



Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024



CYNNWYS

Rhagair	3
Crynodeb ac Adolygiad o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol	4
Pwy ydym ni	6
Deddf Cydraddoldeb 2010	7
Ystyriaethau Polisi a Strategaeth	9
Defnyddio Gwybodaeth, Ymgysylltu ac Asesu Effaith	11
Nodau ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol	12
Monitro a Chyhoeddi	16
Cysylltu â ni	16





Mae Prifysgol Bangor wedi parhau i gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad ers y Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwethaf. I wneud hyn rydym wedi gweithio'n agos gyda staff a myfyrwyr i gefnogi ein cymuned amrywiol i ddarparu profiad o'r radd flaenaf i fyfyrwyr ac addysgu ac ymchwil rhagorol.

Mae prifysgolion yn chwarae rhan bwysig mewn hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb yng Nghymru. Rydym wedi ymrwymo'n llwyr i'n cyfrifoldebau i gyflawni dyletswyddau cyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol i Gymru. Yn benodol, mae'r brifysgol hefyd wedi ymrwymo i'r amcanion a amlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015). Rydym yn ystyried bod ein hymrwymiad i gydraddoldeb a chynhwysiad yn allweddol i'n cynaliadwyedd a'n llwyddiant hirdymor.

Wrth ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb newydd, rydym wedi myfyrio ar ein cynnydd ers y Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwethaf. I'r perwyl hwn rydym wedi ymgynghori â staff a myfyrwyr ynghylch eu barn ynglŷn â chydraddoldeb yn y brifysgol a pha gamau y dymunant eu gweld yn cael eu gweithredu.

Bydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yn sail i'r brifysgol barhau i ddatblygu'r agenda cydraddoldeb. Bydd yn ysgogydd newid wrth i ni gadarnhau ein hymrwymiad i gydraddoldeb ym mhopeth a wnawn.

Mae'n bwysig cydnabod, er ein bod wedi gwneud cynnydd, ein bod yn gwybod bod gennym waith i'w wneud i hyrwyddo Prifysgol Bangor fel lle teg a chynhwysol i astudio a gweithio ynddo. Am y rheswm hwn mae'n bleser mawr gennyf gyflwyno'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn fel canolbwynt allweddol i gyflawni ein hymrwymiad i gydraddoldeb ym Mangor.

Yr Athro Iwan Davies

Is-Ganghellor

CRYNODEB AC ADOLYGIAD O'R CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi'r dull y bydd Prifysgol Bangor yn ei ddefnyddio i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da ymhlith staff, myfyrwyr a'r gymuned ehangach dros y pedair blynedd nesaf. Mae'r cynllun yn disgrifio ein cyfraniad yng nghyd-destun ein gwaith fel cyflogwr a darparwr addysg uwch at gefnogi a hyrwyddo cyfle cyfartal.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi ein hymrwymiad i ddarparu amgylchedd cynaliadwy o'r ansawdd uchaf i waith, ymchwil ac astudio ac i sicrhau lles ein 2,000 aelod staff a'n 10,000 myfyriwr. Rydym yn ymdrechu i ddarparu amgylchedd diogel, croesawus a chynhwysol i'n myfyrwyr, ein staff a'r gymuned rydym yn ei gwasanaethu.

Rydym yn deall bod ein gweithgareddau yn cael effaith economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol ac mai datblygiad cynaliadwy yw'r broses o wella llesiant ym mhob un o'r pedair agwedd yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Mae'r her i sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant i bawb mewn addysg uwch yn un sy'n wynebu pob prifysgol. Mae'n gofyn am archwilio diwylliant ac ymarfer er mwyn nodi a rhoi sylw i broblemau cymhleth a sicrhau'r newidiadau angenrheidiol er mwyn dod ag anfantais a gwahaniaethu i ben.

Mae rhai materion yn generig yn y sector addysg uwch, megis yr angen i sicrhau mwy o amrywiaeth gan gynnwys cydbwysedd rhwng y rhywiau ar lefelau athrawon ac uwch reolwyr ac ystyried anghydraddoldebau croestoriadol. Mae materion eraill yn benodol i sefydliadau unigol, gan gynnwys yn ein hachos ni, y flaenoriaeth allweddol o chwarae rhan flaenllaw yn iaith a diwylliant Cymru, yn lleol ac yn genedlaethol.

