

CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2020 – 2024 (CCS)  
adrodd yn ôl ar y Cynllun Gweithredu hyd at 31 MAWRTH 2022

## Allwedd i ymadrodd (\*yn y golofn olaf)

<b>Gwyrdd +</b>	Cwblhawyd.
<b>Gwyrdd -</b>	Bron wedi'i gwblhau (manylion wedi'u cynnwys).
<b>Ambr +</b>	Cynnydd neu gynnydd da mewn meysydd nad ydynt yn dod o dan y canlyniad(au) mesuradwy.
<b>Ambr -</b>	Ychydig o gynnydd neu newid yn yr amcan (manylion wedi'u cynnwys).
<b>Coch</b>	Ychydig iawn o gynnydd neu ddim cynnydd o gwbl (manylion wedi'u cynnwys).

## Nod Strategol 1:

*(Prifysgol gyfan)*

**Ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn ar draws y Brifysgol i sicrhau ein bod yn cyflawni'r dyletswyddau cydraddoldeb o ddileu gwahaniaethu, meithrin cysylltiadau da a hyrwyddo datblygiad cyfleoedd i bawb.**

	Amcan (O'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddwyd 2020 - 2024)	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb am weithredu	Amserlen o gamau gweithredu	Mesur llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni amcanion (*gweler yr allwedd)
1.1	Hyrwyddo cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac sy'n darparu amgylchedd diogel lle caiff pawb eu trin ag urddas a pharch, a'u hamddiffyn rhag aflonyddu, bwlio,	1.1.1 Dathlu a hyrwyddo digwyddiadau calendr yn ymwneud â chydraddoldeb.	UM a rhwydweithiau perthnasol. Rhwydwaith LGBTQ.	Drwy gydol y flwyddyn.	1.1.1 O leiaf 3 digwyddiad calendr yn ymwneud â chydraddoldeb bob blwyddyn.	<p>Gostyngwyd digwyddiadau personol yn sylweddol oherwydd cyfyngiadau COVID-19.</p> <p>27 Ionawr 2021 cynhaliwyd digwyddiad <b>Cofio'r Holocost</b> ar-lein. Dywedodd y siaradwr Gabriel Stein y stori am sut y goroesodd ei deulu'r Holocost.</p> <p>Mawrth 2021, ymunodd BU â dathliadau <b>Diwrnod Rhyngwladol y Menywod</b> (#IWD2021) drwy gynnal digwyddiad (ar-lein)</p>

	<p>erledigaeth a gwahaniaethu yn y gwaith ac wrth astudio.</p>				<p>“Dewis Herio”, a gyflwynwyd gan Marian Wyn Jones (Cadeirydd y Cyngor) a'r Athro Nicky Callow.</p> <p>Ar gyfer IWD digwyddiad ar-lein “Menywod mewn STEM” - cydweithrediad rhwng M-SParc a phum prosiect STEM Prifysgol Bangor: (Canolfan DSP, Canolfan Ynni Effeithlon Clyfar, Canolfan Arbenigedd Ffotoneg, Canolfan Biotechnoleg Amgylcheddol a TrioSciCymru).</p> <p>I godi ymwybyddiaeth o <b>Ddiwrnod Aids y Byd</b>, cafodd goleuadau rhuban coch eu taflunio ar adeilad Pontio ar gyfer Diwrnod Aids y Byd ym mis Rhagfyr ynghyd ag erthygl yn y Bwletin Staff. Bu UM yn gweithio gyda myfyrwyr i godi ymwybyddiaeth am brofion ac iechyd rhywiol.</p> <p>Parhaodd y rhwydwaith LGBTQ+ i gwrdd fwy neu lai trwy gydol 2021, gan fod y rhan fwyaf o staff yn gweithio i ffwrdd o'r campws yn ystod y cyfnod hwn.</p> <p>Trefnodd y rhwydwaith ddarlith agored gan ddarlithydd yr Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithasol, Joshua Andrews, o'r enw “Queering Scripture” ar y berthynas rhwng queerness a chrefydd.</p> <p>Bu aelodau'r rhwydwaith hefyd yn cymryd rhan yn nigwyddiadau Pontio, megis digwyddiad dawnsio awyr agored Qwerin – cipolwg queer ar ddawnsio gwerin Cymreig fel rhan o Wyl Goncrit, dangosiad ar-lein o'r ffilm Tangerine gan Sinema Pontio a'r drafodaeth banel ar yr Iaith Gymraeg, dan arweiniad Gareth Evans Jones, hefyd yn ddarlithydd o'r Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithas, ar ffigyrau</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>hanesyddol Cymreig Cranogwen a Prosser Rhys.</p> <p>Ar gyfer <b>Mis Hanes LGBTQ+</b> codwyd baner yr enfys uwchben Prif Adeilad y Celfyddydau.</p> <p>Digwyddiad <b>Mis Hanes Pobl Dduon</b> - ym mis Medi 2021 cynhaliodd BU ar y cyd â Race Council Cymru ddigwyddiad ar-lein 'DATHLU TAD PRESENOLDEB DU YNG NGOGLEDD-Orllewin CYMRU'.</p> <p>Mae <b>Gwasanaethau Anabledd</b> yn anfon gwybodaeth yn rheolaidd am ddigwyddiadau calendr sy'n ymwneud ag anabledd i fyfyrwyr sydd wedi cytuno i dderbyn e-byst o'r fath pan fyddant yn cofrestru gyda'r gwasanaeth.</p> <p>Mae UM wedi cyflwyno swyddog cynwysoldeb i bob pwyllgor ar gyfer clybiau a chymdeithasau ac wedi cynnal hyfforddiant cynhwysiant. Mae UM wedi cynnal digwyddiadau LGBTQ+, Mis Hanes Merched a Mis Ymwybyddiaeth Cynwysoldeb.</p>
		1.1.2 Adrodd ac ystyried nifer yr achosion o aflonyddu, bwlio, erledigaeth a gwahaniaethu – staff a myfyrwyr.	AD. Gwasanaethau Myfyrwyr. Data gan y Tîm Llywodraethu a Chydymffurfio. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	I'w adrodd yn flynyddol.	1.1.2 Gostyngiad yn nifer y staff sy'n teimlo eu bod wedi cael eu hafllonyddu neu eu bwlio yn y gwaith yn yr Arolwg Staff.	1.1.2 Mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn adrodd ar y ffigurau hyn ar ddiwedd pob blwyddyn academaidd, felly bydd yr adroddiad nesaf ym mis Awst 2022 ar gyfer y flwyddyn academaidd gyfredol.
					Dengys data fod gwasanaetha	Yn ystod y cyfnod adrodd, cafwyd yr achosion gwaith achos STAFF ffurfiol a ganlyn: Disgyblu x 10 (7 dyn, 3 menyw) Cwyn x 4 (3 menyw, 1 dyn) Gallu x 7 (3 dyn, 4 menyw) Prawf x 2 (1 dyn, 1 fenyw) Apeliadau x 1 (1 fenyw).

					u cymorth yn cael eu cyrchu gan bob grŵp myfyrwyr / staff ar draws yr ystod lawn o faterion.	Arolwg Staff wedi'i gomisiynu (ond yn cael ei gynnal y tu allan i'r cyfnod adrodd – ym mis Chwefror 2022).
		1.1.3 Adolygu a diweddarau'r Polisi Urddas yn y Gweithle ac Astudio a rôl Cynghorwyr Urddas.	Swyddog Cydraddoldeb AD. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Yn ystod blwyddyn academaidd 2020/21.	1.1.3 Polisi wedi'i ddiweddarau wedi'i gyhoeddi a'i hyrwyddo.	<p>1.1.3 Mae gwaith wedi dechrau ac ymgynghorwyd â Hyrwyddwyr Cydraddoldeb, ond bu oedi cyn cwblhau dau adroddiad UUK ynghylch canllawiau ar atal trais rhywiol, ac ar rannu data (disgwyliwyd iddynt gael eu cyhoeddi yn ystod 2021 ond bu oedi). Bydd y Polisi newydd yn barod yng Ngwanwyn 2022.</p> <p>Ym mis Awst 2021 hyfforddwyd Hyrwyddwyr Cydraddoldeb, Swyddog Cydraddoldeb AD a Rheolwr Athena SWAN mewn Delio â Datgeliadau o Drais Rhywiol. Mae Hyrwyddwyr Cydraddoldeb wedi disodli Cynghorwyr Urddas. Rhestrir manylion Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ar dudalen we Cydraddoldeb ac Amrywiaeth AD.</p> <p>Mae tudalen we Adnoddau Dynol bellach yn cynnwys modd i staff adrodd ar bob math o aflonyddu naill ai'n ddiennw neu mewn ffordd sy'n arwain at gefnogaeth.</p>
		1.1.4 Mynd i'r afael â meysydd a nodwyd yn yr Arolwg Staff sy'n dangos mwy o achosion o fwlio neu aflonyddu na chanlyniad cyfartalog yr	AD (Datblygu Staff)	Arolygon staff yn 2022 a 2024.	1.1.4 Gwelliannau yng nghanlyniadau u'r arolwg staff bob 2 flynedd.	1.1.4 Arolwg Staff yn agor ym mis Chwefror 2022.

		Arolwg Staff a chymryd camau priodol i fynd i'r afael â materion a nodwyd.				
		1.1.5 Arolwg myfyrwyr blynyddol gan Wasanaethau Myfyrwyr	Gwasanaethau Myfyrwyr, UM	Yn flynyddol	1.1.5 Gwelliannau yng nghanlyniada u'r arolwg bob blwyddyn.	Ni chynhaliwyd arolwg 2020 oherwydd COVID; bydd yn aildddechrau yn 2022.
1.2	Cryfhau ymwybyddiaeth ein harweinwyr ac ein staff o ymarferion gorau yn y meysydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.	1.2.1 Darparu briffiau neu fathau eraill o wybodaeth i ddiweddarau gwybodaeth uwch staff am faterion cydraddoldeb.	AD (Swyddog Datblygu Staff a Swyddog Cydraddoldeb)  Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Darparu a chwblhau monitro hyfforddiant yn flynyddol.  Niferoedd a adroddwyd yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.  Hefyd yn barhaus wrth i faterion cydraddoldeb myfyrwyr ddod i'r amlwg.	1.2.1 Papurau Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i'r Pwyllgor Gwaith.  Darperir briffiau ychwanegol yn ôl yr angen.	1.2.1 Sesiynau briffio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu darparu i'r Cyngor a'r Weithrediaeth ar lywodraethu cydraddoldeb a dyletswyddau cydraddoldeb statudol a gweithredu Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru.  Gweithdy ar Amrywiaeth Bwrdd ar gyfer aelodau'r Cyngor wedi'i gynllunio yn ystod 2022.

