



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

Adroddiad Cydraddoldeb

Cyfnod adrodd data:
1 Awst 2020 - 31 Gorffennaf 2021

Ers 1884.

Rhagair



Fel yr arweinydd sefydliadol dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Prifysgol Bangor, mae'n bleser gennyf gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ar gyfer blwyddyn academaidd 1 Awst 2020 - 31 Gorffennaf 2021. Dyma'r ail Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol oddi fewn i gyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.

Mae effaith y pandemig COVID-19 wedi parhau i gyflwyno heriau i unigolion a chymunedau wrth i ni addasu ein bywydau, ein gwaith a'n hastudiaethau mewn ffyrdd na allai neb fod wedi'u rhagweld. Fel prifysgol rydym yn ymwybodol iawn o effaith anghymesur Covid-19 ar rai grwpiau gwarchodedig ac rydym wedi ymrwymo i ymgorffori ymarfer sy'n mynd i'r afael ag anghydraddoldeb ac sy'n hyrwyddo cynhwysiant i bawb. Mae hyn wedi arwain Prifysgol Bangor i ddatblygu ac esblygu atebion ymarferol a chefnogaeth unigol i staff a myfyrwyr ac mae wir wedi cynyddu pa mor gyflym mae newid yn digwydd i alluogi i waith ac astudiaethau fod yn fwy hyblyg a hygyrch.

**cydraddoldeb.
amrywiaeth.
cynhwysiad.**

Mae llawer y gall y brifysgol ei ddathlu hefyd gan fod y gwaith o ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi parhau er gwaethaf yr heriau, fel y dengys ein hadroddiad ar Amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024 yn Atodiad 1.

Mae materion cydraddoldeb wedi cael eu cryfhau ym mhob un o'n strategaethau, gan sicrhau bod rhoi ystyriaeth i amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd popeth a wnawn, er enghraifft, rydym wedi sefydlu Pwyllgor Pobl a Diwylliant. Rydym yn hynod falch o'r gwobrau yr ydym wedi eu cael sy'n dathlu ein hymrwymiad i gydraddoldeb rhyw ym Mangor. Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo'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'r ysgolion yn parhau i weithio tuag at wobrau ar lefel ysgol, ac rydym wedi ymrwymo i wneud cais am wobwr Arian yn ystod 2023.

Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiaw yn parhau i ostwng, a bellach mae'r bwlch canolrifol yn 5.7%, i lawr o 7.2%, a 10.8% yn 2020 a 2019 yn y drefn honno. Tra bo hyn yn gynydd da, rydym yn cydnabod fod angen gwneud rhagor ac rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â'r materion hynny a darparu profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol i'n holl staff a myfyrwyr. Dyma'r ail flwyddyn i ni adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd a'r flwyddyn gyntaf i ni adrodd ar y bwlch cyflog anableded.

Rydym wedi cymryd rhan yn y project cydweithredol Hil, Mynediad a Llwyddiant a ariennir gan HEFCW ac sy'n cael ei gynnal gan Advance HE, ac mae hynny wedi arwain at ddatblygu ein Cynllun Gweithredu Hil, ac rydym wedi ymrwymo i lofnodi'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn 2023.

Mae gwaith wedi dechrau i edrych ar arallgyfeirio'r cwricwlwm ac ystyried sut y gallwn fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad sy'n gysylltiedig â demograffeg rhai myfyrwyr, ac rydym wedi ymrwymo i ddatblygu ymhellach ar ein hymarfer cynhwysol o ran dysgu, addysgu ac asesu. Cam pwysig yn y gwaith hwn yw sicrhau bod y data a gasglwn yn gyflawn ac yn berthnasol er mwyn bod wedi ei seilio ar dystiolaeth, a'r camau nesaf fydd ystyried arferion gorau ac ymyriadau a all gefnogi pob myfyriwr i gyflawni ei lawn botensial.

Er ein bod wedi symud ymlaen gyda'r agenda hon ym Mangor, mae gennym ni dipyn o ffordd i fynd o hyd, a cheir canfyddiad bod ein pwyslais yn un adweithiol ac yn wir ar bapur (rheoliadau) yn unig. Mae angen i ni barhau i symud tuag at ddull ymyrrol, ond i wneud y newid sylweddol sydd ei angen bydd yn rhaid i ni addasu'r ffordd yr ydym wedi ymwneud â'r agenda hon a'r adnoddau sy'n ei chefnogi. I wneud hynny, mae'n bleser gennyf ddweud ein bod newydd benodi'r Athro Morag McDonald yn Ddirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol dros Amrywiaeth a Chynhwysiant. Ymhellach, mae Llywodraeth Cymru yn ddiweddar wedi cyhoeddi cyllid i gefnogi'r gwaith a wnawn ar gydraddoldeb hil.

Gobeithiwn fod yr adroddiad a gyflwynir yma yn amlygu'r camau breision yr ydym wedi'u gwneud ac yn dangos ein hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Fel Dirprwy Is-ganghellor rwy'n falch o'r gwaith mae'r brifysgol yn ei wneud i gryfhau a datblygu amrywiaeth a chynhwysiant.

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

Cynnwys

2	Rhagair gan yr Athro Nicky Callow
3	Cynnwys
4	Rhagarweiniad
5	Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
6	Trosolwg o Weithgarwch y Brifysgol (mwy o wybodaeth yn Atodiad 1)
7	Strwythurau
8	Cipolwg ar y Staff
9	Oed
12	Anabledd
15	Ethnigrwydd (Hil)
18	Rhywedd (Rhyw)
19	Beichiogrwydd a Mamolaeth a bod yn ystyriol o Deuluoedd
20	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog Anabledd
21	Crefydd, Cred a Diffyg Cred
22	Cyfeiriadedd Rhywiol
22	Traws
23	Recriwtio
25	Dyrchafiadau
25	Staff a Adawodd
28	Gwreiddio Cydraddoldeb
28	Asesiadau Effaith Cydraddoldeb
29	Achosion ffurfiol - Cwynion a Gweithdrefnau Disgyblu
29	Atodiad 1 - Cynnydd yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024 sy'n sail i'r Cynllun Gweithredu
29	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.

Rhagarweiniad

Mae gan Brifysgol Bangor, a sefydlwyd ym 1884, draddodiad hir o ragoriaeth academiaidd, a ffocws cryf ar brofiad myfyrwyr. Ar hyn o bryd mae tua 12,000 o fyfyrwyr yn astudio yn y brifysgol gyda thua 2,300 o staff wedi'u lleoli yn y tri choleg ac yn naw adran y Gwasanaethau 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 sefydliadau 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
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil - yn cynnwys ethnigrwydd neu darddiad cenedlaethol, lliw neu genedl
- Crefydd neu gred - yn cynnwys diffyg cred
- Rhywedd
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Traws

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, a gyhoeddir ym mis Mawrth 2022, yn cyflwyno gwybodaeth monitro cydraddoldeb am broffil amrywiaeth holl staff Prifysgol Bangor a gyflogwyd yn ystod blwyddyn academiaidd 2020 - 2021. 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 chynhwysoldeb 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 Blyneddol 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 22 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 parhau i ddatblygu 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'r data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd 1 Awst 2020 - 31 Gorffennaf 2021.
- 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: Adroddiad Ystadegol Staff 2021**'



