

CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL (CCS) 2020 - 2024 - **SAIL I'R CYNLLUN GWEITHREDU** hyd at fis **MAWRTH 2021**

Allwedd adrodd

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

Nod Strategol 1:
(Prifysgol Gyfan)

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

	Amcan (o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 – 2024)	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb dros weithredu	Amserlen camau gweithred u	Mesur llwyddiant gweithredu	Cynnydd tuag at gyflawni amcanion (gweler yr allwedd)
1.1	Hyrwyddo cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn darparu amgylchedd diogel lle mae pawb yn cael eu trin ag urddas a pharch, ac yn cael eu gwarchod rhag aflonyddu, bwlio, erledigaeth a gwahaniaethu wrth weithio ac astudio	1.1.1 Dathlu a hyrwyddo digwyddiadau calendr sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb e.e. Balchder LHDTC, Mis Hanes Pobl Dduon, Diwrnod Cofio'r Holocaust etc.	Gwasanaethau Myfyrwyr. AD (Swyddog Cydraddoldeb a Datblygu Staff). UM a Rhwydweithiau perthnasol. Rhwydwaith LHDTC+.	Trwy gydol y flwyddyn	1.1.1 O leiaf 3 digwyddiad calendr sy'n ymwneud â chydaddoldeb y flwyddyn.	1.1.1. Ionawr 2020, cynhaliodd BU Wasanaeth Cofio'r Holocaust ym Mhontio ar y thema 'Sef Gyda'n Gilydd' yn cynnwys cerddoriaeth a darlleniadau gan ysgolion lleol, y gymuned leol, myfyrwyr, staff a'r Tîm Caplaniaeth. Ionawr 2020, 'Iris on the Move LGBT + Festival Film' in Pontio, yn dangos cyfres o ffilmiau byrion LGBTQ a Q&As. Mawrth 2020, ymunodd BU â dathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2020 (# IWD2020) trwy gynnal digwyddiad yn canolbwyntio ar 'Cydraddoldeb Rhyw mewn AU' a gyflwynwyd gan y VC.

						<p>Cynhaliodd Haf 2020, fel rhan o PRIDE CYMRU BU sesiwn ZOOM ar hanes Cymuned LGBTQ + yng Nghymru 'A Panad with PRIDE' gyda Dr Daryl Leeworthy, Prifysgol Abertawe. Hefyd wedi gwneud a chyhoeddi fideo YouTube dwyieithog o staff a myfyrwyr yn siarad am eu profiadau o fod yn LGBTQ yn BU.</p> <p>Hydref 2020, erthygl ym Mwletin Staff am Hanes Pobl Dduon 2020 yn cael ei lansio ledled Cymru ar-lein ar 1 Hydref 2020 i gyd-fynd â Mis Hanes Pobl Dduon.</p> <p>Tachwedd 2020, creu a chyhoeddi fideo YouTube 'Cyfweliad ar arallgyfeirio'r cwricwlwm ac archwiliad o henebion cyhoeddus yng Nghymru.' Gyda'r Athro Charlotte Williams, Dr Marian Gwyn a Gabriel Ogbodo, UM.</p>
		1.1.2 Adrodd ac ystyried nifer yr achosion o aflonyddu, bwlio, erledigaeth a gwahaniaethu - ymysg staff a myfyrwyr.	AD. Gwasanaethau Myfyrwyr. Data gan y Tîm Llywodraethu a Chydymffurfio. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	I'w adrodd bob mis Mawrth yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol	1.1.2 O leiaf 3 digwyddiad calendr sy'n ymwneud â chydaddoldeb y flwyddyn.	<p>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 2021 ar gyfer y flwyddyn academaidd gyfredol.</p> <p>Yn ystod y cyfnod adrodd, cafwyd achos ffurfiol achos STAFF: Disgyblu 3 (2 ddyd, 1 fenyw) Cwyn x 2 (2 fenyw) - un yn honni bwlio. Gallu x 3 (1 dyn, 2 fenyw). Cyflwynwyd un achos Tribiwnlys Cyflogaeth, yn honni gwahaniaethu ar sail anabledd, ond cafodd ei daflu allan gan y Gwasanaeth Tribiwnlys.</p>
		1.1.3 Adolygu a diweddarau'r Polisi Urddas wrth	Swyddog Cydraddoldeb AD	Yn ystod y flwyddyn academaidd	1.1.3 Cyhoeddwyd polisi wedi'i	1.1.3. Gohiriwyd y weithred hon i'r flwyddyn academaidd 2021/22 i alluogi cymryd rhan yng nghynhadledd Mynd i'r afael â thrais, aflonyddu

		Weithio ac Astudio a swyddogaeth Cynghorwyr Urddas.	Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	dd 2020/21.	ddiweddarau a'i hyrwyddo.	a chasineb 2021 Prifysgolion y DU ym mis Mawrth 2021.
		1.1.4 Mynd i'r afael â meysydd a nodwyd yn yr arolwg staff sy'n dangos nifer uwch o achosion o fwlio neu aflonyddu na chanlyniad cyfartalog yr Arolwg Staff a chymryd camau priodol i fynd i'r afael â'r materion a nodwyd.	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 Nid yw'r gweithred yn ddyledus eto.
		1.1.5 Caiff arolwg myfyrwyr blynyddol ei lunio gan Wasanaethau Myfyrwyr ynghyd ag UM ar ymwybyddiaeth a phrofiadau myfyrwyr i alluogi cymariaethau o flwyddyn i flwyddyn.	Gwasanaethau Myfyrwyr. UM	Arolwg myfyrwyr blynyddol (Rhagfyr 2020).	1.1.5 Gwelliannau yng nghanlyniadau u'r arolwg myfyrwyr o flwyddyn i flwyddyn.	1.1.5 Targed Gwasanaethau Myfyrwyr oedd hwn, ond oherwydd amgylchiadau ni fu'r gallu i wneud hyn, y nod yw cychwyn yr arolwg myfyrwyr yn y flwyddyn academaidd 2021/2022.
1.2	Cryfhau ymwybyddiaeth ein harweinwyr a'n staff	1.2.1 Cynnig sesiynau briffio neu wybodaeth ar	AD (Swyddog Cydraddoldeb a Datblygu Staff).	Darparwyd a chwblhaw	1.2.1 Papurau Cydraddolde	1.2.1 Hyfforddiant E&D wedi'i drefnu ar gyfer y Cyngor. Roedd ymarfer recriwtio ym mis Medi / Hydref 2020 ar gyfer aelodau newydd y Cyngor

	ynglŷn â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac arfer gorau cysylltiedig.	ffurfiau eraill i ddiweddarau uwch aelodau staff am faterion yn ymwneud â chydaddoldeb.		yd monitro hyfforddiant blynyddol. Adroddwyd y niferoedd yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.	b ac Amrywiaeth y Grŵp Strategaeth i'r Pwyllgor Gweithredu. Darparwyd sesiynau briffio ychwanegol yn ôl yr angen.	yn annog ceisiadau gan ymgeiswyr o boblogaethau ethnig amrywiol yn benodol.
		1.2.2 Erbyn diwedd y CCS sicrhau bod 80% o aelodau staff wedi derbyn hyfforddiant mewn rhagfarn ddarwybod a bod 80% o'r staff wedi ymgymryd â'r modiwl cydraddoldeb ar-lein.	AD (Datblygu Staff a'r Swyddog Cydraddoldeb). Penaethiaid Ysgolion a Chyfarwyddwyr.	Parhaus.	1.2.2 80% o'r holl staff wedi dilyn hyfforddiant cydraddoldeb, hyfforddiant rhagfarn ddarwybod a hyfforddiant cydraddoldeb i reolwyr ar-lein.	1.2.2 Ers mis Ebrill 2020, mae 589 (390 o ferched a 199 o ddynion) aelodau staff wedi cwblhau'r hyfforddiant Rhagfarn Anymwybodol. Ym mis Chwefror 2021, mae 61.2% o staff wedi cwblhau rhywfaint o hyfforddiant cydraddoldeb (62.4% o fenywod a 59.3% o ddynion).
		1.2.3 Sicrhau bod pob rheolwr wedi bod ar hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr.	AD (Datblygu Staff a'r Swyddog Cydraddoldeb). Penaethiaid Ysgolion a Chyfarwyddwyr.	Parhaus.	1.2.3 Dangos cynnydd parhaus yn y nifer sy'n derbyn hyfforddiant.	1.2.3 Dyluniwyd yr hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr i fod yn weithdy personol, darparwyd fersiwn ar-lein wedi'i haddasu yn ystod y broses gloi genedlaethol, fodd bynnag, er y cymerwyd y nifer, nid yw wedi cynyddu.
		1.2.4 Gwella cynhwysiant trwy well rheoli pobl a	AD (Datblygu Staff a	Parhaus.	1.2.4 Dangos cynnydd parhaus yn y	1.2.4 Er bod mwy o hyfforddiant wedi'i ddatblygu a'i ddarparu, ni fu'r nifer mor uchel â'r disgwyl. Rydym yn rhagweld y bydd y nifer sy'n ei

		gyflawnir trwy hyfforddi a darparu polisi a phecynnau offer.	Gweithrediadau)		nifer sy'n derbyn hyfforddiant.	dderbyn yn cynyddu pan fydd y broses gloi genedlaethol drosodd a byddwn yn hyrwyddo'r hyfforddiant bryd hynny. Yn ddiweddar, datblygwyd pecyn cymorth i gefnogi recriwtio.
		1.2.5 Datblygu a chyhoeddi Fframwaith Ymddygiad Proffesiynol i'w gynnwys mewn hyfforddiant Cynefino a sesiynau Arweinyddiaeth ar y Fframwaith a ddatblygwyd ar gyfer staff.	AD (Datblygu Staff a Gweithrediadau)	Erbyn diwedd y flwyddyn academaidd 2022/23.	1.2.5 – Rhifyn uchel o staff yn ymwybodol o'r Fframwaith Ymddygiad Proffesiynol yn yr arolwg staff nesaf.	1.2.5 Nid yw'r gweithredu'n ddyledus eto. Yn cael ei ystyried i'w ymgorffori yn y Strategaeth Pobl.
		1.2.6 Codi ymwybyddiaeth arweinwyr myfyrwyr o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yng Nghynhadledd Arweinyddiaeth Myfyrwyr Undeb Bangor, trwy gyfrwng sesiwn wedi'i theilwra.	UM.	Digwyddia d blynyddol.	1.2.6 Monitro nifer yr arweinwyr myfyrwyr sy'n mynd i'r Gynhadledd a derbyn adborth ganddynt.	1.2.6 Ni chyflwynwyd unrhyw sesiynau penodol yn y gynhadledd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Cafwyd sesiwn ar iechyd meddwl ac mae arweinwyr myfyrwyr hefyd wedi mynychu gweithdy Amlddiwylliannol, mynychodd 550 o arweinwyr myfyrwyr y Sesiwn Arweinyddiaeth Myfyrwyr ar-lein. Mae'r UM yn gweithio gyda'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i ddatblygu ac e-fodiwl ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a byddwn yn annog pob arweinydd myfyrwyr i gwblhau'r modiwl.
1.3	Sicrhau bod cydraddoldeb wedi ei ymgorffori yn ein holl strategaethau a'i fod yn ystyriaeth allweddol	1.3.1 Adolygu aelodaeth, proffiliau amrywiaeth a hygyrchedd	AD (Rheolwr Athena SWAN). Y Pwyllgor Gweithredu.	Erbyn diwedd mis Mawrth bob	1.3.1 Gwelliant yn amrywiaeth aelodau grwpiau	1.3.1 Mae rhai pethau cadarnhaol clir ar gyfer 19/20: 36% o Benaethiaid Ysgolion yn fenywod (roedd yn 7% yn 18/19)