		1.2.2 Erbyn diwedd y CCS sicrhau bod cynnydd parhaus yn nifer y staff wedi derbyn hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol ac wedi dilyn y modiwl cydraddoldeb ar-lein.	AD (Swyddog Datblygu Staff a Chydraddoldeb).  Penaethiaid Ysgolion a Chyfarwyddwyr.	Parhaus ac erbyn diwedd y CCS	1.2.2 80% o'r holl staff i fod wedi dilyn hyfforddiant cydraddoldeb.	1.2.2. Mae 1064 o staff wedi cwblhau'r modiwlau Rhagfarn Anymwybodol yn y Gymraeg neu'r Saesneg.
		1.2.3 Sicrhau bod pob rheolwr wedi mynychu hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr.	AD (Swyddog Datblygu Staff a Chydraddoldeb).  Penaethiaid Ysgolion a Chyfarwyddwyr.	Parhaus	1.2.3 Dangos cynnydd parhaus yn y nifer sy'n dilyn hyfforddiant.	1.2.3 Oherwydd cyfyngiadau COVID-19 yn 2020 a 2021 cafodd rhai sesiynau wyneb yn wyneb eu canslo a chafodd y gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr ei gyflwyno ar-lein yn lle hynny.  Cynhaliwyd 3 sesiwn yn ystod y cyfnod adrodd, ym mis Mawrth, Mehefin a Rhagfyr 2021, a threfnwyd un arall ym mis Chwefror 2022.  Diwygiwyd y gweithdy yn 2021 i gynnwys canllawiau ar drais domestig, ethnigrwydd ac aflonyddu a gwrth-semitiaeth.
		1.2.4 Gwella cynhwysiant trwy reoli pobl yn well trwy hyfforddiant a darparu polisïau a phecynnau cymorth.	AD (Datblygu Staff a Gweithredu).	Parhaus	1.2.4 Dangos cynnydd parhaus yn y nifer sy'n dilyn hyfforddiant.	Mae pecynnau adnoddau AD yn parhau i gael eu datblygu; mae'r ffocws ar hyn o bryd ar gyfres o hyfforddiant i ddatblygu sgiliau Arwain.
		1.2.5 Datblygu a chyhoeddi Fframwaith Ymddygiad Proffesiynol i'w gynnwys mewn	AD (Datblygu Staff a Gweithredu).	Erbyn diwedd blwyddyn academaidd 2022/23.	1.2.5 – Nifer uchel o staff yn ymwybodol o'r Fframwaith	1.2.5 Ddim yn ddyledus eto.

		hyfforddiant Sefydlu ac Arwain a datblygu sesiynau ar y Fframwaith ar gyfer staff.			yn yr arolwg staff canlynol.	
		1.2.6 Yng Nghynhadledd Arweinyddiaeth Myfyrwyr Undeb Bangor, gwnewch arweinwyr myfyrwyr yn ymwybodol o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, trwy sesiwn wedi'i theilwra.	UM.	Yn flynyddol.	1.2.6 Monitro nifer yr arweinwyr myfyrwyr sy'n mynychu'r Gynhadledd a chael adborth.	Cynhaliwyd y gynhadledd ond newidiwyd y rhaglen ar gyfer y digwyddiad eleni ac ni chyflwynwyd sesiwn ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Yn lle hynny, cynhaliodd UM y sesiynau canlynol i Arweinwyr Myfyrwyr eu mynychu yn ystod y flwyddyn academaidd - Hyfforddiant Gwylwyr, Hyfforddiant Cynwysoldeb, Sesiwn Amlddiwylliannol. Rhannodd UM hefyd hyfforddiant ar-lein ar fynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol gyda'r holl arweinwyr myfyrwyr.
1.3	Sicrhau bod cydraddoldeb wedi'i wreiddio yn ein holl strategaethau a'i fod yn ystyriaeth allweddol gan grwpiau gwneud penderfyniadau ar draws y Brifysgol.	1.3.1 Adolygu aelodaeth, proffiliau amrywiaeth a hygyrchedd grwpiau gwneud penderfyniadau gan gynnwys y Cyngor, y Weithrediaeth a'r Senedd yn flynyddol (adroddiad yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol).  Mae ein Cynllun Gweithredu Athena	AD (Rheolwr Athena SWAN). Swyddog Cydraddoldeb AD. Y Pwyllgor Gwaith.	Erbyn diwedd mis Mawrth bob blwyddyn (blwyddyn gyntaf Mawrth 2021).	1.3.1 Gwelliant yn amrywiaeth aelodau grwpiau allweddol gan gynnwys y Cyngor, y Weithrediaeth a'r Senedd. Cyhoeddir yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol bob mis Mawrth.	1.3.1 Mae rhai pethau cadarnhaol clir ar gyfer 20/21: cydbwysedd 50:50 rhwng y rhywiau yn y Senedd (roedd 39% yn fenywaidd (f) yn 19/20) a'r Pwyllgor Gwaith yn 33% f (i fyny o 30% f yn 19/20). Yn gyffredinol, cydbwysedd da rhwng y rhywiau ar draws yr holl grwpiau Strategaeth (45% benywaidd). Mae 29% o Benaethiaid Ysgol yn fenywod; tra bu gostyngiad o gymharu â 19/20 (36% f) mae'n gynydd enfawr o gymharu â 18/19 lle mai dim ond 7% o Benaethiaid Ysgol oedd yn fenywod. Fodd bynnag, nid yw rhai niferoedd yn mynd i'r cyfeiriad iawn: roedd y Cyngor yn 43% f yn 19/20 ac wedi gostwng i 32% f yn 20/21.  Mae dau grŵp strategaeth sydd â 10% neu < merched. Byddwn yn ystyried Cylch Gorchwyl

		SWAN yn nodi ein bod yn anelu at gydbwysedd rhyw 50/50 a gwelliant yn y gynrychiolaeth o nodweddion gwarchoddedig eraill - gweler mwy o fanylion yn yr <a href="#">Athena SWAN Action Plan</a> .				y grwpiau hynny a bydd Athena SWAN Manager yn cyflwyno rhai awgrymiadau ar sut y gellir gwella'r cydbwysedd rhwng y rhywiau.
		1.3.2 Sicrhau bod gan bob Coleg Bwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth gweithgar ac effeithiol i arwain a monitro cydraddoldeb yn yr Ysgolion a'r Colegau.	Deoniaid, Rheolwyr y Coleg. Swyddog Cydraddoldeb AD. Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Pwyllgorau i'w sefydlu erbyn Rhagfyr 2020. Isafswm o 3 cyfarfod yr un bob blwyddyn.	1.3.2 Creu'r pwyllgorau ac adrodd ar eu gweithgaredd au.	1.3.2 Mae gan bob un o'r tri Choleg bellach Bwyllgorau Cydraddoldeb Coleg sydd wedi'u hen sefydlu sy'n cyfarfod yn rheolaidd ac yn cael eu harwain gan uwch staff y Coleg, maent yn adrodd i'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae arweinydd C&A pob Ysgol/Athena Swan yn aelod o Bwyllgor Cydraddoldeb eu Coleg. Yn ogystal, mae gan rai o'r Ysgolion mwy eu Pwyllgorau Cydraddoldeb eu hunain e.e. mae gan Ysgol y Gwyddorau Iechyd ei Phwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ei hun sy'n cynnwys staff a myfyrwyr, yn dilyn yr uno diweddar rhwng Gwyddor Feddygol a Gwyddor Iechyd bydd gwahoddiadau'n cael eu hanfon yn gofyn am gynrychiolaeth o'r Gwyddorau Meddygol.
		1.3.3 Datblygu Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer yr Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol.	Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. Swyddog Cydraddoldeb AD.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	1.3.3 Creu'r pwyllgor ac adrodd ar ei gweithgaredd au.	1.3.3. Parhaus i'w gwblhau erbyn 31 Gorffennaf 2022. Mae hyn yn berthnasol i Athena Swan gan fod gwobrau Athena Swan yn cael eu cyflwyno ar gyfer cyfarwyddiaethau PTG (Proffesiynol, Technegol, Gweithredol).



			Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.			
1.4	Sicrhau dealltwriaeth eang o'r berthynas rhwng cydraddoldeb a chynaliadwyedd.	1.4.1 A oes Strategaeth Gynladwyedd/Cynllun Gweithredu? A yw'n rhan o'r Strategaeth Ystadau?	Swyddog Ystadau/Cynaliadwyedd	Parhaus		1.4.1 Mae cynaliadwyedd bellach yn rhan o Strategaeth Ystadau 2030.
1.5	Gwella'r wybodaeth sydd gennym am bobl â nodweddion gwarchoddedig i alluogi gwneud penderfyniadau gwybodus a gwell dealltwriaeth o'r anghenion a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl o grwpiau gwarchoddedig a chodi ymwybyddiaeth o'r Model Cymdeithasol o Anabledd.	1.5.1 Adolygu'r data a gasglwn i sicrhau ein bod yn casglu'r holl ddata sydd ei angen arnom ar ddarpar fyfyrwyr, myfyrwyr cofrestredig a chyrhaeddiad yn ôl nodweddion gwarchoddedig manwl a gofalwyr fesul Ysgol.	Cadeirydd y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, y Swyddfa Gynllunio a Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth AD/Myfyrwyr.		1.5.1 Gwella ein sylfaen dystiolaeth i lywio ymyriadau.	1.5.1 Mae demograffeg myfyrwyr bellach yn cael eu cyflwyno yn ein datganiad canlyniad gradd ac yn ein hadroddiad dosbarthiad gradd Mae cynllunio yn datblygu proses newydd i gasglu gwybodaeth 'Taith Myfyrwyr' o'r cyfnod cyn-astudio hyd at ar ôl iddynt adael y Brifysgol.  Mae'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr yn cynhyrchu'r adroddiad Data Cydraddoldeb Myfyrwyr Blynyddol.
		1.5.2 Adolygu'r data a gasglwn i sicrhau ein bod yn casglu'r holl ddata sydd ei angen arnom ar ymgeiswyr recriwtio, aelodau staff, staff dyrchafedig a'r rhai sy'n gadael yn ôl nodwedd warchoddedig fanwl	Cynllunio. Swyddog Prosiectau a Systemau AD a Swyddog Cydraddoldeb. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Monitro ac adrodd blynyddol bob mis Mawrth o fewn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.	1.5.2 Adolygir casglu data yn flynyddol.	1.5.2 Defnyddiwyd y Canllawiau Ymlaen Llaw AU ar Gasglu Data Monitro Amrywiaeth a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021 i sicrhau bod y data staff a gasglwn yn briodol ac mae hyn wedi bwydo i mewn i ddatblygiad y system AD a Chyflogres newydd (sydd i'w lansio yn 2023).

		a gofalwyr fesul Coleg/Ysgol ac Adran Gwasanaethau Proffesiynol.				
		1.5.3 Diweddarau systemau yn unol â hynny. Dileu'r gofyniad i ddewis teitlau rhyw-benodol.	Cynllunio.  Swyddog Prosiectau a Systemau AD.	Parhaus wrth i systemau gael eu diweddarau	1.5.3 Systemau wedi'u diweddarau'n briodol.	1.5.3 Parhaus wrth i systemau gael eu diweddarau
		1.5.4 Parhau i fonitro nifer y staff a'r myfyrwyr sy'n nodi bod ganddynt nam a ystyrir yn anabledd o fewn diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010.	Swyddog Cydraddoldeb AD. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Gwasanaethau Anabledd.	Parhaus.	1.5.4 Nifer y myfyrwyr â CCDP sy'n gymesur â chanran y myfyrwyr anabl. Cyflawni'r DPA a osodwyd gan y Llywodraeth ar gyfer nifer y myfyrwyr sy'n derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl.	1.5.4 Wedi'i gwblhau ac yn parhau.
		1.5.5 Cynnal ymarfer gyda staff i egluro pam rydym yn casglu gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig, sut y gall helpu gydag amrywiaeth, pwy	Swyddog Cydraddoldeb AD a Swyddog Datblygu Staff. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Rhwydwaith LGBTQ.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	1.5.5 Gwell cyfraddau datgelu ymhlith staff, yn enwedig ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd,	1.5.5 Bydd y Rhwydwaith LGBTQ yn bwrw ymlaen â'r cam hwn yn ystod 2022 mewn perthynas â gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol.