Trosolwg o weithgarwch y brifysgol

Mae'r datblygiadau allweddol yn cynnwys:

Athena Swan 20/21

Yn dilyn adolygiad annibynnol, mae Siarter Cydraddoldeb Rhyw Athena Swan wedi'i thrawsnewid a chyhoeddwyd y fframwaith newydd, sy'n cynnwys prosesau a meini prawf diwygiedig, ym mis Mehefin 2021. Mae'r Siarter newydd yn addo bod yn fwy hyblyg, tryloyw a chefnogol. Fel aelod o'r Siarter gallwn ddisgwyl i Advance HE symud o fod yn aseswr i gynnig dull datblygiadol a chefnogol. Roedd Prifysgol Bangor yn falch iawn o gael llwyddiant triphlyg o ran gwobrau Athena Swan yn 20/21. Roedd yr Ysgol Gwyddorau Naturiol, yr Ysgol Gwyddorau Iechyd a'r Ysgol Gwyddorau Chwaraeon, Iechyd ac Ymarfer yn llwyddiannus yn eu ceisiadau am wobrau Efydd ym mis Tachwedd 2020. Mae'r gwobrau hyn yn cydnabod ymrwymiad parhaus yr ysgolion i gydraddoldeb rhywiol i staff a myfyrwyr. Mae'r ceisiadau llwyddiannus hyn yn golygu bod Prifysgol Bangor bellach yn meddu ar 7 gwobr Efydd ar lefel ysgol, ynghyd â gwobr sefydliadol Athena Swan Efydd a gafwyd ym mis Ebrill 2018. I adeiladu ar y llwyddiant hwn, mae Prifysgol Bangor yn gweithio tuag at wob'r Arian Athena Swan yn 2023.

Dyfarnodd Gweithgor Athena SWAN y Brifysgol "Ysgoloriaethau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 20/21" i dri o fyfyrwyr eithriadol Prifysgol Bangor. Mae'r ysgoloriaethau hyn yn talu am ffioedd llawn cwrs Meistr (hyfforddedig neu ymchwil). Dilyniant yw'r fenter hon o'r "ysgoloriaethau Merched mewn Gwyddoniaeth" a arferai fodoli. Yn unol â'r ehangu diweddar i siarter Athena SWAN mae'r ysgoloriaethau hyn bellach yn cwmpasu pob maes pwnc ac felly maent yn agored i israddedigion

Bangor o bob maes pwnc sy'n dymuno parhau â'u hastudiaethau ym Mangor. Rydym yn falch o fod wedi gallu gwneud yr ysgoloriaethau hyn yn fwy cynhwysol a pharhau i weithio gyda myfyrwyr i gefnogi ein cymuned gynhwysol ym Mhrifysgol Bangor.

Ym mis Mawrth 2021, ymunodd Prifysgol Bangor â dathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Merched 2021 (#ChooseToChallenge #IWD2021) drwy gynnal digwyddiad 'Dewis Herio' – sef sgwrs gan Marian Wyn Jones, Cadeirydd Cyngor Prifysgol Bangor. Yn llywyddu'r digwyddiad roedd yr Athro Nichola Callow (Dirprwy Is-ganghellor a Phennaeth y Coleg Gwyddorau Dynol) sy'n cadeirio Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y brifysgol. Mae'r digwyddiad blynyddol hwn yn darparu fforwm prifysgol gyfan ar gyfer trafod materion yn ymwneud â chydaddoldeb rhyw sy'n effeithio ar yr holl staff a myfyrwyr.

Swyddogaethau apvc newydd

Mae deg swydd Dirprwy Is-Ganghellor Cyswllt wedi'u penodi i canolbwyntio ar gyflawni yn erbyn yr allwedd a nodwyd themâu gan gynnwys un ar gyfer Amrywiaeth a hynhwysiant, un ar gyfer Cynaliadwyedd ac un ar gyfer Dinesig Cenhadaeth. Fel y cyfryw mae'r rhain yn rolau pwysig ar gyfer datblygu arweiniaeth proffesiynol a bydd yn rhan o'r cynllunio olyniaeth, cydraddoldeb ac amrywiaeth gan gynnwys y Gymraeg ac agenda dwyieithog y Prifysgol. O'r deg a benodwyd Mae 5 yn ferched a 5 yn ddynion gyda 3 yn rhugl Cymry Cymraeg a 2 ddysgwyr.

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. Ymgorfforir materion amrywiaeth a chynhwysiant o fewn nifer o adnoddau hyfforddi eraill i staff gan gynnwys y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr sy'n cynnwys segmentau ar wrthsemitiaeth, trais domestig ac effaith anabledd a gofalu. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am hyfforddiant staff yn nes ymlaen yn yr adroddiad hwn.

Amrywiaeth o ran aelodaeth grwpiau uwch

Mae rhai pethau cadarnhaol clir ar gyfer 20/21: cydbwysedd 50:50 rhwng y rhywiau yn y Senedd (39% o ferched oedd yn aelodau yn 19/20) ac yn y Pwyllgor Gweithredu 33% yw'r ganran o ferched (i fyny o 30% yn 19/20). Yn gyffredinol, ceir cydbwysedd da rhwng y rhywiau ar draws yr holl Grwpiau Strategaeth (45% yn ferched). Mae 29% o Benaethiaid Ysgol yn ferched; ac er bod gostyngiad o gymharu â 19/20 (36% o ferched) mae'n gynydd enfawr o gymharu â 18/19 lle mai dim ond 7% o'r Pensaethiaid Ysgol oedd yn ferched.

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

Mae gwaith wedi dechrau i edrych ar arallgyfeirio'r cwricwlwm ac ystyried sut y gallwn fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad sy'n gysylltiedig â demograffeg rhai myfyrwyr. Y cam cyntaf yn y gwaith hwn yw sicrhau bod y data a gasglwn yn gyflawn ac yn berthnasol fel ein bod yn deall y sefyllfa wirioneddol, a'r camau nesaf fydd ystyried arferion gorau ac ymyriadau a all gefnogi pob myfyriwr i gyflawni ei lawn botensial.

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 nifer o grwpiau ledled y Brifysgol yn 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 y Dirprwy Is-ganghellor, 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 y Deon Coleg, 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 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.

Yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024 rydym wedi gwneud ymrwymiad i sefydlu Pwyllgor Cydraddoldeb i'r Gwasanaethau Proffesiynol yn ystod blwyddyn academaidd 2021 – 2022.

Hyrwyddwyr cydraddoldeb

Mae saith aelod o staff yn Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ac yn cwrdd 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 Concordat Ymchwil ac Athena SWAN. Mae'r Rhwydwaith wedi parhau i ddatblygu, gan gwrdd bob deufis ac mae'n gweithredu fel cyfrwng ar gyfer cyfathrebu rhwng y 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.

Data cydraddoldeb staff

Yn dilyn mae data cydraddoldeb ein staff yn ôl nodwedd warchodedig ac yn ôl graddfa, math o rôl, math o gontract ac oriau gwaith. Mae pob adran yn dechrau gyda rhai pwyntiau o bwys wedi eu dilyn gan graffiau a siartiau. Os oes angen dadansoddi mwy, gellir gwneud hynny trwy ddefnyddio'r Tablau Data Agored sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn ar dudalen we Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr adran Adnoddau Dynol.



