



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

ADRODDIAD CYDRADDOLDEB

Cyfnod adrodd data:
1 Awst 2019 - 31 Gorffennaf 2020





RHAGAIR Gan yr Athro Nicky Callow

Mae'n bleser gen i gyflwyno Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol Prifysgol Bangor ar gyfer blwyddyn academiaidd 1 Awst 2019 - 31 Gorffennaf 2020. Dyma'r Adroddiad Blynyddol cyntaf ar yr Amcanion Cydraddoldeb a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024, a chefnogir y gwaith hwn gan ein grŵp strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Rydym wedi parhau i gyflawni ein hamcanion yn llwyddiannus, ac yn chwarter olaf y cyfnod adrodd rydym wedi ymateb yn gyflym i liniaru effaith bosibl y pandemig yn dwysáu anghydraddoldeb ac allgáu. Yn wir rydym wedi grymuso pob grŵp o staff i barhau â'u gwaith ar neu oddi ar y campws gydag offer arbenigol, offer digidol neu offer swyddfa i sicrhau y gall staff ledled y Brifysgol barhau i gyflawni eu priodolau. Rydym wedi bod yn effro i effaith amgylchiadau personol, gyda rheolwyr yn gweithio gyda'u timau i fod yr un mor hyblyg a phragmatig ynghylch faint o amser a'r math o waith y gellir ei ddisgwyl i rywun ei wneud yn ystod y pandemig. Yn ogystal, mae sawl gweithgareddau tîm gwych (e.e., heriau cerdded a phaneidiau rhithiol) wedi eu cynnal ledled y Brifysgol i'n galluogi i fod yn gynhwysol yn ystod y cyfnod hwn.

Yn fwy eang, rydym yn hynod falch o'r gwobrau yr ydym wedi eu cael sy'n dathlu ein hymrwymiad i gydraddoldeb rhywiol ym Mangor. Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwmo'n llwyr i Siarter Athena SWAN ac mae gennym wobwr Efydd i gydnabod ein gwaith a'r cynnydd yr ydym wedi ei wneud yn y maes hwn. Mae ysgolion yn parhau i weithio tuag at ddyfarniadau ar lefel Ysgol. Llwyddodd yr Ysgol Cyfrifiadureg a Pheirianeg Electronig yn eu cais am wobwr Efydd ym mis Ebrill 2020.

Ynghyd â'n llwyddiannau rydym wedi wynebu heriau, ac er bod y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn parhau i ostwng yma, mae canolrif y bwlch cyflog bellach yn 7.2%, i lawr o 10.8% yn y flwyddyn flaenorol. Rydym yn cydnabod fod angen gwneud rhagor o gynnydd ac rydym wedi ymrwmo i fynd i'r afael â'r materion hynny a darparu profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol i'n holl staff a myfyrwyr. Am y tro cyntaf rydym wedi adrodd ar fylchau cyflog o ran ethnigrwydd.

Gosodwyd Bangor unwaith eto ymysg y 10 uchaf o brifysgolion anarbenigol y Deyrnas Unedig gan yr Arolwg Cenedlaethol Myfyrwyr. Gosodwyd Bangor yn yr ail safle eleni yn y categori 'Cymdeithasau a Chwaraeon' yng ngwobrau Whatuni Student Choice Awards, a chafodd y Brifysgol hefyd ei gosod yn y pedwar uchaf yn y categori 'Rhoi yn Ôl'. Daw'r newydd hwn yn sgil clywed bod y Brifysgol ymysg y 100 prifysgol Ewropeaidd uchaf yn y Times Higher Education (THE) European Teaching Rankings, sef y tabl cynghrair prifysgolion cyntaf sy'n canolbwyntio'n unig ar addysgu a dysgu, gan ddangos ein hymrwymiad i ragoriaeth mewn addysgu a dysgu. Caiff y llwyddiant hwn ei ysgogi hefyd gan ymrwymiad Prifysgol Bangor i ddarparu amgylchedd cefnogol ac amlddiwylliannol, a'r ffaith ein bod yn hyrwyddo ehangu mynediad a chynwysoldeb. Gobeithiwn y bydd yr adroddiad hwn yn tynnu sylw at ein hymrwymiad parhaus i gynhwysiant a chydraddoldeb a'n cynnydd parhaus gyda'r agenda bwysig hon. Wrth symud ymlaen byddwn yn parhau i ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth ledled y Brifysgol.

Yr Athro Nicky Callow, Dirprwy Is-ganghellor a Chadeirydd y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth



CYNNWYS

1	Rhagair gan yr Athro Nicky Callow
2	Cynnwys
4	Crynodeb Gweithredol
5	Rhagarweiniad
6	Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
7	Trosolwg o'r Brifysgol (staff)
8	Strwythurau
9	Prif Ffigurau (staff)
10	Oedran
14	Anabledd
16	Ethnigrwydd (Hil)
19	Rhywedd (Rhyw)
22	Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a Bwlch Cyflog Ethnigrwydd
23	Crefydd, Cred a Diffyg Cred
24	Cyfeiriadedd Rhywiol
25	Traws
26	Beichiogrwydd a Mamolaeth. Data recriwtio.
29	Dyrchafiadau
30	Staff a Adawodd
35	Gwreiddio Cydraddoldeb
36	Asesiadau Effaith Cydraddoldeb Achosion ffurfiol - Trefnau Cwyno a Disgyblu

Atodiad 1 - Cynnydd yn erbyn [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024](#) sy'n sail i'r Cynllun Gweithredu

Atodiad 2 - Data Cydraddoldeb Myfyrwyr (fel dogfen .pdf ar wahân)

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

CON



Ers 1884.



CRYNODEB GWEITHREDOL

Yn rhannol, hon oedd blwyddyn gyntaf y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024 newydd ac rydym wedi gwneud cynnydd da gyda'n hamcanion cydraddoldeb. 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 Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus fel y'u diffinnir yn y Ddeddf. Rydym yn croesawu penderfyniad Llywodraeth Cymru i roi dyletswydd economaidd-gymdeithasol y Ddeddf Cydraddoldeb ar waith yng Nghymru.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blyneddol hwn yn bodloni gofynion Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus o ran adrodd yn flynyddol am gydraddoldeb ac mae'n amlinellu ein llwyddiannau hyd at y flwyddyn ddiwethaf ac yn ystod y flwyddyn honno, ein perfformiad mewn meysydd rheoleiddio a'n hymrwymiad parhaus i'r agenda cydraddoldeb.

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

- Llwyddodd yr Ysgol Cyfrifiadureg a Pheirianneg Electronig yn eu cais am wobwr Efydd ym mis Ebrill 2020.
- Sefydlu Pwyllgorau Cydraddoldeb ar lefel Coleg ar draws y tri Choleg a datblygu swyddogaeth yr Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ymhellach.
- Rydym yn parhau i fod 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 8.7% o staff y brifysgol wedi datgan eu bod yn anabl. Mae hyn yn gynnydd ar ffigur y llynedd o 7.6% a ffigur y flwyddyn flaenorol, sef 6.9%. Mae hyn yn cymharu â 5.3% o staff sy'n gweithio mewn addysg uwch ledled y Deyrnas Unedig a 6.1% mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru.
- Mae poblogaeth staff y Brifysgol o bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol yn 6.49%; y llynedd 6.5 oedd y ffigur a 5.4% yn y flwyddyn flaenorol. Mae hyn yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig (10.3%) ac yn uwch nag mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru (4.5%).
- Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau - mae cyflog canolrifol aelodau staff gwrywaidd ym Mhrifysgol Bangor, fel yr adroddwyd ym mis Mawrth 2021, 7.2% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd, mae hyn yn cymharu â chanolrif cenedlaethol y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, ledled y Deyrnas Unedig, sy'n 15.5% a Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn Sefydliadau Addysg Uwch y Deyrnas Unedig, fel yr adroddwyd gan Advance HE yn Adroddiad Ystadegol Staff 2020, sy'n 13.7% ar draws y Deyrnas Unedig ac yn 11.1% yng Nghymru.
- Gwreiddio Asesiadau 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.
- Parhau i ddatblygu'r Rhwydwaith LGBTQ ar gyfer staff a myfyrwyr ôl-radd.
- Sefydlu Grŵp Ffydd.
- Cynnydd yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024 (adroddir yn Atodiad 1).



RHAGARWEINIAD

Mae gan Brifysgol Bangor, a sefydlwyd ym 1884, draddodiad hir o ragoriaeth academiaidd, a phwyslais mawr ar brofiad 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 warchodedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno
3. **meithrin** perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.

Mae'r **ddyletswydd gyffredinol** yn cwmpasu'r nodweddion gwarchodedig 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
- Rhywedd
- 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 Cydraddoldeb Blyneddol hwn yn cyflwyno gwybodaeth monitro cydraddoldeb am broffil amrywiaeth holl staff Prifysgol Bangor a gyflogwyd yn ystod blwyddyn academiaidd 2019 - 2020. Mae'r wybodaeth a ddarperir yn ein cynorthwyo i gynnal cymuned gynhwysol y Brifysgol, yn

ein helpu i ddeall yn well y prif heriau cydraddoldeb sy'n wynebu'r staff ac yn ein galluogi i weithio tuag at eu goresgyn.

Mae'r adroddiad yn cymharu ffigurau Prifysgol Bangor yn erbyn ystadegau cenedlaethol (y Deyrnas Unedig 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.

Mae **Atodiad 1** yn manylu ar ein cynnydd o ran cyflawni pob un o'r amcanion cydraddoldeb a nodir yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024](#).

Atodiad 2 yw ein Hadroddiad Cydraddoldeb Myfyrwyr Blynnyddol gan gynnwys data monitro a dadansoddiad o hynny.

Mae'r **Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau** a'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig yn cael eu cyhoeddi ar wahân ac fe'i crynhoir ar dudalen 24 o'r adroddiad hwn.



Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Mae data monitro proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr yn cael ei gasglu'n flynyddol drwy'r system cofnodion staff (Agresso) yr adran Adnoddau Dynol, y system recriwtio (Talentlink) a system ddata myfyrwyr yr Adran Gynllunio.

Mae cwestiynau ar nodweddion gwarchodedig staff wedi'u hymgorffori yn y broses recriwtio staff a chynhelir ymarferion glanhau data yn rheolaidd. Nid ydym yn gofyn i staff fel mater o drefn am eu statws priodasol neu bartneriaeth sifil er bod ganddynt yr opsiwn o ddewis nodi hynny.

O'r grwpiau ffocws a gynhaliwyd wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024 dywedodd y 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 gawsant trwy gyrhaeddiad. Byddwn yn datblygu ein systemau i sicrhau bod y maes teitl yn ddewisol.

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

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. Mae ystadegau a data cydraddoldeb yn bwysig wrth i'r Brifysgol ac Ysgolion unigol wneud ceisiadau am ddyfarniadau Athena SWAN ac felly maent yn cael eu hadolygu'n rheolaidd gan dimau hunanasesu ar lefel Prifysgol ac ar lefel Ysgolion.

Pwyntiau i'w nodi:

- Mae data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd 1 Awst 2019 - 31 Gorffennaf 2020.
- 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.
- O ran yr ystadegau rhywedd, gan ddechrau yn 2012/13, newidiodd cofnod staff yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) y maes rhywedd am y maes rhyw cyfreithiol, lle ceir yr opsiynau gwryw 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 2020'**



TROSOLWG O'R BRIFYSGOL

Mae'r datblygiadau allweddol yn cynnwys:

Athena SWAN 19/20

Mae Prifysgol Bangor yn parhau i weithio ar weithredu ei chynllun gweithredu Athena SWAN yn dilyn cael gwobr Efydd Athena SWAN ym mis Ebrill 2018. Yn dilyn adolygiad annibynnol o siarter Athena SWAN yn 2019, mae Advance HE yn y broses o weithredu nifer o newidiadau sylweddol i brosesau a dyfarniadau Athena SWAN. Mae hyn yn cynnwys ymestyn cyfnod dyfarnu'r dyfarniadau presennol o 4 i 5 mlynedd. Felly bydd dyfarniad Efydd y Brifysgol yn ddilys tan 2023. 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.

Llwyddodd yr Ysgol Cyfrifiadureg a Pheirianneg Electronig yn eu cais am wobwr Efydd ym mis Ebrill 2020. Mae'r gwobrau hyn yn cydnabod ymrwymiad parhaus y Brifysgol a'r ysgolion i gydraddoldeb rhywedd i staff a myfyrwyr. Cyflwynodd tair Ysgol arall (yr Ysgol Gwyddorau Naturiol, yr Ysgol Gwyddorau Iechyd a'r Ysgol Gwyddorau Chwaraeon, Iechyd ac Ymarfer geisiadau am wobrau Efydd ym mis Tachwedd 2020; mae'r rhain yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd. Mae nifer o ysgolion eraill yn gweithio tuag at gyflwyno ceisiadau yn 2021.

Dyfarnodd Gweithgor Athena SWAN y Brifysgol "Ysgoloriaethau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 19/20" i dri myfyriwr eithriadol 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 Meistr llawn (hyfforddedig neu ymchwil).

Ym mis Mawrth, ymunodd Prifysgol Bangor yn nathliadau **Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2020** (#IWD2020) trwy gynnal digwyddiad yn rhoi sylw i "Gydraddoldeb Rhyw mewn Addysg Uwch". Siaradodd yr Is-ganghellor am ei weledigaeth ar gyfer cydraddoldeb rhyw ym Mhrifysgol Bangor; dilynwyd hyn gan sgwrs gan yr Athro Orla Feely o Goleg Prifysgol Dulyn. Mae'r digwyddiad blynyddol hwn yn darnaru fforwm Prifysgol a'afan ar a'afwr trafod

GWREIDDIO CYDRADDOLDEB A RHANNU ARFERION DA

Lansiwyd ein modiwl ar-lein am Ragfarn Ddiarwybod ym mis Mai 2020. Mae'r cwrs yn orfodol i'r holl staff ac mae trefniadau ar wahân ar waith ar gyfer sesiynau wyneb yn wyneb i staff â gofynion penodol. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am hyfforddiant staff yn nes ymlaen yn yr adroddiad hwn.

CEFNOGI STAFF TRAWs

Yn dilyn cyhoeddi'r Polisi Trawsrywedd i Staff yn y flwyddyn academaidd flaenorol, mae'r gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr wedi'i ddiwygio i ymgorffori dysgu yn y maes hwn.

Rhwydwaith LHDTc

Mae'r Rhwydwaith LHDTc bellach wedi'i hen sefydlu ac mae ganddi ei thudalen we ei hun i roi cyhoeddusrwydd i faterion a digwyddiadau ynghyd â chyfrif e-bost ar gyfer ymholiadau staff. Cynhaliodd y Rhwydwaith nifer o ddigwyddiadau trwy gydol y flwyddyn gan gynnwys cynhyrchu fideo am y Profiad LHDTc ym Mhrifysgol Bangor ar gyfer yr Ŵyl Balchder Rhithiol ym mis Gorffennaf

[LGBTQ+ Network at the Wales-Wide Virtual Pride 2020 - YouTube](#)

a sesiwn ZOOM am hanes y Gymuned LHDTc+ yng Nghymru gyda Dr Daryl Leeworthy o Brifysgol Abertawe fel rhan o Pride Cymru ym mis Awst [Panad o FALCHDER / A Panad with PRIDE gyda/with Dr Leeworthy - YouTube](#)

Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (Cymunedau Ethnig Lleiafrifol)

Fe wnaethom gynnwys erthygl yn y Bwletin Staff yn rhoi gwybod i staff am lansiad Hanes Pobl Dduon Cymru 2020 a chyhoeddi cyfweiliad gyda'r Athro Charlotte Williams, Dr Marian Gwyn a Gabriel Ogbodo o Undeb y Myfyrwyr sydd i'w weld yn

[An interview on diversifying the curriculum and an audit of public monuments in Wales - YouTube](#)



STRWYTHURAU - Sut rydym yn gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac yn hyrwyddo ac yn gwreiddio cydraddoldeb ac amrywiaeth ledled y Brifysgol?

I wneud hyn mae gennym nifer o grwpiau ledled y Brifysgol sy'n adolygu ein cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu ac yn gweithio i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau sy'n codi o ran cydraddoldeb. Mae'r grwpiau'n cynnwys:

GRŴP STRATEGAETH CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

- Dan gadeiryddiaeth yr Athro Nicky Callow, dyma'r uwch grŵp sy'n gyfrifol am faterion cydraddoldeb yn y Brifysgol. Mae'r grŵp yn cwrdd deirgwaith y flwyddyn ac mae uwch aelodau staff o bob rhan o'r Brifysgol, Undeb y Myfyrwyr a'r Undebau Llafur yn aelodau ohono. Cyhoeddir y cofnodion ar ein tudalennau gwe ac mae'r grŵp yn adrodd i'r Pwyllgor Gweithredu.

GRŴP ATHENA SWAN.

- Dan gadeiryddiaeth yr Athro Morag McDonald, dyma'r grŵp sy'n coladu ceisiadau'r Brifysgol am wobrau Athena SWAN ar lefel Prifysgol gyfan ac ar lefel Ysgolion unigol.

PWYLLGORAU CYDRADDOLDEB Y COLEGAU

Mae'r tri Choleg bellach wedi sefydlu Pwyllgorau Cydraddoldeb, mae Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn aelodau ohonynt fel y mae aelodau o grwpiau hunanasesu Athena SWAN ac mae'r grwpiau hyn yn gwneud gwaith manwl ar geisiadau Athena SWAN yn ogystal â rhoi sylw i faterion cydraddoldeb eraill.