		sy'n gweld y data a sut mae'n cael ei ddefnyddio.			cred neu ddiffyg cred.	
		1.5.6 Codi ymwybyddiaeth o wrthsemitiaeth a gwreiddio yn ein gweithgareddau trwy hyfforddiant.	Y Pwyllgor Gwaith. Swyddog Cydraddoldeb AD. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Pob rheolwr.	2021/2022	1.5.6 Diffiniad IHRA wedi'i gyhoeddi a gweithgaredd codi ymwybyddiaeth.	1.5.6 Mabwysiadwyd diffiniad yr IHRA o wrthsemitiaeth yn ystod y flwyddyn adrodd flaenorol. Ers hynny mae codi ymwybyddiaeth wedi digwydd trwy gynghori staff trwy'r Bwletin Staff, mae datganiad wedi'i gyhoeddi ar y dudalen we AD, mae ymwybyddiaeth gwrthsemitiaeth wedi'i gynnwys yn y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr a chynhelir digwyddiad Cofio'r Holocaust blynyddol ym mis Ionawr bob blwyddyn.
1.6	Gweithio i ddatblygu a gweithredu cynlluniau gweithredu llesiant ar gyfer staff a myfyrwyr yn unol â Datganiad Polisi CCAUC ar Les ac Iechyd mewn AU.	1.6.1 Datblygu Strategaeth Iechyd a Lles ar gyfer y Brifysgol.	Grŵp Iechyd a Lles.	2022	1.6.1 Gwelliant mewn ymatebion yn yr Arolwg Staff mewn meysydd iechyd a lles a materion llwyth gwaith.	Dyddiad cau ein harolwg staff yw 18 Mawrth 2022, felly nid oes gennym y data eto i archwilio gwelliannau posibl mewn iechyd a lles. Mae ein strategaeth iechyd a lles wedi'i datblygu ac mae ymyriadau ar waith.
		1.6.2 Cyd-ddatblygu DPA perthnasol ar gyfer y Strategaeth Gynaliadwyedd a'r Strategaeth Prifysgolion Iach fel rhan o'r grŵp sydd newydd ei sefydlu.	Grŵp Iechyd a Lles. Swyddog Cynladwyedd. Gwasanaethau Myfyrwyr UM AD	2022	1.6.2 Gostyngiad mewn achosion o absenoldeb salwch.	Mae'r grŵp hwn newydd gael ei sefydlu ac nid yw'r cam gweithredu i gyd-ddatblygu DPA wedi'i gwblhau eto, a rhagwelir y caiff ei wneud cyn diwedd 2022.
1.7	Parhau i hyrwyddo'r defnydd o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i barhau i wella'r nifer sy'n	1.7.1 Sicrhau bod popeth yn berthnasol polisïau a strategol	Y Pwyllgor Gwaith. Llywodraethu a Chydymffurfio.	Parhaus.	1.7.1 Cynnydd yn nifer yr AEC a gwblhawyd ac a	1.7.1 Mae cwblhau AEC bellach yn gyffredin ac yn gyffredin ledled y Brifysgol. Mae rhai enghreifftiau o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd yn ystod y cyfnod adrodd yn cynnwys:

	manteisio arnynt a'u hansawdd er mwyn sicrhau y gwneir penderfyniadau gwybodus.	mentrau yw Cydraddoldeb Asesiad Effaith a hygyrch.	Swyddog Cydraddoldeb AD. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Pob rheolwr. Undebau Llafur.		gyhoeddwyd.	Y Polisi Cronfeydd Pontio (i ddarparu cronfeydd pontio i barhau i gyflogi staff cyfnod penodol rhwng prosiectau a rolau). Newidiadau arfaethedig i bensiwn yr USS. cynllun. Y Pecyn Cymorth Gweithio Dynamig. Dilyniant Tâl Cynyddrannol Cynllun Prentisiaethau Gradd. Mynediad i Pontio. Y Strategaeth Ymgynraedd yn Ehangach. Ailstrwythuro UM. Mae'r cam hwn yn parhau.
		1.7.2 Cyflwyniad o Cymraeg arunig Effaith laith Asesiadau yn unol â yr Iaith Gymraeg Safonau.	Canolfan Bedwyr.	2020/2021	1.7.2 Darperir templed, arweiniad a hyfforddiant i staff.	Datblygwyd gan Ganolfan Bedwyr.
1.8	Sicrhau bod data caffael ar gael i ddangos amrywiaeth mewn caffael.	1.8.1 Ystyried ymarferoldeb ymgorffori cynlluniau cydraddoldeb ac amrywiaeth cyflenwyr yn yr offeryn Net Positives (disgwylir iddo gael ei fabwysiadu gan SAUau Cymru ddiwedd 2020).	Cyllid (Caffael a Thaliadau).	Yn flynyddol trwy'r broses archwilio.	1.8.1 Tystiolaeth o sut mae cyflenwyr yn ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu gweithdrefnu a'u prosesau eu hunain.	Mae'r Tîm Cyllid yn sicrhau bod hyn yn ei le drwy'r archwiliad blynyddol.
		1.8.2 Adolygu Rhestr Wirio Caffael Cynaliadwy'r Brifysgol i sicrhau addasrwydd	Cyllid (Caffael a Thaliadau). Swyddog Cynaliadwyedd	Yn flynyddol trwy'r broses archwilio.	1.8.2 Adolygu'r rhestr wirio a'i diweddarau yn ôl yr angen.	Mae'r Tîm Cyllid yn sicrhau bod hyn yn ei le drwy'r archwiliad blynyddol.

		parhaus. <a href="#">Polisi Pwrcasu a Cyllid.</a>				
		1.8.3 Sicrhau bod staff yn ystyried materion cydraddoldeb ac amrywiaeth cyn ymgymryd â chaffael ac addasu dogfennau caffael a chontract yn unol â hynny.	Cyllid (Caffael a Thaliadau). AD - Datblygu Staff.	Yn flynyddol trwy'r broses archwilio.	1.8.3 Sicrhau cydymffurfiaeth yn ystod yr archwiliad blynyddol.	Mae'r Tîm Cyllid yn sicrhau bod hyn yn ei le drwy'r archwiliad blynyddol.
1.9	Cynyddu hygyrchedd i bawb ar draws yr ystâd, yn gorfforol ac yn ddigidol.	1.9.1. Mabwysiadu'r Model Cymdeithasol o Anabledd (MCA) yn ffurfiol a'i ymgorffori yn y Strategaeth Ystadau a strategaethau perthnasol eraill.	Y Pwyllgor Gwaith. Ystadau a Gwasanaethau Campws. AD.	Camau gweithredu MCA yn ystod blwyddyn academaidd 2021/2022.	1.9.1 Trwy'r Strategaeth Ystadau, a ddarperir trwy raglen waith flynyddol.	Wedi'i ymgorffori yn y Strategaeth Ystadau.
		1.9.2 Adolygu hygyrchedd yr ystâd ffisegol.	Y Pwyllgor Gwaith. Ystadau a Gwasanaethau Campws.	Adolygiad o'r ystâd erbyn 2024.	1.9.2 Data gwaelodlin a gasglwyd e.e. faint o adeiladau sy'n hygyrch/anhgyrch.	Wedi'i ymgorffori yn y Strategaeth Ystadau.
		1.9.3 Hygyrchedd digidol yn rhan annatod o hyfforddiant BlackBoard Ultra, gan gynnwys	Gwasanaethau TG. Gweithgor Hygyrchedd Digidol.	Parhaus.	1.9.3 Mae adnoddau ar-lein yn hygyrch i bawb yn unol â	Mae ITS a'r Gweithgor Hygyrchedd Digidol wedi datblygu prosesau i sicrhau hygyrchedd ar yr amgylchedd dysgu rhithwir trwy Blackboard.

		modiwl BlackBoard Ultra ('Symud i').	Canolfan Bedwyr. Gwasanaethau Myfyrwyr (Gwasanaethau Anabledd).		deddfwriaeth newydd.	Mae datganiadau hygyrchedd cydymffurfio ar wahân yn cael eu datblygu yn ystod y flwyddyn academaidd hon.  Mae AccessibilityNet wedi'u comisiynu i gynnal archwiliad erbyn diwedd 2022.
		1.9.4 Gweminar ar Hygyrchedd wedi'i chynnwys yng nghyfres yr haf o weminarau CELT. Hygyrchedd wedi'i linio trwy gyfresi gweminarau. Gweminarau wedi'u recordio a'u cyhoeddi ar ganolbwynt Adnoddau Addysgu newydd CELT.	CELT. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. Tim Datblygu Staff.	Parhaus.	1.9.4 Hyfforddiant hygyrchedd digidol yn cael ei ddarparu i staff.	Cyflwynwyd gweminar o'r enw "Datblygu adnoddau hygyrch i'w cyflwyno ar-lein" fel rhan o gyfres gweminar haf CELT ar 5 Awst 2020. Pwysleisiwyd cynhwysiant i bawb ym mhob gweminar dilynol yng nghyfres yr haf a'r gaeaf, gan gynnwys sesiynau penodol i asesu ar-lein a adborth, addysgu hybrid, ac addysgu a dysgu dwyieithog. Anogwyd aelod o'r Gwasanaethau Anabledd hefyd i fynychu pob sesiwn gweminar i sicrhau bod llais 'hygyrchedd' yn cael ei gynrychioli, a chyhoeddir yr holl recordiadau gweminar ynghyd ag adnoddau atodol ar Hyb Hyfforddiant ac Adnoddau Staff CELT. Yn ogystal, mae un o bedair prif deilsen ar yr hwb yn cynnwys canllawiau a deunyddiau astudio pellach wedi'u neilltuo i "Mynediad i Bawb: Dysgu Cyfunol - camau syml i gynnwys eich holl fyfyrwyr".
		1.9.5 Adnoddau ar ddysgu cyfunol a hygyrchedd wedi'u cynnwys ar hwb y Gwasanaethau Anabledd.	Gwasanaethau Anabledd.	Parhaus.	1.9.5 Mae staff yn cael eu galluogi i gynhyrchu deunydd digidol yn unol â Rheoliadau Hygyrchedd Cyrrff Sector Cyhoeddus (Gwefannau a	Mae ITS a'r Gweithgor Hygyrchedd Digidol wedi datblygu prosesau i sicrhau hygyrchedd ar yr amgylchedd dysgu rhithwir trwy Blackboard. Mae datganiadau hygyrchedd cydymffurfio ar wahân yn cael eu datblygu yn ystod y flwyddyn academaidd hon. Mae AccessibilityNet wedi'u comisiynu i gynnal archwiliad erbyn diwedd 2022.