Cipolwg ar y staff

1 Awst 2020 - 31 Gorffennaf 2021

2304 o staff (cyfrif pennau)

Oedran cyfartalog mewn blynyddoedd = 44



Dynion = 45



Merched = 44

44

Oedran cyfartalog mewn blynyddoedd = 44

Anabledd

Nododd 9.59% o staff eu bod yn anabl (221 o staff)

Mae 87.80% ddim yn anabl (2023)

Roedd yn well gan 2.6% beidio â dweud (60)

Rhywedd/Rhyw

59.6% yn ferched (1373 o staff) / 40.4% yn ddynion (931)



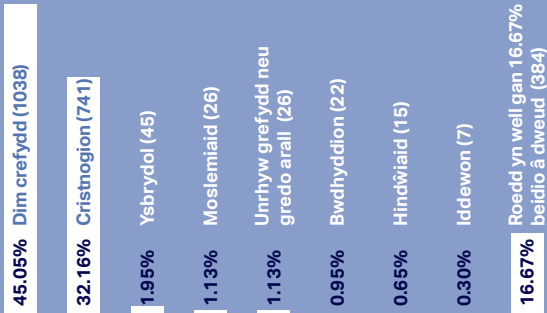
Hil/Ethnigrwydd

6.86% BAME (158 staff)

0.87% Roedd yn well gan 0.87% beidio â dweud (20)

92.27% Gwyn (2126)

Crefydd, cred a diffyg cred



Cyfeiriadedd rhywiol

	%	Staff
Heterorywiol	76.26	(1757)
Deurywiol	1.78	(41)
Dynion hoyw	1.52	(35)
Merched hoyw/lesbiaid	0.87	(20)
Arall	0.65	(15)
Roedd yn well gan beidio â dweud	18.92	(436)

Traws

	%	Staff
O'r un rhyw a phan gawsant eu geni	91.23	(2102)
Rhyw gwahanol i pan gawsant eu geni	0.43	(10)
Roedd yn well beidio â dweud	8.33	(192)

Math o contract

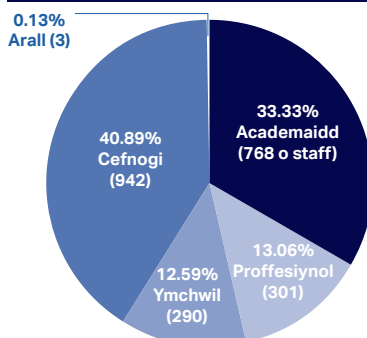
63% (1451 o staff)

37% (853 o staff)

Parhaol

Contract Cyfnod Penodol

Math o swydd



Llawm amser / rhan amser

Mae 58.51% yn gweithio'n llawn amser (1348 o staff)
Mae 41.49% yn gweithio'n rhan amser (956)
O'r 956 o staff rhan amser:
Mae 71.03% yn ferched (679)
Mae 28.66% yn ddynion (274)
Mae 0.31% yn arall (3)

Dosbarthiad graddfeydd

G001 - 3.21%	G010 - 1.22%
G002 - 6.90%	GP01 - 2.99%
G003 - 3.30%	GP02 - 1.09%
G004 - 6.38%	GP03 - 0.30%
G005 - 8.07%	
G006 - 15.97%	
G007 - 27.08%	
G008 - 13.50%	
G009 - 9.51%	
Academyddion clinigol eraill - 0.48%	



Oedran

01

Oedran cyfartalog yr holl staff ar 1 Awst 2020 mewn blynyddoedd

Yr holl staff	44 oed
Dynion	45 oed
Merched	44 oed

Ar 1 Awst 2020, oedran cyfartalog yr holl staff oedd 44 oed, mae hyn yr un fath â'r flwyddyn flaenorol ond mae wedi cynyddu mymryn ers dechrau cofnodi'r oedran cyfartalog yn 2019 pan oedd yn 43.2 oed. Oed canolrifol ein staff hefyd oedd 44 oed.

02

Yr holl staff yn ôl ystod oedran

16-24	6.3%
25-34	20.0%
35-44	24.0%
45-54	24.8%
55-64	19.5%
65+	5.4%

Mae'r gyfran uchaf o'n staff (24.78%) yn yr ystod oedran 45 – 54, sef yr un grŵp â'r llynedd, gyda'r grŵp 35 – 44 oed yn dilyn yn agos sy'n cynnwys 23.96% o staff.

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 a gyhoeddwyd yn 2021, i 5.38% nawr.

03

Ystod oedran yn ôl rhywedd mewn %

16-24	Benywaidd	4.2%
	Gwrywaidd	2.1%
25-34	Benywaidd	11.4%
	Gwrywaidd	8.6%
35-44	Benywaidd	14.9%
	Gwrywaidd	9.0%
45-54	Benywaidd	14.9%
	Gwrywaidd	9.7%
55-64	Benywaidd	11.2%
	Gwrywaidd	8.3%
65+	Benywaidd	2.8%
	Gwrywaidd	2.6%

Mewn adroddiadau cyn 2021 roedd gennym fwy o fenywod na dynion ym mhob ystod oedran ar wahân i 65+ oed, sef yr eithriad cyn hyn. Fodd bynnag, eleni, am y tro cyntaf mae gennym fwy o fenywod na dynion yn y grŵp oedran 65+ hefyd.



04

Ystod oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 +	Cyfanswm
G001	42	15	3	4	9	1	74
G002	22	22	26	35	44	10	159
G003	14	14	8	18	20	2	76
G004	21	43	33	24	19	7	147
G005	15	45	36	57	27	6	186
G006	29	109	82	66	55	27	368
G007	3	166	188	144	90	33	624
G008		34	90	98	75	14	311
G009		10	72	71	59	7	219
G010		2	3	11	12		28
GP01			8	27	28	6	69
GP02				13	4	8	25
GP03				1	4	2	7
Academydd clinigol		1	3	2	4	1	11
Cyfanswm	146	461	552	571	450	124	2304

Fel yn y blynyddoedd diwethaf, mae'r gyfran uchaf y staff rhwng 16 a 24 oed ar raddfa 1. Mae'r cyfrannau uchaf o staff yn ystodau oedran 25 - 34 a 35 - 44 mewn rolau graddfa 7.

05

Ystodau oedran yn ôl math o swydd

Oedran	ACADEMIG	ERAILL	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGAETH	CYF
16 - 24	2		1	17	126	146
25 - 34	99	1	32	121	208	461
35 - 44	209		80	83	180	552
45 - 54	210		116	43	202	571
55 - 64	188		67	22	173	450
65 +	60	2	5	4	53	124
Cyfanswm	768	3	301	290	942	2304

- 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, a hynny 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.**
- Eleni mae newid yn nosbarthiad oedran y staff cefnogi gyda'r mwyafrif bellach yn y grŵp oedran 25 - 34 wedi eu dilyn gan grŵp oedran 45 - 54 (cyn hyn roedd y rhan fwyaf o'r staff cefnogi yn y grŵp oedran 45 - 54, wedi eu dilyn yn agos gan grŵp oedran 25 - 34). Grwpiau oedran 35 - 44 oed a 55 - 64 oed sydd nesaf gyda niferoedd tebyg iawn.