HYRWYDDWYR CYDRADDOLDEB

Mae gennym saith aelod o staff sy'n Hyrwyddwyr Cydraddoldeb sy'n cwmpasu pob rhan o'r Brifysgol. Maent yn gweithredu fel rhwydwaith gyda'r Swyddog Cydraddoldeb Staff yr adran Adnoddau Dynol, Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr y Gwasanaethau Myfyrwyr a'r Rheolwr Athena SWAN. Mae'r Rhwydwaith wedi parhau i ddatblygu, gan gwrdd bob deufis ac mae'n gweithredu fel cyfrwng ar gyfer cyfathrebu rhwng Colegau a'i gilydd, a rhwng aelodau unigol o staff a'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

ASESIADAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

Mae cwblhau Asesiadau Effaith Cydraddoldeb bellach yn gyffredin yn y Brifysgol, gan ddefnyddio'r templedi a'r arweiniad a geir ar ein tudalennau gwe a chan ddilyn hyfforddiant a ddarperir yn y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr. Mae rhai o'r Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a gwblhawyd o fewn y cyfnod adrodd yn cynnwys:

- Ystyried adnewyddu adeiladau gyda'r Gwasanaethau Eiddo a Champws.
- Adolygu'r Polisi Teithio a Chynhaliath gyda'r Adran Gyllid.
- Datblygu Polisi newydd ar gyfer Gweithio Gartref gyda'r adran Adnoddau Dynol.
- Adolygu polisiâu Gweithio mewn Partneriaeth gyda'r Gyfarwyddiaeth Cyfathrebu, Marchnata a Recriwtio.
- Datblygu Polisi Addasrwydd i Breswyl gyda'r Tîm Neuaddau Myfyrwyr.



PRIF FFIGURAU - STAFF

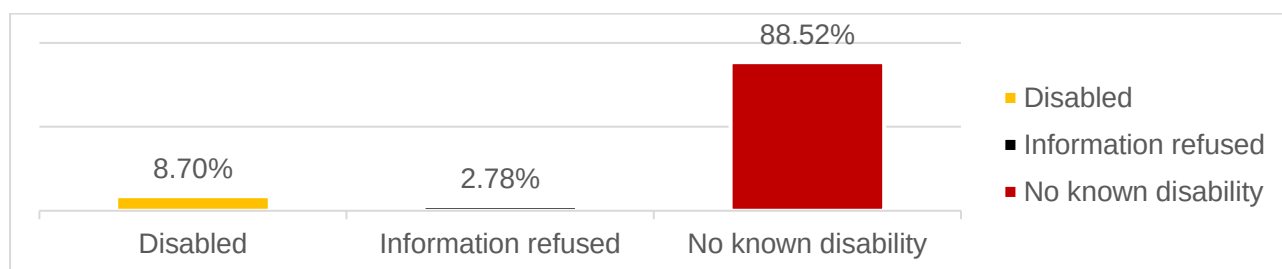
Yn ystod y flwyddyn academiaidd 1 Awst 2019 - 31 Gorffennaf 2020, roedd y Brifysgol yn cyflogi **2265** o staff fel a ganlyn:

Oedran mewn blynnyddoedd (oedran cyfartalog ar 1 Awst 2019 neu ar ddyddiad cyntaf eu cyflogaeth)

Dynion	44 mlwydd oed
Merched	44 mlwydd oed

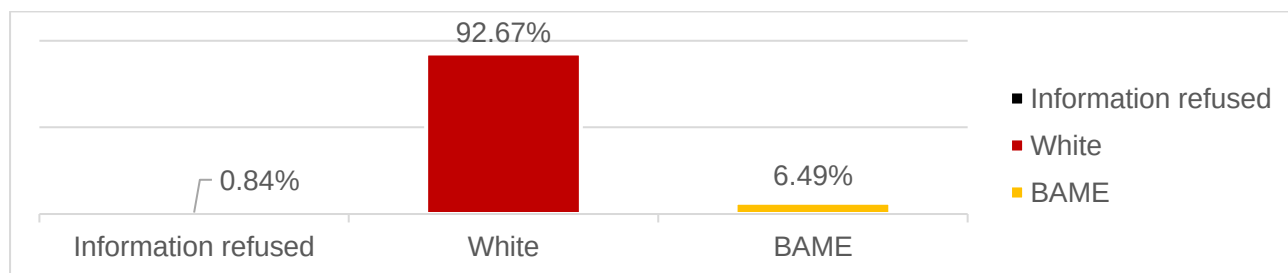
Ffigur 1: Tabl yn dangos oedran cyfartalog yr holl staff yn ôl rhyw.

Anabledd Mae 178 o staff wedi datgan eu bod yn anabl (8.7% o'r holl staff)



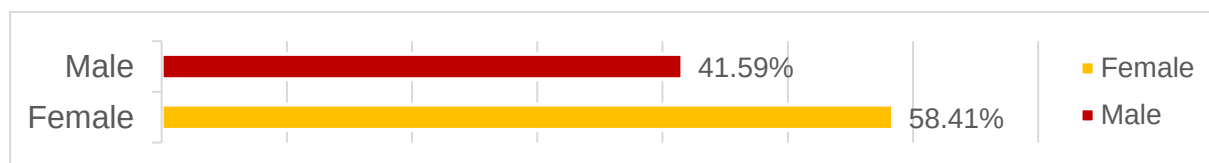
Ffigur 2: Siart yn dangos staff sy'n nodi eu bod yn anabl mewn %.

Ethnigrwydd (hil) nododd 147 o staff eu bod o gymunedau ethnig lleiafrifol (6.49% o'r staff)



Ffigur 3: Siart yn dangos bras ethnigrwydd staff mewn %.

Rhywedd



Ffigur 4: Siart yn dangos yr holl staff yn ôl rhywedd mewn %.



OEDRAN

Y duedd yw bod ein gweithlu'n heneiddio'n raddol gydag oedran cyfartalog yr holl staff bellach yn 44 oed (i fyny o 43.2 mlynedd y llynedd).

Dywed y **Swyddfa Ystadegau Gwladol** (ONS) yn y Deyrnas Unedig fod, "the number of those aged 65 years and over growing faster than those under 65 years of age. Between mid-2009 and mid-2019: the working age population (those aged 16 to 64 years) increased by 3.2% to 41.7 million, the lowest growth of any age group."

- Mae'r gyfran uchaf o'n staff (26.23%) yn y grŵp oedran 45 - 54.
- Mae cyfran y staff yn y grŵp oedran 65+ yn cynyddu bob blwyddyn, o 3.2% yn yr Adroddiad a gyhoeddwyd yn 2018, i 4.9% yn yr adroddiad hwn.
- Mewn adroddiadau blaenorol rydym wedi cael mwy o fenywod na dynion ym mhob ystod oedran ar wahân i 65+ oed a fu hyd yma yn eithriad yn hyn o beth. Fodd bynnag, eleni, am y tro cyntaf mae gennym fwy o fenywod na dynion yn y grŵp oedran 65+ hefyd.,
- Mae cyfran uchaf y staff rhwng 16 a 24 oed yng ngraddfa 1. Mae'r cyfrannau uchaf o staff yn ystodau oedran 25 - 34 a 35 - 44 mewn rolau graddfa 7.
- Mae'r nifer uchaf o staff academiaidd yn y grŵp oedran 45 - 54 wedi ei ddilyn yn agos gan staff 35 - 44 ac yna 55 - 64 yn y drefn honno.
- Mae'r nifer uchaf o staff proffesiynol yn y grŵp oedran 45 - 54 wedi ei ddilyn yn agos gan staff 35 - 44 ac yna 55 - 64 yn y drefn honno.
- Mae'r nifer uchaf o staff ymchwil o gryn dipyn yn y grŵp oedran 25 - 34. Y grŵp oedran hwn hefyd sydd â'r nifer uchaf o staff ar gontractau cyfnod penodol.
- Mae staff cefnogi yn ymddangos yn y grŵp oedran 45 - 54 wedi ei ddilyn agos gan staff 25 - 34, 55 - 64 a 35 - 44 yn agos, ac mae gan bob un o'r tri grŵp oedran hyn niferoedd tebyg.

Gweithio'n rhan-amser

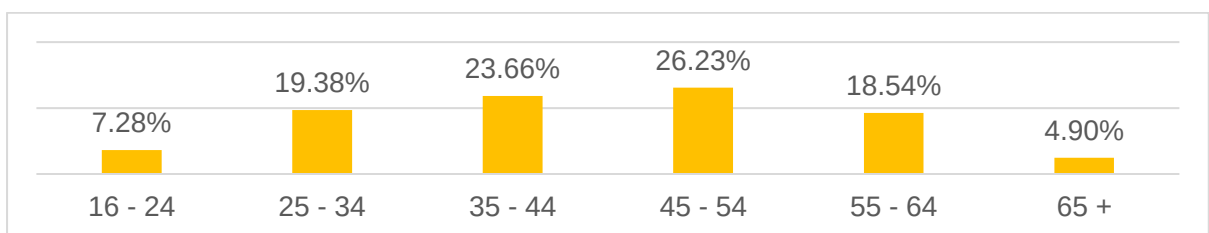
- Mae merched yn gweithio'n rhan amser ar gyfraddau sylweddol uwch na dynion ym mhob ystod oedran.
- Ceir y gwahaniaeth mwyaf o ran gweithwyr rhan amser yn ôl rhywedd yn y grŵp oedran 35 - 44 lle mae 16.7% o ferched yn gweithio'n rhan amser o gymharu â 4.93% o ddynion.
- Ceir rhagor o staff llawn amser ym mhob grŵp oedran ar wahân i'r grwpiau oedran ar bob pen i'r raddfa; mae gan y grwpiau oedran 16 - 24 a 65+ fwy o staff rhan amser nag o staff llawn amser.

Oedran cyfartalog yr holl staff ar 1 Awst 2019 mewn blynnyddoedd

Pob aelod o staff	44 oed mlwydd	Dynion	44 oed mlwydd	Merched	44 oed mlwydd
-------------------	---------------	--------	---------------	---------	---------------

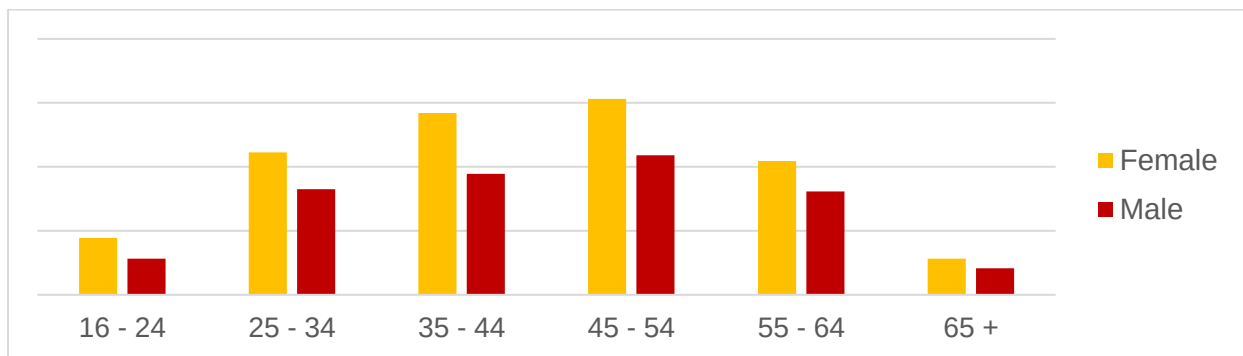
Ffigur 1: Tabl yn dangos oedran cyfartalog yr holl staff yn ôl rhywedd.

Yr holl staff yn ôl ystod oedran



Ffigur 5: Siart bar yn dangos yr holl staff yn ôl ystod oedran.

Ystod oedran yn ôl rhywedd mwn %

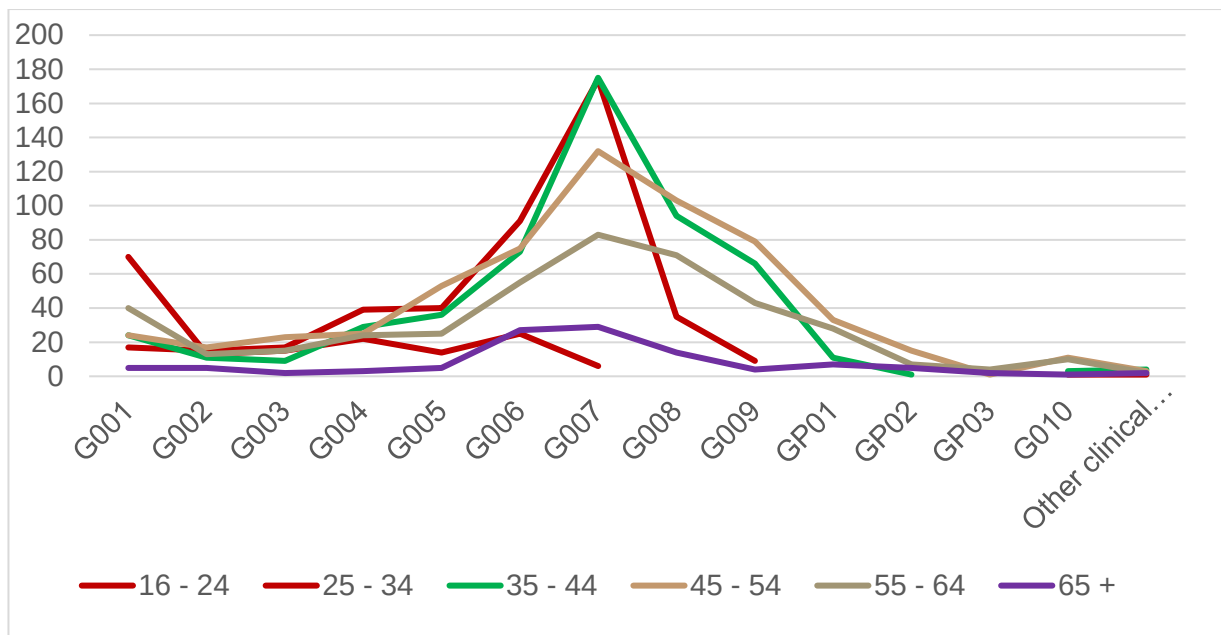


Ffigur 6: Siart bar yn dangos yr holl staff yn ôl rhywedd.

Ystod oedran yn ôl graddfa mewn %

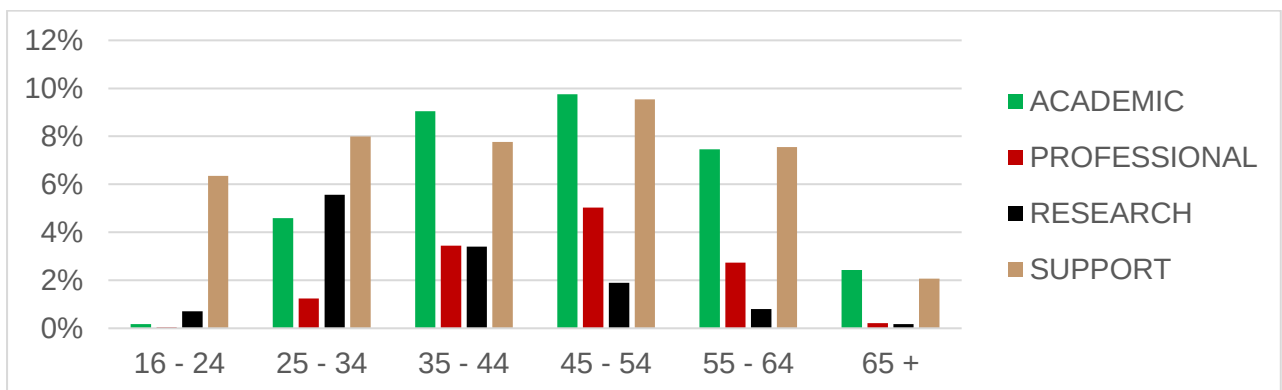
Ffigur 7: Siart colofnau clystyrog yn dangos canrannau'r staff ym mhob graddfa yn ôl ystod oedran.