<p>gan grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau ar draws y brifysgol.</p>	<p>grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau gan gynnwys y Cyngor, y Pwyllgor Gweithredu a'r Senedd yn flynyddol (adroddiad yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol). Mae ein Cynllun Gweithredu Athena SWAN yn nodi ein bod yn anelu at gydbwysedd rhywedd 50/50 a gwelliant yng nghynrychiolaeth nodweddion gwarchoddedig eraill - gweler mwy o fanylion yng Nghynllun Gweithredu Athena SWAN.</p>	<p>Swyddog Cydraddoldeb AD. Y Pwyllgor Gweithredu.</p>	<p>blwyddyn (blwyddyn gyntaf Mawrth 2021).</p>	<p>allweddol gan gynnwys y Cyngor, y Pwyllgor Gweithredu a'r Senedd. Cyhoeddir yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol bob mis Mawrth.</p>	<p>Mae 42% o aelodau'r Cyngor yn fenywod (i fyny o 33% yn 18/19). Fodd bynnag, mae rhai niferoedd nad oeddent yn mynd i'r cyfeiriad cywir: roedd y Senedd yn 42% yn fenywod yn 18/19 ac yn 39% yn fenywod ar hyn o bryd.</p>
	<p>1.3.2 Sicrhau bod gan bob Coleg Bwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i arwain a monitro cydraddoldeb yn yr Ysgolion a'r Colegau.</p>	<p>Deoniaid. Rheolwyr y Colegau. Swyddog Cydraddoldeb AD.</p>	<p>Pwyllgorau i'w sefydlu erbyn Rhagfyr 2020. Lleiafswm o 3 chyfarfod</p>	<p>1.3.2 Creu'r pwyllgorau ac adrodd ar eu gweithgareddau.</p>	<p>1.3.2 Wedi'i gwblhau.</p>

				y flwyddyn.		
		1.3.3 Datblygu Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer yr Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol.	Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. Swyddog Cydraddoldeb AD. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	1.3.3 Creu'r pwyllgor ac adrodd ar ei gweithgareddau.	1.3.3 Dim yn ddyledus eto.
1.4	Sicrhau dealltwriaeth eang o'r berthynas rhwng cydraddoldeb a chynaliadwyedd.	1.4.1 Gweler y camau gweithredu o fewn y Strategaeth Gynaliadwyedd	Pennaeth Ystadau / staff Cynaliadwyedd. Gwasanaethau Myfyrwyr. AD.	Trwy gydol y flwyddyn.	Yn y Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd	1.4.1 Mae'r cyfrifoldeb am gynaliadwyedd bellach yn rhan o'r Gwasanaethau Ystadau a Champws ac er bod y Datganiad Cynaliadwyedd yn dal i fod yn berthnasol bydd gwaith i symud y Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd yn symud ymlaen fel rhan o'r Strategaeth Ystadau yn ystod y flwyddyn academaidd 2021/2022.
1.5	Gwella'r wybodaeth sydd gennym am bobl â nodweddion gwarchoddedig i alluogi gwneud penderfyniadau gwybodus a gwella dealltwriaeth o'r anghenion a'r rhwystrau sy'n wynebu pobl mewn grwpiau gwarchoddedig a chodi ymwybyddiaeth am y Model Cymdeithasol 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 trwy nodweddion gwarchoddedig manwl a gofalwyr yn ôl Ysgol.	Cynllunio Gwasanaethau Myfyrwyr/ Gwasanaethau Anabledd/Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Swyddog Cydraddoldeb AD. Pwyllgorau Cydraddoldeb Colegau.	Monitro ac adrodd blynyddol.	1.5.1 – 1.5.4 <i>Ailadroddwyd o dan 2.6.5</i> Cynnydd mewn ennyn diddordeb darpar fyfyrwyr.	1.5.1 – 1.5.4 Targed Gwasanaethau Myfyrwyr oedd hwn, ond oherwydd amgylchiadau (COVID ac ymadawiadau staff) ni fu'r gallu i wneud hyn, y nod yw cychwyn yr arolwg myfyrwyr yn y flwyddyn academaidd 2021/2022.

		1.5.2 Adolygu'r data a gasglwn i sicrhau ein bod yn casglu'r holl ddata sydd ei angen arnom am ymgeiswyr recriwtio, aelodau staff, staff a ddyrchafwyd a rhai sy'n gadael yn ôl nodweddion gwarchodedig manwl a gofalwyr fesul Coleg/Ysgol ac Adran Gwasanaethau Proffesiynol.	Cynllunio. Swyddog Projectau a Systemau a Swyddog Cydraddoldeb AD. Pwyllgorau Cydraddoldeb Colegau.	Monitro ac adrodd blynyddol bob mis Mawrth yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.	Adolygir casglu data yn flynyddol.	1.5.2 Adolygwyd data staff yn 2020.
		1.5.3 Diweddaru systemau yn unol â hynny. Dileu'r gofyniad i ddewis teitlau rhywbenodol.	Cynllunio. Swyddog Projectau a Systemau AD.	Parhaus.	Systemau wedi'i diweddaru.	1.5.3 Wedi'i gwblhau ac yn barhaol.
		1.5.4 Parhau i fonitro nifer y staff a'r myfyrwyr sy'n ystyried bod ganddynt amhariad sydd gyfystyr ag anabledd o dan ddiffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010.	Swyddog Cydraddoldeb AD. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Gwasanaethau Anabledd.	Parhaus.	Cynnydd yn nifer y myfyrwyr sydd wedi'u cofrestru gyda Gwasanaethau Anabledd Nifer y myfyrwyr sydd â	1.5.4 Wedi'i gwblhau ac yn barhaus bob blwyddyn. Cyhoeddir y niferoedd yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ac Adroddiad Myfyrwyr bob mis Mawrth. Mae'r ffigurau HESA diweddaraf a gyhoeddwyd yn dangos bod y Brifysgol yn parhau i berfformio uwchlaw ei dangosydd perfformiad meincnod wedi'i addasu gan gyflawni 10.2% (9.8%) o fyfyrwyr israddedig amser llawn sy'n derbyn DSA (meincnod wedi'i addasu ar gyfer y brifysgol yw 7.5%).

					Chynllun Cefnogi Dysgu Personol yn gymesur â chanran myfyrwyr anabl.	
		1.5.5 Cynnal ymarfer gyda staff i egluro pam ein bod yn casglu gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig, sut y gall helpu gydag amrywiaeth, pwy sy'n gweld y data a sut mae'n cael ei ddefnyddio.	Swyddog Cydraddoldeb a Datblygu Staff AD. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Rhwydwaith LHDTC.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	1.5.5 Gwell cyfraddau datgelu staff, yn enwedig am gyfeiriadedd rhywiol a chrefydd, cred neu ddiffyg cred.	1.5.5 Dim yn ddyledus eto.
		1.5.6 Mabwysiadu diffiniad Cynghrair Rhyngwladol Cofio'r Holocaust (IHRA) o wrth-semitiaeth. Codi ymwybyddiaeth a'i ymgorffori yn ein gweithgareddau trwy hyfforddiant.	Y Pwyllgor Gweithredu. Swyddog Cydraddoldeb a Datblygu Staff AD. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	1.5.6 Mabwysiadwyd a chyhoeddwyd diffiniadau'r IHRA a darparwyd hyfforddiant.	1.5.6 Mabwysiadodd y Weithrediaeth y diffiniad ym mis Hydref 2020. Roedd eitem ar yr agenda a siaradwr yng nghyfarfod y Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ym mis Chwefror 2021 i gytuno ar gamau gweithredu.
1.6	Gweithio i ddatblygu cynlluniau gweithredu	1.6.1 Datblygu Strategaeth	Grŵp Iechyd a Lles.	Blwyddyn academaidd	1.6.1 a 2 Gwelliant yng	1.6.1 Dim yn ddyledus eto.

	llesiant a'u rhoi ar waith i staff a myfyrwyr yn unol â datganiad polisi HEFCW ar lesiant ac iechyd mewn Addysg Uwch.	Iechyd a Lles ar gyfer y Brifysgol.		dd 2021/22.	nghanlyniada u iechyd a lles yn yr Arolwg Staff ym meysydd iechyd a lles a phroblemau llwyth gwaith. Gostyngiad mewn achosion o absenoldeb salwch.	
		1.6.2 Cyddatblygu DPA perthnasol ar gyfer y Strategaeth Cynaliadwyedd a'r Strategaeth Prifysgol Iach fel rhan o'r grŵp sydd newydd gael ei sefydlu.	Grŵp Iechyd a Lles Swyddog Cynaliadwyedd. Gwasanaethau Myfyrwyr. UM. AD.	Blwyddyn academaidd dd 2022/23.	“	1.6.2 Dim yn ddyledus eto.
1.7	Parhau i hyrwyddo'r defnydd o asesiadau effaith cydraddoldeb i barhau i gynyddu'r nifer sy'n ymateb a'r ansawdd er mwyn sicrhau bod penderfyniadau gwybodus yn cael eu gwneud.	1.7.1 Sicrhau bod pob polisi a menter strategol perthnasol wedi derbyn Asesiad Effaith Cydraddoldeb ac yn hygyrch.	Y Pwyllgor Gweithredu. Llywodraethu a Chydymffurfio. Swyddog Cydraddoldeb AD. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb. Pob rheolwr. Undebau Llafur.	Parhaus.	1.7.1 Cynnydd yn nifer yr Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a gwblhawyd ac a gyhoeddwyd.	1.7 Mae holl bolisiâu'r Brifysgol sy'n cael eu goruchwylio gan Lywodraethu a Chydymffurfiaeth bellach wedi'u hasesu effaith cydraddoldeb.

		1.7.2 Cyflwyno Asesiadau Effaith Iaith Gymraeg annibynnol yn unol â Safonau'r Iaith Gymraeg.	Canolfan Bedwyr.	2021	1.7.2 Darparwyd templed, arweiniad a hyfforddiant i staff.	1.7.2 Mae Asesiadau Effaith Iaith Cymraeg yn cael eu creu ar gyfer polisïau newydd a pholisïau presennol wrth iddynt gael eu diweddarau, ar y cyd â Chanolfan Bedwyr.
1.8	Sicrhau bod data caffael ar waith i ddangos amrywiaeth ym maes caffael.	1.8.1 Ystyried ymarferoldeb ymgorffori cynlluniau cydraddoldeb ac amrywiaeth cyflenwyr yn yr offer <i>Net Positives</i> (y disgwylir iddo gael ei fabwysiadu gan sefydliadau addysg uwch Cymru erbyn diwedd 2020).	Cyllid (Caffael a Thaliadau).	Yn flynyddol trwy gyfrwng y broses archwilio.	1.8.1 Cynnig tystiolaeth o sut mae cyflenwyr yn ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu gweithdrefnu a'u prosesau eu hunain.	1.8.1 Dal i aros am fynediad i'r offeryn 'Positives Net', sy'n cael ei drefnu trwy HEFCW. Mae hyfforddiant ar y system wedi'i drefnu ar gyfer Mawrth 2021.
		1.8.2 Adolygu Rhestr Wirio Caffael Cynaliadwy'r Brifysgol i sicrhau ei addasrwydd parhaus. Polisi Caffael Cynaliadwy	Cyllid (Caffael a Thaliadau). Swyddog Cynaliadwyedd.	Blynyddol.	1.8.2 Rhestr wirio wedi'i hadolygu a'i diweddarau yn ôl yr angen.	1.8.2 Mae'r rhestr wirio yn parhau i fod yn ddilys.
		1.8.3 Sicrhau bod staff yn ystyried materion cydraddoldeb ac amrywiaeth cyn	Cyllid (Caffael a Thaliadau). AD (Datblygu Staff).	Parhaus.	1.8.3 Sicrhau cydymffurfiaeth yn ystod yr archwiliad blynyddol.	1.8.3 Mae'r holl dendrau a wneir trwy'r Tîm Caffael yn ystyried cydraddoldeb ac amrywiaeth, gyda phwyslais arbennig yn cael ei roi ar gontractau gwasanaeth.