06

Ystodau oedran yn ôl math o gontract mewn %

16-24	Cyfnod penodol	3.78%
	Parhaol	2.56%
25-34	Cyfnod penodol	11.76%
	Parhaol	8.25%
35-44	Cyfnod penodol	8.68%
	Parhaol	15.28%
45-54	Cyfnod penodol	5.38%
	Parhaol	19.40%
55-64	Cyfnod penodol	4.90%
	Parhaol	14.63%
65+	Cyfnod penodol	2.52%
	Parhaol	2.86%

07

Ystod oedran yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

16-24	Llawn amser	2.4%
	Rhan amser	3.9%
25-34	Llawn amser	12.7%
	Rhan amser	7.3%
35-44	Llawn amser	14.8%
	Rhan amser	9.2%
45-54	Llawn amser	17.3%
	Rhan amser	7.5%
55-64	Llawn amser	10.5%
	Rhan amser	9.1%
65+	Llawn amser	0.9%
	Rhan amser	4.5%

08

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

16-24	Benywaidd	6.5%
	Gwrywaidd	2.9%
25-34	Benywaidd	12.6%
	Gwrywaidd	5.0%
35-44	Benywaidd	17.5%
	Gwrywaidd	4.6%
45-54	Benywaidd	13.8%
	Gwrywaidd	4.1%
55-64	Benywaidd	14.7%
	Gwrywaidd	7.1%
65+	Benywaidd	6%
	Gwrywaidd	4.9%

- O'r holl staff mae 58.51% yn gweithio'n llawn amser a 41.49% yn gweithio'n rhan amser, gydag ychydig iawn o newid ers y llynedd. Ar draws Sefydliadau Addysg Uwch y Deyrnas Unedig sy'n adrodd i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), mae 67.2% o staff yn gweithio'n llawn amser a 32.8% o staff yn gweithio'n rhan amser.
- O'r 41.49% o staff sy'n gweithio'n rhan amser, mae 71% yn ferched a 29% yn ddynion.
- Mae merched yn gweithio'n rhan amser ar gyfraddau sylweddol uwch na dynion ym mhob ystod oedran.
- O blith y staff rhan amser yn unig, mae'r gwahaniaeth mwyaf rhwng dynion a merched yn ôl oedran yn y grŵp oedran 35 – 44 lle mae 17.47% o staff rhan amser yn fenywod a 4.6% o staff rhan amser yn 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, mae hyn yn yr un fath â'r llynedd.

Dywed y [Swyddfa Ystadegau Gwladol](#) fod, yn y Deyrnas Unedig, "mae'r grwpiau oedran eang ym mhoblogaeth y Deyrnas Unedig yn newid ar gyfraddau gwahanol, gyda nifer y rhai 65 oed a hŷn yn tyfu'n gyflymch na'r rhai o dan 65 oed."

"Cynyddodd oedran canolrifol poblogaeth y Deyrnas Unedig o 40.3 oed yng nghanol 2019 i 40.4 oed yng nghanol 2020. O blith gwledydd y Deyrnas Unedig, Cymru oedd â'r oedran canolrif uchaf (42.4 oed), ac yna'r Alban (42.1 oed), Lloegr (40.2 oed) a Gogledd Iwerddon (39.2 oed)".



Anabledd

09

Yr holl staff yn ôl anabledd

Mae 221 aelod o staff wedi datgan eu bod yn anabl (9.59% o'r holl staff)

Anabl	9.6%
Gwrthodwyd gwybodaeth	2.6%
Dim anabledd hysbys	87.8%

- Mae 9.6% o staff y brifysgol wedi datgan eu bod yn anabl. Mae hyn yn cymharu â 5.5% o staff sy'n gweithio mewn addysg uwch ledled y Deyrnas Unedig a 6.7% mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru.
- Ym Mangor mae nifer y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd wedi cynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn o 8.7% yn adroddiad 2021, 7.6% yn adroddiad 2020 a 6.9% yn adroddiad 2019.
- 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 2.6% o staff y brifysgol ddewisodd beidio â darparu gwybodaeth sy'n ymwneud ag anabledd.

10

Yr holl staff yn ôl math o anabledd mewn %

Categori anabledd	% yr holl staff
Anabledd, amhariad neu gyflwr meddygol sydd heb ei restru uchod	1.69%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hirdymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	2.21%
Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder ysbryd, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	1.65%
Amhariad corfforol neu broblem symudedd megis anhawster wrth ddefnyddio'r coesau a'r breichiau neu eu bod yn defnyddio cadair olwyn neu faglau	0.26%
Amhariad cymdeithasol/cyfathrebu, megis syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectwm awtistiaeth	0.17%
Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	2.43%
Dall neu gyda nam difrifol ar y golwg na ellir ei wella gyda sbectol	0.09%
Byddar, neu gyda nam difrifol ar y clyw	0.26%
Anabledd dysgu cyffredinol, megis syndrom Down	0.13%
Dau amhariad neu ragor a/neu gyflyrau meddygol sy'n eich gwneud yn anabl	0.69%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	2.60%
Dim anabledd hysbys	87.80%
Cyfanswm	100.00%

11

Anabledd yn ôl ystod oedran

Statws	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 +	Cyfanswm
Anabl	23	65	40	39	36	18	221
Gwrthodwyd gwybodaeth	6	11	12	18	11	2	60
Dim anabledd hysbys	117	385	500	514	403	104	2023
Cyfanswm	146	461	552	571	450	124	2304

- Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn y grŵp oedran 25 - 34 oed.

12

Anabledd yn ôl graddfa mewn %

Gradd	Anabl	Gwrthodwyd gwybodaeth	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
G001	0.4%	0.3%	2.5%	3.2%
G002	0.9%	0.4%	5.6%	6.9%
G003	0.6%	0.2%	2.6%	3.3%
G004	1.1%	0.1%	5.2%	6.4%
G005	1.0%	0.2%	6.9%	8.1%
G006	1.6%	0.3%	14.1%	16.0%
G007	2.3%	0.7%	24.1%	27.1%
G008	0.7%	0.2%	12.5%	13.5%
G009	0.7%	0.2%	8.6%	9.5%
G010	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%
GP01	0.1%	0.0%	2.9%	3.0%
GP02	0.1%	0.0%	0.9%	1.1%
GP03	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
Academydd clinigol	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%
Total	9.6%	2.6%	87.8%	100.0%

- Ar draws sefydliadau addysg uwch Cymru, canolrif y Bwlch Cyflog Anabledd yw 8.4% a'r cymedr yw 8.1%. Mae'n debygol fod hyn oherwydd dosbarthiad y staff sy'n nodi eu bod yn anabl ar draws ein graddfeydd. Ym Mangor mewn rhai graddfeydd nid oes unrhyw staff wedi nodi eu bod yn anabl h.y. Graddfa 10 (Cyfarwyddwyr), GP03 (y raddfa Athrawol uchaf) ac 'Academydd clinigol arall'. Dim ond 0.1% o staff ar raddfeydd GP01 a GP02 sydd wedi nodi eu bod yn anabl.



13

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

Anabl	Llawn amser	5.0%
	Rhan amser	4.6%
Gwrthodwyd gwybodaeth	Llawn amser	1.5%
	Rhan amser	1.1%
Dim anabledd hysbys	Llawn amser	52.0%
	Rhan amser	35.8%

- 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.