Mae'r brifysgol yn croesawu penderfyniad Llywodraeth Cymru i weithredu dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru. Mae'r dystiolaeth o'r adroddiad [A yw Cymru yn Decach?](#) yn dangos yn glir bod pobl o grwpiau gwarchoddedig yn ystadegol fwy tebygol o fod yn dlotach na gweddi cymdeithas ac rydym wedi ymrwmo i annog a galluogi myfyrwyr o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i gael mynediad at addysg uwch a llwyddo.

Yn y cyd-destun hwn mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi ei rannu o dan bedwar amcan strategol:

Amcan Strategol 1 - Prifysgol Gyfan

Gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn ar draws y brifysgol i sicrhau ein bod yn cyflawni'r dyletswyddau cydraddoldeb o ddileu gwahaniaethu, meithrin cysylltiadau da a hyrwyddo cyfle i bawb. Cydnabod hyn fel rhan annatod o'r 'ffordd rydym yn gwneud pethau' fel prifysgol gynaliadwy i gyfrannu at 'Gymru fwy cyfartal' a nodau datblygiad cynaliadwy 5 a 10 y Cenhedloedd Unedig.

Amcan Strategol 2 - Canolbwyntio ar fyfyrwyr

Darparu amgylchedd dysgu a byw cynhwysol a chefnogol i fyfyrwyr. Mae'r flaenoriaeth hon yn cyfrannu at y nodau 'Cymru fwy cyfartal' a 'Cymru o gymunedau cydlynys' a 'Chymru iachach'. Mae hefyd yn cyfrannu at nodau datblygiad cynaliadwy 4 (addysg o safon), nod 5 (cydraddoldeb rhywiol) a nod 10 (llai o anghydraddoldebau).

Mae'r flaenoriaeth hon wedi ei chysylltu'n agos â'r Strategaeth Addysgu a Dysgu a'r Strategaeth Profiad Myfyrwyr

Amcan Strategol 3 - Canolbwyntio ar staff

Denu a chadw'r holl staff mewn lle gwaith cynhwysol ac amrywiol lle gall pawb ffynnu.

Mae'r flaenoriaeth hon yn cyfrannu at y nodau 'Cymru fwy cyfartal' a 'Cymru o gymunedau cydlynys' a 'Chymru iachach'. Mae hefyd yn cyfrannu at nodau datblygiad cynaliadwy 4 (addysg o safon), nod 5 (cydraddoldeb rhywiol) a nod 10 (llai o anghydraddoldebau).

Amcan Strategol 4 - Cymunedol a dinesig

Cydweithio ac ymwneud â grwpiau nad ydynt yn draddodiadol wedi ymwneud â'r brifysgol.

Mae'r flaenoriaeth hon yn cyd-fynd â'r Strategaeth Ymgysylltu Dinesig ac yn cyfrannu at nod 17 y Cenhedloedd Unedig (Gweithio mewn partneriaeth i gyflawni'r nodau).

Ceir rhagor o wybodaeth am ein hamcanion a'n blaenoriaethau cydraddoldeb strategol ar dudalen 11-14. Mae'r cynllun gweithredu'n sail i'r amcanion strategol a'r blaenoriaethau, a chaiff cynnydd yn ei erbyn ei adrodd yn ein hadroddiad cydraddoldeb blynyddol a'i gyhoeddi ym mis Mawrth bob blwyddyn.

Sefydlwyd Prifysgol Bangor yn sgil ymgyrch ddiwedd y 19eg ganrif dros ddarpariaeth addysg uwch yng Nghymru. Casglwyd arian trwy danysgrifiad cyhoeddus i sefydlu coleg ar lefel prifysgol ym Mangor. Nodwedd bwysig o sefydlu'r brifysgol oedd y cyfraniadau gwirfoddol a wnaed gan bobl leol, yn cynnwys ffermwyr a chwarelwyr, o'u cyflogau prin dros nifer o flynyddoedd.