		ymgydryd â chaffael ac yn addasu dogfennau caffael a chontract yn unol â hynny.				
1.9	Cynyddu hygyrchedd i bawb ar draws yr ystad, yn ffisegol ac yn ddigidol.	1.9.1. Mabwysiadu Model Cymdeithasol Anabledd (MCA) yn ffurfiol a'i ymgorffori yn y Strategaeth Ystadau a strategaethau perthnasol eraill.	Y Pwyllgor Gweithredu. Gwasanaethau Campws ac Ystadau. AD.	MCA yn ystod y flwyddyn academaidd 2021/22.	1.9.1 Trwy'r Strategaeth Ystadau, a ddarperir trwy raglen waith flynyddol.	1.9.1 Mae gwaith sylweddol wedi'i wneud ar 'arolwg cyflwr' o'r ystâd gyfan a bydd y Strategaeth Ystadau yn cael ei chyhoeddi yn ystod Awst 2021 ar ôl cwblhau Strategaeth Gorfforaethol y Brifysgol. Disgwylir gweithredu MCA ym mlwyddyn academaidd 2021/22.
		1.9.2 Adolygu hygyrchedd yr ystad ffisegol.	Gwasanaethau Campws ac Ystadau.	Adolygiad o'r ystâd erbyn 2024.	1.9.2 Data gwaelodlin wedi'i gasglu e.e. faint o adeiladau sy'n hygyrch/yn anhygyrch.	1.9.2 Nid yw'r gweithredu'n ddyledus eto ond mae'r gwaith wedi cychwyn.
		1.9.3 Ymgorffori hygyrchedd digidol i hyfforddiant yn <i>BlackBoard Ultra</i> , gan gynnwys modiwl <i>BlackBoard Ultra</i> ('Symud i').	Gwasanaethau TG. Gweithgor Hygyrchedd Digidol. Canolfan Bedwyr. Gwasanaethau Myfyrwyr (Gwasanaethau Anabledd).	Parhaus.	1.9.3 Mae adnoddau ar-lein yn hygyrch i bawb yn unol â deddfwriaeth newydd.	1.9.3 Darperir canllawiau hygyrchedd digidol, hyfforddiant ac adnoddau.

		1.9.4 Cynnwys gweminar ar Hygyrchedd yng nghyfres haf CELT o weminarau. Hygyrchedd yn nodwedd trwy'r gyfres o weminarau. Recordiwyd a chyhoeddwyd y gweminarau ar 'hwb' Adnoddau Addysgu newydd CELT.	CELT Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. Datblygu Staff.	Blwyddyn academaidd 2020/21 ac yn barhaus.	1.9.4 Darparwyd hyfforddiant hygyrchedd digidol i staff.	1.9.4 Wedi'i gwblhau ac yn barhaus.
		1.9.5 Cynnwys adnoddau ar ddysgu cyfunol a hygyrchedd ar 'hwb' newydd Gwasanaethau Anabledd.	Gwasanaethau Anabledd.	Parhaus.	1.9.5 a 6 Galluogir staff i gynhyrchu deunydd digidol yn unol â Rheoliadau Hygyrchedd i Gyrrff Sector Cyhoeddus (Gwefannau ac Apiau Symudol) (Rhif 2) 2018.	1.9.5 Darperir adnoddau, hyfforddiant a chefnogaeth, gwaith yn barhaus.
		1.9.6 Datganiad Hygyrchedd ar droed pob gwedudalen gyda chysylltiadau i	Gweithgor Hygyrchedd Digidol.	Blwyddyn academaidd 2020/21	“	1.9.6 Wedi'i gwblhau.

		ganllawiau 'sut i' ar wneud dogfennau <i>Office</i> yn hygyrch a chreu capsionau awtomatig ar fideo.				
		1.9.7 Prynwyd trwydded <i>BlackBoard Ally</i> am 1 flwyddyn.	Gwasanaethau TG.	Mawrth 2021.	1.9.7 Cynhyrchwyd ystadegau gan <i>Ally</i> . Yr adroddiad cychwynnol i'w gymharu ag adroddiad ymhen 6 mis i fonitro datblygiadau.	1.9.7 Ar y gweill.
		1.9.8 Gweithio gyda phartneriaid i ddatblygu technoleg i greu capsionau awtomatig ar fideos cyfrwng Cymraeg.	Y Pwyllgor Gweithredu. Canolfan Bedwyr. Gwasanaethau TG. Gwasanaethau Anabledd.	Erbyn diwedd y flwyddyn academaidd 2020/21.	1.9.8 Mae dogfennau dwyieithog yn hygyrch. Datblygwyd strategaeth i sicrhau bod dogfennau dwyieithog yn hygyrch i bawb.	1.9.8 Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddarparu technoleg ledled Cymru ar gyfer pennawdau fideo Cymraeg.
1.10	Creu amgylchedd gwaith cefnogol i staff benywaidd gan gynnwys gweithredu i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac ehangu ein	1.10.1 Gweler Cynllun gweithredu'r adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	AD.	Monitro metrigau sy'n gysylltiedig â rhywedd	1.10.1 Nifer cynyddol o uwch academyddio n benywaidd ac uwch staff proffesiynol.	1.10.1 Bwlch Tâl Rhyw (dyddiad ciplun o 31 Mawrth 2020) canolrif = 7.2%, cymedr = 13.9%. Ffigurau'r flwyddyn flaenorol (ciplun yn 31 Mawrth 2019) canolrif = 10.8% a chymedr = 18.8%

	dadansoddiad i ystyried bylchau eraill o ran nodweddion gwarchoddedig.			yn flynyddol.	Gostyngiad yn y bwch cyflog rhwng y rhywiau.	
		1.10.2 Gweithio gyda menywod i nodi sut mae'r mislif a'r cyfnewid 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 Datblygu a hyrwyddo Cynllun Gweithredu.	1.10.2 Dim yn ddyledus eto.
		1.10.3 Ehangu ein dadansoddiad data ar rywedd i ystyried hil/ethnigrwydd ac anabledd ac adrodd yn yr Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.	AD.	Mawrth 2021 & Mawrth 2022.	1.10.3 Cynnwys bwch cyflog ethnigrwydd (Mawrth 2021) a bwch cyflog anabledd (Mawrth 2022).	1.10.3 Blwyddyn gyntaf adrodd ar y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yw Mawrth 2021 (ciplun 31 Mawrth 2020). Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ar lefel sefydliadol yw canolrif = -34.2% cymedr = -10.6%. Mae data'n cael ei gasglu i ddadansoddi'r Bwlch Cyflog Anabledd ar y dyddiad ciplun ar 31 Mawrth 2021.
		1.10.4 Adolygu datblygiad posibl cronfa ganolog o gyllid ar gyfer cydraddoldeb i sicrhau nad ydy llenwi swyddi dros gyfnod	Y Pwyllgor Gweithredu. AD.	Fel rhan o'r rownd Gynllunio.	1.10.4 Trafodaethau i'w cynnal.	1.10.4 Parhaus.

		mamolaeth yn fater sy'n cael ei adael i ddisgresiwn rheolwyr ond ei fod yn hawl i bob aelod staff i sicrhau nad yw merched yn agored i straen ac ansicrwydd am eu swyddi am nad yw eu swyddi'n cael eu llenwi dros gyfnod mamolaeth.				
		1.10.5 Archwilio'r ddarpariaeth gefnogaeth dros gyfnod beichiogrwydd a mamolaeth ar gyfer myfyrwyr/staff ôl-raddedig.	Rheolwr Athena SWAN AD. Yr Ysgol Ddoethurol.	Blwyddyn academaidd 2020/21.	1.10.5 Nid yw myfyrwyr ôl-radd ymchwil yn cael eu trin yn llai ffafriol.	1.10.5 Mae trafodaethau a dadansoddiad ar y gweill.
1.11	Sicrhau bod pob ysgol wedi gwneud cais am wobrau Athena SWAN erbyn 2023, neu'n gweithio tuag atynt.	1.11.1 Gweler Cynllun gweithredu Athena SWAN Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i wneud cais am ddyfarniad arian i'r sefydliad cyfan.	Rheolwr Athena SWAN. Penaethiaid Ysgolion. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Yn flynyddol (Cyflwynia dau ysgol ym mis Ebrill a mis Tach bob blwyddyn). Traws-sefydliadol - 2023.	Mesurau fel y'u diffinnir yng Nghynllun Gweithredu Athena SWAN	1.11.1 Mae gan 4 ysgol wobrau Efydd (SOS, Seicoleg, Busnes, CSEE). Mae 3 chais ysgol yn cael eu hadolygu (SNS, SHES, Gwyddorau Iechyd). Mae Camau Gweithredu Athena SWAN ar y gweill.

Nod Strategol 2:

(yn canolbwyntio ar fyfyrwyr)

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

	Amcan	Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesur llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion (gweler yr allwedd)
2.1	Hyrwyddo cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y brifysgol. Ymdrechu i sicrhau bod yr holl fyfyrwyr yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi a bod ganddynt fynediad cyfartal i holl wasanaethau'r brifysgol ac UM. Hyrwyddo a dathlu amrywiaeth ein myfyrwyr a'n grwpiau myfyrwyr a hyrwyddo diwylliant cynhwysol a'r Polisi Aflonyddu ar Fyfyrwyr.	2.1.1 Sicrhau bod ymddygiad disgwylidig a'r Cod Ymddygiad Myfyrwyr yn cael ei gyfleu i'r holl fyfyrwyr pan fyddant yn derbyn eu cynnig i astudio ym Mangor. Sicrhau bod tiwtoriaid personol yn ymwybodol o'r Cod Ymddygiad Myfyrwyr. Sicrhau bod swyddi arbenigol yn cael eu hysbysebu e.e. tiwtor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Tiwtoriaid Anableddau, tiwtoriaid Rhyngwladoli etc.	Gwasanaethau Myfyrwyr. UM. Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol. Gweinyddu Myfyrwyr.	Parhaus.	2.1.1. Gwelliant mewn ymateb i'r arolwg myfyrwyr blynyddol. Mwy o amrywiaeth ymysg deiliaid swyddi arbenigol.	2.1.1 Rhannwyd y Cod Myfyrwyr â myfyrwyr trwy'r Croeso 2020 ar-lein. Gwneir mwy o waith ar gyfer Croeso 2021 i ymgorffori hyn mewn ysgolion academaidd.
		2.1.2 Cynhyrchu graddedigion sydd wedi'u grymuso i	Penaethiaid Ysgolion.	Parhaus.	2.1.2 Nifer cynyddol o fyfyrwyr yn	2.1.2 Mae sesiynau Hyfforddi Bystander wedi cael eu darparu gan Gymraeg Women's Aid i fyfyrwyr ac arweinwyr myfyrwyr ym mis

		fod yn aelodau cymdeithasol-gadarnhaol o gymdeithas trwy gymryd rhan mewn hyfforddiant ymyrraeth weithredol gan wyliedyddion.	Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu.		derbyn hyfforddiant Ymyrraeth gan Wyliedyddion yn flynyddol a gwerthusir eu hadborth am effeithiolrwydd yr hyfforddiant.	Chwefror 2020 trwy'r UM, cynhaliwyd 14 sesiwn hyd yma gyda 55 o fyfyrwyr yn bresennol, ac mae 14 arall eto i'w cyflwyno.
		2.1.3 Datblygu a chynnal polisiâu priodol sy'n ymwneud â phob ffurf ar aflonyddu sy'n cydnabod gwerth carfannau amrywiol o fyfyrwyr ac sy'n ceisio creu amgylchedd diogel a chroesawgar i bob aelod staff, myfyriwr ac ymwelydd.	Llywodraethu a Chydymffurfio. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr.	Parhaus.		2.1.3 Mae gan y Brifysgol bolisi Aflonyddu Myfyrwyr a gyhoeddir ar ein tudalen we ac sy'n cael ei ddefnyddio. Perthynas waith agos wedi'i sefydlu rhwng yr ISSO a Swyddog Amrywiaeth Gwasanaethau Myfyrwyr. Myfyrwyr Rhyngwladol yn ymwybodol o'r broses adrodd.
		2.1.4 Codi hyder myfyrwyr i adrodd am bob math o aflonyddu trwy feithrin ymddiriedaeth a chodi ymwybyddiaeth am allu'r brifysgol i gymryd camau disgyblu trwy ymgyrchoedd tymor hir traws-campws.	Gwasanaethau Myfyrwyr. UM. Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol.	Parhaus.	Tystiolaeth o ymgyrchoedd ac ymgysylltu.	2.1.4. Mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn cynnal ymgyrch mewn partneriaeth gyda'r UM yn hyrwyddo'r gwasanaeth E&D Myfyrwyr o'r enw 'Cardiau yn Erbyn Aflonyddu'.