14

Anabledd fesul math o swydd mewn %

Anabl	Academaidd	2.5%
	Proffesiynol	0.9%
	Ymchwil	1.0%
	Cefnogol	5.3%
Gwrthodwyd gwybodaeth	Academaidd	0.7%
	Proffesiynol	0.2%
	Ymchwil	0.3%
	Cefnogol	1.4%
Dim anabledd hysbys	Academaidd	30.2%
	Proffesiynol	12.0%
	Ymchwil	11.3%
	Cefnogol	34.3%

- Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn gweithio mewn rolau cefnogi.

15

Anabledd fesul math o gontract mewn %

Dim anabledd hysbys	Parhaol	55.7%
	Cyfnod penodol	32.1%
Gwrthodwyd gwybodaeth	Parhaol	1.8%
	Cyfnod penodol	0.8%
Anabl	Parhaol	5.5%
	Cyfnod penodol	4.1%

- Ym mis Mawrth 2022, am y tro cyntaf rydym wedi adrodd ar y **Bwlch Cyflog Anabledd** ar lefel sefydliadol **sef: canolrif – 16.8%, cymedr 12.9%**. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn yr **Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021**.





Hil / Ethnigrwydd

16

Grwpiau ethnigrwydd eang yr holl staff mewn %

Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	6.9%
Gwrthodwyd gwybodaeth	0.9%
Gwyn	92.3%

- Mae 6.9% o staff y brifysgol yn nodi eu bod yn bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol, mae'r ffigur hwn wedi cynyddu'n raddol flwyddyn ar ôl blwyddyn o 5.4% yn 2014.
- Mae hyn yn is na'r cyfartaledd ar draws sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig ar gyfer staff o gymunedau ethnig lleiafrifol sy'n wladolion y Deyrnas Unedig (10.8%) a staff o gymunedau ethnig lleiafrifol nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig (32.3%). Ond yn uwch o ran gwladolion y Deyrnas unedig yng Nghymru (4.8%). O ran y cyd-destun lleol mae [StatsCymru](#) yn amcangyfrif bod 3.3% o boblogaeth Gwynedd o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- Dim ond 0.9% o staff sydd wedi gwrthod datgelu eu hethnigrwydd.

Ethnigrwydd (yn ol HESA)	% o'r holl staff
Arabaid	0.69%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Bangladeshaid	0.13%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Indiaidd	1.04%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Pacistanaid	0.35%
Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd	0.48%
Du neu Ddu Prydeinig - Caribiaidd	0.04%
Tseiniaidd	1.17%
Gwrthodwyd gwybodaeth	0.87%
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	0.35%
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	0.04%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	0.30%
Cefndir Asiaidd arall	0.87%
Cefndir Du Arall	0.04%
Cefndir ethnig arall	0.56%
Cefndir cymysg arall	0.78%
Gwyn	92.27%

Cyfanswm	100.00%
-----------------	----------------

*Mae yna nifer o broblemau ynghlwm â grwpio unigolion yn gategorïau mwy. Nid yw'r data a gyflwynir yn yr adroddiad hwn 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 dybiaeth 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 byddai'r unigolion yn 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 niferoedd bach, rydym wedi grwpio staff o gymunedau ethnig lleiafrifol gyda'i gilydd at ddibenion yr adroddiad hwn.



17

Cenedligrwydd ac ethnigrwydd eang mewn %

Labeli'r Rhessi	EU	RoW	UK	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	0.17%	3.60%	3.08%	6.86%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.09%	0.04%	0.69%	0.83%
Gwyn	6.51%	2.21%	83.59%	92.31%
Cyfanswm	6.77%	5.86%	87.36%	100.00%

- 6.8% yw canran yr aelodau staff o'r Undeb Ewropeaidd sydd ychydig yn is na'r ganran o 7% y llynedd.

*Mae yna nifer o broblemau ynghlwm â grwpio unigolion yn categorïau mwy. Nid yw'r data a gyflwynir yn yr adroddiad hwn 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 dybiaeth 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 byddai'r unigolion yn 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 niferoedd bach, rydym wedi grwpio staff o gymunedau ethnig lleiafrifol gyda'i gilydd at ddiibenion yr adroddiad hwn.

18

Ethnigrwydd yn ôl graddfa mewn %

Gradd	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Gwrthodwyd gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
G001	0.13%	0.04%	3.04%	3.21%
G002	0.52%	0.00%	6.38%	6.90%
G003	0.00%	0.04%	3.26%	3.30%
G004	0.09%	0.00%	6.29%	6.38%
G005	0.22%	0.04%	7.81%	8.07%
G006	1.17%	0.17%	14.63%	15.97%
G007	2.34%	0.22%	24.52%	27.08%
G008	1.04%	0.09%	12.37%	13.50%
G009	0.82%	0.26%	8.42%	9.51%
G010	0.09%	0.00%	1.13%	1.22%
GP01	0.30%	0.00%	2.69%	2.99%
GP02	0.04%	0.00%	1.04%	1.09%
GP03	0.00%	0.00%	0.30%	0.30%
Academydd clinigol	0.09%	0.00%	0.39%	0.48%
Cyfanswm	6.86%	0.87%	92.27%	100.00%

- Mae mwyafrif y staff o gymunedau ethnig lleiafrifol ym Mhrifysgol Bangor wedi'u clystyru ar raddfeydd 7, 6, 8 a 9.



19

Ethnigrwydd yn ôl math o swydd mewn %

Ethnigrwydd	Academaidd	Eraill	Proffesiynol	Ymchwil	Cefnogol	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	2.56%	40.00%	0.26%	2.21%	1.82%	6.86%
Gwrthodwyd gwybodaeth	0.43%	0.00%	0.09%	0.13%	0.22%	0.87%
Gwyn	30.34%	0.13%	12.72%	10.24%	38.85%	92.27%
Cyfanswm	33.33%	0.13%	13.06%	12.59%	40.89%	100.00%

- Fel yn y blynyddoedd diweddar, y 'math o swydd' sydd â'r gyfran uchaf o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yw'r grŵp academaidd, ac yna staff mewn rolau ymchwil.

20

Ethnigrwydd yn ôl math o gontract mewn %

Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Cyfnod penodol Parhaol	4.0% 2.8%
Gwrthodwyd gwybodaeth	Cyfnod penodol Parhaol	0.3% 0.6%
Gwyn	Cyfnod penodol Parhaol	32.7% 59.5%

21

Ethnigrwydd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Llawn amser Rhan amser	4.6% 2.3%
Gwrthodwyd gwybodaeth	Llawn amser Rhan amser	0.7% 0.2%
White	Llawn amser Rhan amser	53.3% 39.0%

- Mae staff sy'n gweithio mewn sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig wedi dod yn fwyfwy amrywiol o ran ethnigrwydd, gyda chynnydd yn nifer y staff o gymunedau ethnig lleiafrifol. Fodd bynnag, mae anghydraddoldebau'n parhau, gyda chyfrannau is o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol, yn wladolion y Deyrnas Unedig ac yn rai nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig, na staff gwyn mewn swyddi uwch reolwyr, ac ar fandiau cyflog uwch.
- O ran staff ar lefel athro, yn ystod y cyfnod adrodd, roedd gennym 101 o Athrawon ac o'u plith roedd 35 yn Athrawon benywaidd (35% o'r holl athrawon) a 65 yn Athrawon gwrywaidd (65% o'r holl athrawon). Mae hyn yn cymharu â fffigur y Deyrnas Unedig o 63.5% o'r holl athrawon yn ddynion Gwyn, 25.6% yn ferched Gwyn, 8.1% yn ddynion o gymunedau ethnig lleiafrifol a 2.7% yn ferched o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- Ym Mhrifysgol Bangor, o'r 7.92% o Athrawon o gymunedau ethnig lleiafrifol, mae 4.95% yn ddynion a 2.97% yn ferched.
- Ym mis Mawrth 2021, gwnaethom ddechrau adrodd ar y **Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** ar lefel sefydliadol. Yn 2021 **-1.7% oedd y canolrif a -12.1% oedd y cymedr**. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn yr **Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021**. Mae hyn yn cymharu â sefydliadau addysg uwch ar draws Cymru sydd â **chanolrif bwlch cyflog ethnigrwydd o -11.9%** a chymedr bwlch cyflog ethnigrwydd o **-12.3%** (Mae bylchau cyflog ethnigrwydd negyddol yn golygu bod staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol sy'n wladolion y Deyrnas Unedig ar gyfartaledd yn cael mwy o gyflog na staff gwyn sy'n wladolion y Deyrnas Unedig.)