Sefydlwyd y brifysgol fel Coleg Prifysgol Gogledd Cymru. Agorodd ei drysau ar 18 Hydref 1884 mewn hen westy ar lannau'r Fenai, gyda 58 o fyfyrwyr a 10 aelod staff. Roedd brwdfrydedd mawr dros addysg i ferched yng ngogledd Cymru. O blith y myfyrwyr cyntaf i gael eu cofrestru yn y coleg, roedd traean ohonynt yn ferched.

Darparwyd y graddau gan Brifysgol Llundain tan 1893 pan ddaeth Prifysgol Cymru, Bangor yn un o dri choleg gwreiddiol Prifysgol Cymru. Mae'r brifysgol bellach yn dyfarnu ei graddau ei hun.

Heddiw, ceir oddeutu 10,000 o fyfyrwyr a 2,000 o aelodau staff ar draws tri choleg ac wyth adran wasanaeth proffesiynol. Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwmo i ddarparu addysg o'r ansawdd uchaf, gwneud ymchwil o'r ansawdd uchaf, gofalu am ei myfyrwyr, a chwarae rhan lawn yng nghymuned ehangach Cymru.

Yn ystod cyfnod Cynllun Strategol 2015-2020, daeth Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 Llywodraeth Cymru yn gyfraith ac er nad oes gennym ni fel prifysgol ddyletswydd uniongyrchol o dan y ddeddfwriaeth hon, rydym wedi dewis mabwysiadu fframwaith y ddeddf er mwyn dangos ein hymrwymiad i gynaliadwyedd. Yn benodol, mae'r strategaeth hon yn canolbwyntio ar 'Gymru fwy cyfartal' - a phrifysgol fwy cyfartal.

Mae cynhwysiant wedi bod wrth galon ein sefydliad ers ei sefydlu ac mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yn ddatganiad o'n hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac mae'n ategu ein cenhadaeth i fod yn

"Sefydliad cryf, hyderus a gydnabyddir yn rhanbarthol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol fel canolfan ragoriaeth ar sail ei bortffolio amrywiol o addysgu ac ymchwil, ac am y profiad unigryw, aml-ddiwylliannol a chynhwysol y mae'n ei roi i'w staff a'i fyfyrwyr."

Adeiladu ar Lwyddiant 2015-2020

Fel sefydliad addysg uwch a chorff cyhoeddus, mae gennym rwymedigaethau statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Daeth Deddf Cydraddoldeb 2010 i rym yn y DU ym mis Hydref 2010 ac mae'n gosod dyletswydd gydraddoldeb ar gyrff sector cyhoeddus fel Prifysgol Bangor (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.

Wrth ymarfer ei swyddogaethau, rhaid i gorff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen am 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 berthnasol a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno; a**
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 cynnwys y nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Priodas a phartneriaeth sifil (mewn perthynas â dileu gwahaniaethu)
- Hil - yn cynnwys ethnigrwydd neu wreiddiau cenedlaethol, lliw neu genedl
- Crefydd neu gred - yn cynnwys diffyg cred
- Rhyw/rhywedd
- Cyfeiriadedd rhywiol

Yn ychwanegol at y ddyletswydd gyffredinol, mae dyletswyddau penodol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru sydd wedi eu nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol yng Nghymru yn seiliedig ar bedair egwyddor: **defnyddio tystiolaeth, ymgynghori a chynnwys, tryloywder ac arweinyddiaeth.**

Er mwyn cyflawni'r dyletswyddau penodol, rhaid i sefydliadau sector cyhoeddus Cymru, gan gynnwys Prifysgol Bangor gyflawni'r canlynol:

- Creu sylfaen dystiolaeth sy'n berthnasol i'w gweithrediadau
- Ymgysylltu â staff, myfyrwyr a phobl eraill
- Asesu effaith polisïau ac arferion
- Datblygu amcanion yng nghyd-destun gwahaniaethau o ran cyflog
- Datblygu amcanion cydraddoldeb
- Adrodd ar gydymffurfio â'r ddyletswydd ac
- Ymgorffori cydraddoldeb ym mhob swyddogaeth

Er mwyn dangos sut maent yn cyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol, mae'n ofynnol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru ddatblygu a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb strategol.

