

Blaenoriaeth 1: Sicrhau bod pwyllgorau gwneud penderfyniadau, strwythurau llywodraethu, ac arweinyddiaeth/ymgysylltu o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gynrychioliadol o gymuned Prifysgol Bangor

Sail Resymegol:

- Mae rhai rolau arweinyddol ar lefel Ysgol, fel Cyfarwyddwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yn rhyweddedig (dim ond 1 Ysgol sydd ag arweinydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gwrywaidd ar hyn o bryd)
- Nid yw'r rhai sy'n arwain ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant bob amser yn teimlo bod eu harweinyddiaeth yn cael ei chydabod/ei gwerthfawrogi cymaint â rolau arweinyddol eraill
- Mae tair ysgol eto i wneud cais am wobrau Athena Swan
- Diffyg ymgysylltiad/cyfranogiad Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn yr agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Arolwg Staff 2022: Mae 69% o'r ymatebwyr (B 70%, Cymunedau Ethnig Lleiafrifol 81%) yn credu bod Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i gyfle cyfartal i'w holl staff; mae 69% yn ymwybodol o werthoedd Prifysgol Bangor (B 73%, Cymunedau Ethnig Lleiafrifol 80%)
- Sicrhau cynnydd cadarnhaol parhaus tuag at gydbwysedd rhwng y rhywiau ac aelodaeth amrywiol o bwyllgorau gwneud penderfyniadau yng ngoleuni ad-drefnu strwythurau pwyllgorau ar ddechrau blwyddyn academiaidd 23/24
- Nid oes cynrychiolaeth ddigonol o gyn-fyfirwyr benywaidd Prifysgol Bangor yng nghasgliad celf Prifysgol Bangor

Rhif	Amcan	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesurau Llwyddiant
1.1	Mae aelodaeth o strwythurau llywodraethu a phwyllgorau gwneud penderfyniadau, yn ogystal â rolau arweinyddol, yn gynhwysol ac yn gynrychioliadol o gymuned Prifysgol Bangor	1.1.1 Gwneud Asesiadau Effaith Cydraddoldeb o newidiadau i strwythurau llywodraethu ac aelodaeth 1.1.2 Cyflwyno Mentora Cilyddol lle mae aelodau'r Bwrdd Gweithredol yn cael eu paru â myfyrwyr sydd â phrofiad bywyd o grwpiau lleiafrifol	Ysgrifennydd y Brifysgol⁵; Bwrdd Gweithredol y Brifysgol Rheolwr Athena SWAN; Swyddog Cydraddoldeb AD (AD); Swyddog-Fyfyriwr Cydraddoldeb ac	Erbyn Mawrth 2024 Rownd gyntaf o gyfarfodydd mentora erbyn Mehefin 2024	Asesiadau Effaith Cydraddoldeb o strwythurau llywodraethu newydd wedi'u gwneud a'u cyhoeddi ar ein gwefan. Nid yw strwythurau pwyllgor newydd yn dangos unrhyw anfantais o ran cydbwysedd rhywedd nac ethnigrwydd. Lle nad yw'r aelodaeth yn gynrychioliadol o gymuned y Brifysgol, cynyddu cynrychiolaeth rhywedd a chymunedau ethnig lleiafrifol yn unol â hynny. Mae pob aelod o'r Bwrdd Gweithredol wedi cael o leiaf un cyfarfod mentora gyda myfyrwyr. Mae Undeb y Myfyrwyr a'r Bwrdd Gweithredol wedi gwerthuso