Rhywedd

22

Yr holl staff yn ôl rhywedd mewn %

Gwrywaidd	40.4%
Benywaidd	59.6%

- Cyfanswm y ganran o staff benywaidd yn y brifysgol yw 59.6% sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, sef 54%, a ffigur Cymru, sef 55.2%

23

Rhywedd yn ôl graddfa mewn %

Gradd	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
G001	2.26%	0.96%	3.22%
G002	4.57%	2.35%	6.92%
G003	0.96%	2.35%	3.31%
G004	4.44%	1.96%	6.40%
G005	5.61%	2.48%	8.09%
G006	11.14%	4.83%	15.97%
G007	17.10%	9.92%	27.02%
G008	7.18%	6.35%	13.53%
G009	4.09%	5.40%	9.49%
G010	0.61%	0.61%	1.22%
GP01	1.17%	1.83%	3.00%
GP02	0.30%	0.74%	1.04%
GP03	0.04%	0.26%	0.30%
Academydd clinigol	0.13%	0.35%	0.48%
Cyfanswm	59.62%	40.38%	100.00%

24

Rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	52	22	74
G002	105	54	159
G003	22	54	76
G004	102	45	147
G005	129	57	186
G006	256	111	368
G007	393	228	624
G008	165	146	311
G009	94	124	219
G010	14	14	28
GP01	27	42	69
GP02	7	17	25
GP03	1	6	7
Academydd clinigol	3	8	11
Cyfanswm	1370	928	2304

- Ym Mhrifysgol Bangor, 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 academaidd uwch, fodd bynnag, yn achos staff uwch proffesiynol (graddfa 10) mae nifer tebyg o ddynion a merched.

*Mae yna nifer o broblemau ynghlwm â grwpio unigolion yn categorïau mwy. Nid yw'r data a gyflwynir yn yr adroddiad hwn 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 ymleiddio ac arwahanu a achosir gan agweddau tuag at ethnigrwydd unigolyn. Rydym yn cydnabod cyfyngiadau'r term hwn, yn enwedig:

- y dybiaeth 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 byddai'r unigolion yn 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 niferoedd bach, rydym wedi grwpio staff o gymunedau ethnig lleiafrifol gyda'i gilydd at ddibenion yr adroddiad hwn.

25

Rhywedd fesul math o swydd mewn %

Academaidd	Benywaidd	18.1%
	Gwrywaidd	15.3%
Proffesiynol	Benywaidd	8.1%
	Gwrywaidd	5.0%
Ymchwil	Benywaidd	6.6%
	Gwrywaidd	5.9%
Cefnogol	Benywaidd	26.8%
	Gwrywaidd	14.2%

- Cyflogir mwyafrif y staff benywaidd yn y brifysgol mewn swyddi cefnogi (26.8%). Mae'r nifer uchaf o staff gwrywaidd yn ôl math o swydd wedi eu dosbarthu'n gyfartal rhwng swyddi academaidd a swyddi cefnogi (15.3% ac 14.2%).

26

Rhywedd yn ôl contract parhaol neu gontract gyfnod penodol mewn %

Cyfnod penodol	Benywaidd	22.8%
	Gwrywaidd	14.2%
Parhaol	Benywaidd	36.9%
	Gwrywaidd	26.2%

27

Rhywedd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

Llawn amser	Benywaidd	30.1%
	Gwrywaidd	28.5%
Rhan amser	Benywaidd	29.5%
	Gwrywaidd	11.9%

- Mae 29.5% o'r holl ferched yn gweithio'n rhan amser o gymharu ag 11.9% o ddynion.
- 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 academaidd, yn enwedig ar raddfeydd Athrawol. 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.
- O ran staff ar lefel athro, yn ystod y cyfnod adrodd, roedd gennym 101 o Athrawon ac o'u plith roedd 35 yn Athrawon benywaidd (35% o'r holl athrawon) a 65 yn Athrawon gwrywaidd (65% o'r holl athrawon). Mae hyn yn cymharu â ffigwr y Deyrnas Unedig o 63.5% o'r holl athrawon yn ddynion Gwyn, 25.6% yn ferched Gwyn, 8.1% yn ddynion o gymunedau ethnig lleiafrifol a 2.7% yn ferched o gymunedau ethnig lleiafrifol.

Beichiogrwydd a mamolaeth

Cymerodd 24 o ferched absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.
Cymerodd 18 o ddynion absenoldeb tadolaeth.
Cymerodd 0 o bobl absenoldeb rhiant a rennir.
Cymerodd 2 absenoldeb rhiant
Cymerodd 3 absenoldeb mabwysiadu.

Byddwn yn rhoi sylw i godi ymwybyddiaeth a chynyddu'r nifer sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn ystod cyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024. (Mae ffigurau isel neu sero yn unol â'r nifer sy'n manteisio ar absenoldeb rhiant a rennir yn genedlaethol.)





Bwlch cyflog rhwng y rhywiau, bwlch cyflog ethnigrwydd a bwlch cyflog anabledd

I grynhoi, canfu **Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021** a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021, gan ddefnyddio data o'r dyddiad ciplun sef 31 Mawrth 2021, fod **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn bodoli ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol aelodau staff gwrywaidd 5.7% yn uwch** na chyflog aelodau staff benywaidd (mae'r bwlch cyflog yn parhau i leihau flwyddyn ar ôl blwyddyn, o 7.2% yn 2020 a 10.8% yn 2019).

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%.

Ar gyfer **Sefydliadau Addysg Uwch ar draws y Deyrnas Unedig, canolrif y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yw 11.1% a chymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 15.7%. Ar gyfer Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru, canolrif y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yw 11.1% hefyd a chymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 15.8%.**

Ers mis Mawrth 2021, yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym wedi dechrau cyhoeddi bwlch cyflog ethnigrwydd ar y lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** yw -1.7%.

Ers mis Mawrth 2022, hefyd yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym wedi dechrau cyhoeddi bwlch cyflog anabledd ar y lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Anabledd** yw 16.8%.

Ceir rhagor o wybodaeth am y bylchau cyflog a dadansoddiad manwl yn **Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021**.



Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched 2021



Ffigur 30: Ffotograff o Marian Wyn Jones, un o'r siaradwyr ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched Mawrth 2021.