YR IAITH GYMRAEG

Mae Polisi Iaith Gymraeg Prifysgol Bangor yn galluogi'r brifysgol i gyflawni ei hamcan strategol o fod yn sefydliad dwyieithog sy'n cyfrannu'n flaengar at ddatblygiad yr iaith Gymraeg ac agenda ddwyieithog yn y brifysgol, yr ardal gyfagos, ac yn genedlaethol a rhyngwladol. Mae'r polisi'n galluogi'r brifysgol hefyd i weithredu Safonau'r Iaith Gymraeg a roddwyd arnom gan Gomisiynydd yr Iaith Gymraeg. Mae Canolfan Bedwyr, adran yn y brifysgol, yn cyhoeddi Adroddiad Blynyddol ar weithredu Safonau'r Iaith Gymraeg ar ei thudalennau gwe pob blwyddyn.

YSTYRIAETHAU POLISI A STRATEGAETH

Dyma drydydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Bangor. Yng nghyfnodau'r ddau gynllun blaenorol rydym wedi dysgu mai dull cynhwysol yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yw'r llwybr mwyaf effeithiol i sicrhau cynnydd hirdymor a pharhaus wrth gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb. Felly, yn y cynllun hwn, rydym wedi nodi nodau ac amcanion strategol lefel uchel gyda chynllun gweithredu, a byddwn yn adrodd yn erbyn y cynllun gweithredu bob blwyddyn yn ein hadroddiad cydraddoldeb blynyddol. Bydd y dull hwn yn ein galluogi i gyflawni ein hamcanion cyfredol a pharhau i allu addasu ac ymateb i flaenoriaethau newydd.

Ers ein cynllun cydraddoldeb strategol cyntaf yn 2012-2016, rydym wedi nodi'r wybodaeth gydraddoldeb sydd ei hangen ac wedi cynyddu ein sylfaen dystiolaeth, mae'r wybodaeth hon wedi bod o gymorth wrth benderfynu ar ein hamcanion cydraddoldeb.

Mae amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi cael eu datblygu nid yn unig o fewn cyd-destun dyletswyddau cyfreithiol y brifysgol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau penodol i Gymru, ond hefyd gan gyfeirio at Gynllun Strategol y brifysgol.

- Cynllun Strategol y Brifysgol – 'Adeiladu ar Lwyddiant' 2015-2020
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015;
- Nodau datblygiad cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig - yn enwedig nod 5 (Cydraddoldeb rhywiol), nod 10 (Llai o anghydraddoldebau) a nod 17 (Gweithio mewn partneriaeth i gyflawni'r nodau);
- Deddf Trais yn erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015;
- Newid y Diwylliant: Adroddiad Tasglu Prifysgolion y DU yn archwilio trais yn erbyn merched, aflonyddu a throseddau casineb sy'n effeithio ar fyfyrwyr prifysgol 2016;
- adroddiad yr EHRC 'Is Wales Fairer? 2018;
- adroddiad yr UUK ac NUS 'Black, Asian and Minority Ethnic Student Attainment at UK Universities: #CLOSINGTHEGAP';
- Y Public Sector Bodies (Websites and Mobile Applications) Accessibility Regulations 2018;
- y Prevent Duty; a
- Datganiad Polisi Caffael Cymru.

Nid yw'r gofynion i adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n berthnasol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, ond gan fod y brifysgol wedi ymrwymo i gyfle cyfartal a thryloywder, ers mis Mawrth 2019 rydym wedi bod yn cyhoeddi manylion ein harolwg bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol a Chyhoeddus Awdurdodau) 2017, sy'n orfodol yn Lloegr, a byddwn yn parhau i wneud hynny. Byddwn yn parhau i gynnal a chyhoeddi archwiliad cyflog cyfartal ond byddwn yn gwneud hyn bob tair blynedd yn hytrach na phob blwyddyn fel rydym wedi bod yn ei wneud hyd yma.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn cyfrannu at strategaeth gynaliadwyedd y brifysgol.