		<p>2.1.5 Dathlu a hyrwyddo ein cymuned gynhwysol trwy ddigwyddiadau mewnol ac allanol perthnasol, cyfathrebu a gweithgareddau i ennyn diddordeb myfyrwyr gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sicrhau cymuned ryngwladol gyfeillgar. - Sicrhau bod myfyrwyr yn cael eu trin yn deg o fewn a thu allan i'r ystafell ddosbarth gan staff a myfyrwyr eraill beth bynnag bo'u cefndir a chynnig cefnogaeth lles yn ôl yr angen. - Galluogi staff i fynychu cyfleoedd datblygu ym maes rheoliadau fisa Haen 4 a lles Myfyrwyr Rhyngwladol er mwyn sicrhau bod anghenion cydraddoldeb yn 	<p>Gwasanaethau Myfyrwyr/Swyd dog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol. UM. Uwch Diwtoriaid. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.</p>	<p>Parhaus.</p>	<p>2.1.5 Llwyddiant wedi'i fesur gan arolygon adborth blynyddol.</p> <p>Cynnydd yn amrywiaeth y myfyrwyr sy'n cyrchu darpariaeth i sicrhau bod nodweddion gwarchoddedig myfyrwyr sy'n cyrchu gwasanaethau yn gymesur (mae myfyrwyr yn teimlo'n gyffyrddus neu'n gallu ymgysylltu â'r cyfleusterau hyn).</p>	<p>2.1.5 Mae gan y Swyddfa Cymorth Myfyrwyr Rhyngwladol (ISSO) raglen allgyrsiol gynhwysfawr, flynyddol. Mae hyn yn hyrwyddo cynwysoldeb rhwng myfyrwyr cartref a myfyrwyr tramor.</p> <p>Yn ogystal, trefnir dathliad cyngerdd blynyddol o amrywiaeth gan y Swyddfa Gymorth Myfyrwyr Rhyngwladol.</p> <p>Mae'r ISSO yn cyhoeddi bwletin myfyrwyr rhyngwladol, bob pythefnos, sy'n rhoi gwybodaeth bwysig i'r Brifysgol myfyrwyr rhyngwladol am y Brifysgol - mae hyn yn ategu'r Bwletin Myfyrwyr cyffredinol. Mae ISSO yn cynnal digwyddiadau diwylliannol rheolaidd a Gala flynyddol sy'n dathlu amrywiaeth ac yn hyrwyddo cynhwysiant.</p> <p>Mae Llysgenhadon Myfyrwyr Rhyngwladol yn cael eu recriwtio bob blwyddyn i sicrhau cyfle cyfartal i'r gymuned myfyrwyr ryngwladol.</p> <p>Mae ISSO yn rhedeg rhaglen o hyfforddiant datblygu staff ar fisâu Haen 4 / Myfyrwyr a materion mewn fudo ar gyfer staff. Hefyd, mae'n cynnal hyfforddiant ar ymwybyddiaeth ddiwylliannol ar gyfer staff a myfyrwyr.</p>
--	--	--	--	-----------------	---	---

		cael eu nodi a bod mesurau'n cael eu bodloni ar draws y brifysgol.				
2.2	Cynnwys myfyrwyr yn llawn, waeth beth eu statws o ran anabledd, hunaniaeth rhyw, tarddiad/ ethnigrwydd a phob nodwedd warchoddedig ym mhob agwedd ar fywyd y brifysgol a hyrwyddo profiad cadarnhaol yn y brifysgol i bawb.	2.2.1 Sicrhau bod mynd i'r afael â Thrais yn erbyn Menywod, Camdriniaeth Ddomestig a Thrais Rhywiol yn parhau i fod yn faes ffocws o flaenoriaeth a bod staff perthnasol wedi'u hyfforddi i ymateb yn effeithiol i ddatgeliadau trwy gwblhau adnoddau hyfforddi ar-lein yn llwyddiannus.	Gwasanaethau Myfyrwyr/Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol. UM. Uwch Diwtoriaid. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Blynyddoedd academaidd 2020/21 a 2021/22.	2.2.1 Bydd arolwg blynyddol ar y cyd â'r UM ar ymwybyddiaeth a phrofiadau myfyrwyr yn cael ei gynllunio i alluogi cymariaethau flwyddyn ar ôl blwyddyn.	2.2.1 Ar hyn o bryd mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn sefydlu Tîm Ymateb Datgelu sy'n cynnwys staff ledled y Brifysgol. Byddwn yn hyfforddi oddeutu 30 aelod o staff mewn fersiwn well o'r hyfforddiant Ymateb i Ddatgeliadau Trais Rhywiol ym mis Mawrth 2021. Mae sesiynau Hyfforddi Bystander wedi cael eu darparu gan Gymraeg Women's Aid i fyfyrwyr ac arweinwyr myfyrwyr ym mis Chwefror 2020 trwy'r UM, cynhaliwyd 14 sesiwn hyd yma gyda 55 o fyfyrwyr yn bresennol, ac mae 14 arall eto i'w cyflwyno.
		2.2.2 Hyrwyddo profiad cadarnhaol myfyrwyr trawsryweddol trwy ddarparu canllawiau datblygedig i staff fabwysiadu dull cyfannol o gefnogi myfyrwyr sy'n trawsnewid neu sy'n dymuno trawsnewid.	Gwasanaethau Myfyrwyr/Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol. UM. Uwch Diwtoriaid. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Blynyddoedd academaidd 2020/21 a 2021/22.	“	2.2.2 Mae'r Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr yn y broses o ddatblygu cwrs hyfforddi ar-lein i gynorthwyo myfyrwyr sy'n trawsnewid neu'n dymuno trosglwyddo gyda'r nod o lansio'r adnodd hwn ar ddechrau'r flwyddyn academaidd 2021/22.

		2.2.3 Parhau i godi ymwybyddiaeth am y gwasanaethau cefnogi sydd ar gael i fyfyrwyr yr effeithiwyd arnynt gan unrhyw fath o Drais Rhywiol, Aflonyddu, Troseddau Casineb neu Hiliaeth.	Gwasanaethau Myfyrwyr/Swyd dog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol. UM. Uwch Diwtoriaid. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Parhaus.	“ Mae monitro'n dangos bod yr holl staff sy'n wynebu myfyrwyr mewn ysgolion academiaidd wedi ymgymryd â hyfforddiant datgelu trais rhywiol.	2.2.3 Mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn cynnal ymgyrch eleni mewn partneriaeth â'r UM sy'n hyrwyddo'r gwasanaeth E&D Myfyrwyr o'r enw 'Cardiau yn Erbyn Aflonyddu' i godi ymwybyddiaeth o'r gwasanaethau cymorth sydd ar gael ac ymgyrch atal ac i godi ymwybyddiaeth bod pob math o drais rhywiol, aflonyddu. , mae troseddau casineb, hiliaeth neu unrhyw brofiad cysylltiedig arall yn annerbyniol. Ar hyn o bryd mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn sefydlu Tîm Ymateb Datgelu sy'n cynnwys staff ledled y Brifysgol. Byddwn yn hyfforddi oddeutu 30 aelod o staff mewn fersiwn well o'r hyfforddiant Ymateb i Ddatgeliadau Trais Rhywiol ym mis Mawrth 2021.
		2.2.4 Parhau i gynnal ymgyrchoedd atal aflonyddu blynyddol a chyfeirio at diwtoriaid penodol. Hysbysebu digwyddiadau.	Gwasanaethau Myfyrwyr/Swyd dog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Tîm Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol. UM. Uwch Diwtoriaid. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Parhaus.	Bydd tystiolaeth o ddigwyddiadau ac arolwg blynyddol ar y cyd ag UM ar ymwybyddiaeth a phrofiadau myfyrwyr yn cael eu cynllunio i alluogi cymariaethau flwyddyn ar ôl blwyddyn.	Gweler 2.2.3
		2.2.5 Gohiriwyd dyddiad cau ceisiadau am gyllid diogelu HEFCW tan ddiwedd mis Mehefin. Os/pan			Cynrychiolydd myfyrwyr anabledd a chynrychiolydd myfyrwyr rhyngwladol i	2.2.5 Rydym yn disgwyl diweddariad am ein cais am gyllid.

		fydd HEFCW wedi cymeradwyo ein cynnig, ychwanegir camau ein cynnig yma.			gael eu hethol ym mhob ysgol trwy broses Cynrychiolwyr Cwrs Undeb Bangor.	
2.3	Creu cymuned prifysgol sy'n cefnogi iechyd meddwl a lles cadarnhaol trwy gynorthwyo myfyrwyr i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion iechyd meddwl yn unol â'r Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles dan arweiniad Myfyrwyr.	2.3.1 Gweithredu Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles dan arweiniad Myfyrwyr arloesol Bangor. Gweithio mewn partneriaeth â myfyrwyr i ddarparu dull Prifysgol gyfan o ymdrin ag iechyd meddwl a lles myfyrwyr mewn pum maes allweddol: <ul style="list-style-type: none"> • Cyfathrebu Clir • Hyrwyddo iechyd a lles • Meithrin ein cymuned • Gwella ein gwybodaeth • Cael cymorth pan fo angen. 	Gwasanaethau Myfyrwyr. Penaethiaid Ysgolion. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. UM. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Blwyddyn academaidd 2020/21	2.3.1 Mwy o bobl i gymryd rhan mewn agweddau cadarnhaol a datblygiadol o'r hyn y mae Gwasanaethau Myfyrwyr yn ei gynnig. <p>Bod adborth gan fyfyrwyr trwy arolygon Undeb Bangor a'r Brifysgol yn dangos eu bod yn teimlo y gallant geisio cymorth priodol ac amserol.</p> <p>Bod adborth gan Uwch Diwtoriaid yn dangos mwy o hyder ymysg staff bugeiliol o ran atgyfeirio myfyrwyr am</p>	2.3.1 Mae'r Grŵp Gweithredu Strategaeth wedi bod yn cyfarfod yn rheolaidd a dyma ddiweddariad ar rywfaint o'r gweithgaredd: Cyfathrebu Clir Mae sesiynau briffio rheolaidd o'r gefnogaeth sydd ar gael wedi'u darparu trwy'r bwletinâu staff a myfyrwyr Mae tudalennau gwe ychwanegol wedi'u creu ar gyfer cymorth iechyd meddwl a chefnogaeth Covid. Hybu Iechyd a Lles Mae llawer o weithgareddau iechyd meddwl a lles yn cael eu cynnal trwy brosiect gwirfoddoli Undeb a chlybiau a chymdeithasau gan gynnwys Bydis Buddies; Sesiynau TheraTea ac ioga; Dydd Mercher Lles. Adeiladu ein Cymuned Cyswllt Sesiwn Galw Heibio a Lles Cyswllt @ Bangor. Mae ystod o weithgareddau wedi cael eu rhedeg gan staff Caplaniaeth, sy'n estyn allan yn fugeiliol - gan gynnwys grwpiau trafod ar-lein, socials a 'Zoom cafes'. Digwyddiadau lles ar-lein rheolaidd ar gyfer myfyrwyr Rhyngwladol, gan gynnwys sesiynau Holi ac Ateb ar hybu iechyd meddwl da, a goroesi cloi. Llawer o weithgareddau newydd mewn ysgolion academaidd gan gynnwys sesiynau ar-lein anffurfiol i ddarparu cyfleoedd i fyfyrwyr newydd ddod i adnabod ei gilydd; 'Study Spas' ar gyfer myfyrwyr y gwahanol feysydd pwnc yn yr ysgol; 'Dal i fyny cornel' ar gyfer myfyrwyr pryderus.