					Chymwysiad au Symudol) (Rhif 2) 2018.	
		1.9.6 Datganiad Hygyrchedd ar waelod pob tudalen we gyda dolenni i ganllawiau 'sut i' ar wneud dogfennau Microsoft Office yn hygyrch a chapsiynau fideo awtomatig.	Gweithgor Hygyrchedd Digidol.	Parhaus.	1.9.6 Mae staff yn cael eu galluogi i gynhyrchu deunydd digidol yn unol â Rheoliadau Hygyrchedd Cyrff Sector Cyhoeddus (Gwefannau a Chymwysiad au Symudol) (Rhif 2) 2018.	Bydd Gwasanaethau TG a'r Gweithgor Hygyrchedd Digidol wedi cwblhau datganiadau hygyrchedd cydymffurfio ar wahân erbyn diwedd y flwyddyn academaidd hon.  Mae capsionau fideo Saesneg mewn sesiynau addysgu ar-lein bellach wedi'i awtomeiddio yn 'Collaborate'.  Mae capsionau fideo Cymraeg 'Transgrifiwr' yn cael eu datblygu gyda Chanolfan Bedwyr a darparwr allanol.  Mae 90% o ddarlithoedd bellach yn cael eu cofnodi. Mae ITS wedi prynu meddalwedd Ally i gefnogi staff i wella hygyrchedd eu hadnoddau ar-lein.
		1.9.7 Prynwyd trwydded BlackBoard Ally am un flwyddyn pellach.	Gwasanaethau TG.	O Ebrill 2021.	1.9.7 Ystadegau a gynhyrchwyd gan Ally. Adroddiad cychwynnol i'w gymharu â'r adroddiad ymhen 6 mis i fonitro datblygiadau. Ymyriadau i'w rhoi ar waith lle bo angen.	Mae Gwasanaethau TG wedi prynu meddalwedd Ally i gefnogi staff i wella hygyrchedd eu hadnoddau ar-lein. Bydd ITS yn gweithio gydag Ysgolion i nodi meysydd lle mae angen gwneud gwelliannau h.y. lle nad yw adnoddau'n hygyrch.
		1.9.8 Gweithio gyda phartneriaid i ddatblygu	Y Pwyllgor Gwaith.	Gorffennaf 2021.	1.9.7& 8 Mae dogfennau	Mae capsionau fideo Cymraeg 'Transgrifiwr' yn cael eu datblygu gyda Chanolfan Bedwyr a darparwr allanol.

		technoleg i greu capsynau awtomatig o fideos cyfrwng Cymraeg.	Canolfan Bedwyr. Gwasanaethau TG. Gwasanaethau Anabledd.		dwyieithog yn hygyrch. Datblygu strategaeth i sicrhau bod dogfennau dwyieithog yn hygyrch i bawb a ddatblygwyd.	
1.10	Creu amgylchedd gwaith cefnogol i staff benywaidd gan gynnwys gweithredu i leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau ac ehangu ein dadansoddiad i ystyried bylchau eraill mewn nodweddion gwarchoddedig.	1.10.1 Gweler y cynllun gweithredu o fgewn yr <a href="#">Adroddiad am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau</a> .	AD.	Monitro metrigau cyflog ar sail rhyw yn flynyddol.	1.10.1 Cynnydd yn nifer yr uwch-academyddio n benywaidd ac uwch staff proffesiynol.  Gostyngiad yn y bwch cyflog rhwng y rhywiau.	1.10.1 Mae cynllun gweithredu'r adroddiad bwch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i symud ymlaen (gweler adroddiad GPG am fanylion llawn).  Rhaglen Aurora Advance HE (merched i arweinyddiaeth) - 4 cyfranogwr yn 2020 ac mae gennym 2 le ar gyfer 2022.
		1.10.2 Gweithio gyda menywod i nodi sut mae mislif a menapos yn effeithio arnynt yn y gweithle, datblygu cynllun gweithredu i gael gwared ar stigma a chreu diwylliant cadarnhaol ac amgylchedd cefnogol.	AD.  Gwasanaethau Myfyrwyr.  Iechyd a Diogelwch.	Blwyddyn academaidd 2023/24	1.10.2 Cynllun Gweithredu wedi'i ddatblygu a'i hyrwyddo.	1.10.2 Ionawr 2022 – mae ystyriaeth yn cael ei rhoi i arwyddo i <a href="#">Wellbeing of Women Organisation's Menopause Women's Pledge</a> Bydd Gweithio Deinamig a mwy o hyblygrwydd hefyd yn helpu i greu diwylliant cadarnhaol. Gwaith parhaus.
		1.10.3 Ehangu ein dadansoddiad data ar gyflog i ystyried	AD.	Mawrth 2021 &	1.10.3 Cynnwys bwch cyflog	1.10.3 Adroddwyd am fwch cyflog ethnig am y tro cyntaf ym mis Mawrth 2020 ac mae'n parhau.



		hil/ethnigrwydd ac anabledd ac adrodd yn yr Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.		Mawrth 2022.	ethnigrwydd (Mawrth 2021) a bwlch cyflog anabledd (Mawrth 2022).	Bwlch cyflog anabledd i'w adrodd ym mis Mawrth 2022 a bob blwyddyn wedi hynny.
		1.10.4 Adolygu'r posibilrwydd o ddatblygu cronfa ganolog o gyllid ar gyfer cydraddoldeb i sicrhau nad yw trefniadau cyflenwi swydd pan mae aelod o staff ar gyfnod o mamolaeth yn cael eu gadael i ddisgresiwn rheolwyr ond ei bod yn hawl i bob aelod o staff sy'n fenywod sicrhau nad yw menywod yn destun straen ac ansicrwydd swydd oherwydd neb yn llenwi y swydd a dal ymlaen hefo'r Gwaith tra rydynt ar gyfnod mamolaeth.	Y Pwyllgor Gwaith. AD.	Fel rhan o'r rownd Cynllunio.	Parhaus.	Wedi'i adolygu fel rhan o'r cylch cynllunio. Mae swyddi bellach wedi'u cymeradwyo i ôl-lenwi staff ar absenoldeb mamolaeth. Mae cyllid wedi'i glustnodi bellach yn ei le ar gyfer camau gweithredu cydraddoldeb gan gynnwys galluogi staff sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu i gael llai o ddyletswyddau am rai misoedd ar ôl dychwelyd i ganolbwyntio ar un o'u meysydd gwaith blaenoriaeth e.e. ymchwil.
		1.10.5 Archwilio'r ddarpariaeth cymorth	AD – Rheolwr/grŵp Athena SWAN.	Blwyddyn academaidd 2020/21.	1.10.5 Nid yw myfyrwyr ôl-raddedig yn	1.10.5 Trafodaethau ar y gweill fel rhan o gyfarfodydd rheolaidd rhwng yr Ysgol

		beichiogrwydd a mamolaeth ar gyfer myfyrwyr/staff ôl-raddedig.	Ysgol Ddoethurol.		cael eu trin yn llai ffafriol.	Ddoethurol ac AD. Mae'r cam hwn ar y gweill ond nid yw wedi'i gwblhau eto.
1.11	Sicrhau bod pob Ysgol wedi gwneud cais am, neu yn gweithio tuag at, gwobrau Athena SWAN erbyn 2023.	Gweler y cynllun gweithredu <a href="#">Athena SWAN action plan</a>  Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i wneud cais am wobwr arian ar gyfer y sefydliad cyfan.	Rheolwr/Grŵp Athena SWAN. Penaethiaid Ysgolion. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Yn flynyddol (Cyflwyniad au ysgol ym mis Ebrill a mis Tachwedd bob blwyddyn).  Sefydliad cyfan – 2023.	Mesurau fel y diffinnir yn y cynllun gweithredu <a href="#">Athena SWAN Action Plan</a>	1.11 Gwnaeth tair Ysgol arall ceisiadau llwyddiannus am wobwr Athena SWAN yn rownd Tachwedd 2020. Bellach mae gan saith Ysgol wobrau Efydd (Ysgol Gwyddorau Eigion, Seicoleg, Busnes, Ysgol Cyfrifiadureg a Pheirianeg Electronig, Ysgol Gwyddorau Naturiol, Ysgol Chwaraeon, Gwyddorau Iechyd ac Ymarfer Corff, Ysgol Gwyddorau Iechyd (yr Ysgol Gwyddorau Iechyd yn uno). gyda'r Ysgol Gwyddorau Meddygol a bydd y dyfarniad yn berthnasol).  Mae camau gweithredu Athena SWAN ar y gweill ac yn parhau.  Mae rôl APVC Cydraddoldeb ac Amrywiaeth newydd yn cael ei hysbysebu ar hyn o bryd (Ionawr 2022) ac un o gyfrifoldebau'r rôl yw gweithio ar ennill gwobr arian y sefydliad cyfan.

## Nod Strategol 2:

(Canolbwyntio ar y myfyriwr)

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

	Amcan (O'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddwyd 2020 - 2024)	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb am weithredu	Amserlen o gamau gweithredu	Mesur llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni amcanion (*gweler yr allwedd)
2.1	Hyrwyddo cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb,	2.1.1 Parhau i ddatblygu is-safle Cymuned Gynhwysol.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr	Parhaus.	2.1.1 Monitro'r defnydd o wasanaethau	2.1.1 Mae'r gwaith yma'n cynnwys datblygu is-safle Cymuned Gynhwysol yn FyMangor. <a href="#">Cymuned Gynhwysol Ein Prifysgol   Ein Cymuned Brifysgol   Prifysgol Bangor</a>