DEFNYDDIO GWYBODAETH, YMGYSYLLTU AC ASESU EFFAITH

Ers ein cynllun cydraddoldeb strategol cyntaf, rydym wedi nodi a chasglu data gan staff, a myfyrwyr a data ar ddarpar staff a myfyrwyr na chawsant eu casglu o'r blaen. Ni roddir gwybodaeth am rai nodweddion gwarchoddedig bob amser, er y gofynnir amdani. Dim ond yn gymharol ddiweddar y gofynnwyd am wybodaeth am rai nodweddion gwarchoddedig, ac mae'n debyg y bydd nifer o flynyddoedd cyn bydd y wybodaeth honno'n ddigon cadarn i'w monitro'n gywir.

Wrth ddatblygu'r staff strategol, hwn rydym wedi ymgysylltu â'r holl staff, pob myfyriwr, Undeb y Myfyrwyr a'r undebau llafur. Rydym wedi gwneud hyn trwy'r dulliau canlynol:

- Arolwg cydraddoldeb staff 2019 (gydag arolwg ymgysylltu â staff arall yn cynnwys cydraddoldeb i'w gynnal ym mis Ionawr 2020)
- Grwpiau ffocws staff
- Data ansoddol staff
- Meincnodi yn erbyn data'r cyfrifiad ac adroddiadau ystadegol blynyddol Advance HE (staff a myfyrwyr)
- Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y brifysgol
- Grŵp Athena SWAN
- Rhwydwaith Hyrwyddwyr Cydraddoldeb Staff
- Rhwydwaith LGBT
- Y Gaplaniaeth
- Gwasanaethau Anabledd
- Gwasanaethau Myfyrwyr ac UM i ychwanegu dulliau ennyn diddordeb myfyrwyr gan gynnwys yr Arolwg Myfyrwyr blynyddol
- Ehangu Mynediad i ychwanegu dulliau ennyn diddordeb y gymuned.

Byddwn yn parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i'r holl staff, gan ddechrau o'r sesiwn gynefino orfodol. Bydd hyn yn cynnwys y modiwl cydraddoldeb gorfodol, gweithdy hanner diwrnod Cydraddoldeb i Reolwyr, Hyfforddiant Recriwtio a Dewis, Rheoli Hyfforddiant Absenoldeb a Gallu, hyfforddiant ar-lein ar Ragfarn Diarwybod, a chefnogaeth ac arweiniad wrth gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb. Byddwn hefyd yn parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb pwrpasol i grwpiau staff penodol ar gais.

Gwneir myfyrwyr yn ymwybodol o ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb ac amrywiaeth trwy wefan y Gymuned Gynhwysol (<https://www.bangor.ac.uk/inclusive-community/index.php.cy>) a Chod Ymddygiad Myfyrwyr, yn ogystal â thrwy weithgareddau sefydlu.

Mae ein ffurflen a'n canllaw asesu effaith cydraddoldeb ar gael ar ein tudalennau gwe a darperir cefnogaeth gan Swyddog Cydraddoldeb AD i berchnogion polisi ac ymarfer ac ati wrth gynnal yr asesiadau hyn. Byddwn yn parhau i ddefnyddio dull asesu effaith cynhwysol sy'n ymgorffori Rheoliadau Safonau Iaith Cymru 2017 yn ein hasesiadau effaith cydraddoldeb.

Amcan Strategol 1 - Prifysgol Gyfan

Gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn ar draws y brifysgol i sicrhau ein bod yn cyflawni'r dyletswyddau cydraddoldeb o ddileu gwahaniaethu, meithrin cysylltiadau da a hyrwyddo cyfle i bawb.