					<p>gefnogaeth briodol.</p> <p>Mae boddhad gyda darpariaeth iechyd meddwl myfyrwyr yn parhau i fod yn uwch na 80%.</p> <p>Mwy o ymwybyddiaeth gan fyfyrwr am y Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles dan Arweiniad Myfyrwyr yn ôl mesur ymgysylltiad â chyfryngau cymdeithasol</p>	<p>Cyfarfodydd a digwyddiadau ar-lein ar gyfer myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig (ar draws Dyniaethau'r Celfyddydau a Busnes).</p> <p>Gwella ein gwybodaeth</p> <p>Mae mentoriaid neuaddau wedi cael cynnig cefnogaeth ychwanegol i'w gwaith trwy gyfarfodydd ymarfer myfyriol.</p> <p>Mae hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl wedi bod ar gael ar-lein ar gyfer staff sy'n cefnogi myfyrwyr.</p> <p>Mae hyfforddiant Cydnerthu Emosiynol i fyfyrwr yn cael ei gyflwyno gan Undeb.</p> <p>Mae staff cwnsela mewn Gwasanaethau Myfyrwr wedi cael hyfforddiant helaeth i ddarparu therapïau ar-lein, sydd wedi bod ar gael yn ystod sesiynau cloi a thu hwnt.</p> <p>Cael help pan mae ei angen</p> <p>Gall sesiynau galw heibio Connec @ Bangor gyda gwirfoddolwyr a chynghorwyr iechyd meddwl a myfyrwyr hefyd siarad yn breifat gyda'r Cynghorwyr Iechyd Meddwl yn ystod y Sesiynau Galw Heibio.</p> <p>Cymorth cyflymach mewn ysgolion academiaidd - er enghraifft, mae Seicoleg yn cynnig cyfarfodydd tiwtoriaid brys.</p> <p>Mae'r Gwasanaeth Cwnsela yn parhau i gynnig sesiynau cymorth y gellir eu harchebu ar yr un diwrnod ar-lein, ac yn ddiweddar mae wedi darparu cefnogaeth y tu allan i oriau gyda'r nos ac ar benwythnosau.</p> <p>Mae prosiectau cyfredol a ariennir gan HEFCW yn cynnwys diogelu, cefnogaeth ychwanegol i fyfyrwyr yn ystod y pandemig COVID, a datblygu gwefan iechyd meddwl canolog Cymraeg, a fydd yn cael ei lansio cyn bo hir.</p>
2.4	Sicrhau bod amrywiaeth yn y cwricwlwm a chynrychiolaeth academiaidd a bod	2.4.1 Sicrhau bod y cwricwlwm yn berthnasol i brofiad myfyrwyr a datblygu dulliau o	Pennaeth Sicrhau Ansawdd. Penaethiaid Ysgolion.	Parhaus.	2.4.1 Gwell cyfraddau boddhad myfyrwyr.	2.4.1 Mae asesiad effaith cydraddoldeb wedi'i ymgorffori'n ffurfiol yn y broses ddilysu ac ailddilysu.

	addysgu ac asesu yn hygyrch ac wedi'u ffocysu'n eang i gynnwys pob grŵp o bobl o bob gwahanol gefndir a diwylliant gan gynnwys pob nodwedd a hunaniaeth.	feithrin cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y broses o gynllunio ac adolygu'r cwricwlwm. Ymgorffori asesiad effaith cydraddoldeb yn ffurfiol i'r broses ddilysu ac ailddilysu.	Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu'r Ysgolion		Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i ymgorffori i'r broses ac mae Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu'r Ysgolion yn derbyn hyfforddiant.	
		2.4.2 Gweithio gyda chynrychiolwyr cwrs i sicrhau bod deunyddiau addysgu, arferion a dulliau asesu wedi'u cynllunio i fod yn gynhwysol i bob myfyriwr.	Pennaeth Sicrhau Ansawdd. Penaethiaid Ysgolion. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu'r Ysgolion.	Parhaus	2.4.2 & 3 Mae cynrychiolwyr cwrs wedi'u cynnwys yn y broses ddilysu ac ailddilysu ym mhob Ysgol.	2.4.2 Ar y gweill.
		2.4.3 Parhau i ddatblygu'r strwythur Cynrychiolwyr Cwrs, gan greu swyddi cynrychioliadol newydd a pherthnasol, gan sicrhau bod gan fyfyrwyr lais mewn cynllunio'r cwricwlwm.	Pennaeth Sicrhau Ansawdd. Penaethiaid Ysgolion. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu'r Ysgolion CELT. UM.	Ongoing from academic year 2020/21	"	2.4.3 Ar y gweill.

		2.4.4 Darparu cynnig cyflogadwyedd cynhwysol i fyfyrwyr sy'n ystyried anghenion myfyrwyr o amrywiol gefndiroedd, diwylliannau a hunaniaethau.	Pennaeth Sicrhau Ansawdd. Penaethiaid Ysgolion. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu'r Ysgolion CELT. UM. Gwasanaethau Myfyrwyr. Gweinyddu Myfyrwyr.	Yn barhaus o 2020/21	2.4.4 Cynnydd mewn myfyrwyr o amrywiol gefndiroedd a chynnydd yn eu lefelau cyrhaeddiad.	2.4.4 Mae'r Brifysgol wedi partneru gyda Santander ac Ambitious about Autism i ddarparu rhaglen profiad gwaith bwrsasol gyda chyflogwyr allanol ar gyfer myfyrwyr awtistig a fydd yn rhedeg yn ystod 2020/21.
2.5	Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr o gefndir du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a myfyrwyr gwyn.	2.5.1 Sicrhau ein bod yn casglu'r data cywir (wedi'i rannu yn ôl grwpiau ethnigrwydd penodol).	Cynllunio. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu'r Ysgolion UM.	2020/21 ac yn barhaus.	2.5.1 Bod y data yn addas at y diben.	2.5.1 Mae data ar gael yn y systemau busnes gan grwpiau ethnigrwydd penodol, a gallwn ddarparu data i'w gynnwys yn yr adroddiadau hyn.
		2.5.2 Ymchwilio i'r gyfran o fyfyrwyr sy'n huanu o'r Deyrnas Unedig sy'n diffinio eu hunain yn bobl dduon, Asiaidd neu o leiafrifoedd ethnig.	Cynllunio. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. UM.	2020/21 ac yn barhaus.	2.5.2 Bod gwybodaeth yn cael ei ddarparu i'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o leiaf unwaith y flwyddyn.	2.5.2 Wedi'i gwblhau - gweler yr Adroddiad Myfyrwyr Blynnyddol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021.

		2.5.3 Adolygu'r gynrychiolaeth o fyfyrwr du, Asiaidd ac o leiafrifoedd ethnig ar draws ysgolion.	Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. Gwasanaethau Myfyrwr. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwr. UM.	2020/21 ac yn barhaus.	2.5.3 Bod gwybodaeth yn cael ei ddarparu i'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o leiaf unwaith y flwyddyn.	2.5.3 Wedi'i gwblhau - gweler yr Adroddiad Myfyrwr Blynyddol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021.
		2.5.4 Adolygu bwllch cyrhaeddiad myfyrwr du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig o ran graddau dosbarth 1af a 2:1 a'u monitro'n flynyddol; cynnwys y canfyddiadau yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.	Gwasanaethau Myfyrwr. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwr. UM.	Erbyn diwedd y flwyddyn academaidd 2022.	2.5.4 Adrodd yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.	2.5.4 Wedi'i gwblhau - gweler yr Adroddiad Myfyrwr Blynyddol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021.
		2.5.5 Ystyried effeithiau aflonyddu hiliol ar y bwllch cyrhaeddiad hil a sicrhau amlygrwydd iddo yn null strategol y Brifysgol o fynd i'r afael â phob math o aflonyddu. Cymryd argymhellion o	Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. Gwasanaethau Myfyrwr. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwr. UM.	Erbyn diwedd y flwyddyn academaidd 2022.	2.5.5 Bod pob Ysgol yn datblygu ac yn defnyddio strategaeth ar gyfer lleihau'r bwllch cyrhaeddiad.	2.5.5 Dim yn ddyledus eto.

		adroddiad UUK ac UM sydd yn ddisgwyliedig yn hwyr yn 2020.				
2.6	Gweithio tuag at gynnwys myfyrwyr anabl yn llawn yn y gymuned academiaidd a chymdeithasol, gan feithrin gwytnwch a hunandibyniaeth. Cael gwared ar rwystrau a hyrwyddo cydraddoldeb addysgu a dysgu i fyfyrwyr anabl trwy ymgorffori cynwysoldeb a hyrwyddo Model Cymdeithasol Anabledd.	2.6.1 Cynnwys Cydraddoldeb Anabledd fel eitem sefydlog ar yr agenda ar bwyllgorau addysgu a dysgu ysgolion academiaidd a chyfarfodydd y Grŵp Strategaeth.	Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Parhaus.	2.6.1 Cydraddoldeb anabledd yn eitem sefydlog ar bwyllgorau.	
		2.6.2 Galluogi staff i fynychu cyfleoedd datblygu ym maes cydraddoldeb a monitro trwy'r broses Adolygu Datblygiad Proffesiynol.	Penaethiau Ysgolion. CELT. AD.	Parhaus.	2.6.2 Nifer cynyddol o staff wedi'u hyfforddi mewn materion cydraddoldeb.	2.6.2 Wedi'i ymgorffori yn y Gweithdai Cydraddoldeb i Reolwyr sydd yn parhaus.
		2.6.3 Porthi rhwystrau ac addasiadau rhesymol hysbys yn ôl i brosesau Sicrhau Ansawdd, gan gynnwys datblygu modiwlau/rhaglenni ac ailddilysu.	Gwasanaethau Myfyrwyr. Pennaeth Sicrhau Ansawdd.	Parhaus.	2.6.3 Adolygiad parhaus o'r broses gan ddefnyddwyr.	

		2.6.4 Ymgysylltu â Chynrychiolwyr Cwrs Myfyrwyr Anabl i nodi rhwystrau a materion mynediad ar draws y campws.	Gwasanaethau Campws ac Ystadau. Gwasanaethau Myfyrwyr. UM. Gweithgor Hygyrchedd Digidol. Gwasanaethau Anabledd.	Erbyn y flwyddyn academaidd 2022/23.	2.6.4 & 5 a 5 Monitro: i) ymgysylltiad gan ddarpar fyfyrwyr ii) nifer y myfyrwyr sydd wedi'u cofrestru gyda'r Gwasanaethau Anabledd iii) nifer y myfyrwyr sydd â Chynllun Cefnogi Dysgu Personol yn gymesur â'r ganran o fyfyrwyr anabl. iv) Cyflawnwyd y DPA a osodwyd ar gyfer y nifer o fyfyrwyr sy'n derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl ym Mangor.	2.6.4 Mae gan UM 21 o Gynrychiolwyr Cwrs Myfyrwyr Anabl a 34 o Gynrychiolwyr Cwrs Myfyrwyr Rhyngwladol ar gyfer y flwyddyn academaidd hon. Rydym wedi cynnal grwpiau ffocws penodol gyda'n cynrychiolwyr myfyrwyr anabl. Mae'r UM wedi cynnal Gweithdy ar Gynhwysiant gyda ein grŵp myfyrwyr gyda 55 o'n harweinwyr myfyrwyr yn bresennol.
		2.6.5 Codi ymwybyddiaeth am yr ystod o wasanaethau sydd ar gael i fyfyrwyr anabl.	Gwasanaethau Myfyrwyr. UM.	Parhaus.	“	2.6.5 Mae myfyrwyr yn cael gwybodaeth o'r pwynt ymgeisio ac yna'n cael ei ddilyn ar ôl cofrestru i'w hannog i gofrestru gyda'r Gwasanaethau Anabledd.