		1.1.3 Aelodau Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a Thîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil (REC) i ymgymryd â hyfforddiant "Deall Hil a Hiliaeth" Advance HE: rhaglen i arweinwyr ac asiantau newid 1.1.4 Parhau i hysbysebu aelodaeth pwyllgorau mewn ffordd deg a chynhwysol er mwyn denu amrywiaeth o ymgeiswyr sy'n cynrychioli amrywiaeth y Brifysgol 1.1.5 Sicrhau bod unrhyw gyfleoedd dysgu a datblygu i'r rhai mewn swydd uwch sy'n gwneud penderfyniadau yn cynnwys elfen Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (yn debyg i'r rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil a Rheolwyr Bangor) 1.1.6 Ymgorffori ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y strwythurau llywodraethu a'r Cylch Gorchwyl newydd	Amrywiaeth (Gwasanaethau Myfyrwyr); Undeb y Myfyrwyr Swyddog Cydraddoldeb (AD); Bwrdd Gweithredol Rheolwr Athena Swan; Swyddog Cydraddoldeb (AD) Rheolwr Athena Swan; Swyddog Cydraddoldeb (AD) Ysgrifennydd y Brifysgol	Erbyn Rhagfyr 2023 Parhaus Parhaus O fis Mawrth 2024	defnyddioldeb/effaith. I'w weithredu'n flynyddol o 2025. Mae gwerthuso rhaglenni hyfforddi yn dangos bod ymwybyddiaeth gynyddol gan bob cyfranogwr. Cynllun Gweithredu wedi'i ddatblygu i'r Siarter Cydraddoldeb Hil erbyn Tachwedd 2024 Lle nad yw'r aelodaeth yn gynrychioliadol o gymuned y Brifysgol, cynyddu cynrychiolaeth rhywedd a chymunedau ethnig lleiafrifol yn unol â hynny erbyn 2028. Mae agendâu ar gyfer digwyddiadau dysgu a datblygu ar gyfer rhai sy'n gwneud penderfyniadau mewn swyddi uwch yn cynnwys ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant â thystiolaeth ar eu cyfer Mae pob Cylch Gorchwyl yn cyfeirio'n benodol at Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a sut mae materion yn cael eu datrys.
1.2	Mae pob Ysgol ac Adran yn ymgysylltu ac yn cyfrannu'n weithredol at yr	1.2.1 Parhau i gefnogi pob Ysgol i wneud cais am wobrau neu ddal gafael arnynt drwy adnoddau gwe, gweithdai, mentora, a chefnogaeth Gweithgor Athena Swan	Arweinwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ysgolion; Rheolwr Athena Swan; Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol	Erbyn diwedd blwyddyn academiaidd 2024/25	Mae gan bob ysgol o leiaf wobrau Efydd Athena Swan erbyn 2025. Yn yr arolwg staff nesaf, dywedodd o leiaf 85% o staff fod eu hysgol wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.

	agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Bangor	1.2.2 Cefnogi o leiaf 2 ysgol sydd â gwobr Efydd i symud ymlaen i Arian.	Amrywiaeth a Chynhwysiant; Penaethiaid Ysgolion Arweinwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ysgolion; Rheolwr Athena Swan; Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Amrywiaeth a Chynhwysiant; Penaethiaid Ysgolion	Erbyn 2028	Mae o leiaf ddwy Ysgol wedi symud ymlaen i Arian erbyn 2028
		1.2.3 Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaethau Proffesiynol i wneud cais am wobr Broffesiynol, Technegol a Gweithredol (PTO) Athena Swan – i'w benderfynu ai fel cyfadrn gwasanaethau proffesiynol neu gais peilot Adnoddau Dynol	Prif Swyddog Gweithredu; Rheolwr Athena Swan	Erbyn 2028	Gwasanaethau Proffesiynol yn ennill gwobr Proffesiynol, Technegol a Gweithredol (PTO) erbyn 2028
		1.2.4 Gweithredu hyfforddiant gorfodol mewn Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i'r holl staff (waeth beth fo'u rôl a'u cyfrifoldebau)	Prif Swyddog Pobl; Dirprwy Gyfarwyddwr AD; Swyddog Hyfforddi (AD)	I'w weithredu 2024/2025	Portffolio wedi'i ddiweddarau o hyfforddiant gorfodol i gynnwys hyfforddiant ar gydraddoldeb a rhagfarn ddarwybod. Cyfraddau cwblhau yn cael eu monitro a'u hadrodd, a Chyngor y Brifysgol i gytuno ar gyfradd gwblhau darged: o leiaf 85% o'r holl staff wedi cwblhau'r modiwlau hyfforddi gorfodol
		1.2.5 Cryfhau cydweithrediad myfyrwyr ar agenda Athena Swan/Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy weithio gydag arweinwyr rhwydweithiau myfyrwyr UM a sicrhau bod llais myfyrwyr yn parhau i gael ei gynrychioli ar faterion fel Addysgu a Dysgu Cynhwysol (gweler 4.1, 4.2),	Rheolwr Athena Swan; Swyddog Cydraddoldeb (AD); Swyddog-Fyfyriwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (GM); Arweinwyr Rhwydwaith UM	Unwaith bob semester	Cynnal cyfarfodydd rheolaidd; gwahoddwyd arweinwyr rhwydwaith i ymuno â grwpiau/pwyllgorau perthnasol fel Gweithgor Athena Swan, Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil ac ati.