	amrywiaeth a chynhwysiant yn y Brifysgol. Ymdrechu i sicrhau bod pob myfyriwr yn teimlo ei fod yn cael ei barchu a'i werthfawrogi a bod ganddynt fynediad cyfartal i holl wasanaethau'r Brifysgol ac Undeb y Myfyrwyr. Hyrwyddo a dathlu amrywiaeth ein myfyrwyr a grwpiau myfyrwyr a hyrwyddo diwylliant cynhwysol a'n Polisi Aflonyddu Myfyrwyr.				cymorth ar draws yr holl grwpiau myfyrwyr.	<p>Ysgoloriaethau Cynhwysol Bangor 21/22 yn cael eu dyfarnu i dri myfyriwr rhagorol – un fesul Coleg. Bwriad yr Ysgoloriaethau (menter PB Athena Swan) yw cefnogi myfyrwyr sy'n parhau â'u hastudiaethau ym Mangor er mwyn amlygu a dathlu amrywiaeth a chynhwysoldeb ein myfyrwyr, er mwyn sicrhau bod llais a phrofiad y myfyrwyr wedi'u gwreiddio yn ein EDI ac Athena Swan. agendâu ac i gefnogi datblygiad gyrfa ein myfyrwyr gan gyfrannu at yr agendâu pwysig hyn.</p> <p>Yng Ngholeg y Gwyddorau Dynol mae cynhadledd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i hyrwyddo amrywiaeth myfyrwyr yn cael ei threfnu ar gyfer Mehefin 2022 a fydd, gobeithio, yn dod yn ddigwyddiad blynyddol.</p>
		2.1.2 Parhau i hyrwyddo'r Polisi Aflonyddu Myfyrwyr a'r Cod Ymddygiad Myfyrwyr yn eang.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Parhaus.	2.1.2 Monitro'r defnydd o wasanaethau cymorth ar draws yr holl grwpiau myfyrwyr.	<p>2.1.2 Gellir dod o hyd i'r polisi yma <a href="https://my.bangor.ac.uk/inclusive-community/access-for-all/documents/BUStudentHarassmentPolicyJanuary2020.pdf">https://my.bangor.ac.uk/inclusive-community/access-for-all/documents/BUStudentHarassmentPolicyJanuary2020.pdf</a></p> <p>Mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn adolygu ac yn diweddarau yn ôl yr angen.</p> <p>Mae pob myfyriwr yn cael ei gyfeirio at godau ymddygiad proffesiynol ac mae cynlluniau ar y gweill i sicrhau bod pob myfyriwr yn ymwybodol o Siarter y Myfyrwyr trwy gyfarfodydd SSLiC a chynrychiolwyr cwrs.</p>
		2.1.3 Sicrhau bod myfyrwyr rhyngwladol yn gwbl ymwybodol o'r holl gyfleoedd yn y gymuned	Cymorth Fyfywyr Rhyngwladol	Parhaus.	2.1.3 Monitro ymgysylltiad â Bwletin Myfyrwyr Rhyngwladol.	2.1.3 Mae pob rôl arbenigol yn cael ei hysbysebu ar draws Ysgolion neu Golegau. Ar hyn o bryd yn yr Ysgol Gwyddorau lechyd ceisir datganiadau o ddiddordeb ar gyfer dirprwy diwtor anableded ac arweinydd rhyngwladoli.

		myfyrwyr ac yna'n gallu ymgysylltu.				
		2.1.4 Dathlu amrywiaeth a chynhwysiant trwy ddigwyddiadau perthnasol, yn y Brifysgol ac yn allanol, gan hyrwyddo cynhwysiant.	Gwasanaethau Myfyrwyr. Cymorth Fyfyrrwyr Rhyngwladol. Bywyd Preswyl.	Parhaus.	2.1.4 Monitro presenoldeb mewn digwyddiadau a chael adborth ar gyfer digwyddiadau u mewnol a digwyddiadau u gyda grwpiau cymunedol/s efyddiadau allanol.	2.1.4 Mae'r tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol wedi trefnu llawer o ddigwyddiadau sy'n dathlu amrywiaeth ac wedi cynnal gweithdai cynhwysiant a gafodd dderbyniad da iawn dros y 2 flynedd ddiwethaf.  Mae Preswyl Bywyd yn datblygu calendr o ddigwyddiadau cynhwysol, wedi'i gynllunio i apelio at bob myfyriwr a chynnig cefnogaeth trwy'r trawsnewid i fywyd cymunedol. Mae amserlen y digwyddiad yn cael ei chreu ar y cyd â myfyrwyr i ddarparu profiad difyr a chyfannol, gan ganolbwyntio ar les, sgiliau bywyd a chysylltiadau ag eraill. Mae tîm o fyfyrwyr mentora ac uwch wardeiniaid hefyd yn darparu gofal bugeiliol a chymorth lles o fewn lleoliad preswyl y Brifysgol, gan gyfeirio at wasanaethau cymorth lle bo angen. Caiff presenoldeb ei fonitro ar gyfer pob carfan yn ôl oedran, neuadd breswyl, UG/PG, DU neu Ryngwladol.
		2.1.5 Cyfres o weithdai staff i sicrhau bod anghenion cydraddoldeb yn cael eu nodi'n briodol. Sesiynau a gynigir i godi ymwybyddiaeth o amrywiaeth ddiwylliannol y boblogaeth myfyrwyr, materion lles y mae	Cymorth Fyfyrrwyr Rhyngwladol.	Parhaus.	2.1.5 Adborth gan Uwch Diwtoriaid ar hyder staff o ran gallu tynnu sylw at faterion sy'n ymwneud â lles yn briodol ac wrth gyfeirio myfyrwyr rhyngwladol	Parhaus.

		myfyrwyr rhyngwladol yn dod ar eu traws. Cynnwys rheoliadau Visa Haen 4 yn benodol i sicrhau nad yw cymhlethdodau fisa yn effeithio ar ddilyniant/cwblhad academaidd.			at y cymorth perthnasol.	
		2.1.6 Datblygu gweithdai ymwybyddiaeth ddiwylliannol i fyfyrwyr i gefnogi ymwybyddiaeth o amrywiaeth ddiwylliannol a gofynion cydraddoldeb.	Cymorth Fyfywyr Rhyngwladol.	Parhaus.	2.1.6 Defnydd o weithdai ac adborth gan fynychwyr.	2.1.6 Mae grwpiau strategol y Brifysgol a phwyllgorau cydraddoldeb lefel coleg wedi dechrau hyrwyddo a hyrwyddo'r maes hwn.
2.2	Cynnwys myfyrwyr yn llawn, waeth beth fo'u hanabledd, hunaniaeth o ran rhywedd, tarddiad/ethnigrwydd a'r holl nodweddion gwarchoddedig ym mhob agwedd ar fywyd Prifysgol a hyrwyddo profiad Prifysgol positif a chadarnhaol i bawb.	2.2.1 Rhoi cyhoeddusrwydd i gymorth i fyfyrwyr adrodd am brofiadau negyddol yn seiliedig ar nodweddion gwarchoddedig.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr.	Parhaus.	2.2.1 Mae adroddiad Data Cydraddoldeb Myfyrwyr a gwerthusiad gwasanaeth yn dangos bod pob grŵp myfyrwyr yn cael mynediad at gymorth.	Mae Gwasanaeth Cymorth Trais Rhywiol ac Aflonyddu Gwasanaethau Myfyrwyr a'u rolau mewn ystyr mwy cyffredinol, yn darparu'r cymorth sydd ei angen ar fyfyrwyr i gael eu cynnwys yn llawn, os yw eu mater yn ymwneud â nodwedd warchoddedig. Mae UM hefyd yn cynnal llawer o weithgareddau yn y maes hwn.  Cynhaliodd Ysgol y Gwyddorau lechyd ymgyrch yn annog dynion i ystyried gyrfa mewn nyrsio: ymgyrch #NyrsFirstBU. Roedd hyn yn cynnwys myfyrwyr gwrywaidd yn datblygu, dylunio a hyrwyddo'r hashnod a thrafod eu rhesymau dros ymuno â'r proffesiwn

						<p>nyrsio. Mae'r ymgyrch yn tynnu sylw at y ffaith bod proffesiynoldeb, gofal a thosturi yn allweddol ym maes nyrsio ac nid rhywedd, a chafodd ei rhedeg yn ystod 2020.</p> <p>Dosbarthwyd cylchlythyr blynyddol myfyrwyr SSHES ym mis Ebrill 2021. Yn amlygu gweithgareddau'r ysgol ar gynyddu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. SSHES yn darlithio i bob blwyddyn 1af ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i godi ymwybyddiaeth o'r materion hyn mewn cyd-destun cwrs penodol Gweithdy Cynhwysiant Bwriadol (gan ddarparwr allanol) wedi'i gyflwyno i'r holl staff i godi ymwybyddiaeth o gynhwysiant wrth addysgu.</p>
		2.2.2 Mae Arolwg Profiad Myfyrwyr Undeb y Myfyrwyr yn ffynhonnell dda o wybodaeth ar gyfer ymgysylltu ac ansawdd profiad gwahanol grwpiau myfyrwyr.	UM.	Yn flynyddol.	2.2.2 Mae ymwybyddiaeth myfyrwyr o gymorth a'r niferoedd sy'n cyrchu cymorth yn cynyddu.	Wedi'i ohirio oherwydd COVID ond bydd yn aildechrau yn 2022.
2.3	Creu cymuned Prifysgol sy'n cefnogi iechyd meddwl a lles cadarnhaol trwy gefnogi myfyrwyr i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion iechyd meddwl yn unol â'r Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles a Arweinir gan Fyfyrwyr.	2.3.1 Strategaeth Iechyd Meddwl dan Arweiniad Myfyrwyr – adrodd ar strategaeth ac ystyried y camau nesaf ar gyfer creu strategaeth newydd ar ôl 2022.	Gwasanaethau Myfyrwyr. Penaethiaid Ysgolion. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. UM. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Blwyddyn academaidd 2021/22	Cynnydd yn y defnydd o agweddau cadarnhaol a datblygiadol o'r hyn y mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn ei gynnig.  Mae adborth gan fyfyrwyr	<p>Mae cwricwla Nyrsio BN yn cynnwys sesiynau addysgu ar faterion iechyd meddwl cyffredin a hunanofal yn ogystal mae gan y cwricwla newydd fodiwl IPE arwahanol ym mlwyddyn 1 a 2 y mae myfyrwyr nyrsio, radiograffeg a ffisiotherapi yn ei fynychu.</p> <p>Mae pob tiwtor personol, llawer ohonynt yn weithwyr gofal iechyd proffesiynol, yn ymwybodol at bwy i gyfeirio myfyrwyr mewn</p>

		<p>Gwasanaeth Lles: Parhau i adolygu'r niferoedd sy'n cael mynediad, amseroedd aros, defnydd gwasanaeth.</p>			<p>trwy arolygon Undeb Bangor a'r Brifysgol yn dangos eu bod yn teimlo y gallant geisio cymorth priodol ac amserol.</p> <p>Mae adborth gan Uwch Diwtoriaid yn dangos hyder cynyddol ymhlith staff bugeiliol wrth gyfeirio myfyrwyr at gymorth priodol.</p> <p>Mae bodlonrwydd ar ddarpariaeth iechyd meddwl myfyrwyr yn parhau i fod yn uwch na 80%</p> <p>Mwy o ymwybyddiaeth ymhlith</p>	<p>perthynas â chyllid, llety, cwnsela ac iechyd meddwl.</p> <p>Yn yr Ysgol Gwyddorau Iechyd, mae chwe aelod o staff bellach wedi cwblhau hyfforddiant ac maent bellach yn aelodau o dîm Ymateb i Ddatgeliad Rhywiol PB.</p> <p>Mae ysgolion yn gweithredu system galw tiwtoriaid brys dyddiol lle gall myfyrwyr gysylltu ag unrhyw fater brys.</p>
--	--	--	--	--	--	---

					myfyrwyr ac ymgysylltiad â'r Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles a Arweinir gan Fyfyrwyr fel y'i mesurir drwy ymgysylltu â'r cyfryngau cymdeithasol .	
		2.3.2 Creu modiwl y gellir ei dreialu i gefnogi myfyrwyr i adeiladu eu gwytnwch a gofalu am eu Llesiant.	Ysgol y Gwyddorau Dynol ac Ymddygiad a Gwasanaeth Cwnsela Myfyrwyr	Blwyddyn academaidd 2021/22	Datblygu ac achredu modiwl yn llwyddiannus.  Myfyrwyr yn ymgysylltu ac yn cwblhau'r modiwl Monitro ymgysylltiad a lefelau boddhad.	Gweler uchod.
		2.3.3 Cael cymorth pan fo angen: Mynediad haws at therapi a Chymorth Iechyd Meddwl trwy un pwynt mynediad lles <a href="mailto:services@bangor.ac.uk">services@bangor.ac.uk</a>	Ymarferwyr Lles.	Blwyddyn academaidd 2021/22	Gostyngiad mewn amseroedd aros ar gyfer apwyntiad 1af. Monitro mynediad i gefnogaeth: Apwyntiad	Mae'r pwynt mynediad seagl at gymorth Iechyd Meddwl wedi bod yn fyw ers nifer o fisoedd ac fe'i hysbysebir ar dudalen we Tîm Lles Gwasanaethau Myfyrwyr, yn y Llawlyfr Myfyrwyr, e-byst a thafleuni eraill. Mae'r cyfeiriad e-bost yn cael ei fonitro gan dîm gweinyddol. Mae therapi un sesiwn wedi'i gyflwyno ac mae'n galluogi mynediad cyflym at