2.7	Sicrhau cynnig cynhwysol o ran cyflogadwyedd myfyrwyr sy'n ystyried y rhwystrau a wynebir gan fyfyrwyr a chanddynt gefndiroedd, diwylliannau a hunaniaethau amrywiol. Mynd i'r afael yn benodol â rhwystrau sy'n codi o'r amserlen.	2.7.1 Gweler targedau'r Cynllun Ffioedd a Mynediad . Gwella prydlondeb cynhyrchu amserlenni er budd myfyrwyr sydd ag anghenion cynllunio penodol e.e. myfyrwyr sy'n rhieni, myfyrwyr sy'n ofalwyr, myfyrwyr sy'n byw gartref.	Gweinyddu Myfyrwyr. Gwasanaethau Myfyrwyr.	Arolwg blynyddol	Cynhyrchu amserlenni darlithoedd ac ati yn gynharach.	2.7.1 Mae'r sefyllfa bresennol gyda phellter cymdeithasol yn golygu bod amserlennu y tu allan i'w weithrediad arferol. Felly bydd angen ailedrych ar 2.7.1 cyn y flwyddyn academiaidd nesaf. Fodd bynnag, mae'r penderfyniad i ddarparu darpariaeth academiaidd ar-lein eleni yn darparu hyblygrwydd i wahanol grwpiau myfyrwyr.
2.8	Cynyddu'r gefnogaeth a ddarperir gennym i fyfyrwyr sydd wedi ymddieithrio oddi wrth eu teuluoedd er mwyn iddynt allu goresgyn anfantais.	2.8.1 Gwaith pellach o fewn 4 edafedd y ' <i>Stand Alone Pledge</i> ', sef Cyllid, Llety, Iechyd Meddwl ac Estyn Allan.	Pennaeth Cefnogi Myfyrwyr. Ymgynghorwyr -fyfyrwyr. Gwasanaethau Myfyrwyr. Tiwtoriaid.	Parhaus.	2.8.1 Monitro dilyniant academiaidd o'i gymharu â'r boblogaeth fyfyrwyr gyffredinol.	2.8.1 Ni fu'r gallu i fonitro dilyniant yn ystod 2020/21 ond mae'r gefnogaeth wedi parhau. (Rydym ni ar y blaen i brifysgolion eraill yng Nghymru yn yr hyn rydyn ni'n ei ddarparu.)
		2.8.2 Ymgysylltu â myfyrwyr i nodi'r rhwystrau a wynebir gan fyfyrwyr sydd wedi ymddieithrio oddi wrth eu teuluoedd wrth iddynt astudio.	Myfyrwyr. Ymgynghorwyr -fyfyrwyr. Gwasanaethau Myfyrwyr. Tiwtoriaid. UM.	Parhaus.	2.8.2 Nifer uwch o fyfyrwyr sydd wedi ymddieithrio oddi wrth eu teuluoedd gwblhau eu hastudiaethau a lefelau cyrhaeddiad uwch.	2.8.2 Nid yw hyn wedi'i ddatblygu eto er bod cefnogaeth i fyfyrwyr sydd wedi ymddieithrio yn parhau i gael ei ddarparu.

		2.8.3 Gwerthuso cefnogaeth i lywio cefnogaeth barhaus ac i'r dyfodol yn unol â'n hymrwymiaidau i'r Stand Alone Pledge .	Pennaeth Cefnogi Myfyrwyr. Ymgynghorwyr -fyfyrwyr. Gwasanaethau Myfyrwyr. Tiwtoriaid.	Parhaus.	2.8.3 Nifer uwch o fyfyrwyr sydd wedi ymddieithrio oddi wrth eu teuluoedd gwblhau eu hastudiaethau a lefelau cyrhaeddiad uwch.	2.8.3 Mae'r ddarpariaeth wedi parhau a chadarnhaodd cyfarfod â'r elusen Stand Alone fod Bangor ar y blaen i brifysgolion eraill Cymru yn ei darpariaeth.
--	--	---	---	----------	--	--

Nod Strategol 3:

(ffocws ar staff)

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

	Amcan	Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesur llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion (gweler yr allwedd)
3.1	Nodi cyfleoedd a rhwystrau i recriwtio, dyrchafu a rheoli gweithlu amrywiol.	3.1.1 Nodi camau gweithredu posibl o ran recriwtio grwpiau penodol sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.	AD (Tîm Datblygu Staff, Swyddog Cydraddoldeb a staff Gweithrediadau).	Yn ystod y blynyddoedd academaidd 2020/21 a 2021/22.	3.1.1 Cynnydd yn nifer y staff o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Gwell monitro ar ddata, i gynnwys pob nodwedd warchoddedig.	3.1.1 Yr holl nodweddion gwarchoddedig gofynnol (ar wahân i briodas a phartneriaeth sifil) sy'n cael eu monitro yn y system AD rhag recriwtio trwy gylch bywyd gweithwyr. Gweler yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol am ffigurau manwl, mae rhai nodweddion yn dangos twf cadarnhaol hy anabledd, mae ffigur BAME yn statig. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gostwng ond yn dal i weithio i'w wneud.
		3.1.2 Datblygu hyfforddiant Rhagfarn	AD (Tîm Datblygu Staff, Swyddog	Yn ystod y blynyddyn academaidd	3.1.2 Cyflwyno'r hyfforddiant	3.1.2 Cyflwynwyd hyfforddiant Rhagfarn Anymwybodol Gorfodol i'r holl staff ym mis Ionawr 2020. Hyd at fis Chwefror 2021, roedd

		Ddiarwybod i bob aelod staff.	Cydraddoldeb a staff Gweithrediadau)	dd 2020/21.	Rhagfarn Ddiarwybod.	589 aelod o staff (390 o ferched a 199 o ddynion) wedi'i gwblhau.
		3.1.3 Datblygu 'Polisi Cyflog Cychwynnol' annibynnol a'i gyfleu i reolwyr recriwtio.	AD.	Yn ystod y blwyddyn academaidd dd 2020/21.	3.1.3 Gallai gostyngiad yn y staff sy'n cychwyn yn uwch na lleiafswm y band cyflog perthnasol gyfrannu at leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau.	3.1.3. Mae'n rhy fuan i ddisgwyl effaith ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym mlwyddyn gyfredol y Polisi newydd. (Adroddir ar y GPG yn adran 3.4.) Datblygwyd y Polisi Cyflog Cychwyn newydd, cytunwyd arno gyda'r Undebau Llafur, a'i gyhoeddi ym mis Ebrill 2020. Mae hyfforddiant wedi'i ymgorffori yn y gweithdai Recriwtio a Dewis.
3.2	Gwella cynhwysiant trwy reoli pobl yn well ar draws y brifysgol.	3.2.1 Datblygu Canllawiau i Reolwyr a fydd yn cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb a chynhwysiant.	AD.	Yn ystod y blwyddyn academaidd dd 2021/22.	3.2.1 Cyhoeddi canllawiau a hyfforddiant cysylltiedig a sicrhau bod staff yn manteisio arnynt.	3.2.1 Camau heb fod yn ddyledus eto.
		3.2.2 Cyflwyno gweithdy 'Rheolwr Bangor' a gweithdy 'Rheolwr Ymchwil Bangor' a fydd yn cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb a chynhwysiant.	AD (Swyddog Cydraddoldeb a Datblygu Staff a Rheolwr Concordat).	Erbyn 2023/24.	3.2.2 Nifer uchel o reolwyr i fynychu'r gweithdy.	3.2.2 Camau heb fod yn ddyledus eto.
		3.2.3 Cyflwyno'r Fframwaith	AD (Datblygu Staff).	Yn ystod y flwyddyn academaidd	3.2.3 Cyhoeddi'r Fframwaith	3.2.3 Nid yw'r weithred yn ddyledus eto. Yn cael ei ystyried i'w ymgorffori yn y Strategaeth Pobl.

		Ymddygiad Proffesiynol.		dd 2021/22.	Ymddygiad Proffesiynol, ei gyflwyno a chodi ymwybyddiaeth.	
		3.2.4 Polisi Diwygiedig Rheoli Absenoldeb Salwch a hyfforddiant.	AD (Gweithrediau).	Yn ystod y flwyddyn academaidd 2021/22.	3.2.4 Cyhoeddwyd y polisi wedi'i ddiweddarau a'i hyrwyddo.	3.2.4 Polisi wedi'i ddatblygu, wedi'i gytuno â'r Undebau Llafur a gweithdy hyfforddi wedi'i dreialu a'i lansio.
3.3	Gweithio i annog a sicrhau mwy o amrywiaeth ym meysydd llywodraethu, rheoli ac arwain.	3.3.1 Adrodd yn flynyddol i'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Pwyllgor Gweithredu'r Brifysgol a'r Grŵp Athena SWAN am nifer y menywod a grwpiau gwarchoddedig eraill sy'n rhan o'r Senedd a Grwpiau Strategaeth.	Rheolwr Athena SWAN. Swyddog Cydraddoldeb AD.	Bob blwyddyn yn dechrau 2020/21.	3.3.1 Gwell amrywiaeth ar draws grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau.	3.3.1 Yr holl Adroddiadau Cydraddoldeb blynyddol (gan gynnwys yr Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol, cynnydd Cynllun Gweithredu'r CCS a'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) a gyflwynir i'r Weithrediaeth a Chyngor y Brifysgol bob blwyddyn. Amserlen o hyfforddiant E&D ar waith ar gyfer y Cyngor. Roedd ymarfer recriwtio ym mis Medi / Hydref 2020 ar gyfer aelodau newydd y Cyngor yn annog ceisiadau gan ymgeiswyr o boblogaethau ethnig amrywiol yn benodol.
		3.3.2 Gweithredu camau gweithredu'r Adroddiad Menywod mewn Arweinyddiaeth.	Grŵp Athena SWAN. Y Pwyllgor Gweithredu. AD (Datblygu Staff). Pob aelod o staff uwch.	Y flwyddyn academaidd 2020/21 ac yn barhaol.	3.3.2 Gweler y DPA yn Adroddiad Menywod mewn Arweinyddiaeth 2020 .	3.3.2 Wedi'i gwblhau. Rhwydwaith ar-lein rhieni a gofalwyr wedi'i sefydlu yn ystod y broses gloi. Ariannodd y Brifysgol 3 menyw i fynychu rhaglen Aurora.