Ystod oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer



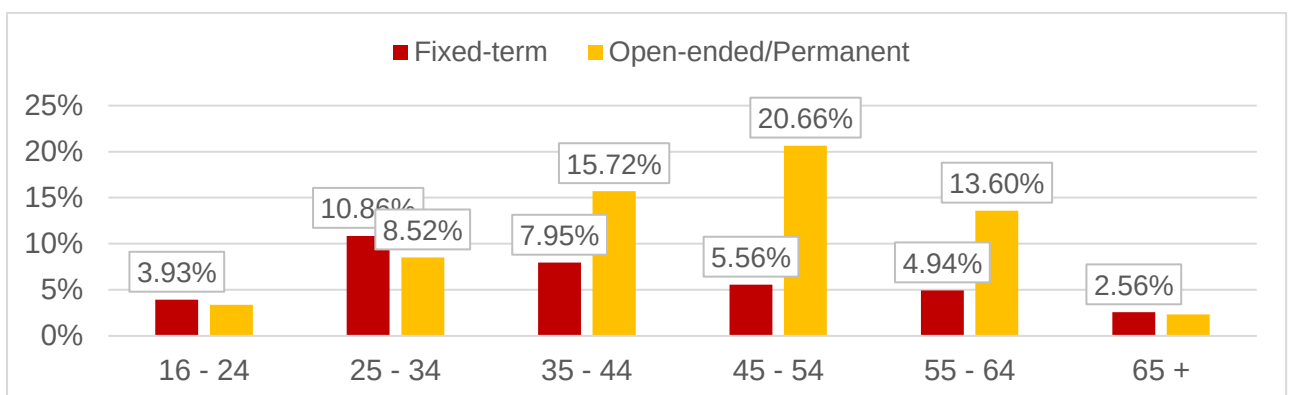
Ffigur 8: Siart llinell yn dangos ystod oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer

Ystod oedran yn ôl math o swydd mewn %



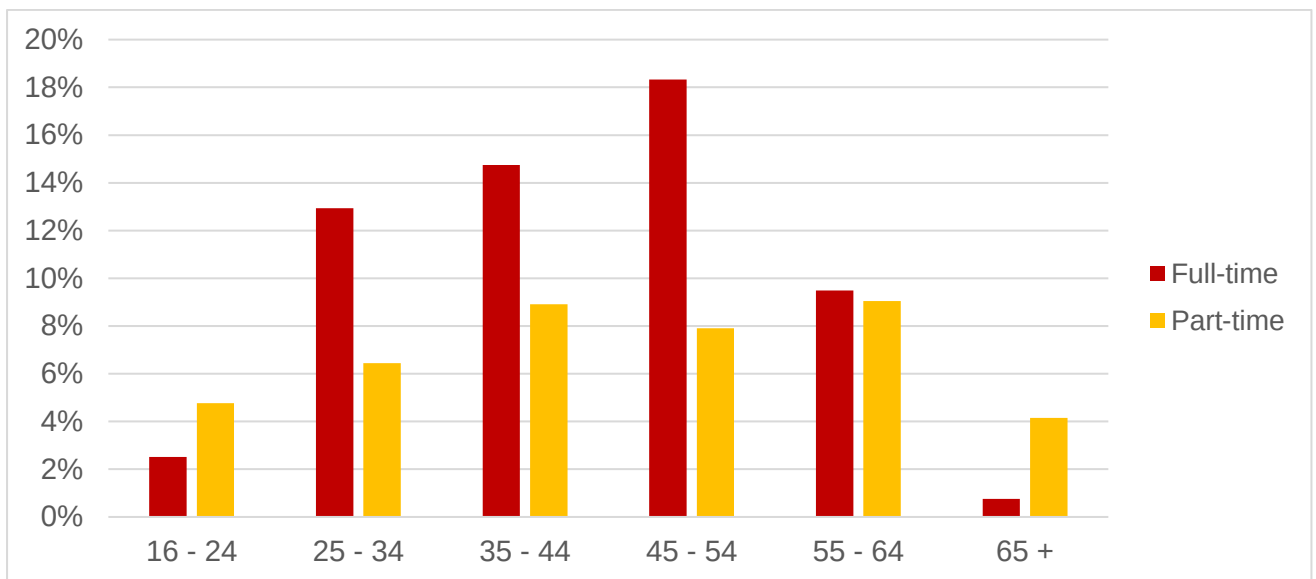
Ffigur 9: Siart colofnau clystyrog yn dangos ystod oedran yn ôl math o swydd

Ystod oedran yn ôl math o contract mewn %



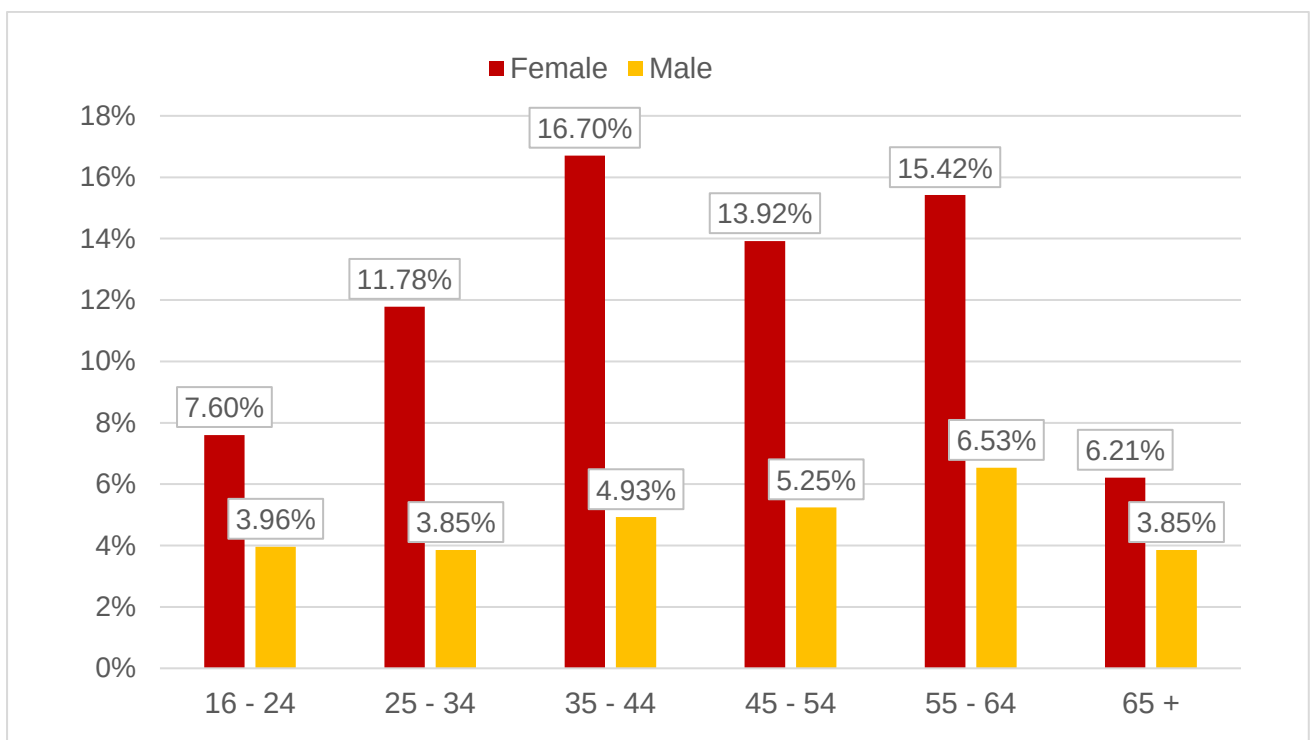
Ffigur 10: Siart bar yn dangos ystod oedran yn ôl math o contract.

Ystod oedran yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %



Ffigur 11: Siart bar yn dangos ystod oedran yn ôl staff llawn amser a rhan amser.

Staff rhan amser yn unig yn ôl ystod oedran ac yn ôl rhywedd mewn %



Ffigur 12: Siart bar yn dangos staff rhan amser yn unig yn ôl grŵp oedran a rhywedd.

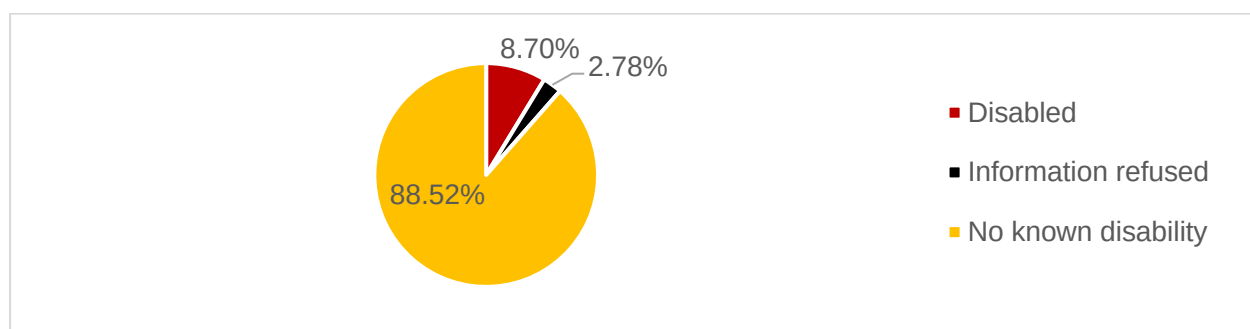


ANABLEDD

- Mae 8.7% o staff y Brifysgol wedi datgan eu bod yn anabl. Mae hyn yn gynnwys ar ffigur y llynedd o 7.6% a ffigur y flwyddyn flaenorol, sef 6.9%. Mae hyn yn cymharu â 5.3% o staff sy'n gweithio mewn addysg uwch ledled y Deyrnas Unedig a 6.1% mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru.
- Mae cyfraddau datgelu anabledd wedi cynyddu'n gyson yn ystod y degawd diwethaf ar draws sefydliadau addysg uwch ac nid yw Bangor yn eithriad yn hyn o beth. Dim ond 2.78% o staff y Brifysgol ddewisodd beidio â darparu gwybodaeth sy'n ymwneud ag anabledd.
- O'r staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl, mae 4.59% yn gweithio'n llawn amser a 4.11% yn gweithio'n rhan amser.
- Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn gweithio mewn rolau cefnogi.
- Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn y grŵp oedran 25 - 34 oed.

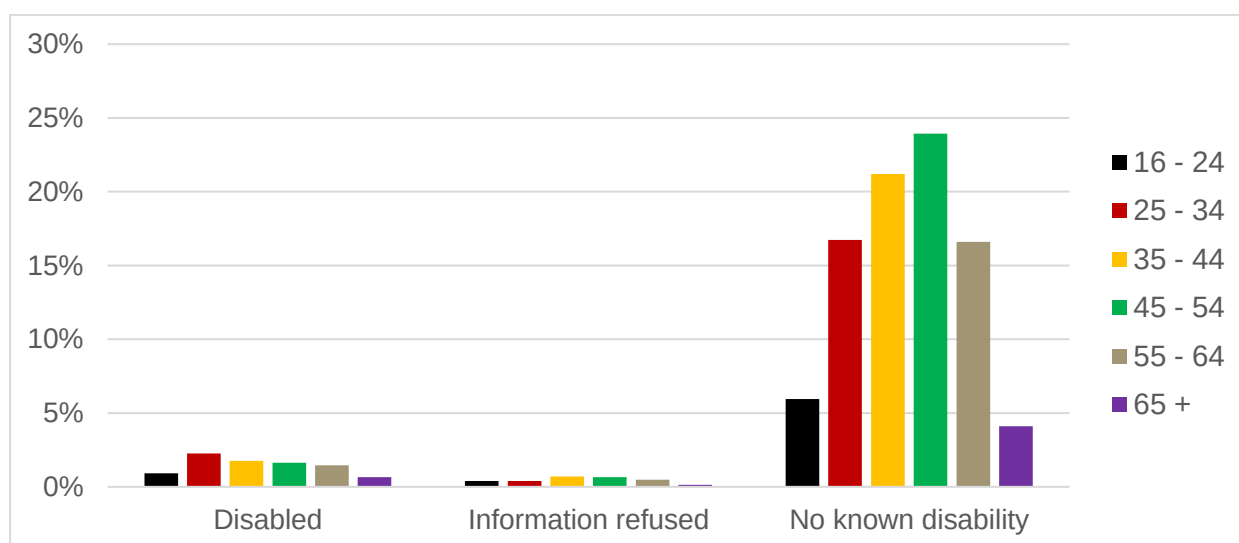
Yr holl staff yn ôl anabledd

Mae 197 aelod o staff wedi datgan eu bod yn anabl (8.7% o'r holl staff)



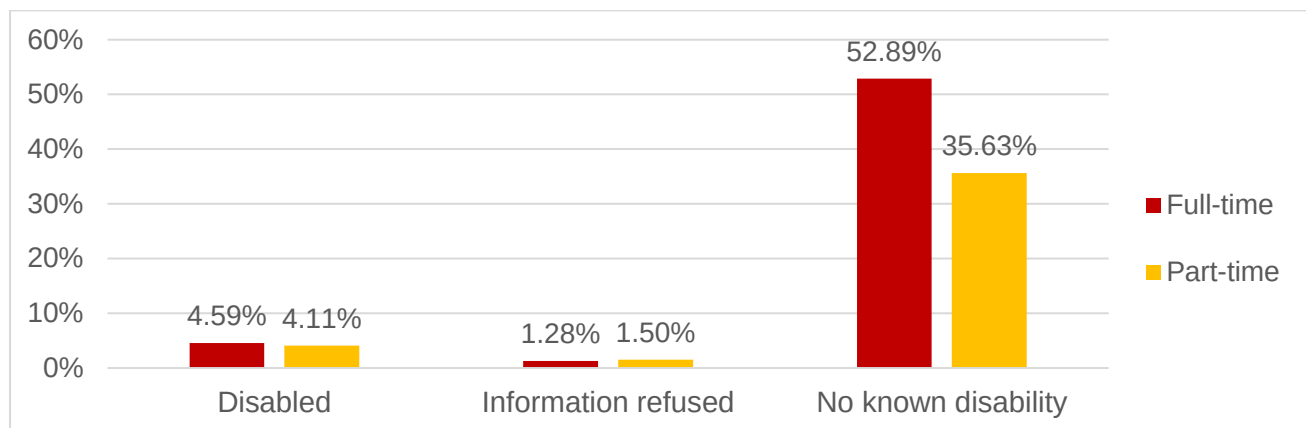
Ffigur 2: Siart cylch yn dangos yr holl staff yn ôl statws anabledd.

Anabledd yn ôl ystod oedran mewn %



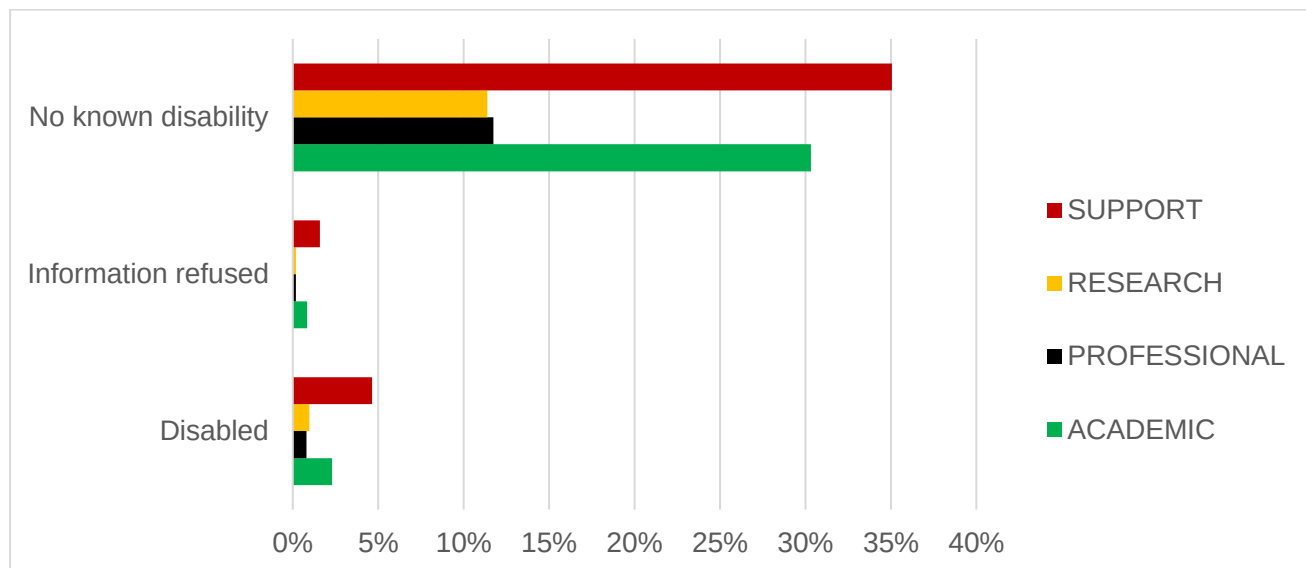
Ffigur 13: Siart bar yn dangos statws anabledd yn ôl ystod oedran

Anabledd yn ôl gweithio'n llawn amser neu'n rhan amser mewn %



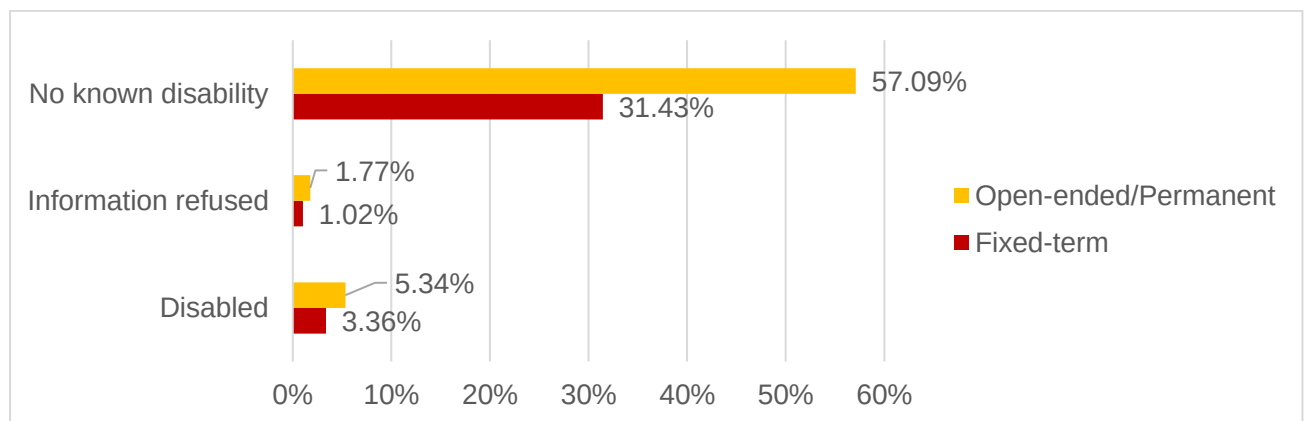
Ffigur 14: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl staff llawn amser a rhan amser.

Anabledd fesul math o swydd mewn %



Ffigur 15: Siart bar yn dangos statws anabledd yn ôl math o swydd.

Anabledd fesul math o gontract mewn %



Ffigur 16: Siart bar yn dangos anabledd yn ôl math o gontract.