					Galw Heibio a dderbyniwyd ar y diwrnod.	y cymorth sydd ei angen. Mae amseroedd aros wedi'u lleihau'n sylweddol.
		2.3.4 Gwella ein Gwybodaeth: Cefnogi Staff a myfyrwyr ar draws y sefydliad trwy ddarparu 2 weithdy hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.	Ymarferwyr Iechyd Meddwl.	Blwyddyn academaidd 2021/22	Wedi cyflwyno 2 weithdy MHFA yn derbyn adborth cadarnhaol.	Mae'r sesiynau'n mynd rhagddynt ac yn cael derbyniad da iawn.
		2.3.1 3 Gweithdai iCan i grwpiau arweinwyr myfyrwyr a connect@bangor.	Ymarferwyr Lles.	Blwyddyn academaidd 2021/22	Cyflwyno 3 sesiwn, monitro presenoldeb ac adborth.	Sesiynau wedi eu cynnal.
2.4	Sicrhau bod amrywiaeth o fewn y cwricwlwm a chynrychiolaeth academaidd a bod addysgu ac asesu yn hygyrch ac yn cynnwys ffocws eang er mwyn cynnwys pob grŵp o bobl o bob cefndir a diwylliant a chyda phob nodwedd a hunaniaeth.	2.4.1 Sicrhau bod y cwricwlwm yn berthnasol i brofiad y myfyriwr a datblygu ein dulliau o gynnwys cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses o gynllunio ac adolygu'r cwricwlwm.	Pennaeth SA. Penaethiaid Ysgolion. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu Ysgolion. Rhwydwaith LGBTQ. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Parhaus.	2.4.1 Gwell cyfraddau boddhad myfyrwyr.	<p>Mae grŵp newydd wedi'i sefydlu i edrych ar arallgyfeirio'r cwricwlwm ar draws pob ysgol.</p> <p>Mae'r Rhwydwaith LGBTQ wedi nodi cam gweithredu i gael mwy o ryngweithio ag ysgolion trwy Bwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau er mwyn cefnogi arallgyfeirio'r cwricwlwm ac i sicrhau bod materion LGBTQ yn cael eu cynnwys trwy awduron/achosion/ymchwil yn eu modiwlau.</p> <p>Mae Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ysgol y Gwyddorau Iechyd yn cynnwys Ymchwilydd Gyrfa Cynnar, ôl-gofrestru, Cyfarwyddwyr ôl-raddedig ac israddedig ac Arweinwyr Cwrs a chynrychiolwyr myfyrwyr ar draws yr holl raglenni a gynigir gan yr Ysgol. (Bydd gwahoddiad i staff y gwyddorau</p>

						<p>meddygol yn cael ei wneud.) Mae trafodaethau wedi'u cynnal mewn perthynas ag adnoddau addysgu a dysgu gan gynnwys rhestrau darllen, cyflwyno ac asesu fel eu bod yn gynrychioliadol o'r corff myfyrwyr ac yn hygyrch i bawb. Mae hyn yn cynnwys defnyddio manicins, adnabod ac adnabod arwyddion a symptomau yn y rhai sy'n nodi eu bod yn rhai nad ydynt yn Cawcasws a'r iaith ac enghreifftiau a ddefnyddir yn ystod addysgu.</p> <p>Mae cynrychiolwyr cwrs yn cael eu cynnwys wrth ddilysu ac ail-ddilysu rhaglenni.</p>
2.5	Lleihau'r blwch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr o gefndir du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a'r blwch rhwng myfyrwyr gwyn.			2023 ac yn barhaus.	2.5 Penodi APVC newydd ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant gyda gwaith galluogi yn y maes hwn ar gyfer blwyddyn academaidd 2022/23.	Er nad yw'r gwaith wedi dechrau eto, mae wedi'i amserlennu a'i nodi fel rhan allweddol o rôl newydd Amrywiaeth a Chynhwysiant APVC, mae cyfweiliadau'n cael eu cynnal yn ystod mis Mawrth 2022.
2.6	Gweithio tuag at gynhwysiant llawn myfyrwyr anabl o fewn y gymuned academaidd a chymdeithasol, gan feithrin gwydnwch a hunandibyniaeth. Cael gwared ar rwystrau a hyrwyddo cydraddoldeb addysgu a dysgu i fyfyrwyr anabl trwy wreiddio cynwysoldeb a	2.6.1 Hyrwyddo a chefnogi Cydraddoldeb Anabledd fel eitem agenda ar Bwyllgorau Addysgu a Dysgu a chyfarfodydd grŵp strategaeth.	Gwasanaethau Anabledd / Pennaeth Cefnogi Myfyrwyr a Lles.	Parhaus.	Camau Gweithredu / Cofnodion y pwyllgorau dysgu ac addysgu yn adlewyrchu cynhwysiant.	<p>Mae'r cyfrifoldeb hwn wedi'i ddatganoli i'r Tiwtoriaid Anabledd ym mhob ysgol sy'n eistedd ar y Pwyllgorau Dysgu a Dysgu fel y manylir yn y canllawiau ar gyfer Tiwtoriaid Anabledd.</p> <p>Yng Ngholeg y Gwyddorau Dynol mae'r Tiwtor Anabledd yn aelod o'r pwyllgorau Addysgu a Datblygu ac Addysgu a Dysgu ac yn darparu cefnogaeth i diwtoriaid personol ac arweinwyr modiwlau. Mae cynrychiolydd y cwrs Anabledd</p>

	hyrwyddo'r Model Cymdeithasol o Anabledd.					<p>Myfyrwyr yn aelod o bwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Ysgol</p> <p>Anogir pob myfyriwr i rannu unrhyw anghenion ychwanegol/eu CCDP sydd ganddynt gyda'r person priodol o ran adnoddau addysgu ac asesiadau.</p> <p>Mae cynrychiolwyr UM yn aelodau o'r Pwyllgorau Addysgu a Dysgu.</p>
		2.6.2 Cymryd rhan a chyfrannu at Weithgor Mynediad i'r Anabl (DAWG) a'r Grŵp Uwch Diwtoriaid.	Gwasanaethau Anabledd.	Parhaus.	Presenoldeb mewn cyfarfodydd.	Mae'r grŵp hwn yn weithgar ac mae presenoldeb da iawn. Cynnydd a adroddwyd eisoes o dan 1.9 uchod.
		2.6.3 Cryfhau cysylltiadau rhwng Tiwtoriaid Anabledd a Gwasanaethau Anabledd.  O Semester 2 dechrau cynnal cyfarfodydd rhwydwaith Tiwtoriaid Anabledd.	Cymorth a Lles Myfyrwyr	Parhaus.	Presenoldeb mewn cyfarfod ac adborth.	Parhaus.
2.7	Darparu cynnig cyflogadwyedd cynhwysol i fyfyrwyr sy'n ystyried y rhwystrau a wynebir gan fyfyrwyr o gefndiroedd, diwylliannau a hunaniaeth amrywiol.	Codi ymwybyddiaeth o gyfleoedd cyflogadwyedd i fyfyrwyr rhyngwladol yn ystod ac ar ôl gradd, gan gynnwys cyngor ar	Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol.	Parhaus.	Monitro presenoldeb ac adborth.	<p>Mae gan ysgolion arweinwyr Cyflogadwyedd sy'n rhannu arweiniad ar draws y Brifysgol a'r Coleg gyda'u Hysgolion priodol.</p> <p>Oherwydd y pandemig mae mwyafrif yr addysgu wedi bod ar-lein, yn gyffredinol ni chodwyd unrhyw rwystrau penodol heblaw cysylltiad rhyngwyd gwael.</p>

	Mynd i'r afael yn benodol â rhwystrau sy'n codi o'r amserlen.	<p>reoliadau fisa cysylltiedig.</p> <p>Parhau i gefnogi a gwreiddio gweithgareddau GoWales a ariennir gan CCAUC yn ein darpariaeth cyflogadwyedd Cyflwyno Rhaglen Cymorth i Raddedigion a ariennir gan CCAUC i helpu myfyrwyr i oresgyn rhwystrau i gyflogaeth.</p> <p>Cyflwyno prosiect Uchelgeisiol am Awtistiaeth i ddarparu profiad gwaith â chymorth i fyfyrwyr awtistig.</p>	Gwasanaeth Cyflogadwyedd	Blwyddyn academaidd 21/22	Monitro ymgysylltiad ac effaith y tri phrosiect.	
2.8	Increase the support we provide for estranged students to overcome disadvantage.	Addewid Annibynnol Gwaith o fewn y llinyn Cyllid: Digwyddiad Wythnos Arian yn Semester 2 – cyfathrebiadau wedi'u targedu ynghylch cyllidebu a chymorth. Cynnig cynyddol o sesiynau galw	Cymorth i Fyfyrwyr.	Parhaus.	Byddai hyn yn bwydo i mewn i fonitro cynnydd cyffredinol gan y Swyddfa Gynllunio fel rhan o adrodd ar y Cynllun	Darperir cyfathrebiadau targedig rheolaidd gan Gymorth Ariannol ar gyfer Myfyrwyr Wedi Ymddieithrio a Myfyrwyr Sy'n Gadael Gofal yn eu hatgoffa o'r gefnogaeth sydd ar gael ac yn amlygu dyddiadau allweddol megis pryd i wneud cais am gyllid myfyrwyr. Darperir 'sioe deithiol' o sesiynau galw heibio o amgylch y campws fel ffurf 'allgymorth' o gyngor, a chysylltir yn unigol â myfyrwyr sydd wedi Ymddieithrio ac sy'n Gadael Gofal am y cyfleoedd hyn.

		heibio yn ystod yr wythnos honno.			Ffioedd a Mynediad.	
--	--	-----------------------------------	--	--	---------------------	--

**Nod Strategol 3:**

*(Canolbwyntio ar y staff)*

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

	Amcan (O'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddwyd 2020 - 2024)	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb am weithredu	Amserlen o gamau gweithredu	Mesur llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni amcanion (*gweler yr allwedd)
3.1	Nodi cyfleoedd a rhwystrau i recriwtio, datblygu a rheoli corff amrywiol o staff.	3.1.1 Nodi camau gweithredu posibl yn ymwneud â recriwtio grwpiau penodol heb gynrychiolaeth ddigonol drwy fonitro data'n well ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.	AD.	Yn ystod blynyddoedd academaidd 2020/21 a 2021/22.	3.1.1 Cynnydd yn nifer y staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.	Gweler y gwybodaeth a adroddwyd yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol (y mae'r ddogfen hon wedi'i hatodi iddo) ar gyfer meysydd a amlygwyd ar gyfer gweithredu yn y dyfodol.
		3.1.2 Annog staff i gwblhau'r hyfforddiant ar-lein ar Ragfarn Anymwybodol trwy'r Bwletin Staff a grwpiau targed. Darparu hyfforddiant personol i staff llaw.	AD (Swyddog Datblygu Staff a Swyddog Cydraddoldeb)	Parhaus.	3.1.2 Hysbysebu'r hyfforddiant, niferoedd uchel o gyfranogiad ac adborth cadarnhaol.	Hysbysir staff newydd o'r angen i gwblhau'r hyfforddiant Tuedd Anymwybodol yn y llythyr sy'n cyd-fynd â'u contract cyflogaeth, cânt eu hysbysu hefyd o hyn yn ystod y Diwrnod Cynefino. Atgoffir yr holl staff yn rheolaidd trwy'r Bwletin Staff.  Cynhaliwyd nifer o sesiynau cydraddoldeb personol ar gyfer y Tîm Cyfleusterau yn ystod haf 2021.