3.4	Parhau i wneud cynnydd â'r cynllun gweithredu i leihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau ac ehangu ein dadansoddiad i ystyried nodweddion gwarchoddedig eraill.	3.4.1 Cynnydd wrth gyflwyno Cynllun Gweithredu'r Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau .	AD.	Adroddiad au blynyddol yn yr Adroddiad Cydraddol deb Blynyddol a'r porth Llywodraethu.	3.4.1 Gostyngiad yng nghanolrif (a chymedr) y bwloch cyflog rhwng y rhywiau.	3.4.1 Bwlch Tâl Rhyw (dyddiad ciplun ar 31 Mawrth 2020) yw canolrif = 7.2%, cymedr = 13.9%. Roedd ffigurau'r flwyddyn flaenorol (ciplun yn 31 Mawrth 2019) canolrif = 10.8% a cymedr = 18.8%
		3.4.2 O fis Mawrth 2021 dechrau adrodd ar y bwloch cyflog ethnigrwydd.	AD.	O 2021 - Adroddiad au blynyddol yn yr Adroddiad Cydraddol deb Blynyddol.	3.4.2 Meincnodi unrhyw fwloch cyflog ethnigrwydd a'i leihau yn y dyfodol.	3.4.2 Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ar lefel sefydliadol yw: canolrif = -34.2% cymedr = -10.6%. (Mae hyn yn dangos bod staff BAME yn cael eu talu mwy na staff gwyn.)
		3.4.3 O fis Mawrth 2022 dechrau adrodd ar y bwloch cyflog anabledd.	AD.	O 2022 - Adroddiad au blynyddol yn yr Adroddiad Cydraddol deb Blynyddol.	3.4.3 Meincnodi unrhyw fwloch cyflog anabledd a'i leihau yn y dyfodol.	3.4.4 Mae data'n cael ei gasglu i ddadansoddi'r Bwlch Cyflog Anabledd ar y dyddiad ciplun ar 31 Mawrth 2021.
3.5	Parhau i wneud cynnydd â'r cynllun gweithredu Athena SWAN.	3.5.1 Cynnydd wrth gyflwyno'r Cynllun Gweithredu Athena SWAN 2018 - 2022	Rheolwr Athena SWAN a Grŵp Athena SWAN. Penaethiaid Ysgolion.	Monitro trwy Grŵp Athena SWAN PB a'r ddwy ffenestr ymgeisio	3.5.1 Pob Ysgol i ennill gwobr Athena SWAN erbyn 2023. PB i ennill gwobr Arian	3.5.1 Mae gan 4 ysgol wobrau Efydd (SOS, Seicoleg, Busnes, CSEE). 3 chais ysgol yn cael eu hadolygu (SNS, SHES, Gwyddorau Iechyd). Mae siarter Athena Swan yn cael ei thrawsnewid yn sylweddol ar hyn o bryd yn

			Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau. Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol.	bob blwyddyn (Ebrill a Thachwedd).	Sefydliadol erbyn 2023.	dilyn adolygiad annibynnol. "AP cyflwyno arian" i'w ddatblygu unwaith y bydd meini prawf a phrosesau ymgeisio newydd yn hysbys.
3.6	Gwella gwelededd Prifysgol Bangor fel gweithle cynhwysol a chefnogol a chodi ymwybyddiaeth am y gefnogaeth sydd ar gael.	3.6.1 Gweithio ar hyrwyddo hyn trwy ein tudalennau gwe cyhoeddus.	Marchnata, Cyfathrebu a Recriwtio Y Pwyllgor Gweithredu. AD.	Parhaol.	3.6.1 Cyhoeddi datganiad o gefnogaeth.	3.6.1 Tudalennau gwe yn cael eu diweddarau ar hyn o bryd.
		3.6.2 Darparu cefnogaeth mewn perthynas â Chamdriniaeth Ddomestig, Trais yn erbyn Menywod a Thrais Rhywiol.	Swyddog Cydraddoldeb AD. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr. Pob rheolwr.	Blwyddyn academaidd 2020/21	3.6.2 Datblygwyd canllawiau i reolwyr.	3.6.2 Canllawiau a gyhoeddwyd ar y tudalennau gwe AD ym mis Gorffennaf 2020 ac yn y Bwletin Staff. Mae arweiniad a hyfforddiant pellach yn cael eu datblygu.
3.7	Hyrwyddo a hybu cefnogaeth gyson i weithwyr/ymarfer teulu-gyfeillgar a darparu ar gyfer gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn unol ag arweinwyr y sector.	3.7.1 Sicrhau bod staff academaidd, trwy'r Grŵp Uwch Diwtoriaid, yn ymwybodol o'r Polisi Mamolaeth Myfyrwyr i sicrhau nad yw rhieni sy'n fyfyrwyr yn cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth.	Uwch Diwtoriaid. Gwasanaethau Myfyrwyr. Penaethiaid Ysgolion. Pwyllgorau Cydraddoldeb y Colegau.	Parhaol.	3.7.1 Adborth gan rieni sy'n fyfyrwyr trwy Undeb Bangor ac arolygon Prifysgol.	3.7.1 Sesiynau Cymorth i Weithwyr Rheolaidd a gynigir yn ystod 2020/2021, a gyflwynir gan AD a Tir na N'og. Sesiynau'n cael eu hysbysebu yn y Bwletin Staff. Mae cefnogaeth gysylltiedig â myfyrwyr yn gysylltiedig â datblygu materion ehangach yn ymwneud ag absenoldeb mat ac ati ar gyfer myfyrwyr PGR.

		3.7.2 Rhoi arweiniad i Uwch Diwtoriaid a lledaenu'r polisi cyn dechrau'r flwyddyn academaidd.	AD.	Parhaol.	3.7.2 Mwy o weithwyr yn manteisio ar bolisïau i gefnogi gweithwyr e.e. absenoldeb rhiant a rennir, prynu gwyliau blynyddol ayyb.	3.7.2 Cyhoeddir yr holl Bolisïau ar ein tudalennau gwe ac mae gan staff swyddog AD pwrpasol. Sesiynau Cymorth i Weithwyr rheolaidd a gynigir yn ystod 2020/2021, a gyflwynir gan AD a Tir na N'og. Sesiynau'n cael eu hysbysebu yn y Bwletin Staff.
3.8	Creu cymuned prifysgol sy'n cefnogi iechyd meddwl a lles cadarnhaol trwy gynorthwyo staff i ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth o faterion iechyd meddwl.	3.8.1 Creu Strategaeth Iechyd a Lles i'r Brifysgol.	Dirprwy Is-ganghellor Lles. Grŵp Iechyd a Lles. AD. Gwasanaethau Myfyrwyr.	Parhaol.	3.8.1 Gweler targedau a'r DPA yn y Strategaeth Iechyd a Lles	3.8.1 Sefydlodd y Grŵp Lles ac yn mynd ati i ddatblygu Strategaeth a fydd yn destun ymgynghoriad ffurfiol cyn bo hir.
3.9	Hyrwyddo cymuned gynhwysol, groesawgar ar gyfer aelodau staff rhyngwladol.	3.9.1 Ennyn diddordeb staff mewn nodi materion sy'n effeithio ar gydraddoldeb yn y gwaith i aelodau staff rhyngwladol a chreu grwpiau/cynlluniau gweithredu i fynd i'r afael â'r materion hynny.	AD.	Blwyddyn academaidd 2020/21 ac yn barhaol.	3.9.1 Ennyn diddordeb staff a llunio cynlluniau gweithredu effeithiol.	3.9.1 Mae cyfathrebu a chefnogaeth ynghylch goblygiadau Brexit a threfniadau fisa newydd wedi'u darparu (ac yn parhau i fod) i staff.
		3.9.2 Sicrhau bod anghenion a hawliau gwaith	AD. Undebau Llafur.	Blwyddyn academaidd	3.9.2 Dim gostyngiad yn nifer y staff o	3.9.2 Yn 2017/18 roedd staff yr UE yn 6.9% o'r holl staff. Yn 2018/19 - 7.3%

		aelodau staff yr Undeb Ewropeaidd yn cael eu diwallu ar ôl <i>Brexit</i> .		2020/21 ac yn barhaol.	wledydd yr Undeb Ewropeaidd.	Yn 2019/20 - 7%.
3.10	Ystyried camau i ddarparu ar gyfer gweithlu sy'n heneiddio a phrinder llafur posib.	3.10.1 Archwilio effaith gweithlu sy'n heneiddio. Ymgynghori â'r undebau llafur a'r staff ynghylch sut i ddarparu ar gyfer hyn.	AD. Undebau Llafur.	Erbyn 2024.	3.10.1 & 2 Datblygwyd strategaeth i fynd i'r afael ag effeithiau posibl gweithlu sy'n heneiddio.	3.10.1 Dim yn ddyledus eto.
3.11	Archwilio'r rhesymau am gyfraddau datgelu isel mewn perthynas â rhai nodweddion gwarchoddedig h.y. cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred (a diffyg cred). Ceisio gwella cyfraddau datgelu nodweddion gwarchoddedig gan staff a chynyddu ymwybyddiaeth a gwelededd y grwpiau gwarchoddedig hyn.	3.11.1 Cynnal ymarfer yn egluro i'r staff pam ein bod yn casglu'r wybodaeth hon, sut mae'n cael ei chadw a sut mae'n cael ei defnyddio.	AD. Rhwydwaith LHDC. Grŵp Ffydd. Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.	Blwyddyn academaidd 2021/22.	3.11.1 Gostyngiad yn nifer y staff sy'n peidio â darparu'r wybodaeth hon.	3.11.1 Dim yn ddyledus eto.
		3.11.2 Hyrwyddo'r Rhwydwaith LHDC.	Rhwydwaith LHDC. AD. Gwasanaethau Myfyrwyr. Pontio	Parhaol.	3.11.2 Cynnydd yn nifer y staff sy'n cymryd rhan.	3.11.2 Mae'r Rhwydwaith LGBTQ yn cyfarfod yn rheolaidd, mae nifer yr aelodau'n cynyddu, a threfnwyd digwyddiadau (gweler y manylion pellach yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol).

		3.11.3 Penodi Cydlynnydd Ffydd y Brifysgol i weithio gyda'r gwirfoddolwyr sy'n rhan o Dîm Caplaniaeth y Brifysgol, darparu adnoddau ac arbenigedd i ddatblygu a gwella'r ddarpariaeth o fewn cymuned y Brifysgol i fyfyrwyr a staff sy'n arddel ffydd.	Gwasanaethau Myfyrwyr. Tîm Caplaniaeth.	Blwyddyn academaidd 2020/21.	3.11.3 Penodi Cydlynnydd Ffydd.	3.11.3 Oherwydd y newid yn sefyllfa ariannol y Brifysgol oherwydd y pandemig, ni fu hyn yn bosibl. Fodd bynnag, mae'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Myfyrwyr yn parhau i weithio gyda'r Tîm Caplaniaeth sy'n darparu cefnogaeth i staff a myfyrwyr.
		3.11.4 Ymgynghori â staff/myfyrwyr ynglŷn â chreu Grŵp Ffydd.	Gwasanaethau Myfyrwyr. Tîm Caplaniaeth. UM.	Blwyddyn academaidd 2020/21.	3.11.4 Creu grŵp Ffydd staff.	3.11.4 Wedi'i gwblhau.
		3.11.5 Ymgynghori â staff ynghylch sefydlu mwy o grwpiau/rhwydweithiau.	AD.	Blwyddyn academaidd 2020/21.	3.11.5 Cwblhawyd yr ymgynghoriad a gweithredwyd ar y canlyniadau h.y. sefydlwyd y grŵp(iau).	3.11.5 Dim yn ddyledus eto.