ETHNIGRWYDD

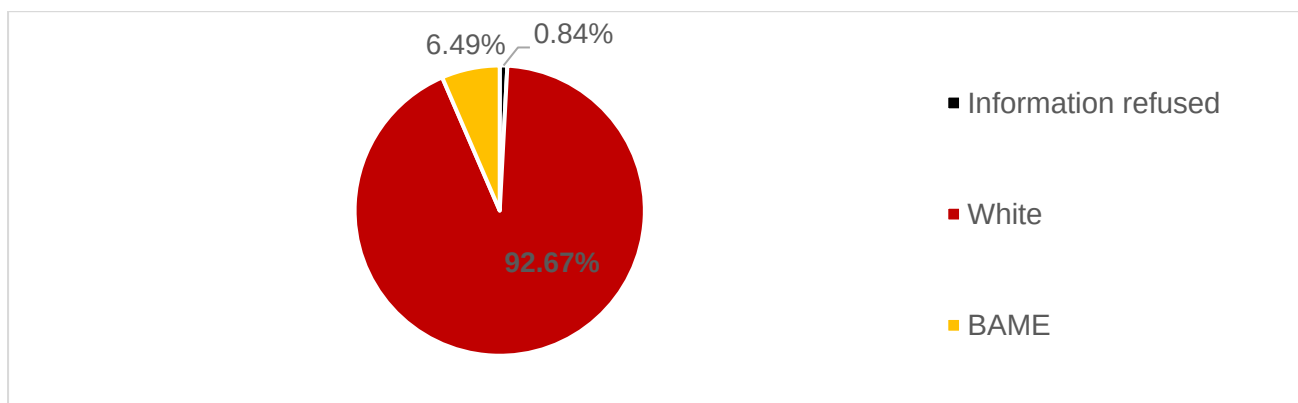
- Mae 6.49% o staff y Brifysgol yn nodi eu bod o gymunedau ethnig lleiafrifol*, y llynedd 6.5% oedd y ffigur hwn a 5.4% yn y flwyddyn flaenorol. Ychydig o newid sydd wedi bod i ganran y staff o gymunedau ethnig lleiafrifol ers 2013 ac mae'r ffigur wedi amrywio rhwng 5% a 6%, gan godi uwchlaw 6% am y tro cyntaf y llynedd.
- Mae hyn yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig (10.3%) ac yn uwch nag mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru (4.5%). O ran y cyd-destun lleol mae Stats.Cymru yn amcangyfrif bod 3.2% o boblogaeth Gwynedd o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- Dim ond 0.84% o staff sydd wedi gwrthod datgelu eu hethnigrwydd.
- Y 'math o swydd' sydd â'r gyfran uchaf o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yw'r grŵp academiaidd, ac yna staff mewn rolau ymchwil.
- Mae mwyafrif y staff o gymunedau ethnig lleiafrifol wedi'u clystyru o amgylch graddfeydd 6, 7 ac 8.
- Mae gennym 114 o staff Cadeiriol yn y Brifysgol. O'u plith mae 91.23% yn wyn ac 8.77% o gymunedau ethnig lleiafrifol. O'r 8.77% o Athrawon o gymunedau ethnig lleiafrifol, mae 5.26% yn ddynion a 3.51% yn ferched. Mae hyn yn cymharu â sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig lle nodir bod 8.0% o'r Athrawon yn ddynion o gymunedau ethnig lleiafrifol, o'i gymharu â dim ond 2.5% o ferched o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- 7.02% yw canran yr aelodau staff o'r Undeb Ewropeaidd sydd ychydig yn is na'r ganran o 7.3% y llynedd.

*Mae yna nifer o problemau ynghlwm â grwpio unigolion yn categorïau mwy. Nid yw'r data a gyflwynir yn caniatáu dealltwriaeth fanylach o gyfranogiad a chanlyniadau myfyrwyr o is-grwpiau o fewn pob grŵp ethnig a gyflwynir. Mae Cymunedau Ethnig Lleiafrifol yn golygu pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Mae'r diffiniad hwn yn cael ei gydnabod a'i ddefnyddio'n helaeth i nodi patrymau ymyleiddio ac arwahanu a achosir gan agweddau tuag at ethnigrwydd unigolyn. Rydym yn cydnabod cyfyngiadau'r term hwn, yn enwedig:

- y rhagdybiaeth bod staff o leiafrifoedd ethnig yn grŵp homogenaidd
- swyddogaeth y term fel label i ddisgrifio grwpiau o bobl ethnig lleiafrifol, yn hytrach na'r hunaniaeth y mae unigolion wedi dewis uniaethu â hi
- y canfyddiad bod y term yn cyfeirio yn unig at bobl nad ydynt yn wyn, ac felly yn diystyru grwpiau ethnig lleiafrifol gwyn

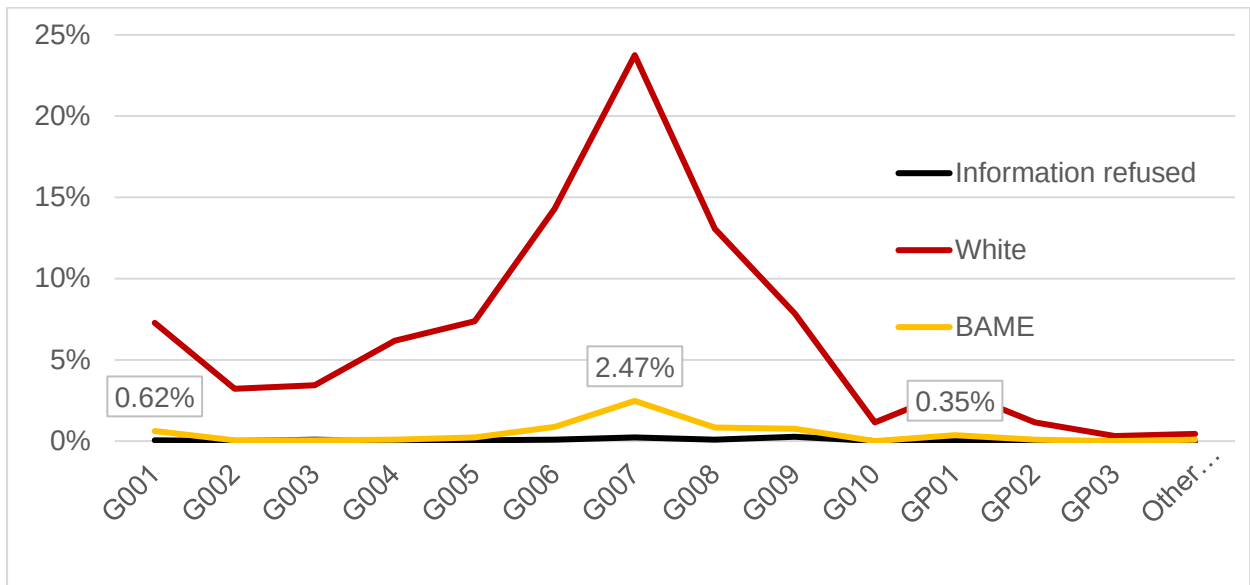
fodd bynnag, er mwyn gallu cyhoeddi ffigurau, yn hytrach na hepgor niiferoedd bach, rydym wedi grwpio staff o gymunedau ethnig lleiafrifol gyda'i gilydd at ddibenion yr adroddiad hwn.

Grwpiau ethnigrwydd yr holl staff mewn %



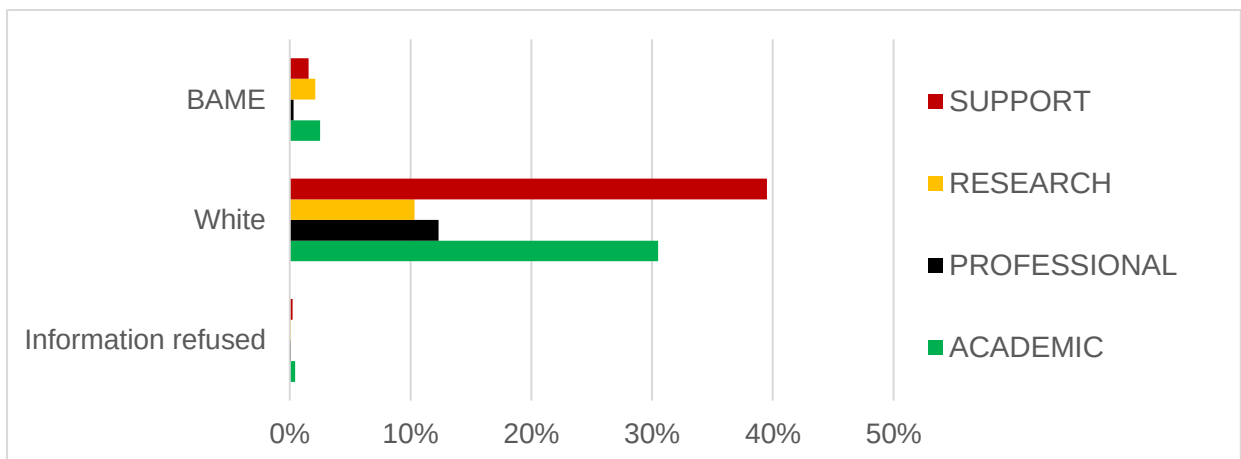
Ffigur 3: Siart cylch yn dangos canrannau staff Gwyn a Chymunedau Ethnig Lleiafrifol.

Ethnigrwydd yn ôl graddfa mewn %



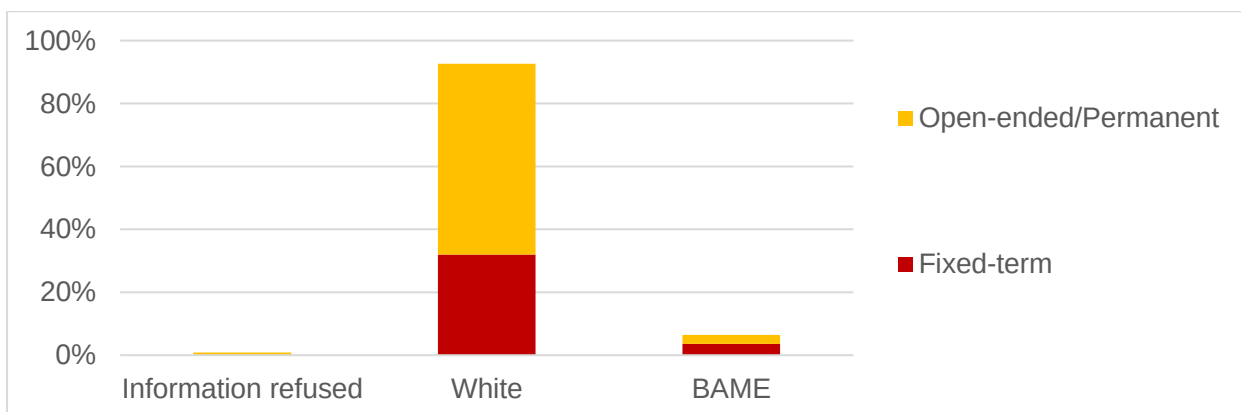
Ffigur 17: Siart llinell yn dangos ethnigrwydd yn ôl graddfa.

Ethnigrwydd yn ôl math o swydd mewn %



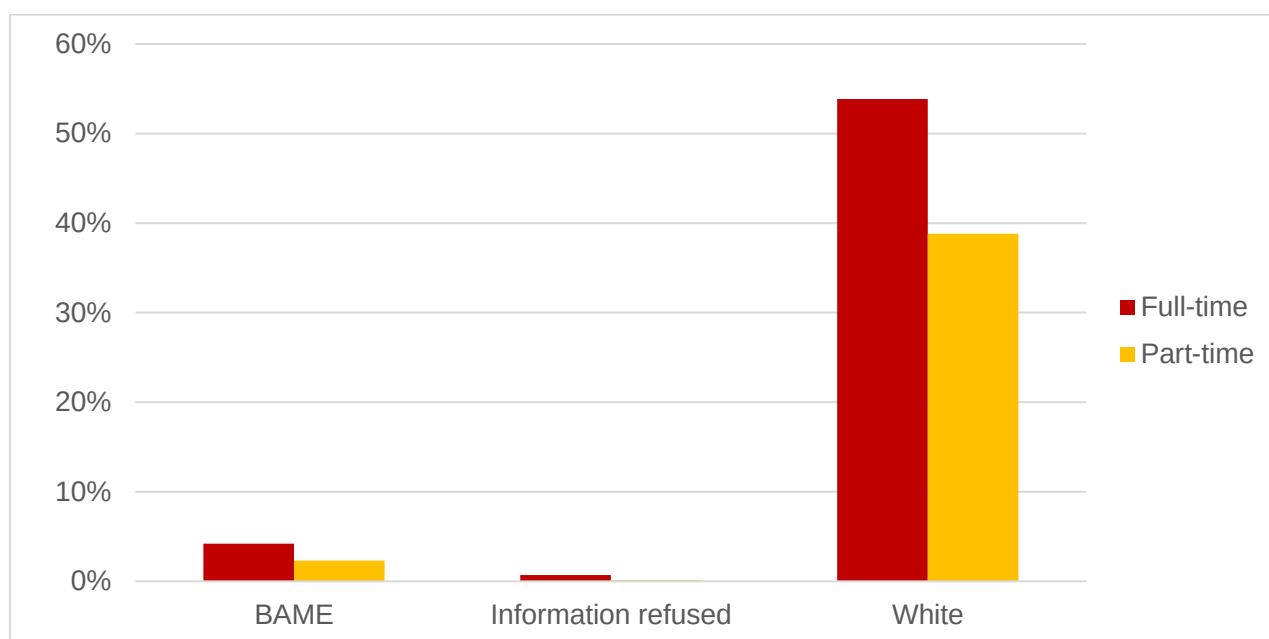
Ffigur 18: Siart bar yn dangos ethnigrwydd yn ôl math o swydd.

Ethnigrwydd yn ôl math o gontract mewn %



Ffigur 19: Siart bar yn dangos ethnigrwydd yn ôl math o gontract.

Ethnigrwydd yn ôl llawn amser llan neu ran amser mewn %



Ffigur 20: Siart bar yn dangos ethnigrwydd yn ôl staff llawn amser a rhan amser.

Bras ethnigrwydd a chenedligrwydd mewn %

Cenedligrwydd	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Gwyn	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Cyfanswm
Yr Undeb Ewropeaidd	0.04%	6.84%	0.13%	7.02%
GyB*	3.53%	2.03%	0.04%	5.61%
Y Deyrnas Unedig	2.91%	83.80%	0.66%	87.37%
Cyfanswm	6.49%	92.67%	0.84%	100.00%

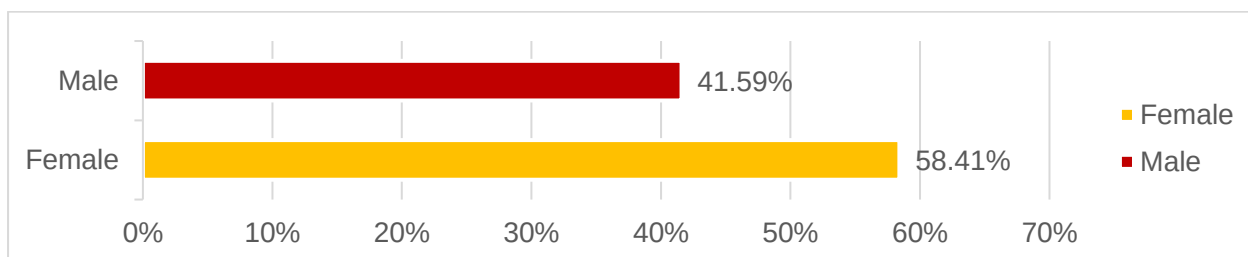
Ffigur 21: Tabl yn dangos ethnigrwydd yn ôl y Deyrnas Unedig, yr Undeb Ewropeaidd a
*Gweddill y Byd.



RHYWEDD

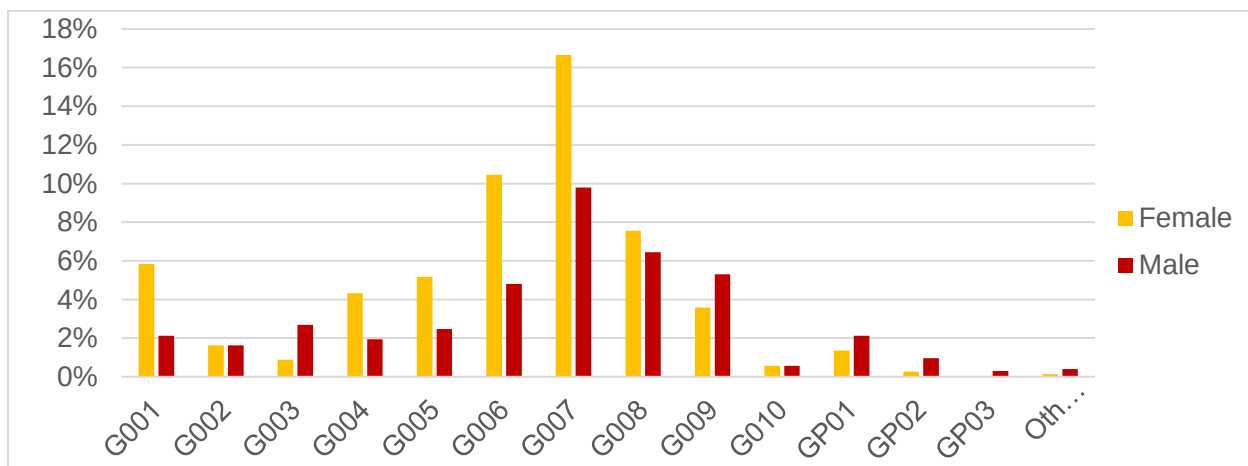
- Er mai merched yw mwyafrif y staff sy'n gweithio ym maes addysg uwch yn y Deyrnas Unedig, mae merched yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith staff academiaidd, yn enwedig ar raddfeydd Cadeiriol. Mae hyn yn wir ar draws y Brifysgol ac ar draws sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig. Mae cyfran fwy o ferched na dynion 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 58.41% sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, sef 54.6%, a ffigur Cymru, sef 55.1%
- Mae'r nifer uchaf o ferched ar raddfa 7, ac yna graddfa 6 ac 8 yn y drefn honno. Ceir darlun cymysg o raddfa 9 i fyny, yn yr ystyr fod mwy o ddynion nag o ferched mewn swyddi ar y graddfeydd academiaidd uwch, fodd bynnag, yn achos staff uwch proffesiynol (graddfa 10) mae nifer tebyg o ddynion a merched.
- O ran staff ar lefel athro, yn ystod y cyfnod adrodd, roedd gennym 144 o Athrawon ac o'u plith roedd 37 yn Athrawon benywaidd (32.46% o'r holl athrawon) a 77 yn Athrawon gwrywaidd (67.54% o'r holl athrawon). Yn y flwyddyn flaenorol gwnaethom adrodd fod 106 o Athrawon gyda 32 yn ferched (30.2%) a 74 yn ddynion (69.8%). Mae hyn yn cymharu â ffigur y Deyrnas Unedig lle mae 73.3% o Athrawon yn ddynion.
- Cyflogir mwyafrif y staff benywaidd yn y Brifysgol mewn swyddi cefnogi (26.67%). Mae'r nifer uchaf o staff gwrywaidd yn ôl math o swydd wedi eu dosbarthu'n gyfartal rhwng swyddi academiaidd a swyddi cefnogi (16.11% ac 14.61%).
- Mae 29.54% o'r holl ferched yn gweithio'n rhan amser o gymharu ag 11.70% o ddynion.