3.2	Gwella cynhwysiant trwy reoli pobl yn well ar draws y Brifysgol.	3.2.1 Datblygu arweiniad i Reolwyr a fydd yn cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb a chynhwysiant.	AD.	Yn ystod y flwyddyn academaidd 2022/23.	3.2.1 Cyhoeddi canllawiau a hyfforddiant cysylltiedig, hyrwyddo staff.	Blwyddyn nesaf.
		3.2.2 Cyflwyno gweithdy 'Rheolwr Bangor' a gweithdy 'Rheolwr Ymchwil Bangor' a fydd yn cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb a chynhwysiant.	AD (Swyddog Datblygu Staff, Rheolwr Concordat Ymchwil, a Swyddog Cydraddoldeb)	Erbyn 2023/24.	3.2.2 Cyfran uchel o reolwyr i fynychu gweithdy 'Rheolwr Bangor' a Rheolwyr Ymchwil i fynychu gweithdy 'Rheolwyr Ymchwil Bangor'.	Mae'r Tîm Datblygu AD wedi dechrau gweithio ar hyn i'w gwblhau yn ystod y flwyddyn academaidd nesaf.
		3.2.3 Cyflwyno'r Fframwaith Ymddygiad Proffesiynol.	AD (Tîm Datblygu Staff).	Yn ystod y flwyddyn academaidd 2022/23.	3.2.3 Cyhoeddi'r Fframwaith, ei gyflwyno a chodi ymwybyddiaeth.	3.2.3 Nid oes angen gweithredu eto. Yn cael ei ystyried i'w ymgorffori yn y Strategaeth Pobl.
3.3	Gweithio i annog a chyflawni mwy o amrywiaeth mewn llywodraethu, rheolaeth ac arweinyddiaeth.	3.3.1 Adrodd yn flynyddol i'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Gweithrediaeth y Brifysgol a Grŵp Athena SWAN ar nifer y menywod a grwpiau gwarchoddedig eraill sy'n cymryd rhan	Rheolwr Athena SWAN, Swyddog Cydraddoldeb AD.	Bob blwyddyn o 2020/21.	3.3.1 Gwell amrywiaeth ar draws grwpiau gwneud penderfyniadau.	Mae gwybodaeth yn cael ei dadansoddi a'i hadrodd yn flynyddol. Mae Gweithdy Amrywiaeth Bwrdd ar gyfer y Cyngor yn cael ei gynnal yn ystod mis Mawrth 2022 i helpu i greu Cynllun Gweithredu ar gyfer y Cyngor.

		yn y Senedd a'r Grwpiau Strategaeth.				
		3.3.2 Rhoi camau gweithredu'r Adroddiad Menywod mewn Arweinyddiaeth ar waith.	Grŵp Athena SWAN. Y Pwyllgor Gwaith. AD (Datblygu Staff). Yr holl staff uwch.	Parhaus.	3.3.2 Gweler y dull mesur yn y <a href="#">Women in Leadership Report 2020</a> .	Parhaus.
3.4	Parhau i ddatblygu ein cynllun gweithredu i leihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ac ehangu ein dadansoddiad i ystyried nodweddion gwarchoddedig eraill.	3.4.1 Cynnydd cyflwyno'r cynllun gweithredu yn yr <a href="#">Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau</a> .	AD.	Adroddiad au blynyddol yn yr Adroddiad Cydraddol deb Blynyddol a phorth y Llywodraeth.	3.4.1 Gostyngiad yn y bwlch cyflog canolrifol (a chymedrig) rhwng y rhywiau.	3.4.1 Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau (dyddiad ciplun o 31 Mawrth 2021) yw: canolrif 5.7 %, cymedrig 13.7 % Ffigurau'r blynyddoedd blaenorol yw: (Dyddiad ciplun o 31 Mawrth 2020) - canolrif = 7.2%, cymedrig = 13.9%. (Dyddiad ciplun 31 Mawrth 2019) - canolrif = 10.8% a cymedrig = 18.8%.
		3.4.2 Parhau i adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd.	AD.	O 2021 - cyhoeddir yn yr Adroddiad Cydraddol deb Blynyddol bob mis Mawrth.	3.4.2 Meincnodi a gostyngiadau yn y dyfodol mewn unrhyw fwch cyflog ethnigrwydd.	3.4.2 Y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ar lefel sefydliadol yw: canolrif -1.7%, cymedrig -12.1% Ffigurau'r flwyddyn flaenorol yw: canolrif = -34.2% cymedrig = -10.6%. (Mae nifer negyddol yn dangos bod staff du, Asiaid a grwpiau lleiafrifoedd ethnic yn cael mwy o dâl na staff gwyn.)
		3.4.3 O fis Mawrth 2022 ymlaen, dechrau adrodd ar y bwlch cyflog anabledd.	AD.	O 2022 - cyhoeddir yn yr Adroddiad Cydraddol deb Blynyddol	3.4.3 Meincnodi a gostyngiadau yn y dyfodol mewn unrhyw fwch cyflog anabledd.	3.4.3 Bwlch Cyflog Anabledd ar lefel sefydliadol yw: canolrif 16.8%, cymedrig 12.9%. Nid oes ffigurau ar gyfer y flwyddyn flaenorol.

				bob mis Mawrth.		
3.5	Parhau i ddatblygu ein Cynllun Gweithredu Athena SWAN.	3.5.1 Parhau i gyflawni y <a href="#">Athena SWAN Action Plan 2018 – 2022</a>	Rheolwr Athena SWAN a Grŵp Athena SWAN. Penaethiaid Ysgolion. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau. Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol.	Monitro trwy Grŵp Athena SWAN PB a'r ddwy ffenestr ymgeisio y flwyddyn (Ebrill a Thachwedd).	3.5.1 Pob Ysgol i fod wedi ennill gwobr Athena SWAN erbyn 2023 BU i fod wedi ennill gwobr Arian Sefydliadol yn ystod 2023.	3.5.1 Mae gan saith Ysgol wobrau Efydd (Gwyddorau Eigion, Seicoleg, Busnes, Cyfrifiadureg a Pheirianeg Electronig, Gwyddorau Naturiol, Gwyddorau Iechyd ac Ymarfer, Gwyddorau Iechyd).  Mae Siarter Athena Swan wedi cael ei thrawsnewid yn sylweddol yn ddiweddar yn dilyn adolygiad annibynnol. Cyhoeddwyd y meini prawf a'r prosesau newydd ar 30/06/21.  Papur ar y Siarter newydd a chynnydd i Arian wedi'i ystyried gan y Pwyllgor Gwaith ar ddiwedd 2021. Y Bydd cais PB am wobwr Arian yn cael ei gyflwyno ddiwedd mis Mawrth 2023.
3.6	Gwella amlygrwydd Prifysgol Bangor fel lle cynhwysol a chefnogol i weithio a chodi ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael.	3.6.1 Gweithio ar hyrwyddo hyn trwy ein tudalennau gwe allanol.	Marchnata, Cyfathrebu a Recriwtio.	Parhaus.	3.6.1 Datganiad o gefnogaeth wedi'i gyhoeddi.	Mae gan ein tudalennau gwe y datganiadau hygyrchedd gofynnol ac mae gwaith yn mynd rhagddo i sicrhau bod yr holl adnoddau yn gynhwysol ac yn hygyrch.
		3.6.2 Darparu cymorth mewn perthynas â Cham-drin Domestig, Trais yn erbyn Menywod a Thrais Rhywiol yn unol â Deddf Cam-drin Domestig 2021.	AD. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Pob rheolwr.	Blwyddyn academaidd 2021/22	3.6.2 Canllawiau i reolwyr wedi'u datblygu.	3.6.2 Rhoddwyd cyngor am gymorth i staff trwy'r Bwletin Staff a'r tudalennau gwe AD yn ystod y cyfyngiadau symud COVID.  Mae codi ymwybyddiaeth o gam-drin domestig a sut y gall rheolwyr gefnogi eu staff wedi'i ymgorffori yn y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr.  Wrth i ganllawiau pellach ddod i'r amlwg yn ystod 2022 yn dilyn Deddf Cam-drin Domestig 2021 bydd argymhellion yn cael eu dilyn.



3.7	Hyrwyddo a datblygu cymorth cyson i weithwyr/arfer sy'n gyfeillgar i'r teulu a darpariaeth ar gyfer gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn unol ag arweinwyr sector.	3.7.1 Sicrhau bod yr holl staff a rheolwyr yn ymwybodol o'n Polisiâu Cymorth i Weithwyr (gan gynnwys sicrhau nad yw myfyrwyr sy'n rhieni yn cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth).	AD. Penaethiaid Ysgol. Cyfarwyddwyr.	Parhaus.	3.7.1 Adborth gan staff trwy Arolygon Staff a gan fyfyrwyr sy'n rhieni trwy arolygon Undeb Bangor ac arolygon y Brifysgol.	3.7.1 Parhaus ac wedi'i gynnwys yn yr Arolwg Staff a gynhelir ym mis Chwefror 2022.
		3.7.2 Darparu arweiniad a hyfforddiant ar bolisiâu cymorth gweithwyr sydd ar gael i reolwyr.	AD.	Parhaus.	3.7.2 Cynnydd yn y nifer sy'n manteisio ar bolisiâu cymorth gweithwyr e.e. absenoldeb rhiant a rennir, prynu gwyliau blynyddol ac ati.	3.7.2 Cyhoeddir yr holl Bolisiâu ar ein gweddalennau ac mae gan staff swyddog Adnoddau Dynol penodedig.  Cynigir hyfforddiant rheolaidd ar bolisiâu cymorth i weithwyr drwy gydol y flwyddyn academaidd a chaiff ei hysbysebu ar dudalen we Tîm Datblygu Staff AD.
3.8	Creu cymuned Prifysgol sy'n cefnogi iechyd meddwl a lles cadarnhaol trwy gefnogi staff i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion iechyd meddwl.	3.8.1 Creu Strategaeth Iechyd a Lles ar gyfer y Brifysgol.	PVC Lles. Grŵp Iechyd a Lles. AD. Gwasanaethau Myfyrwyr.	Parhaus.	3.8.1 Gweler targedau a mesurau llwyddiant yn y Strategaeth Iechyd a Lles.	3.8. Mae nifer o fentrau a ariannwyd gan CCAUC wedi cael eu defnyddio gan gynnwys dau ymchwilydd penodol - gweminar "Cadw'n lach yn Eich Gyrfa Ymchwil" gan Hugh Kearns ar 15 Gorffennaf 2021 a digwyddiad cymdeithasol amser cinio yn Nhreborth ar 20 Gorffennaf 2021.
3.9	Hyrwyddo cymuned gynhwysol, groesawgar ar gyfer aelodau staff rhyngwladol.	3.9.1 Ymgysylltu â staff i nodi materion sy'n effeithio ar gydraddoldeb yn y	Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol. AD.	Parhaus.	3.9.1 Ymgysylltu â staff a chynhyrchu cynlluniau	Gwaith parhaus gan y Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol.