Nod Strategol 4:

(Cenhadaeth gymunedol a dinesig)

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

	Amcan	Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesur llwyddiant	Cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion (gweler yr allwedd)
4.1	<p>Denu myfyrwyr a darpar fyfyrwyr o grwpiau a dangynrychiolir a dal gafael arnynt; gall hyn gynnwys myfyrwyr o gefndiroedd llai breintiedig, myfyrwyr gyda nodweddion gwarchoddedig, gofalywyr, myfyrwyr sy'n gadael gofal a rhai sydd wedi cael profiad o fod mewn gofal.</p> <p><i>D.S. Mae Strategaeth Genhadaeth 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.</i></p>	<p>4.1.1 Gweler y camau gweithredu yn y Cynllun Ffioedd a Mynediad.</p> <p>Darparu 5 bwrsariaeth ôl-radd ehangu mynediad i fyfyrwyr sy'n byw yn y 40% isaf o ardaloedd Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru.</p>	<p>Recriwtio Myfyrwyr - Ehangu Mynediad. Gwasanaethau Myfyrwyr.</p>	<p>Parhaus.</p>	<p>4.1.1. Nodwyd ac adroddwyd y DPA yn y Cynllun Ffioedd a Mynediad. Cynnig parhaus o fwrsariaethau ac o unigolion yn eu derbyn o ganlyniad.</p>	<p>4.1.1 Mae staff yn y tîm Recriwtio Myfyrwyr (rhan o Gyfarwyddiaeth Marchnata, Recriwtio a Chyfathrebu) y Brifysgol yn gyfrifol am ystod o weithgareddau gyda'r nod o godi dyheadau addysgol a denu myfyrwyr o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae'r rhain yn cynnwys y Rhaglen Cyfleoedd Talent sy'n gweithio gyda disgyblion ysgolion sydd â'r potensial i lwyddo mewn AU; y rhaglen Profi sy'n targedu disgyblion Blwyddyn 12 sydd mewn perygl o adael addysg ffurfiol; darparu gwybodaeth effeithiol i ddarpar fyfyrwyr trwy ddigwyddiadau fel Ysgol Haf, cynadleddau AU a diwrnodau blasu, a threfnu digwyddiadau penodol ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol gan gynnwys dysgwyr aeddfed a gofalywyr ifanc. Dim ond nifer gyfyngedig o weithgareddau a lwyddodd i fynd ymlaen yn ystod 2019-20 oherwydd y pandemig byd-eang a'r cau ysgolion wedi hynny. Roedd mesurau pellhau cymdeithasol a arhosodd yn eu lle hyd yn oed pan ailagorodd ysgolion yn golygu na ellid trefnu'r digwyddiadau haf arferol yn effeithiol ac yn ddiogel. Mae pum Bwrsariaeth Mynediad Ehangu Ôl-raddedig sy'n werth £ 3,000 yr un wedi'u cyflwyno. Mae'r gwobrau wedi'u hanelu'n benodol at ehangu mynediad i gyrsiau Meistr ôl-raddedig llawn a rhan amser ac maent yn agored i fyfyrwyr o'r DU sy'n cwrdd â meini prawf</p>

						penodol gan gynnwys meini prawf cod post sy'n gysylltiedig â Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru.
		4.1.2 Monitro defnydd myfyrwyr anabl o gynllun interniaeth y Brifysgol.	Recriwtio Myfyrwyr - Ehangu Mynediad. Gwasanaeth au Myfyrwyr.	Parhaus.	4.1.2 Monitro a dangos bod y nifer sy'n eu derbyn yn gynrychioliadol o gyfran y myfyrwyr anabl yn y boblogaeth myfyrwyr.	
		4.1.3 Gweithio gyda phartneriaid i roi cefnogaeth i fyfyrwyr sydd â phrofiad o fod mewn gofal ac o fod yn ofalwyr ifanc.	Recriwtio Myfyrwyr - Ehangu Mynediad. Gwasanaeth au Myfyrwyr.	Parhaus.	4.1.3 Gwell adborth gan fyfyrwyr sydd wedi cael profiad o fyw mewn gofal trwy arolygon Undeb Bangor a'r Brifysgol.	<p>4.1.3 Bu cyn Ganolfan Mynediad Ehangu'r Brifysgol (staff bellach yn rhan o'r Gyfarwyddiaeth Marchnata, Recriwtio a Chyfathrebu) yn gweithio gyda phartneriaid allanol i ddarparu cefnogaeth i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol fel gofalwyr ifanc a Myfyrwyr Profiadol Gofal. Fel Prifysgol, mae Bangor wedi bod yn ehangu'r gefnogaeth sydd ar gael i fyfyrwyr sy'n ofalwyr dros y pedair blynedd diwethaf. Yn ogystal â threfnu digwyddiad preswyl ar gyfer gofalwyr ifanc ar draws pedair ardal AALI yng Ngogledd Cymru ac 1 yn Lloegr, lluniwyd polisi newydd ar gyfer gofalwyr. Y nod yw tynnu sylw myfyrwyr Bangor sydd hefyd yn ofalwyr pa gefnogaeth sydd ar gael ar eu cyfer, yn ogystal â chyfeirio staff at arfer gorau.</p> <p>Gweithiodd Prifysgol Bangor gyda'r ymddiriedolaeth Gofalwyr i ddatblygu polisi Gofalwyr Myfyrwyr, a lanswyd ar ddiwrnod Hawliau Gofalwyr ym mis Tachwedd 2019 Ein Gwaith gyda Gofalwyr Canolfan Ehangu Mynediad Prifysgol Bangor</p>

						Er mwyn helpu i arwain myfyrwyr a gofalwyr ifanc i'r gefnogaeth amrywiol sydd ar gael iddynt ym Mhrifysgol AU Bangor, datblygwyd a Llawlyfr Gofalwyr Ifanc Canolfan Ehangu Mynediad Prifysgol Bangor
		4.1.4 Gwell ymgysylltiad â sefydliadau cenedlaethol sy'n gweithio gyda gofalwyr ifanc.	Recriwtio Myfyrwyr - Ehangu Mynediad. Gwasanaethau Myfyrwyr.	Parhaus.	4.1.4 Cynnydd blynyddol o 10% yn nifer y gofalwyr ifanc sy'n mynd i'r Digwyddiad Preswyl blynyddol.	4.1.4 Mae preswylfa Gofalwyr Prifysgol Bangor wedi cael ei ariannu'n rhannol gan Reaching Wider ers 2018/19 mae'r preswyl yn rhoi mewnelediad i symud ymlaen i AU. Mae'r digwyddiad preswyl yn helpu i gyfeirio'r Gofalwyr ar sut i wneud cais i AU a'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt tra'n fyfyrwr. Yn flaenorol, trefnwyd y digwyddiad preswyl gan yr hen Ganolfan Mynediad Ehangu (mae staff bellach yn rhan o'r Gyfarwyddiaeth Marchnata, Recriwtio a Chyfathrebu), a weithiodd gyda phartneriaid allanol ar draws pedair ardal AALI yng Ngogledd Cymru ac 1 yn Lloegr i gyflwyno'r digwyddiad.
4.2	Codi dyheadau addysgol a datblygu sgiliau sy'n paratoi myfyrwyr o grwpiau a dangynrychiolir at astudio mewn addysg uwch.	4.2.1 Parhau i weithio gyda phartneriaid yn y Brifysgol ac yn allanol gyda phrojectau perthnasol.	Recriwtio Myfyrwyr - Ehangu Mynediad. Gwasanaethau Myfyrwyr.	Parhaus.	4.2.1 DPA yn y Strategaethau Ehangu Mynediad	4.2.1 Mae Reaching Wider wedi cyflawni prosiectau sy'n codi dyheadau a sgiliau ledled Gogledd a Chanolbarth Cymru mewn 7 sir yn yr 40% uchaf o ardaloedd WIMD. Yn ystod 2019/20 gweithiodd Reaching Wider gyda 2135 o ddysgwyr, mae 67% o'r dysgwyr yn cael eu dosbarthu fel grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol mewn AU. Cyrraedd partneriaid sefydliadol ehangach yw Prifysgol Bangor (Prif Bartner) Prifysgol Aberystwyth, Prifysgol Agored prifysgol Wrecsam Glyndwr, Coleg Cymraeg, Gwp Llandrillo Menai, Coleg Cambria, NPTC, a Choleg Ceridigion. Y partneriaid allanol yw Grŵp Cymunedol GwE Penparcae, WoW, Wild Elements, TEC Wales, Gwyddoniaeth Gogledd Cymru, G2G a STEM UK.

						<p>Enghreifftiau o brosiectau Prifysgol Bangor yw:</p> <p>GwE a Phrifysgol Bangor yn cyflwyno prosiect parodrwydd cadarnhaol ar gyfer dysgu mewn 2 o ysgolion â blaenoriaeth Reaching Wider yn Gwynedd a Conwy, gan ymgysylltu â 69 o ddisgyblion a 10 aelod o staff.</p> <p>Mae preswylfa Gofalwyr Prifysgol Bangor wedi cael ei ariannu'n rhannol gan Reaching Wider ers 2018/19 mae'r preswyl yn rhoi mewnwelediad i symud ymlaen i AU. Mae'r preswyl yn helpu i arwyddo'r Gofalwyr ar sut i wneud cais i AU a'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt tra'n fyfyrwr.</p> <p>Mae'r Ysgol Addysg a GwE yn cyflwyno model hybrid cartref-ysgol ar gyfer dysgwyr dwyieithog gan gynyddu gallu darllen y dysgwyr i gynyddu eu hyder a'u hawydd i barhau i ddysgu. Mae'r prosiect yn gweithio gyda 4 yn cyrraedd ysgolion â blaenoriaeth ehangach gyda 150 o ddysgwyr.</p> <p>Mae mwy o wybodaeth ar gael yma Croeso... (reachingwider.ac.uk)</p>
		4.2.2 Adrodd yn rheolaidd i'r Grŵp Strategaeth Ehangu Mynediad newydd, a Rhwydwaith Ehangu Mynediad y Gogledd Orllewin - rhanddeiliaid ar	Recriwtio Myfyrwyr - Ehangu Mynediad. Gwasanaeth au Myfyrwyr.	Parhaus	4.2.2 DPA yn y Strategaethau Ehangu Mynediad	4.2.2 Mae Reaching Wider yn mynychu cyfarfod y Rhwydwaith Ehangu Ehangu ac yn hyrwyddo'r rhwydwaith gyda phartneriaid Reaching Wider.

		draws Gogledd Cymru.				
4.3	Sicrhau bod ein staff wedi eu hyfforddi ac yn gallu cefnogi myfyrwyr sydd ag amrywiaeth o arddulliau dysgu o bob cefndir.	4.3.1 Hyfforddiant staff parhaus.	Gwasanaethau Myfyrwyr. CELT. AD (Datblygu Staff).	Y ffigurau'n cael eu monitro'n flynyddol.	4.3.1 Cynnydd yn nifer y staff sy'n cael eu hyfforddi.	4.3.1 Darparwyd hyfforddiant ond nid yw'r ffigurau ar gael eto.
4.4	Casglu tystiolaeth trwy fonitro cydraddoldeb er mwyn sicrhau bod ein hymwneud â'r gymuned yn gynrychioliadol o gyfrifiad poblogaeth cenedlaethol Cymru 2021.	4.4.1 Monitro data cenedlaethol a lleol.	UM. Cynllunio. Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr.	Bob blwyddyn.	4.4.1 Meincnodi yn erbyn ffigurau cyfrifiad 2021.	
4.5	Bydd y brifysgol yn cynnwys buddion cymunedol ym mhob contract caffael perthnasol yn unol â Datganiad Polisi Caffael Cymru.	4.5.1. Cynnwys gofynion cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol mewn contractau gwerth uchel.	Cyllid (Caffael a Thaliadau).	Adroddir yn flynyddol i'r Pwyllgor Archwilio a Risg, y Pwyllgor Cyllid ac Adnoddau a HEFCW. (Tachwedd)	4.5.1 Mae buddion i'r gymuned a geir o'r broses gaffael yn cael eu monitro a'u mesur.	4.5.1 Cafodd cymalau Buddion Cymunedol eu cynnwys yn y contract ar gyfer adnewyddu'r Adeilad Deiniol ond, oherwydd y pandemig, mae'r rhain wedi canolbwyntio ar fuddion cadwyn gyflenwi leol yn hytrach na materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb.
		4.5.2. Sicrhau bod contractwyr yn cwblhau'r adnodd Mesur Buddion Cymunedol ar gyfer contractau gwerth uchel (h.y. >£ 1m).	Cyllid (Caffael a Thaliadau).	Adroddir yn flynyddol i'r Pwyllgor Archwilio a Risg, y Pwyllgor Cyllid ac Adnoddau a	4.5.2 Mae buddion i'r gymuned a geir o'r broses gaffael yn cael eu monitro a'u mesur.	4.5.2 Ni fu unrhyw gontractau gwerth uchel sydd wedi golygu bod angen defnyddio'r Offeryn Mesur BC yn ystod y 12 mis diwethaf.

				HEFCW. (Tach).		
		4.5.3 Cynnwys gofynion budd cymunedol mewn contractau gwerth is lle bo hynny'n bosibl.	Cyllid (Caffael a Thaliadau).	Adroddir yn flynyddol i'r Pwyllgor Archwilio a Risg, y Pwyllgor Cyllid ac Adnoddau a HEFCW. (Tach).	4.5.3 Mae buddion i'r gymuned a geir o'r broses gaffael yn cael eu monitro a'u mesur.	4.5.3 Ni fu unrhyw gontractau gwerth is cymwys yn ystod y 12 mis diwethaf.