

Trefnau Cwyno a Disgyblu Ffurfiol

Yn ystod y cyfnod adrodd, cafwyd y trafodion gwaith achos ffurfiol canlynol:

Disgyblu x 6 (5 dyn, 1 fenyw)

Cwyn x 11 (5 dyn, 6 menyw)

Gallu x 2 (2 ddyn)

Apeliadau x 2 (2 fenyw)

Cyfnod prawf x 3 (2 ddyn, 1 fenyw)

O'r uchod, roedd dau gŵyn yn cynnwys honiadau o wahaniaethu ar sail anabledd. Codwyd materion yn ymwneud â rhywedd mewn tri chwyn.

Ni chafwyd unrhyw achosion Tribiwnlys a gwblhawyd yn ystod y cyfnod adrodd er i un achos fynd i wrandawriad rhagarweiniol ond cafodd ei wrthod.

Cynnydd yn Erbyn Ein Hamcanion Cydraddoldeb ar gyfer Blwyddyn Academaidd 2018 - 2019

(canlyniadau mewn llythrennau italig)

1. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn rhedeg o 2016 - 2020 ac yn ystod y 12 mis nesaf byddwn yn cysylltu â staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid allanol i gasglu eu barn i'n helpu i lunio'r cynllun hwnnw ac ystyried meysydd lle gall y brifysgol wella ar gyfer pobl ar draws yr holl grwpiau gwarchoddedig. Cyhoeddir y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ym mis Ebrill 2020

Cyhoeddwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar ein tudalennau gwe ym mis Mawrth 2020.

2. Mae ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, adran 5, yn cynnwys cynllun gweithredu parhaus i leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau.

Rydym wedi cyflawni yn erbyn ein cynllun gweithredu ac wedi adrodd ar ganlyniadau ac wedi diweddarau'r cynllun gweithredu yn ein Hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2020.

3. Mae Prifysgol Bangor yn hwyluso sefydlu Rhwydwaith LHDT i staff a myfyrwyr ôl-raddedig. Cynhelir y cyfarfod cyntaf ar 22 Chwefror 2019.

Mae ein Rhwydwaith LHDTC bellach wedi ei sefydlu'n dda ac mae gennym dudalen we i alluogi cyfathrebu â staff a myfyrwyr ôl-raddedig.

4. Rydym yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac rydym yn gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau a chyflogwyr lleol allweddol eraill i wella mynediad i weithleoedd ar gyfer staff anabl.

Yn ystod mis Mawrth 2019 gwnaethom gynnal digwyddiad gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau a Remploy i hyrwyddo ac annog cyflogwyr lleol i gyflogi staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl. Rydym yn parhau i weithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau yn y maes hwn.

5. Byddwn yn hyfforddi rheolwyr ynghylch ein Polisi a Threfn Trawsrywedol newydd i sicrhau eu bod yn gwybod sut i gefnogi eu staff drwy'r broses.

Mae hyfforddiant wedi'i ymgorffori yn yr hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr ac mae Adnoddau Dynol yn darparu hyfforddiant pwrpasol i grwpiau ar gais.

6. Datblygwyd hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth ynglŷn â Rhagfarn Ddiarwybod yn ystod y cyfnod adrodd a chaiff ei gyflwyno yn ystod y flwyddyn i ddod. Bydd hyn yn cynnwys modiwl hyfforddi ar-lein a fydd yn orfodol i'r holl staff, yn

ogystal â gweithdy hanner diwrnod, yn y lle cyntaf i reolwyr a staff sy'n ymdrin â recriwtio.

Mae'r modiwl ar-lein Rhagfarn Ddiarwybod wedi cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Gweithredu, i Ddeoniaid a Phenaethiaid Ysgolion ac i Benaethiaid Gwasanaethau Proffesiynol. Mae'n yn cael ei hyrwyddo i'r holl staff yn ystod mis Mawrth 2020.

7. Rhoddir sylw i oedran fel nodwedd warchoddedig. Wrth i'n gweithlu'n heneiddio, bydd angen i ni ganolbwyntio ar sut y byddwn yn cadw ein staff, gan ddatblygu ein polisïau a'u sgiliau i alluogi bywyd gwaith hirach.

Mae gwaith ar y boblogaeth a'r gweithlu sy'n heneiddio yn cael ei nodi yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd a'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig ynghyd ag amcanion a chymau gweithredu sy'n ymwneud â'r holl grwpiau gwarchoddedig.

Gellir gweld ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024](#) a'r Cynllun Gweithredu sy'n sylfaen iddo ar ein tudalennau gwe Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.