		gwaith ar gyfer aelodau staff rhyngwladol a chreu grwpiau/cynlluniau gweithredu i fynd i'r afael â'r materion hynny.			gweithredu effeithiol.	
		3.9.2 Sicrhau bod anghenion a hawliau gwaith aelodau staff yr UE yn cael eu diwallu ar ôl Brexit.	AD.	Parhaus.	3.9.2 Dim gostyngiad yn nifer y staff o wledydd yr UE.	3.9.2 Yn 2017/18 roedd staff yr UE yn cyfrif am 6.9% o'r holl staff. Yn 2018/19 – 7.3% Yn 2019/20 – 7% Yn 2020/21 – 6.8% Mae AD yn parhau i ddarparu cyngor arbenigol wedi'i deilwra i staff nad ydynt yn dod o'r DU.
3.10	Ystyried camau gweithredu i gynnwys gweithlu sy'n heneiddio a phrinder llafur posibl.	3.10.1 Archwilio effaith y gweithlu sy'n heneiddio. 3.10.2 Ymgynghori â'r TU a staff ynglŷn â sut i ddarparu ar gyfer newidiadau sy'n ofynnol sy'n gysylltiedig â gweithiwr yn hirach.	AD. Undebau Llafur.	Erbyn diwedd 2024.	3.10.1 & 2 Strategaeth wedi'i datblygu i fynd i'r afael ag effaith bosibl y gweithlu sy'n heneiddio.	3.10.1 & 3.10.2 Ddim yn ddyledus eto.
3.11	Archwilio'r rhesymau y tu ôl i gyfraddau datgelu isel mewn perthynas â rhai nodweddion gwarchoddedig h.y. cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred (a diffyg cred). Ceisio gwella datgeliadau staff o nodweddion	3.11.1 Cynnal ymarfer sy'n esbonio i staff pam rydym yn casglu'r wybodaeth hon, sut y'i cedwir a sut y caiff ei defnyddio.	AD. Rhwydwaith LHDT+. Grŵp Ffydd. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	3.11.1 Gostyngiad yn nifer y staff sy'n gwrthod darparu'r wybodaeth hon i'n galluogi i asesu a ydym yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth	3.11.1 Nid yw'r gwaith hwn wedi'i gwblhau o fewn yr amserlen arfaethedig oherwydd bod meysydd gwaith eraill nad oedd yn hysbys yn dod i'r amlwg. Bydd y cam gweithredu yn cael ei symud i flwyddyn academaidd 2022/2023.

	gwarchodedig a chynyddu ymwybyddiaeth ac amlygrwydd y grwpiau gwarchodedig hyn.				leol a'n myfyrwyr.	
		3.11.2 Hyrwyddo'r Rhwydwaith LGBTQ+.	Rhwydwaith LGBTQ+. AD. Gwasanaethau Myfyrwyr. Pontio.	Parhaus.	3.11.2 Cynnydd yn nifer y staff sy'n cymryd rhan.	3.11.2 Bellach mae gennym dudalen we a chyfrif e-bost LGBTQ+ pwrpasol lle gellir gofyn am gyngor a chymorth cyfrinachol. Cyn cyfyngiadau COVID fe wnaethom gynnal digwyddiad cymdeithasol galw heibio 'LGBTQ+ Panad' ar ddydd Gwener olaf pob mis (rydym yn gobeithio ailddechrau hyn pan fydd cyfyngiadau'n caniatáu).
		3.11.3 Ymgynghori â staff ynghylch sefydlu mwy o grwpiau/rhwydweithiau.	AD.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	3.11.5 Cwblhawyd yr ymgynghoriad a gweithredwyd ar y canlyniadau h.y. sefydlwyd grŵp(iau).	Disgwylir i hyn gael ei symud ymlaen yn ystod Gwanwyn/Haf 2022.

#### Nod Strategol 4:

*(Cenhadaeth gymunedol a dinesig)*

**Cydweithio ac ymgysylltu â grwpiau nad ydynt yn draddodiadol wedi ymgysylltu â'r Brifysgol.**

	Amcan (O'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddwyd 2020 - 2024)	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb am weithredu	Amserlen o gamau gweithredu	Mesur llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni amcanion (*gweler yr allwedd)
4.1	Denu a chadw myfyrwyr a darpar fyfyrwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth	Ar gyfer Gofalwyr, mae'r rhai sy'n gadael gofal a myfyrwyr sydd â	Cymorth i Fyfyrwyr.	Parhaus.	Targedau a mesur llwyddiant cadw /	4.1 Oherwydd COVID nid yw llawer o'r gweithgarwch sy'n ymwneud ag ehangu mynediad wedi gallu digwydd ers mis Mawrth 2020.

	<p>ddigonol, a all gynnwys myfyrwyr o gefndiroedd llai breintiedig a myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig, gofalwyr, rhai sy'n gadael gofal a phrofiadol o ofal.</p> <p><b>DS: Mae Strategaeth Cenhadaeth Ddinesig newydd yn cael ei datblygu ar hyn o bryd a bydd gwybodaeth ychwanegol yn cael ei hychwanegu at Nod Strategol 4 yn ystod 2021.</b></p>	<p>phrofiad o ofal yn hybu / cynyddu ymwybyddiaeth o'r cymorth sydd ar gael gan Gymorth Ariannol a Chymorth Tai sy'n feysydd anhawster allweddol.</p> <p>Digwyddiad Wythnos Arian yn Semester 2 – cyfathrebiadau wedi'u targedu ynghylch cyllidebu a chymorth. Cynnig cynyddol o sesiynau galw heibio yn ystod yr wythnos honno.</p>			<p>dilyniant ar gyfer gofalwyr, rhai sy'n gadael gofal a myfyrwyr sydd â phrofiad o ofal fel yr adroddwyd gan y Swyddfa Gynllunio.</p>	<p>Mae gweithgarwch Ehangu Mynediad i gyd bellach wedi symud drosodd i Adran Recriwtio a Derbyn Myfyrwyr y DU a chynhaliwyd archwiliad llawn o weithgarwch dros y ddwy flynedd cyn y pandemig. Mae cynllunio ar y gweill i ailganolbwyntio gweithgaredd i sicrhau mwy o gyrhaeddiad ac effaith ar y grwpiau blaenoriaeth a nodir yn y cynllun Ffioedd a Mynediad.</p>
4.2	<p>Codi dyheadau addysgol a datblygu sgiliau sy'n paratoi myfyrwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ar gyfer addysg uwch.</p>	<p>Cyfunir hyn â'n gwaith i ddenu myfyrwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae'n dod o dan ein Cynllun Ffioedd a Mynediad ac mae hefyd yn cysylltu â'n gwaith a ariennir gan y sefydliad i gefnogi'r Bartneriaeth Ymestyn yn Ehangach fel y sefydliad arweiniol a phartner.</p>	<p>Adran Recriwtio a Derbyn y DU, Partneriaeth Estyn yn Ehangach.</p>	<p>Parhaus.</p>	<p>Fel y manylir yn y dangosyddion perfformiad allweddol ar gyfer y Cynllun Ffioedd a Mynediad. Hefyd yn gysylltiedig â'r dangosyddion perfformiad allweddol yn y Strategaeth Ymestyn yn Ehangach</p>	<p>Gan fod y maes gwaith hwn bob amser wedi'i adeiladu o amgylch gwaith wyneb yn wyneb, yn bennaf o fewn ysgolion neu drwy gyfnodau preswyl, nid yw hyn wedi bod yn bosibl ers mis Mawrth 2020 oherwydd COVID. Cyn gynted ag y bydd yn bosibl ailymgysylltu, bydd y gwaith hwn yn aildddechrau.</p>

4.3	Sicrhau bod ein staff wedi'u hyfforddi ac yn gallu cefnogi myfyrwyr ag amrywiaeth o arddulliau dysgu o bob cefndir.	Adnoddau hyfforddi wedi'u datblygu gan CELT.	CELT. Yr holl staff addysgu academaidd.	Parhaus.		Parhaus e.e. yn Ysgol y Gwyddorau Iechyd mae Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael ei ddatblygu ar gyfer rhanddeiliaid/defnyddwyr gwasanaeth.
4.4	Cael tystiolaeth drwy fonitro cydraddoldeb bod ein hymgysylltu â'r gymuned yn cynrychioli cyfrifiad poblogaeth Cenedlaethol 2021 Cymru.	Datblygu Strategaeth Cenhadaeth Ddinesig.	Tîm Cenhadaeth Ddinesig.	Parhaus.		Mae dau swyddog Cenhadaeth Ddinesig wedi'u cyflogi gan y Brifysgol ers Ionawr 2022. Mae'r swyddogion yn gweithio gyda chydweithwyr ar Strategaeth Cenhadaeth Ddinesig/Ymgysylltu, i'w chyhoeddi erbyn haf 2022. Bydd y strategaeth yn canolbwyntio'n gryf ar ddatblygu partneriaethau a pherthnasoedd eang. ac ystod amrywiol o grwpiau, prosiectau a rhwydweithiau ar draws gogledd Cymru a thu hwnt, a bydd cydraddoldeb wrth wraidd ei flaenoriaethau strategol. Bydd y strategaeth yn adeiladu ar y partneriaethau a'r prosiectau cymunedol cryf sydd eisoes ar waith gan y Brifysgol, a bydd yn ystyried ffyrdd o ymgysylltu a gweithio gyda grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
4.5	Bydd y Brifysgol yn cynnwys buddion cymunedol ym mhob contract caffael perthnasol yn unol â Datganiad Polisi Caffael Cymru.	Cydymffurfiaid Caffael.	Tîm Caffael.	O 2021/2022 ac yn barhaus.		Mae dau gontract wedi gweithredu cymalau buddion cymunedol o fewn y 12 mis diwethaf, sef y Contractau Cynnal a Chadw Tymor Mesuredig. Mae'r canlyniadau'n gysylltiedig yn bennaf â hyfforddiant, cefnogi mentrau cymdeithasol lleol a chyfrannu at yr economi leol.