		creu mannau niwtral o ran rhywedd (5.4) a chreu diwylliant goddef dim (8.1). Gwahodd arweinwyr rhwydwaith i gyfarfodydd dal i fyny rheolaidd gyda staff Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant AD a GM.			
1.3	Mae arweinyddiaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei gwobrwyo, ei chydabod ac yn gynrychioladol o gymuned PB.	1.3.1 Rhoi lle amlwg i rolau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gan staff ar wefannau a strwythurau Ysgolion/Colegau 1.3.2 Monitro ac adolygu dyraniadau amser ar gyfer swyddogaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (gan ddefnyddio tariffau yn y model dyrannu llwyth gwaith newydd lle bo'n briodol) i sicrhau eu bod yn adlewyrchu realiti'r swydd. Rhoi sylw i arweinwyr Ysgolion, Hyrwyddwyr Cydraddoldeb a chynnwys y rolau lefel uchaf (Dirprwy Is-Ganghellor gyda chyfrifoldeb am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Dirprwy Is-Ganghellor Cynorthwyol Amrywiaeth a Chynhwysiant, Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant yn CELT 1.3.3 Parhau i hysbysebu rolau arweiniol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a dilyn canllawiau dewis cynhwysol	Rheolwr Athena Swan; Tîm y we; Swyddog Project (model dyrannu llwyth gwaith); AD; Penaethiaid Ysgolion Penaethiaid Ysgolion; Swyddog Cydraddoldeb (AD); Penaethiaid Colegau	O fis Medi 2024 i gyd-fynd â newidiadau rôl gyda'r flwyddyn academaidd O flwyddyn academaidd 2023/2024 ac adeiladu ar hynny O flwyddyn academaidd 2023/2024 ac adeiladu ar hynny	Rhoi llwyfan amlwg i arweinwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn cynrychiolaeth Ysgolion a Cholegau. Bod cyfrif llawn am weithgareddau mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac y cytunir arnynt yn y Model Dyrannu Llwyth Gwaith. Bod dyraniadau amser yn cael eu hadolygu a'u cynyddu fel y bo'n briodol i adlewyrchu realiti'r swyddogaeth. Erbyn 2026, bydd cydbwysedd rhwng y rhywiau ac o ran amrywiaeth ymhob pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Brifysgol