Ym mis Mawrth 2021, ymunodd Prifysgol Bangor â dathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Merched 2021 #ChooseToChallenge #IWD2021 drwy gynnal digwyddiad 'Dewis Herio' – sef sgwrs gan Marian Wyn Jones, Cadeirydd Cyngor Prifysgol Bangor. Yn llywyddu'r digwyddiad roedd yr Athro Nichola Callow (Dirprwy Is-ganghellor a Phennaeth y Coleg Gwyddorau Dynol) sy'n cadeirio Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y brifysgol. Mae'r digwyddiad blynyddol hwn yn darparu fforwm prifysgol gyfan ar gyfer trafod materion yn ymwneud â chydaddoldeb rhyw sy'n effeithio ar yr holl staff a myfyrwyr.



Ffotograffau o dair myfyrwraig yn derbyn Ysgoloriaethau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Dyfarnwyd tair Ysgoloriaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i raddedigion eithriadol 2020 Prifysgol Bangor.

Ch-Dd: Abi Cousins, Olaitan Olawande a Georgina Sidley-Brooks. Bydd yr ysgoloriaethau, sy'n talu ffioedd llawn y cyrsiau, yn galluogi'r myfyrwyr dawrus a brwdfrydig hyn barhau â'u hastudiaethau ac maent bellach wedi cofrestru ar gyrsiau ôl-radd ym Mangor.



Crefydd a chred

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 16.7%, gostyngiad bach ar 17.2% 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.

28

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

Unrhyw grefydd neu gred arall	1.1%
Bwdhaidd	1.0%
Cristion	32.2%
Hindw	2.0%
Gwrthodwyd gwybodaeth	16.7%
Iddewig	0.3%
Mwslemaidd	1.1%
Dim crefydd	45.1%
Ysbrydol	0.7%

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 greddau a thraddodiadau sy'n cael 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 gymharu'r nodweddion hyn.

Y ffigur ar gyfer 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth' ar gyfer y cyfnod adrodd yw 18.9%, gostyngiad ar 20.18% 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.



Fotograff o faner enfys yn hedfan uwchben Prif Adeilad y Celfyddydau

29

Yr holl staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol mewn %

Arall	0.7%
Gwrthodwyd gwybodaeth	18.9%
Heterorywiol	76.3%
Menyw hoyw/lesbaidd	0.9%
Dyn hoyw	1.5%
Deurywiol	1.8%

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 gymharu'r nodweddion hyn.

91.23% o'r un rhyw a gofnodwyd pan gawsant eu geni (2102 o staff)
 0.43% rhyw gwahanol i'r hyn a gofnodwyd pan gawsant eu geni (10)
 Roedd yn well gan 8.33% beidio â dweud (192)

Cafodd **Polisi a Gweithdrefn Trawsrywedol** i gefnogi staff, eu datblygu a'u cymeradwyo gan yr Undebau Llafur a'u cyhoeddi ar ein gwefan ym mis Ionawr 2019, a byddant yn cael eu hadolygu eleni. Mae gennym hefyd **Bolisi Cydraddoldeb i Fyfyrrwyr Traws**.





Recriwtio

Yn ystod y flwyddyn academiaidd yr adroddir arni, cafodd 301 o swyddi eu hysbysebu. Roedd **2941** o ymgeiswyr (efallai y bydd rhai ymgeiswyr wedi gwneud cais am fwy nag un swydd wag ac os felly byddant yn cael eu cyfrif fwy nag unwaith). Penodwyd (cyflogwyd) **249** o bobl.

30

Pob ymgeisydd yn ôl rhywedd mewn %

Gwrywaidd	51.6%
Benywaidd	47.4%
Gwrthodwyd gwybodaeth	1.0%

31

Canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd mewn %

Statws cais	Gwrthodwyd			
	Benywaidd	Gwrywaidd	gwybodaeth	Cyfanswm
Wedi cau	0.31%	0.34%	0.03%	0.68%
Penodwyd	5.13%	2.99%	0.34%	8.47%
Dal yn broses	4.93%	5.10%	0.17%	10.20%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.10%	0.10%	0.00%	0.20%
Gwrthodwyd y swydd	0.44%	0.51%	0.00%	0.95%
Wedi cynnig y swydd	0.10%	0.10%	0.03%	0.24%
Cais anaddas	33.80%	40.60%	0.44%	74.84%
Tynnodd yr ymgeisydd yn ol	2.58%	1.84%	0.00%	4.42%
Cyfanswm	47.40%	51.58%	1.02%	100.00%

32

Pob ymgeisydd yn ôl anabledd mewn %

Anabl	9.47%
Gwrthodwyd gwybodaeth	3.66%
Dim anabledd hysbys	86.87%

33

Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd mewn %

Statws cais	Gwrthodwyd			
	Anabl	gwybodaeth	hysbys	Cyfanswm
Wedi cau	0.03%	0.10%	0.54%	0.68%
Penodwyd	0.85%	0.54%	7.07%	8.47%
Dal yn broses	1.19%	0.48%	8.53%	10.20%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.00%	0.00%	0.20%	0.20%
Gwrthodwyd y swydd	0.07%	0.00%	0.88%	0.95%
Wedi cynnig y swydd	0.00%	0.07%	0.17%	0.24%
Cais anaddas	5.81%	4.08%	64.94%	74.84%
Tynnodd yr ymgeisydd yn ol	0.20%	0.20%	4.01%	4.42%
Cyfanswm	8.16%	5.47%	86.37%	100.00%

34

Pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd mewn %

Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	31.6%
Gwrthodwyd gwybodaeth	4.9%
Gwyn	63.5%

Penodwyd (cyflogwyd) **249** o bobl, o'r rhain:

Roedd 60.6% yn ferched
roedd 35.3% yn ddynion
ni ddatgelodd 4% eu rhyw.

Doedd 83.5% ddim yn anabl
nododd 10% eu bod yn anabl
ni ddatgelodd 6.4% eu statws anabledd.

Roedd 83.9% yn wyn
roedd 9.2% o gymunedau ethnig lleiafrifol
ni roddodd 6.8% wybodaeth am ethnigrwydd.

35

Canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd mewn %

Statws cais	Cymunedau			
	Ethnig Lleiafrifol	Gwrthodwyd gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
Wedi cau	0.41%	0.07%	0.20%	0.68%
Penodwyd	0.78%	0.58%	7.11%	8.47%
Dal yn broses	3.88%	0.61%	5.71%	10.20%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.03%	0.03%	0.14%	0.20%
Gwrthodwyd y swydd	0.34%	0.03%	0.58%	0.95%
Wedi cynnig y swydd	0.07%	0.03%	0.14%	0.24%
Cais anaddas	25.16%	3.40%	46.28%	74.84%
Tynnodd yr ymgeisydd yn ol	0.92%	0.10%	3.40%	4.42%
Cyfanswm	31.59%	4.86%	63.55%	100.00%





Staff a adawodd / Dyrchafiadau

Staff a adawodd y Brifysgol

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2020 - 2021, gadawodd **371** o staff eu cyflogaeth yn y brifysgol sy'n cyfateb i **16.1%** o'r holl staff.