Blaenoriaethau

- 1.1) Hyrwyddo cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn darparu amgylchedd diogel lle caiff pawbeu trin ag urddas a pharch, a'u hamddiffyn rhag aflonyddu, bwlio erledigaeth a gwahaniaethu yn y gwaith ac wrth astudio.
- 1.2) Cryfhau ymwybyddiaeth ein harweinwyr a'n staff ynglŷn â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac arfer gorau.
- 1.3) Sicrhau bod cydraddoldeb wedi ei ymgorffori yn ein holl strategaethau a'i fod yn ystyriaeth allweddol gan grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau ledled y brifysgol.
- 1.4) Sicrhau dealltwriaeth eang o'r berthynas rhwng cydraddoldeb a chynaliadwyedd.
- 1.5) Gwella'r wybodaeth sydd gennym am bobl â nodweddion gwarchoddedig i alluogi gwneud penderfyniadau gwybodus a gwell dealltwriaeth o'r anghenion a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl o grwpiau gwarchoddedig a chodi ymwybyddiaeth am fodel cymdeithasol anabledd.
- 1.6) Gweithio i ddatblygu a gweithredu cynlluniau gweithredu llesiant i staff a myfyrwyr yn unol â [datganiad polisi HEFCW ar lesiant ac iechyd mewn AU](#).
- 1.7) Parhau i hyrwyddo'r defnydd o asesiadau effaith cydraddoldeb er mwyn parhau i wella'r nifer a wneir a'u hansawdd er mwyn sicrhau bod penderfyniadau gwybodus yn cael eu gwneud.
- 1.8) Sicrhau bod data caffael ar waith i ddangos amrywiaeth ym maes caffael.
- 1.9) Cynyddu hygyrchedd i bawb ar draws yr ystâd yn gorfforol ac yn ddigidol.
- 1.10) Creu amgylchedd gwaith cefnogol i staff benywaidd gan gynnwys gweithredu i leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau a nodi unrhyw fylchau cyflog yn seiliedig ar unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill.
- 1.11) Sicrhau bod pob ysgol wedi gwneud cais am wobrau Athena SWAN erbyn 2022, neu'n gweithio tuag atynt.

Amcan Strategol 2 - Canolbwyntio ar fyfyrwyr

Darparu amgylchedd dysgu a byw cynhwysol, cefnogol a diogel i fyfyrwyr.

Blaenoriaethau

- 2.1) Hyrwyddo cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y brifysgol. Ymdrechu i sicrhau bod yr holl fyfyrwyr yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi a bod ganddynt fynediad cyfartal i holl wasanaethau'r brifysgol ac Undeb y Myfyrwyr. Hyrwyddo a dathlu amrywiaeth ein myfyrwyr a'n grwpiau myfyrwyr a hyrwyddo diwylliant cynhwysol a'n Polisi Aflonyddu Myfyrwyr.
- 2.2) Cynnwys myfyrwyr yn llawn, waeth beth eu hanabledd, hunaniaeth rhyw, tarddiad/ethnigrwydd a'r holl nodweddion gwarchoddedig ym mhob agwedd ar fywyd y brifysgol a hyrwyddo profiad cadarnhaol i bawb yn y brifysgol.
- 2.3) Creu cymuned prifysgol sy'n cefnogi iechyd meddwl a lles cadarnhaol trwy gynorthwyo myfyrwyr i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion iechyd meddwl yn unol â'r [Strategaeth Iechyd Meddwl a Llesiant dan arweiniad Myfyrwyr](#).
- 2.4) Sicrhau bod amrywiaeth yn y cwricwlwm a chynrychiolaeth academiaidd a bod addysgu ac asesu yn hygyrch ac â ffocws eang er mwyn cynnwys pob grŵp o bobl o bob cefndir a diwylliant a chyda'r holl nodweddion a hunaniaethau.
- 2.5) Lleihau'r bwlbwch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr o gefndir du ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a myfyrwyr gwyn.
- 2.6) Gweithio tuag at gynnwys myfyrwyr anabl yn llawn yn y gymuned academiaidd a chymdeithasol, gan feithrin gwytnwch a hunanddibyniaeth. Cael gwared ar rwystrau a hyrwyddo cydraddoldeb addysgu a dysgu i fyfyrwyr anabl trwy ymgorffori cynhwysiant a hyrwyddo model cymdeithasol anabledd.
- 2.7) Darparu cynnig cyflogadwyedd cynhwysol i fyfyrwyr sy'n ystyried y rhwystrau sy'n wynebu myfyrwyr â chefnidiroedd, diwylliannau a hunaniaethau amrywiol.
- 2.8) Cynyddu'r gefnogaeth a ddarperir i fyfyrwyr sydd wedi ymddieithrio er mwyn iddynt allu goresgyn anfantais.

Amcan Strategol 3 - Canolbwyntio ar staff

Denu a chadw'r holl staff mewn lle gwaith cynhwysol ac amrywiol lle gall pawb ffynnu.