Yr holl staff yn ôl rhywedd mewn %



Ffigur 4: Siart cylch yn dangos staff benywaidd a gwrywaidd.

Rhywedd yn ôl graddfa mewn %



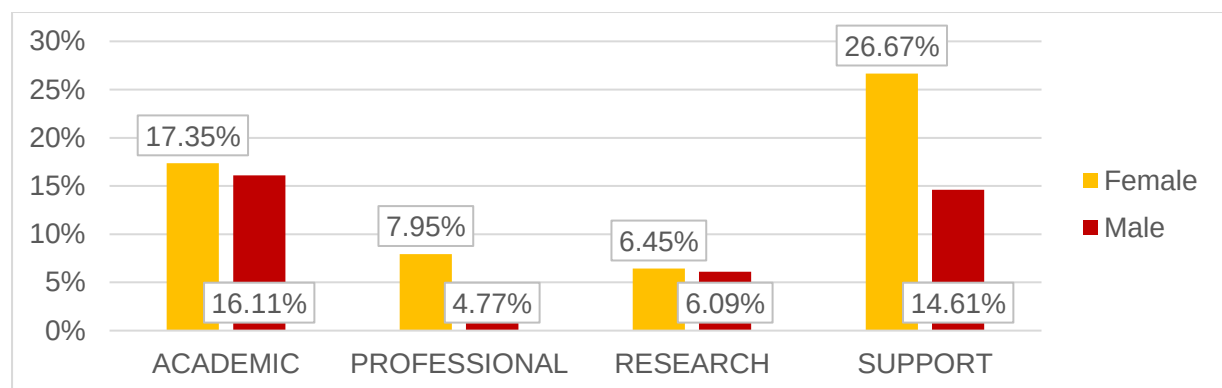
Ffigur 22: Siart colofn yn dangos rhywedd yn ôl graddfa.

Rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	132	48	180
G002	37	37	74
G003	20	61	81
G004	98	44	142
G005	117	56	173
G006	237	109	346
G007	377	222	599
G008	171	146	317
G009	81	120	201
G010	13	13	26
GP01	31	48	79
GP02	6	22	28
GP03		7	7
Academyddion clinigol eraill	3	9	12
Cyfanswm	1323	942	2265

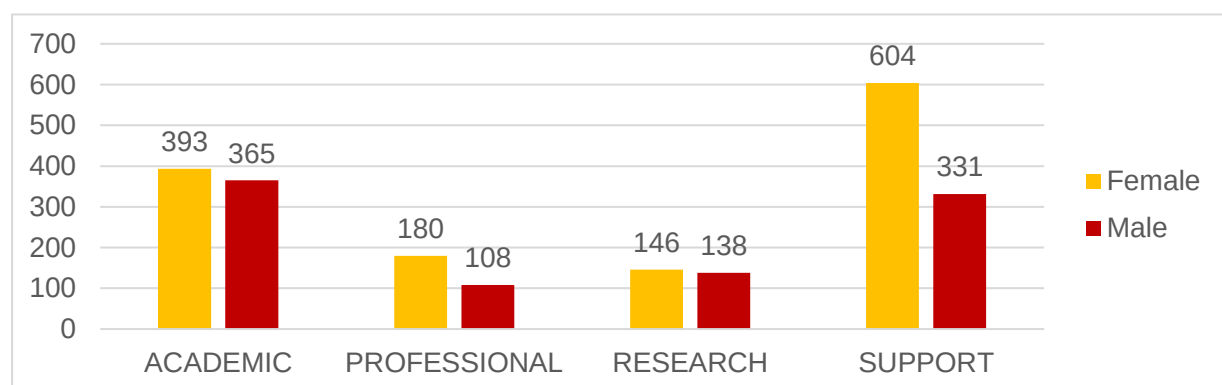
Ffigur 23: Tabl yn dangos rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer.

Rhywedd fesul math o swydd mewn %



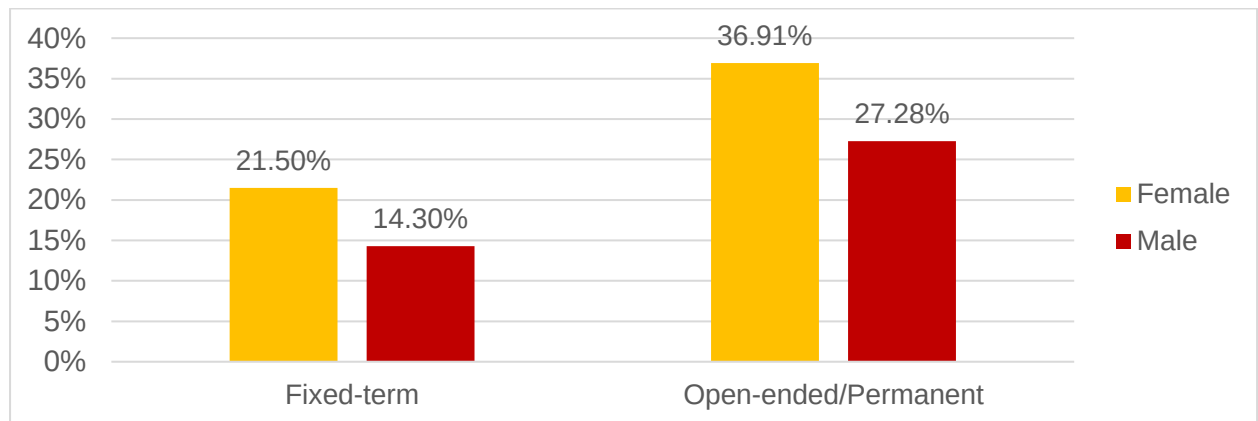
Ffigur 24: Siart bar yn dangos rhywedd yn ôl math o swydd.

Rhywedd yn ôl math o swydd yn ôl nifer



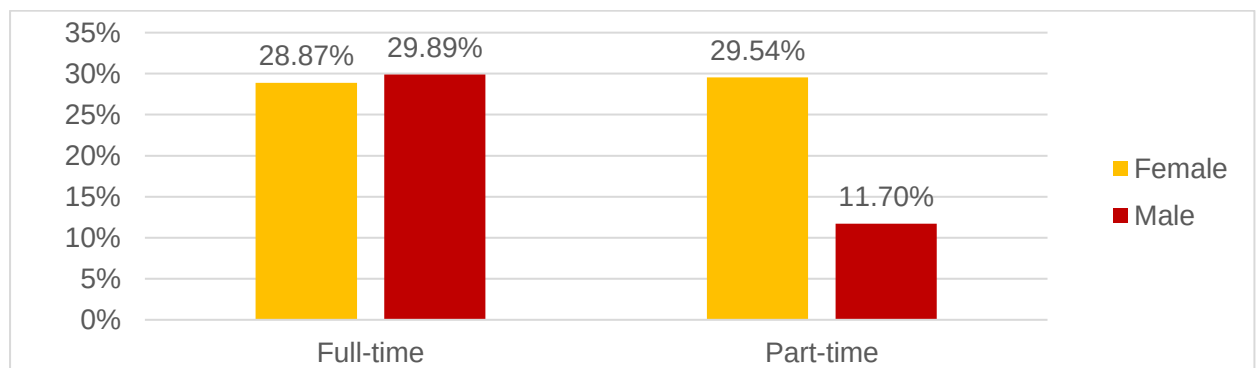
Ffigur 25: Siart bar yn dangos math o swydd yn ôl rhywedd yn ôl nifer.

Rhywedd yn ôl parhaol neu gyfnod penodol mewn %



Ffigur 26: Siart bar yn dangos math o contract yn ôl rhywedd.

Rhywedd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %



Ffigur 27: Siart bar yn dangos staff llawn amser a rhan amser yn ôl rhywedd.



Ffigur 28: Ffotograff o dair myfyrwraig yn derbyn Ysgoloriaethau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae Claire Carrington yn astudio am MSc mewn Diogelu Amgylchedd y Môr, yn Ysgol Gwyddorau'r Eigion.

Mae Victoria Chinery hefyd yn astudio am MSc mewn Diogelu Amgylchedd y Môr, yn Ysgol Gwyddorau'r Eigion.

Mae Ally Jackson yn astudio am MSc mewn Niwroddelweddau yn yr Ysgol Seicoleg.



BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU A BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD

I grynhoi, canfu ein **Hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau** a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021, gan ddefnyddio data o'r dyddiad ciplun sef 31 Mawrth 2020, fod Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn bodoli ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol aelodau staff gwrywaidd 7.2% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd (gwelliant bach ar ganran y flwyddyn flaenorol, sef 10.8%).

Mae'n amlwg o'r data bod mwy o aelodau staff benywaidd nac aelodau staff gwrywaidd (mae mwyafrif y gweithlu yn ferched), felly ymddengys bod y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn y Brifysgol (18.8% **cymedrig**) yn bennaf o ganlyniad i ragor o gynrychiolaeth gan ddynion mewn swyddi uwch yn y Brifysgol o gymharu a chynrychiolaeth gan ferched.

Er bod gwaith i'w wneud o hyd i fynd i'r afael â'r bylchau hyn, mae'n gadarnhaol nodi'r gwelliant a wnaed hyd yma o'r adeg y cynhaliwyd yr archwiliad Bwlch Cyflog cyntaf yn 2018 pan oedd **canolrif** y bwlch cyflog yn 11.1% a'r **cymedr** yn 15.4.

Mae **canolrif** y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym Mhrifysgol Bangor yn sylweddol is na chanolrif cenedlaethol y Deyrnas Unedig gyda'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn nodi'r canolrif hwnnw yn 2020 fel 15.5%. Yn achos sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig **canolrif** cyffredinol y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 13.7% gyda **chanolrif** y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru yn 11.1%.

Am y tro cyntaf, ym mis Mawrth 2021 yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau rydym wedi cyhoeddi bwlch cyflog ethnigrwydd ar y lefel sefydliadol. **Canolrif** y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yw -34.2%.



Ffotograff o siaradwyr ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched Mawrth 2020.

Ym mis Mawrth, ymunodd Prifysgol Bangor yn nathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2020 (#IWD2020) trwy gynnal digwyddiad yn rhoi sylw i "Gydraddoldeb Rhyw mewn Addysg Uwch". Siaradodd yr Is-ganghellor am ei weledigaeth ar gyfer cydraddoldeb rhywiol ym Mhrifysgol Bangor; dilynwyd hyn gan sgwrs gan yr Athro Orla Feely (Is-lywydd Ymchwil, Arloesi ac Effaith, ac Athro Peirianeg Electronig, Coleg Prifysgol Dulyn). Mae'r digwyddiad blynyddol hwn yn darparu fforwm Prifysgol gyfan ar gyfer trafod materion yn ymwneud â chydraddoldeb rhyw sy'n effeithio ar yr holl staff a myfyrwyr.

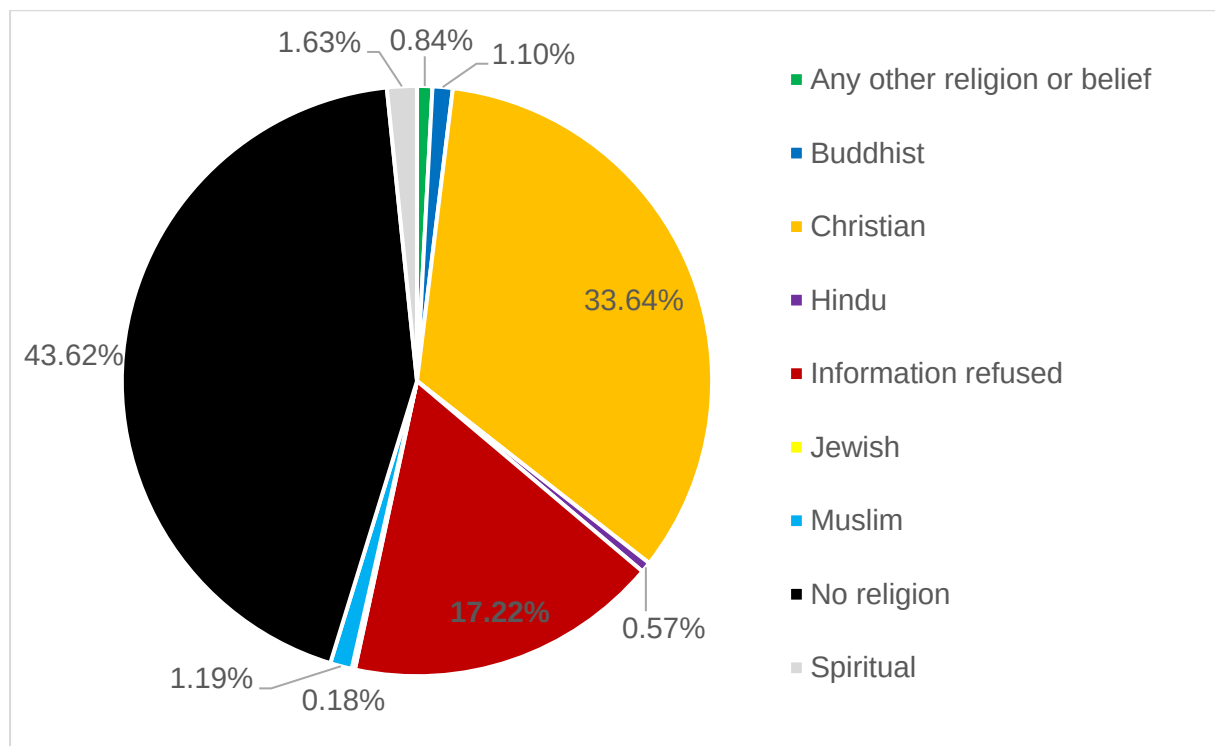


CREFYDD, CRED A DIFFYG CRED

*Dewisol yn unig yw'r gofyniad i Sefydliadau Addysg Uwch ddychwelyd data sy'n ymwneud â **Chrefydd a Chred, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Traws**. 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.*

Y ffigur ar gyfer 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth' ar gyfer y cyfnod adrodd yw 17.22%, gostyngiad bach ar 19% yn y flwyddyn flaenorol. Y gobaith yw y bydd gwaith y Grŵp Ffydd a'r gwaith y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud i godi ymwybyddiaeth ynghylch pam y gofynnir am y wybodaeth a sut y caiff ei defnyddio yn golygu y bydd y ganran honno yn parhau i ostwng gan alluogi dadansoddiad data mwy cadarn yn y dyfodol.

Yr holl staff yn ôl crefydd, cred neu ddiffyg cred mewn %



Ffigur 29: Siart cylch yn dangos staff yn ôl crefydd, cred neu ddiffyg cred.

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.

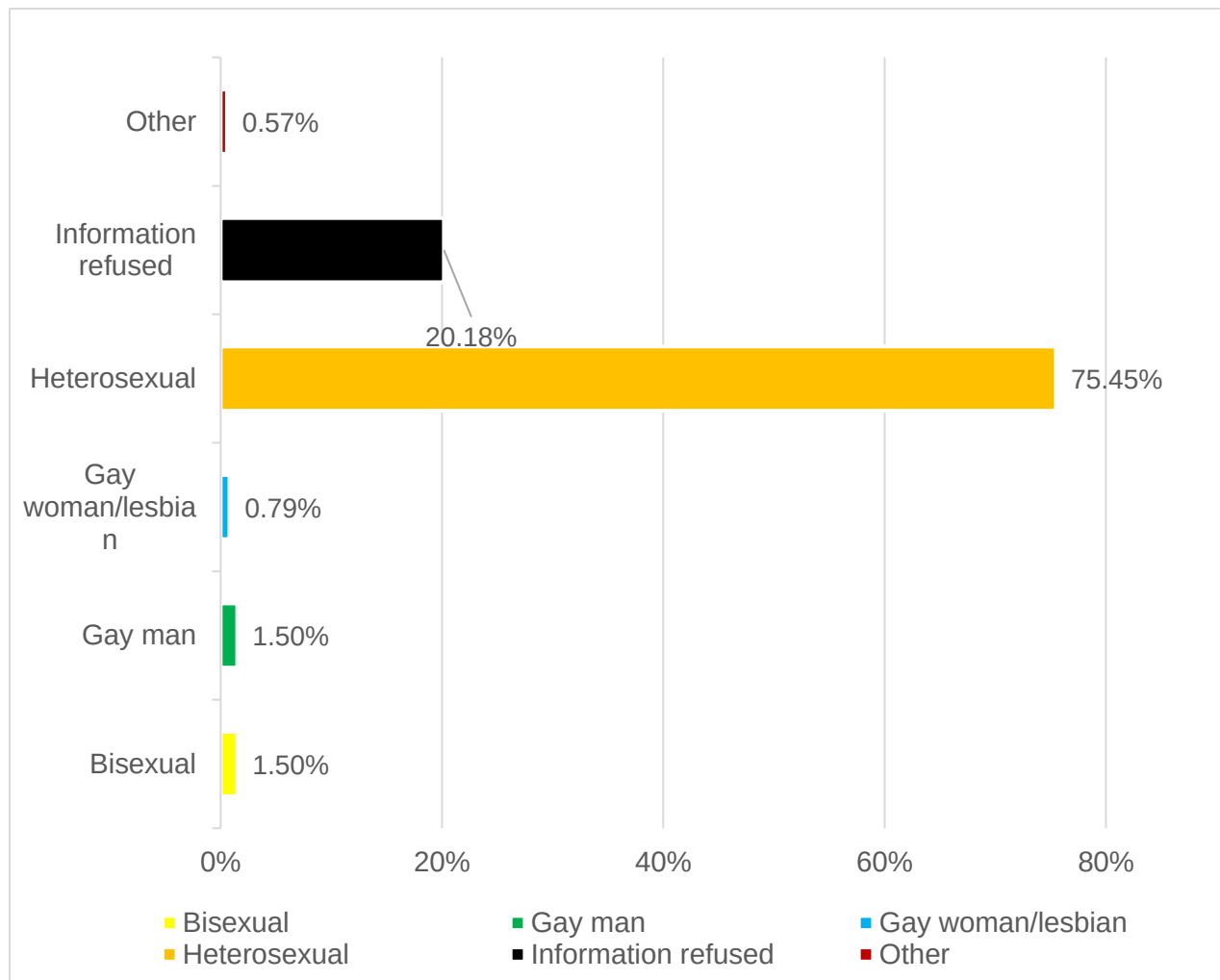


CYFEIRIADEDD RHYWIOL

*Dewisol yn unig yw'r gofyniad i Sefydliadau Addysg Uwch ddychwelyd data sy'n ymwneud â **Chrefydd a Chred, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Traws**. 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 avmharu'r nodweddion hvn.*

Y ffigur ar gyfer 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth' ar gyfer y cyfnod adrodd yw 20.18%, gostyngiad ar 23.4% yn y flwyddyn flaenorol. Y gobaith yw y bydd gwaith y Rhwydwaith LHDTG gan gynnwys y gwaith y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud i godi ymwybyddiaeth ynghylch pam y gofynnir am y wybodaeth a sut y caiff ei defnyddio yn golygu y bydd y ganran honno yn parhau i ostwng gan alluogi dadansoddiad data mwy cadarn.