36

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

Marwolaeth	0.0%
Diswyddiad	0.81%
Diwedd contract cyfnod penodol	35.04%
Ymddiswyddiad	34.23%
Ymddeoliad	1.89%
Diswyddiad gwirfoddol	27.76%

Y rheswm uchaf dros adael yn gyffredinol oedd oherwydd **Diwedd Contract Cyfnod Penodol** (35%) ac yna **Ymddiswyddiad** (34.2%) a **Diswyddiad Gwirfoddol** (27.8%).

37

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

16-24	13.75%
25-34	25.88%
35-44	14.29%
45-54	13.21%
55-64	21.56%
65+	11.32%

Yr ystod oedran gyda'r nifer uchaf o staff a adawodd oedd **25 - 34 oed** (25.88%) a'r prif reswm dros adael i'r staff yn y grŵp oedran hwn oedd **Diwedd Contract Cyfnod Penodol**.

Dyrchafiadau

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2020 - 2021 roedd y rownd ddyrchafiadau ar gau.

Dyrchafwyd 11 aelod o staff o swydd Darlithydd ar raddfa 7 i swydd Darlithydd 2 ar raddfa 8 fel rhan o delerau ac amodau cyflogaeth eu contract.

Roedd 60% yn ferched, 40% yn ddynion.
Nododd 20% eu bod yn anabl.
Roedd 20% o gymunedau ethnig lleiafrifol.
Roedd 100% ohonynt yn gweithio'n llawn amser



38

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

Rheswm	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 +	Cyfanswm
Marwolaeth	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.27%	0.00%	0.27%
Diswyddiad	0.00%	0.27%	0.00%	0.54%	0.00%	0.00%	0.81%
Diwedd contract cyfnod penodol	6.20%	13.48%	6.74%	2.43%	3.77%	2.43%	35.04%
Ymddiswyddiad	7.55%	10.24%	5.66%	4.31%	4.04%	2.43%	34.23%
Ymddeoliad	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.08%	0.81%	1.89%
Diswyddiad gwirfoddol	0.00%	1.89%	1.89%	5.93%	12.40%	5.66%	27.76%
Cyfanswm	13.75%	25.88%	14.29%	13.21%	21.56%	11.32%	100.00%

39

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

Anabl	13.5%
Gwrthodwyd gwybodaeth	2.7%
Dim anabledd hysbys	83.8%

40

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

Rheswm	Anabl	Dim anabledd		Cyfanswm
		Gwrthodwyd gwybodaeth	hysbys	
Marwolaeth	0.00%	0.00%	0.27%	0.27%
Diswyddiad	0.00%	0.00%	0.81%	0.81%
Diwedd contract cyfnod penodol	4.85%	0.27%	29.92%	35.04%
Ymddiswyddiad	5.12%	1.89%	27.22%	34.23%
Ymddeoliad	0.00%	0.00%	1.89%	1.89%
Diswyddiad gwirfoddol	3.50%	0.54%	23.72%	27.76%
Cyfanswm	13.48%	2.70%	83.83%	100.00%



41

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

Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	8.6%
Gwyn	91.4%

42

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

Rheswm	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	White	Cyfanswm
Marwolaeth	0.00%	0.27%	0.27%
Diswyddiad	0.00%	0.81%	0.81%
Diwedd contract			
cyfnod penodol	6.20%	28.84%	35.04%
Ymddiswyddiad	2.16%	32.08%	34.23%
Ymddeoliad	0.00%	1.89%	1.89%
Diswyddiad gwirfoddol	0.27%	27.49%	27.76%
Cyfanswm	8.63%	91.37%	100.00%

43

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

Benywaidd	63.6%
Gwrywaidd	36.4%

44

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

Rheswm	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
Marwolaeth	0.27%	0.00%	0.27%
Diswyddiad	0.27%	0.54%	0.81%
Diwedd contract			
cyfnod penodol	20.22%	14.82%	35.04%
Ymddiswyddiad	23.18%	11.05%	34.23%
Ymddeoliad	1.35%	0.54%	1.89%
Diswyddiad gwirfoddol	14.82%	12.94%	27.76%
Cyfanswm	60.11%	39.89%	100.00%

O blith yr holl staff a adawodd

Roedd 63.6% yn ferched, 36.4% yn ddynion.
Nododd 13.5% eu bod yn anabl.
Roedd 8.6% o gymunedau ethnig lleiafrifol.

Canran y staff a adawodd a nododd eu bod yn **Anabl** oedd 13.5% o gymharu â chanran yr holl staff a nododd eu bod yn anabl sef 9.59%.

Canran y staff a adawodd a nododd eu bod o **gymunedau ethnig lleiafrifol** oedd 8.6% o gymharu â chanran yr holl staff sef 6.9%.

O blith yr holl staff a adawodd roedd **63.6% yn ferched, 36.4% yn ddynion**, mae hyn yn cymharu â chanrannau'r holl staff yn ystod y cyfnod adrodd pan oedd 59.6% yn ferched a 40.4% yn ddynion.





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 mwyafrif staff y Brifysgol yn gweithio gartref, symudwyd y ddarpariaeth hyfforddiant staff 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 academaidd 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 sut i addasu a datblygu adnoddau addysgu ar gyfer eu cyflwyno ar-lein gyda 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 / gofawyr 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.
- 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, staff sy'n ymgymryd ag asesiadau effaith cydraddoldeb a hyfforddiant yn y cnawd i weithwyr llaw.

- Darperir hyfforddiant cydraddoldeb i reolwyr ar ffurf gweithdai hanner diwrnod a gynhelir dair neu 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, cynhaliwyd tair sesiwn ar-lein (oherwydd cyfyngiadau COVID) a mynychodd 26 o staff.
- Rhaid i bob aelod o staff sy'n rhan o'r broses Recriwtio a Dethol fynychu hyfforddiant ac yn ystod y cyfnod adrodd cynhaliwyd y sesiwn hon dair gwaith.
- 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 1 Awst 2020, mae 1064 aelod staff wedi cwblhau'r hyfforddiant hwn.

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 pholisiau 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: Wrth ystyried y Polisi Cronfeydd Pontio newydd, Wrth adolygu'r project Partneriaethau Ymestyn yn Ehangach, Wrth ddatblygu'r pecyn cymorth newydd ar gyfer Gweithio Dynamig, Wrth ystyried hygyrchedd a'r defnydd a wneir o Pontio, Wrth ddatblygu Cynllun Prentisiaethau Gradd, Wrth asesu effaith Ailstrwythuro Undeb y Myfyrwyr. Wrth asesu effaith y newidiadau arfaethedig i Gynllun Pensiwn yr USS.



Gwaith Achos / Atodiadau

Gwaith achos ffurfiol mewn perthynas â staff

Yn ystod y cyfnod adrodd, digwyddodd y gwaith achos ffurfiol canlynol:

Disgyblu 10 (7 dyn, 3 merch)

Cwyn x 5 (2 ddyn, 3 merch)

Galluedd x 7 (4 dyn, 3 merch)

Cyfnod prawf x 2 (1 dyn, 1 ferch)

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 hygrych 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 2022.





PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

Prifysgol Bangor,
Bangor, Gwynedd, LL57 2DG

Mae Prifysgol Bangor yn Elusen Gofrestredig: Rhif 1141565

W W W . B A N G O R . A C . U K

Data reporting period:
1 August 2020 – 31 July 2021



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

Annual Equality Report

Since 1884.

Annual Equality Report 20-21



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

Equality. Diversity. Inclusion.

Data reporting period:
1 August 2020 – 31 July 2021

Since 1884.