Blaenoriaethau

- 3.1) Nodi cyfleoedd a rhwystrau i recriwtio, dyrchafu a rheoli corff amrywiol o staff.
- 3.2) Gwella cynhwysiant trwy reoli pobl yn well ar draws y brifysgol.
- 3.3) Gweithio i annog a chyflawni mwy o amrywiaeth ym maes llywodraethu, rheoli ac arwain.
- 3.4) Parhau i symud ymlaen â'n cynllun gweithredu i leihau'r [bwlch cyflog rhwng y rhywiau](#) ac ehangu ein dadansoddiad i ystyried nodweddion gwarchoddedig eraill.
- 3.5) Parhau i symud ymlaen â'n [cynllun gweithredu Athena SWAN](#).
- 3.6) Gwella gwelededd Prifysgol Bangor fel lle cynhwysol a chefnogol i weithio ynddo a chodi ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael.
- 3.7) Hyrwyddo a hybu cefnogaeth gyson i staff/ymarfer teulu-gyfeillgar a darparu er mwyn gwella'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn unol ag arweinwyr y sector.
- 3.8) Hyrwyddo cymuned gynhwysol, groesawgar ar gyfer aelodau staff rhyngwladol.
- 3.9) Ystyried camau i ddarparu ar gyfer gweithlu sy'n heneiddio a phrinder llafur posib.
- 3.10) Archwilio'r rhesymau am gyfraddau datgelu isel mewn perthynas â rhai nodweddion gwarchoddedig h.y. cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred (a diffyg cred). Ceisio gwella cyfraddau datgelu nodweddion gwarchoddedig gan staff a chynyddu ymwybyddiaeth a gwelededd y grwpiau gwarchoddedig hyn.

Amcan Strategol 4 - Cenhadaeth gymunedol a dinesig

Cydweithio ac ymwneud â grwpiau nad ydynt yn draddodiadol wedi ymwneud â'r brifysgol.

Blaenoriaethau

- 4.1)** Denu myfyrwyr a darpar fyfyrwyr o grwpiau a dangynrychiolir a dal gafael arnynt, gall hyn gynnwys myfyrwyr o gefndiroedd llai breintiedig, myfyrwyr gyda nodweddion gwarchoddedig, gofalwyr a myfyrwyr sy'n gadael gofal.
- 4.2)** Codi dyheadau addysgol a datblygu sgiliau sy'n paratoi myfyrwyr o grwpiau a dangynrychiolir at astudio mewn addysg uwch.
- 4.3)** Sicrhau bod ein staff wedi eu hyfforddi ac yn gallu cefnogi myfyrwyr ag amrywiaeth o arddulliau dysgu o bob cefndir.
- 4.4)** Casglu tystiolaeth trwy fonitro cydraddoldeb er mwyn sicrhau bod ein hymwneud â'r gymuned yn gynrychioliadol o gyfrifiad poblogaeth cenedlaethol 2021 Cymru.
- 4.5)** Bydd y brifysgol yn cynnwys buddion cymunedol ym mhob contract caffael perthnasol yn unol â Datganiad Polisi Caffael Cymru.

CYHOEDDI A MONITRO

Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y brifysgol sy'n gyfrifol am y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Is-ganghellor, yr Athro Carol Tully. Mae'r grŵp yn adrodd i Bwyllgor Gweithredu'r brifysgol.

Mae'r grŵp yn cyfarfod dair gwaith y flwyddyn ac ym mhob cyfarfod mae'n mesur cynnydd yn erbyn y Nodau Cydraddoldeb Strategol a'r amcanion cysylltiedig. Caiff cynnydd a data staff a myfyrwyr eu dogfennu yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol a'u cyhoeddi ddiwedd mis Mawrth bob blwyddyn ar ein tudalen we Cydraddoldeb sy'n weladwy i staff, myfyrwyr a'r cyhoedd.

CYSYLLTU Â NI

Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu sylwadau am y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn neu unrhyw beth sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y brifysgol, cysylltwch naill ai â'r:

Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol n.blackwell@bangor.ac.uk
neu'r

Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr h.munro@bangor.ac.uk