Yr holl staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol mewn %



Ffigur 30: Siart yn dangos staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol.



TRAWS

*Dewisol yn unig yw'r gofyniad i Sefydliadau Addysg Uwch ddychwelyd data sy'n ymwneud â **Chrefydd a Chred, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Traws**. 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 awmharu'r nodweddion hyn.*

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

Cytunwyd ar [Bolisi a Gweithdrefn Trawsrywedd](#) i gefnogi ein staff a chafodd ei gyhoeddi ar ein gwefan ym mis Ionawr 2019. Mae gennym hefyd [Bolisi Cydraddoldeb i Fyfyrwyr Traws](#).



Ffigur 31: Ffotograff o faner enfys yn hedfan uwchben Prif Adeilad hanesyddol y Celfyddydau



BEICHIOGRWYDD A MAMOLAETH

Cymerodd 36 o ferched absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.
Cymerodd 19 o ddynion absenoldeb tadolaeth.
Cymerodd 5 o bobl absenoldeb rhiant a rennir.
Ni chymerodd unrhyw un absenoldeb rhiant

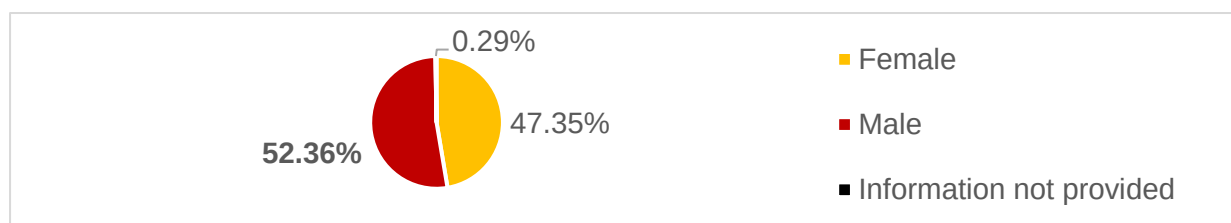
Mae nifer y staff sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn parhau i fod yn isel iawn a byddwn yn ystyried annog pobl i'w gymryd wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2020 – 2024. Fodd bynnag, mae hyn yn unol â'r nifer sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn genedlaethol.



RECRIWTIO

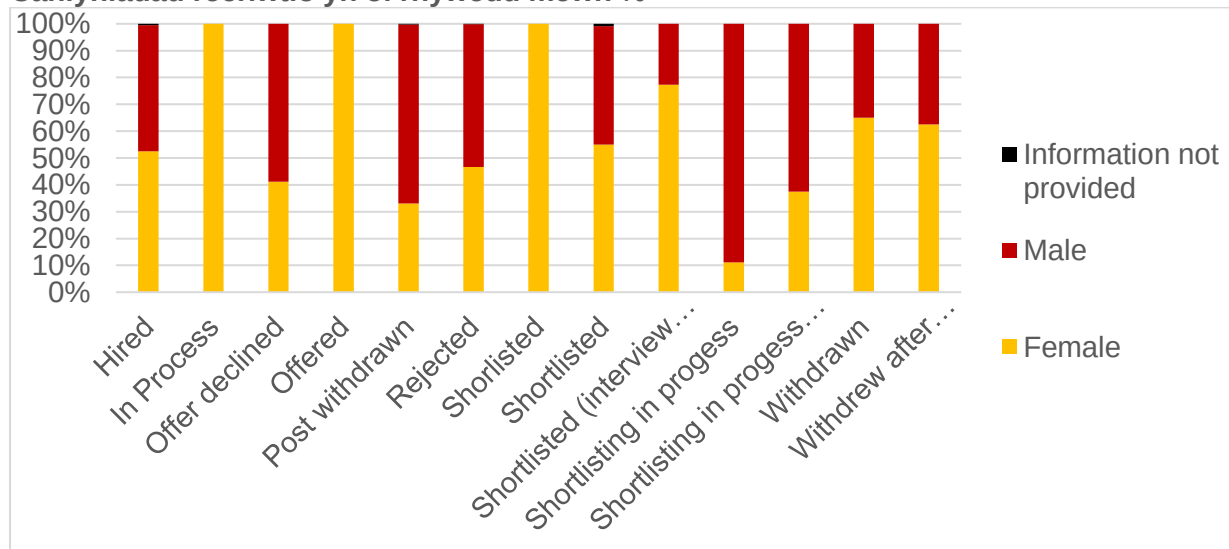
Yn ystod y flwyddyn academiaidd yr adroddir arni, cafodd **210** o swyddi eu hysbysebu. Cafwyd **2756** o ymgeiswyr.

Pob ymgeisydd yn ôl rhywedd mewn %



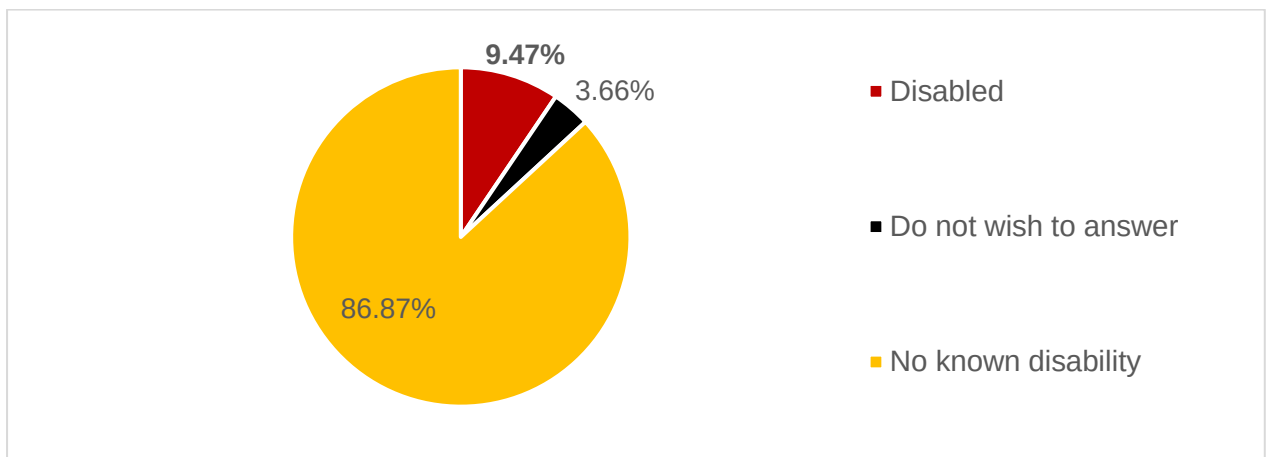
Ffigur 32: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd recriwtio yn ôl rhywedd.

Canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd mewn %



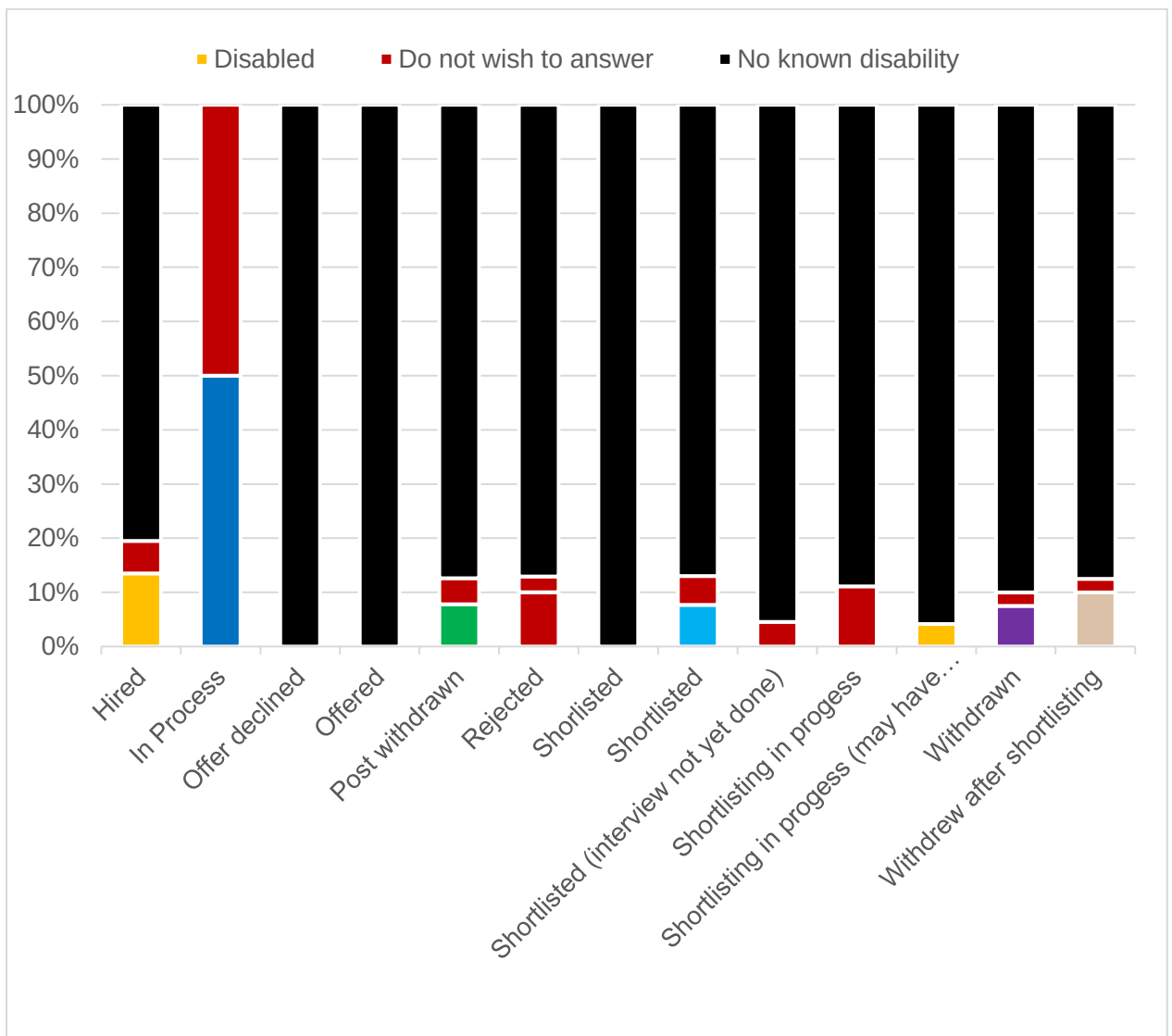
Ffigur 33: Siart yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd.

Pob ymgeisydd yn ôl anabledd mewn %



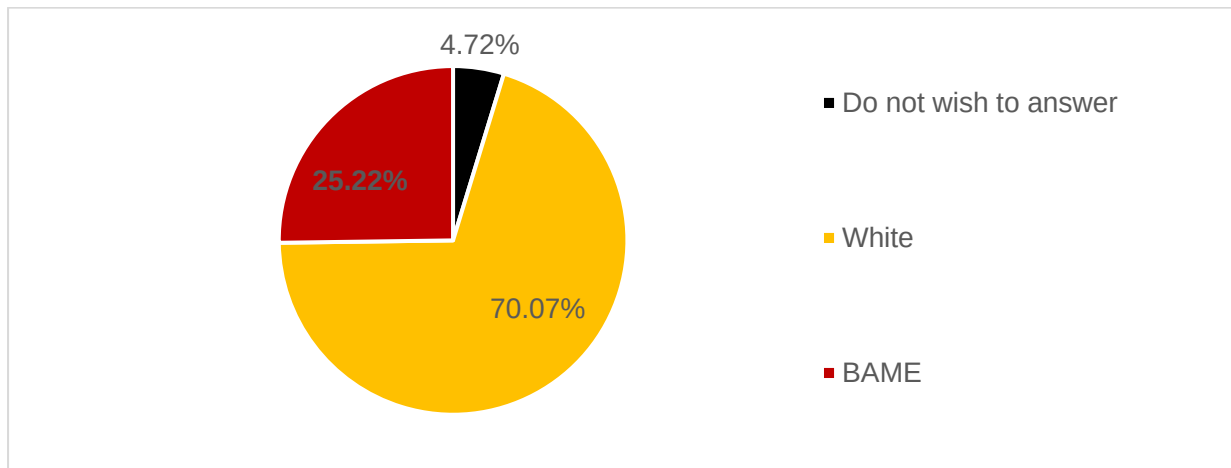
Ffigur 34: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd yn ôl statws anabledd.

Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd mewn %



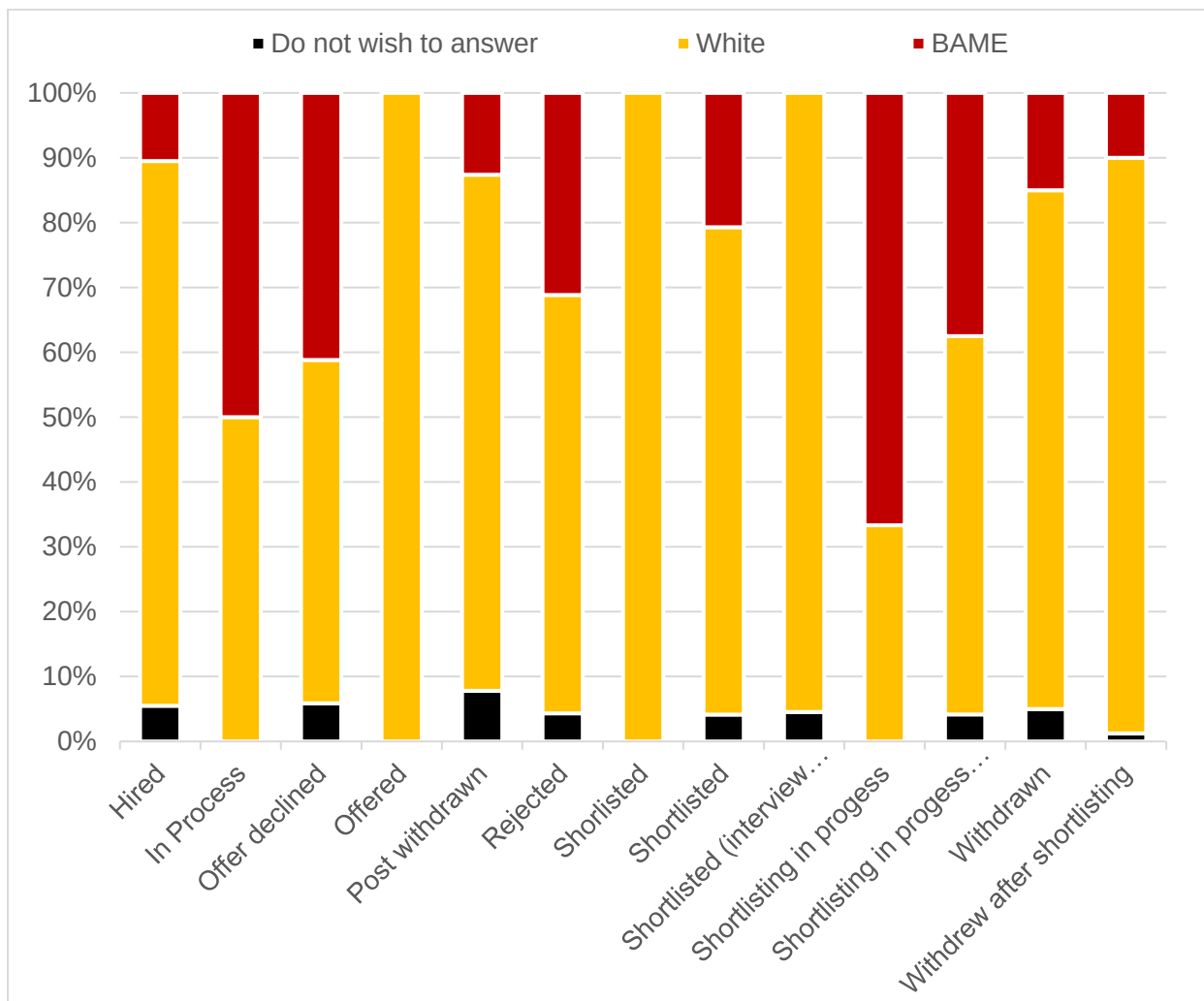
Ffigur 35: Siart cylch yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl statws anabledd.

Pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd mewn %



Ffigur 36: Siart cylch yn dangos pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd.

Canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd mewn %



Ffigur 37: Siart yn dangos canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd.



DYRCHAFIADAU

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2019 - 2020 ymgeisiodd 139 aelod o staff am ddyrchafiad, sef 6.1% o'r holl staff.

O blith pob cais:

Roedd 57.55% yn ferched, 42.45% yn ddynion.

Nododd 7.19% eu bod yn anabl.

Roedd 7.19% o gymunedau ethnig lleiafrifol.

Roedd 87.77% yn gweithio'n llawn amser, 12.23% yn gweithio'n rhan amser.

O'r 139 o ymgeiswyr roedd 98 yn llwyddiannus, roedd 36 yn aflwyddiannus, roedd 5 wedi eu dal yn ôl / wedi derbyn cynyddiad carlam yn lle dyrchafiad.

O blith yr ymgeiswyr llwyddiannus:

Roedd 59.18% yn ferched, 40.82% yn ddynion.

Nododd 9.18% eu bod yn anabl.

Roedd 9.18% o gymunedau ethnig lleiafrifol.

Roedd 87.76% yn gweithio'n llawn amser, 12.24% yn gweithio'n rhan amser.



STAFF A ADAWODD

Staff a adawodd y Brifysgol

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2019 - 2020, gadawodd 299 o staff eu cyflogaeth yn y Brifysgol sy'n cyfateb i 13.2% o'r holl staff.

O blith yr holl staff a adawodd

Roedd 49.83% yn ferched, 50.17% yn ddynion.

Nododd 5.35% eu bod yn anabl.

Roedd 11.71% o gymunedau ethnig lleiafrifol.

Y rheswm uchaf dros adael yn gyffredinol oedd oherwydd ymddiswyddiad wedi ei ddilyn yn agos gan ddiwedd contract cyfnod penodol.

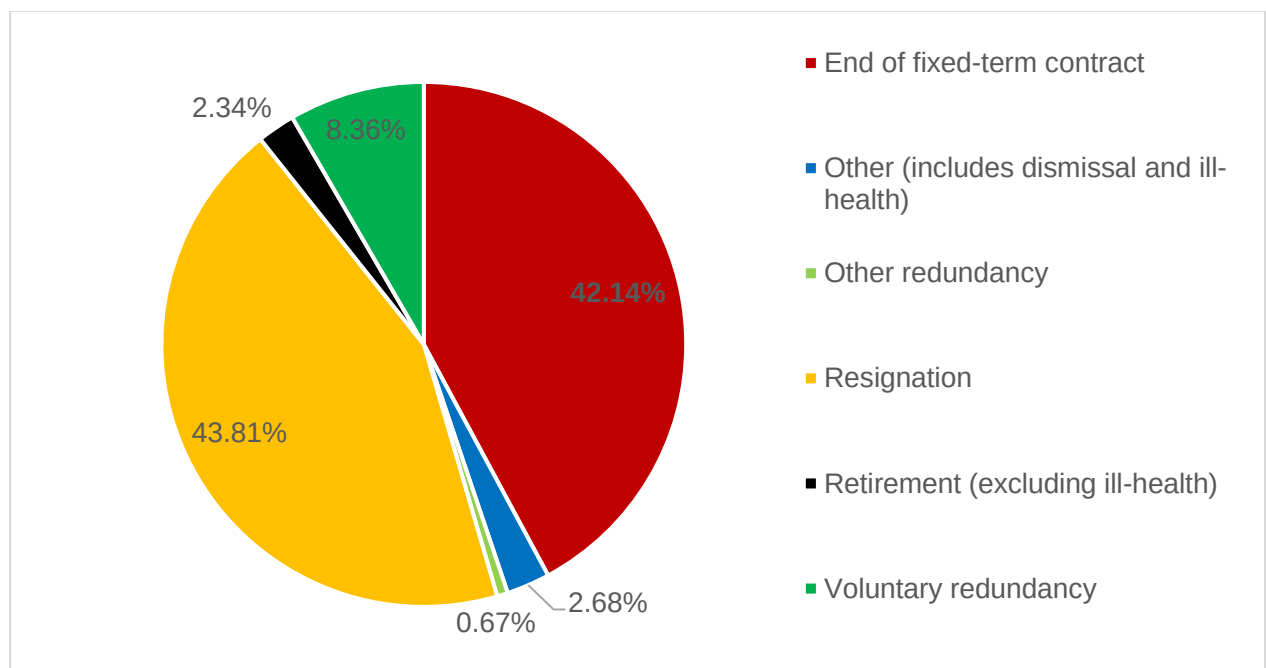
Yr ystod oedran gyda'r nifer uchaf o ymadawyr oedd 25 - 34 oed a'r prif reswm dros adael i'r staff yn y grŵp oedran hwn oedd diwedd contract cyfnod penodol.

Canran yr ymadawyr a nododd eu bod yn anabl oedd 5.35% o gymharu â chanran yr holl staff a nododd eu bod yn anabl sef 8.7%.

Canran yr ymadawyr a nododd eu bod o gymunedau ethnig lleiafrifol oedd 11.71% o gymharu â chanran yr holl staff sef 6.49%.

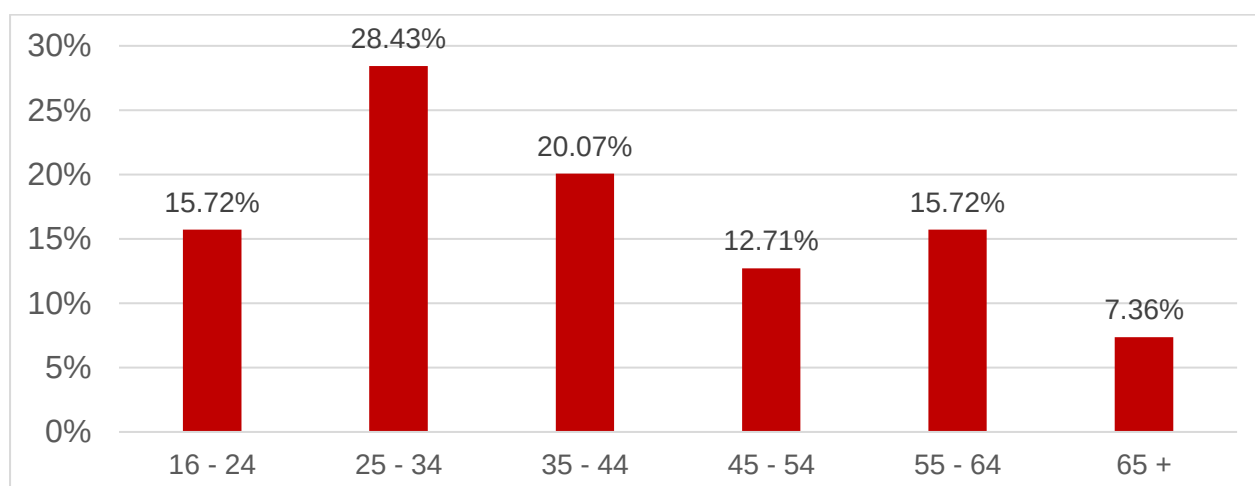
O blith yr holl ymadawyr roedd 49.83% yn ferched, 50.17% yn ddynion, mae hyn yn cymharu â chanrannau'r holl staff yn ystod y cyfnod adrodd pan oedd 41.59% yn ddynion a 58.41% yn ferched.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl rheswm dros adael mewn %



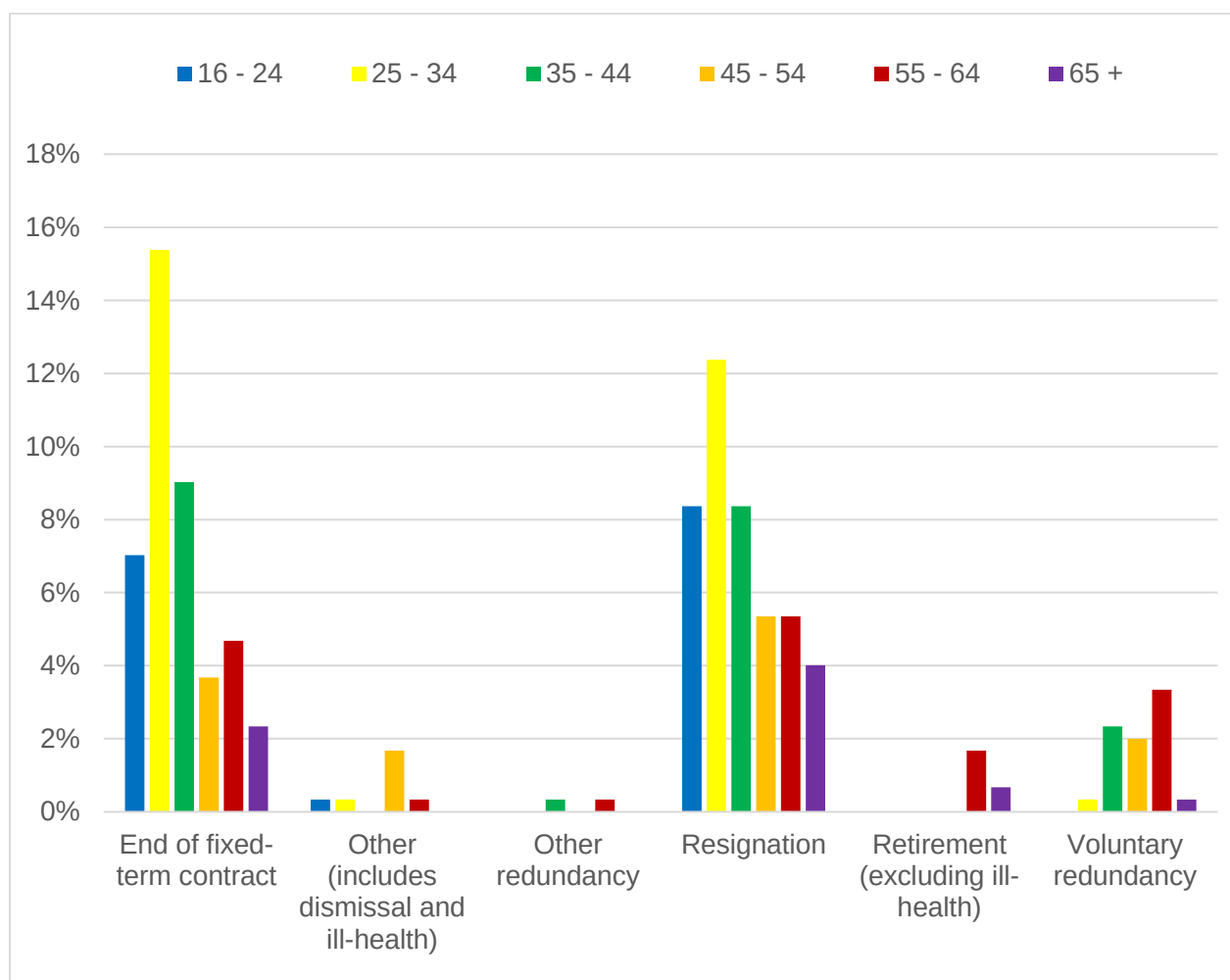
Ffigur 38: Siart cylch yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl rheswm dros adael.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl oedran mewn %



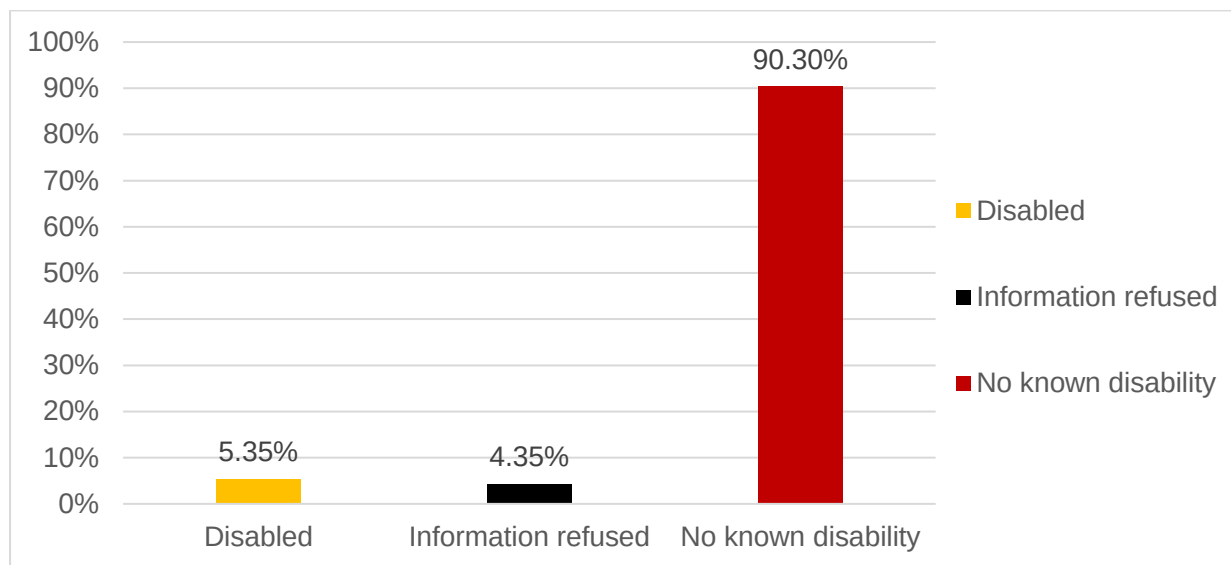
Ffigur 39: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl ystod oedran.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl oedran a rheswm dros adael mewn %



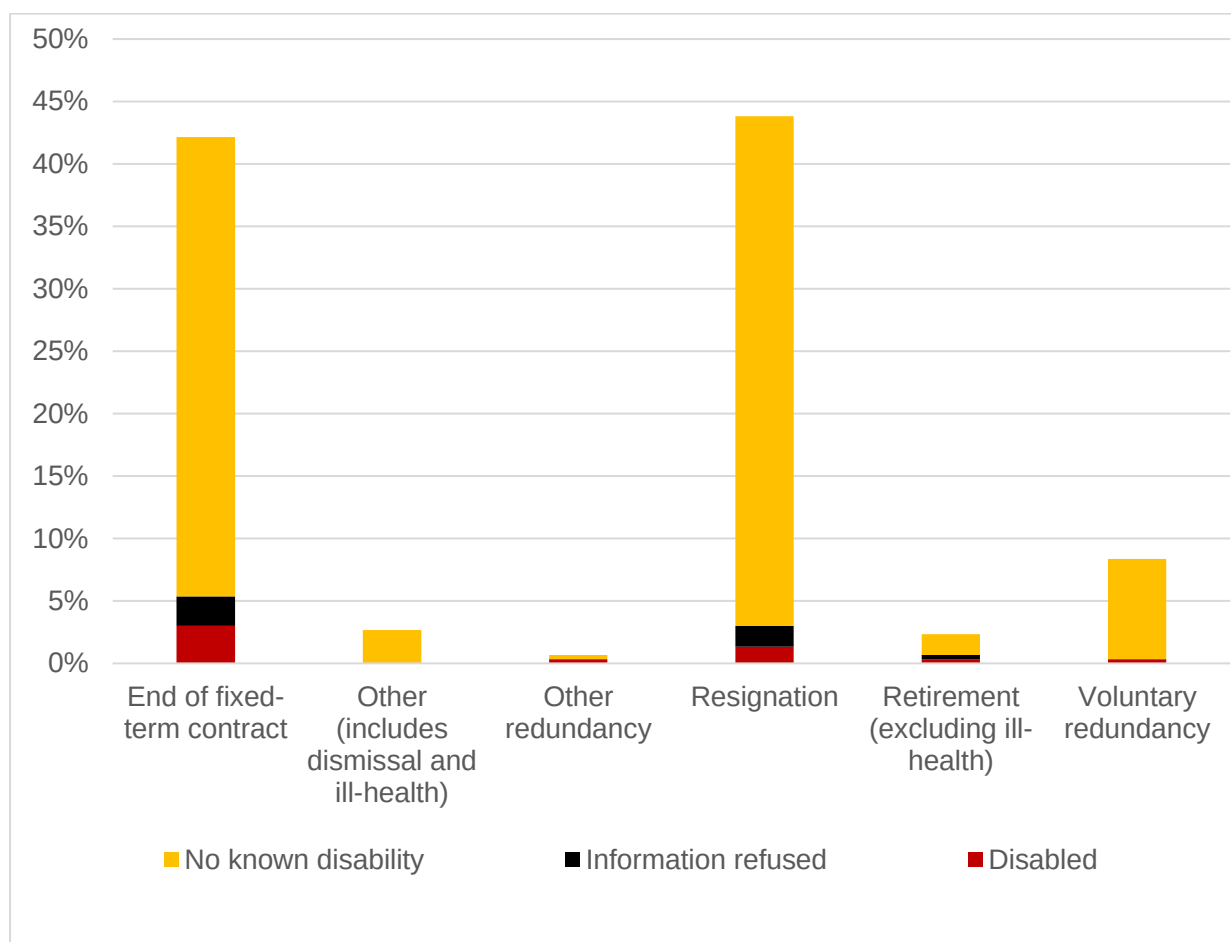
Ffigur 40: Siart glystyrog yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl rheswm dros adael.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl anabledd mewn %



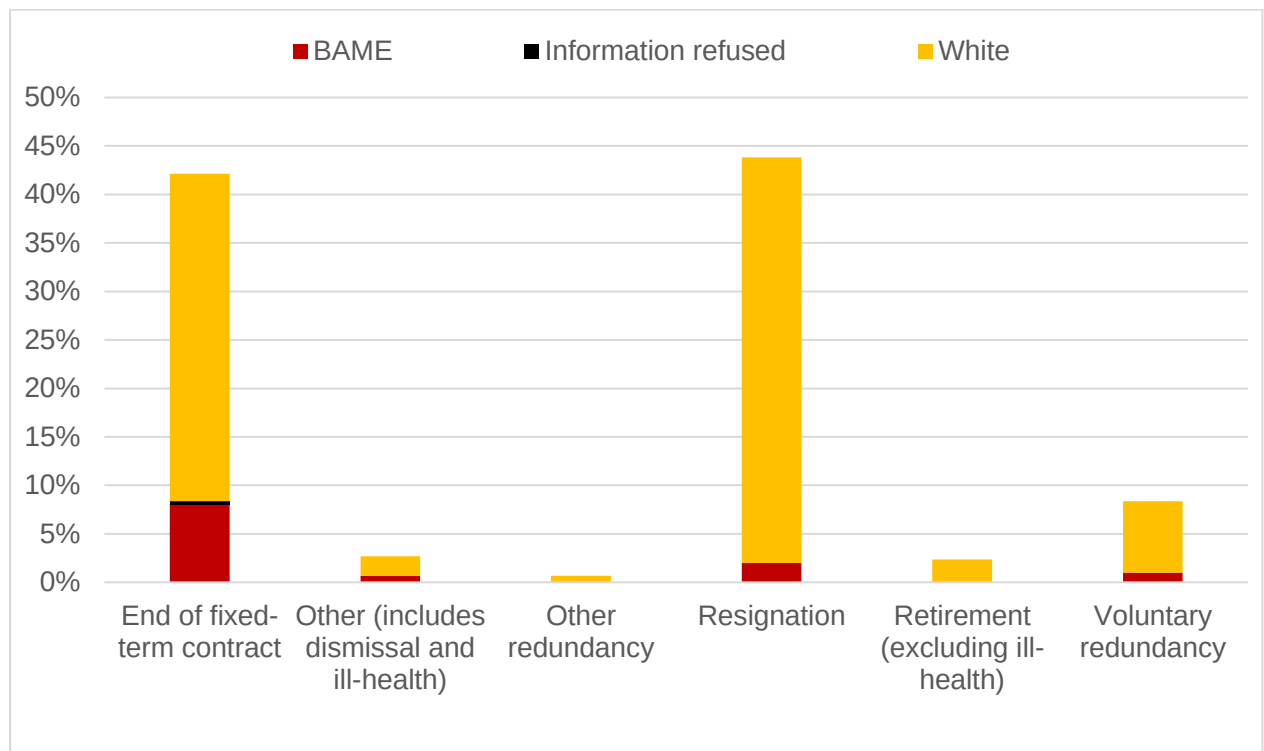
Ffigur 41: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl anabledd.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl anabledd a rheswm dros adael mewn %



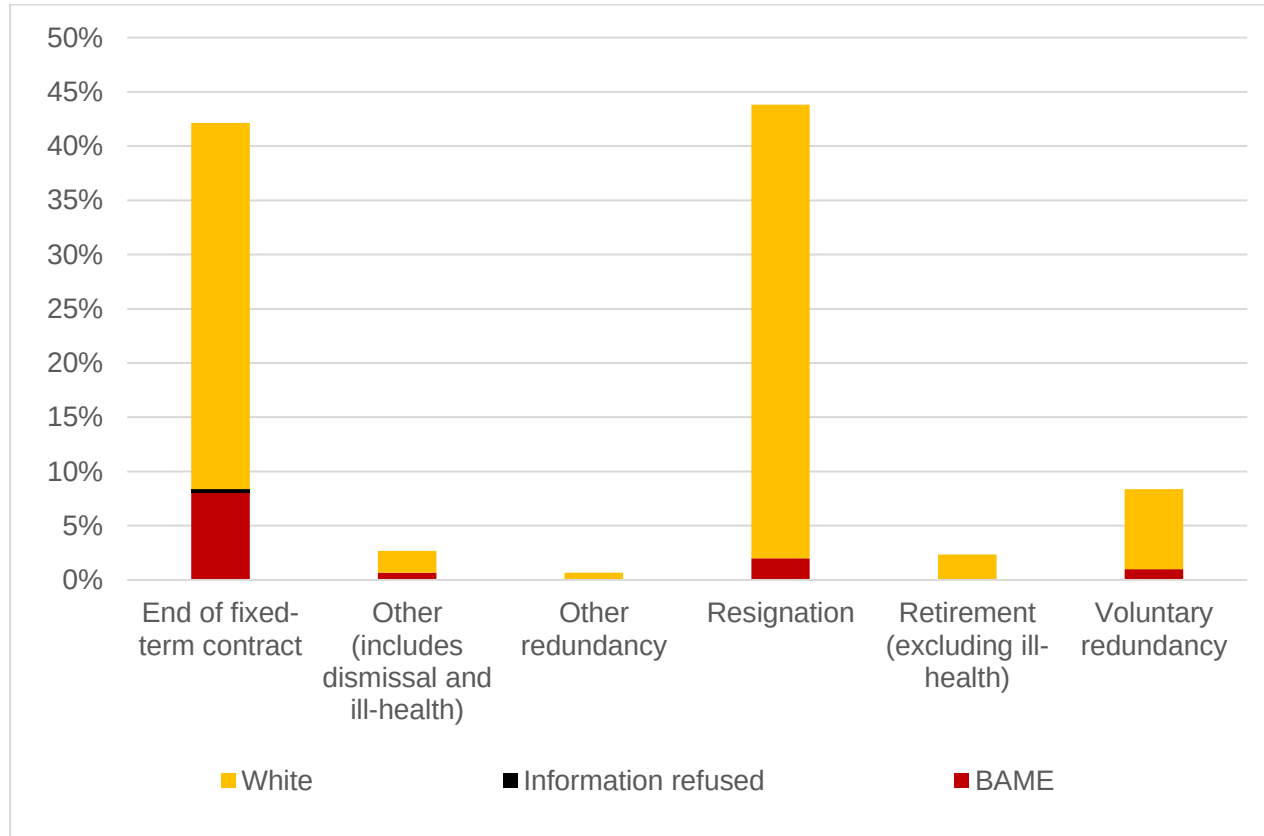
Ffigur 42: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl anabledd a rheswm dros adael.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl ethnigrwydd mewn %



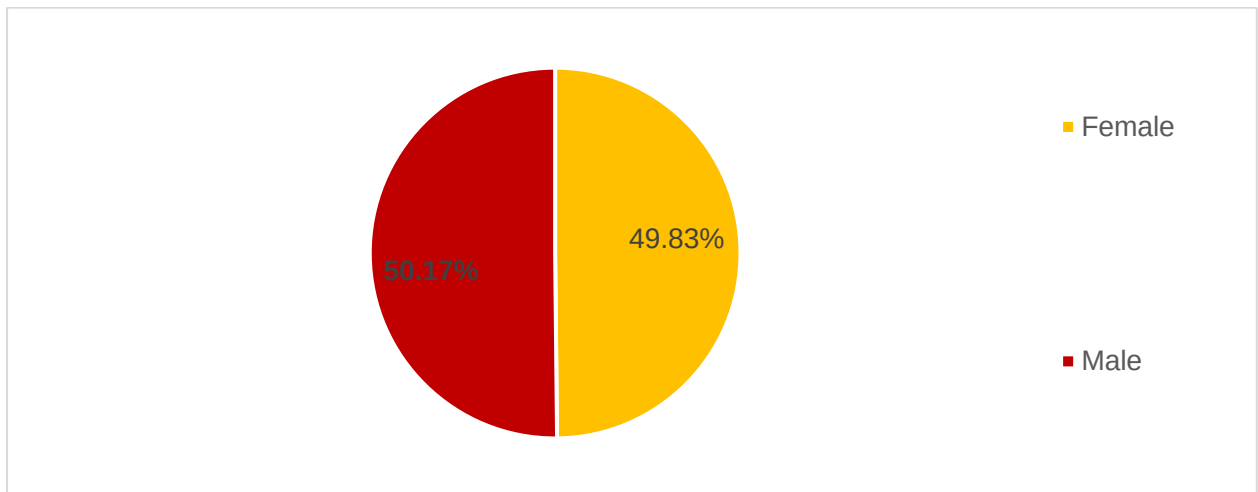
Ffigur 43: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl ethnigrwydd.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl ethnigrwydd a rheswm dros adael mewn %



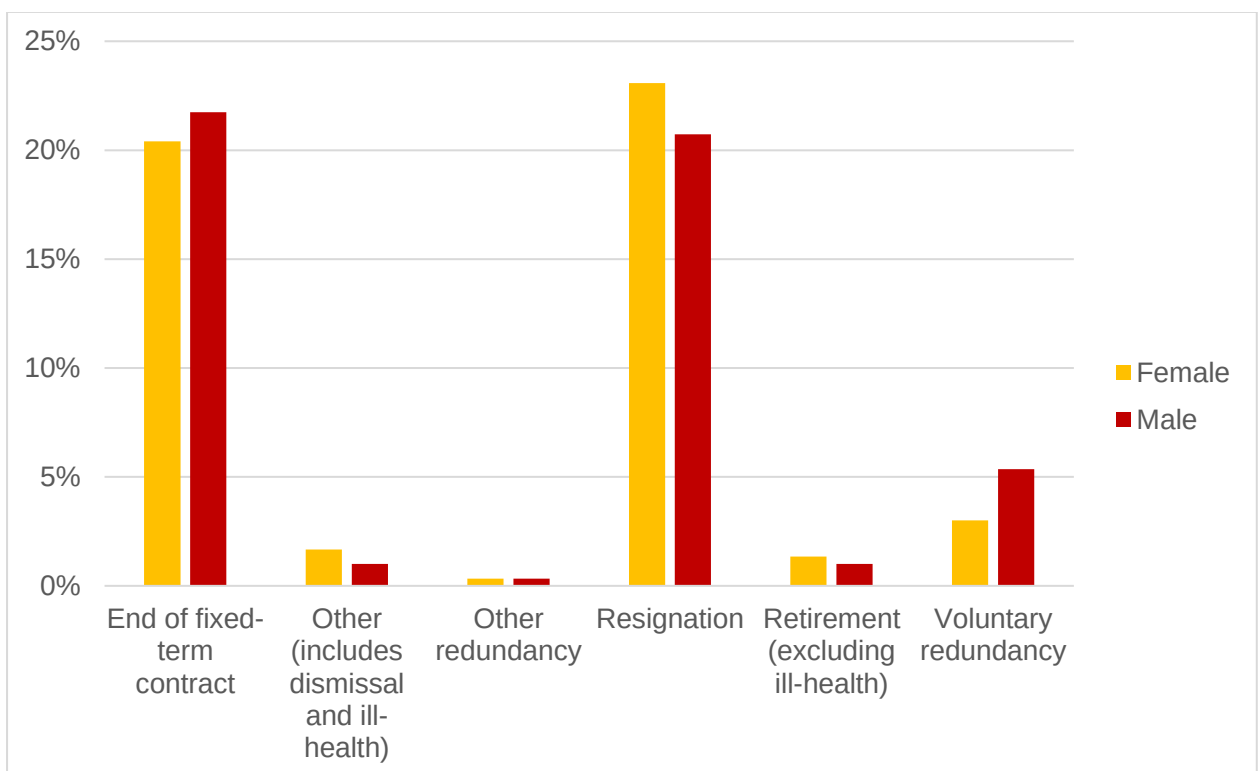
Ffigur 44: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl ethnigrwydd a rheswm dros adael.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl rhywedd mewn %



Ffigur 45: Siart cylch yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl rhywedd.

Yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl rhywedd a rheswm dros adael mewn %



Ffigur 46: Siart bar yn dangos yr holl staff a adawodd y Brifysgol yn ôl rhywedd a dros adael.



GWREIDDIO CYDRADDOLDEB

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.

O ganlyniad i'r heriau a ddaeth yn sgil pandemig COVID-19 a bod mwyafriaf staff y Brifysgol yn gweithio gartref, mae'r ddarpariaeth hyfforddiant staff wedi symud ar-lein. Mae hyn wedi galluogi rhai grwpiau staff o'r tu allan i gampws Bangor i gael mynediad at fwy o'r ddarpariaeth hyfforddi, yn enwedig y rhai sy'n gweithio ar Gampws Wrecsam fel arfer.

Fel Prifysgolion eraill yn y Deyrnas Unedig, symudwyd yr holl ddarpariaeth addysgu academiaidd ym Mangor ar-lein ar ddechrau'r cyfnod clo. Ffurfiwyd grŵp tasg i ystyried y ffordd orau o ddarparu cefnogaeth ar-lein i staff. Cynhaliwyd cyfres o seminarau i gefnogi staff addysgu gan ddechrau ym mis Awst 2020. Roedd y pynciau y rhoddwyd sylw iddynt yn cynnwys addasu a datblygu adnoddau addysgu ar gyfer eu cyflwyno ar-lein gan gynnwys sesiwn benodol dan y teitl *Developing Accessible Resources Online* a hwyluswyd gan dechnolegwyr dysgu a Phennaeth y Gwasanaethau Anabledd. Roedd nifer dda iawn yn bresennol ac edrychodd 74 aelod o staff ar y weminar hon yn unig.

Yn ystod y pandemig lansiwyd rhwydwaith rhieni / gofalmwr a oedd yn gyfle anffurfiol i staff gefnogi ei gilydd trwy gyfarfod ar-lein, sgysiau a rhannu adnoddau. Rydym wedi derbyn adborth yn dweud wrthym fod hon wedi bod yn ffynhonnell dda o gefnogaeth i nifer o staff yn ystod cyfnod heriol iawn.

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

- Mae'r holl staff sydd newydd eu penodi yn cwblhau sesiwn gynefino ar-lein trwy amgylchedd dysgu rhithwir Blackboard. Fel rhan o'r rhaglen hon mae'n ofynnol i staff gwblhau rhaglen hyfforddi cydraddoldeb ac amrywiaeth ar-lein y Brifysgol. Yn y cyfnod adrodd, cwblhaodd **455 (277 o ferched a 178 o ddynion)** sy'n aelodau staff yr hyfforddiant hwn (mae hyn yn ychwanegol at y **1,305 (790 o ferched a 515 o ddynion)** a gofnodwyd yn ystod y cyfnod adrodd diwethaf.
- Ar 22/02/2021, mae **61.2% o staff wedi cwblhau rhyw ffurf ar hyfforddiant cydraddoldeb (mae 62.4% o'r rheini'n ferched a 59.3% yn ddynion)**.
- Mae'r ddarpariaeth hyfforddiant cydraddoldeb wedi cael ei theilwra 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 Saesneg a Chymraeg yn cael eu cynnal. Mae hyfforddiant ychwanegol wedi'i deilwra ar gael os gwneir cais amdano i dimau penodol. Yn ystod y cyfnod adrodd mynychodd **14 aelod o staff** y gweithdai Cydraddoldeb i Reolwyr (7 merch a 7 dyn).
- Rhaid i bob aelod o staff sy'n rhan o'r broses Recriwtio a Dethol fynychu hyfforddiant ac yn ystod y cyfnod adrodd cwblhaodd 29 aelod o staff y gweithdy hwn.
- Lansiwyd ein hyfforddiant ar-lein newydd ar Ragfarn Ddiarwybod i'r Pwyllgor Gweithredu, i'r Deoniaid ac i Benaethiaid Ysgolion a Phenaethiaid Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. Ers Ebrill 2020, mae **589 (390 o ferched a 199 o ddynion)** aelod staff wedi cwblhau'r hyfforddiant hwn.
- Yn ystod blwyddyn academiaidd 2019 - 2020 cyfanswm nifer yr aelodau staff a gymerodd ran mewn unrhyw gwrs hyfforddi oedd **1380 (857 o ferched a 523 o ddynion)** - efallai bod rhai aelodau staff wedi bod ar fwy nag un cwrs ac roedd y gyfres o seminarau ar addysgu ar-lein yn hynod boblogaidd.



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.

Mae cwblhau Asesiadau Effaith Cydraddoldeb bellach yn gyffredin yn y Brifysgol, ac maent wedi cael eu cwblhau ym mhob maes gan gynnwys:

Ystyried adnewyddu adeiladau gyda'r Gwasanaethau Eiddo a Champws.

Adolygu'r Polisi Teithio a Chynhaliath gyda'r Adran Gyllid.

Datblygu Polisi newydd ar gyfer Gweithio Gartref gyda'r adran Adnoddau Dynol.

Adolygu polisïau Gweithio mewn Partneriaeth gyda'r Gyfarwyddiaeth Cyfathrebu, Marchnata a Recriwtio.

Datblygu Polisi Addasrwydd i Breswyl gyda'r Tîm Neuaddau Myfyrwyr.



ACHOSION FFURFIOL

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

Disgyblu 3 (2 ddyn, 1 ferch)

Cwyn x 2 (2 ferch)

Galluedd x 3 (1 dyn, 2 ferch)

Cyflwynwyd un achos i Dribiwnlys Cyflogaeth, yn honni gwahaniaethu ar sail anabledd, ond cafodd ei daflu allan gan y Gwasanaeth Tribiwnlysoedd.

ATODIAD 1

Mae cynnydd yn erbyn Amcanion Cydraddoldeb ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn dilyn fel Atodiad 1. Dyma'r cynllun gweithredu manwl sy'n sail i [Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024](#) a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2020 ar dudalennau gwe Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr adran Adnoddau Dynol.

ATODIAD 2

Data Cydraddoldeb Myfyrwyr (fel dogfen .pdf ar wahân).

Cynhyrchwyd yr adroddiad hwn mewn fformat hygyrch ac mae hefyd wedi'i gyhoeddi yn Saesneg.

Paratowyd a chyhoeddwyd gan adran Adnoddau Dynol Prifysgol Bangor a'i gymeradwyo gan y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Mawrth 2021.