1.4	Sicrhau gwelededd a chydnabyddiaeth i ferched a chymunedau lleiafrifol Prifysgol Bangor – rhai o’r gorffennol ac yn y presennol	1.4.1 Sicrhau bod ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u hymgorffori wrth ddatblygu a chyhoeddi deunyddiau hyrwyddo PB, delweddau a ddefnyddir ar ein sianeli cyfryngau cymdeithasol ac ar ein gwefan. 1.4.2 Comisiynu portreadau o 'Ferched Nodedig Bangor' dros gyfnod aml-flwyddyn; gwahodd staff i enwebu cyn-fyfyrwyr ysbrydoledig.	Prif Swyddog Marchnata Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Amrywiaeth a Chynhwysiant; Dirprwy Is-ganghellor Cenhadaeth Ddinesig	Parhaus Portread cyntaf i'w gomisiynu yn 2024	Mae delweddau ar y wefan ac mewn deunyddiau hyrwyddo yn adlewyrchu amrywiaeth ein corff myfyrwyr a staff. Mae cydbwysedd rhwng y rhywiau yng nghasgliad celf Prifysgol Bangor yn gwella; mae cyn-fyfyrwyr benywaidd nodedig yn cael eu cydnabod a'u dathlu.
-----	---	---	---	---	---

Blaenoriaeth 2: Sicrhau cydraddoldeb mewn cyflogaeth/rheoli contractau a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor.

Sail Resymegol:

- Mae dadansoddiad o ddata staff yn dangos gwahanu galwedigaethol – mae merched yn fwy tebygol o fod mewn rolau Gwasanaethau Proffesiynol a Chefnogi, ar raddau is ac ar gontractau cyfnod penodol. Mae merched hefyd yn fwy tebygol o weithio'n rhan amser.
- Roedd Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau PB (a gyhoeddwyd yn 2023) yn 5.8%, (Bwlch Cyflog cymedrig Rhwng y Rhywiau yn 13.2%), gyda gwahanu galwedigaethol fertigol a llorweddol yn cyfrannu at hyn. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau mewn AU: canolrif: 8.5%, cymedr: 14.2%
- Yn y rownd dyrchafiadau ddiweddaraf, cafodd dau athro benywaidd eu dyrchafu i'r band athrawol uchaf ac mae cyfran yr athrawon benywaidd yn cynyddu ond mae merched yn dal i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ar y brig mewn rolau academiaidd a Gwasanaeth Proffesiynol (21/22: 40% B ar Raddfa 9 ac uwch)
- Mae cyfran y staff ar gontractau cyfnod penodol yn PB uwchlaw cyfartaledd y sector yn y Deyrnas Unedig ac mae merched wedi'u gorgynrychioli ar gontractau cyfnod penodol yn PB. Mae data CEDARS 2023 yn dangos bod 38% o'r ymatebwyr ar gontractau cyfnod penodol wedi cael 4 neu fwy o gontractau/adnewyddu contractau
- Mae merched wedi’u gorgynrychioli ar gontractau Addysgu ac Ysgolheictod; mae data recriwtio yn dangos bod nifer eithaf cyfartal o geisiadau yn cael eu derbyn gan ymgeiswyr gwrywaidd a benywaidd ar gyfer swyddi Addysgu ac Ysgolheictod; fodd bynnag, mae merched yn fwy tebygol o gael eu penodi.
- Mae camau gweithredu sydd heb eu cyflawni ynghylch profiad staff llawn amser a rhan amser o'n cynllun gweithredu Efydd yn cael eu cario drosodd. Bydd gweithredu iTrent yn ystod 23/24 yn galluogi dadansoddi a nodi problemau yn fwy effeithlon.

Rhif	Amcan	Cam Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesurau Llwyddiant
2.1	Cynyddu cyfran y merched ar raddfeydd cyflog uwch.	2.1.1 Os ceir rhestr fer y mae pawb arni o un rhywedd, bydd ceisiadau pob ymgeisydd yn cael eu hadolygu eto er mwyn sicrhau na chaiff unrhyw ymgeiswyr benywaidd eu diystyru. Gweithredwyd y broses hon yn 2022; bydd data yn cael ei fonitro pan gaiff hyn ei roi ar waith, a pha un a yw'n	Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); Penaethiaid Colegau; Penaethiaid Ysgolion	Erbyn 2025	Gostyngiad pellach yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, cymedrig a chanolrifol; yn parhau i fod islaw cyfartaledd y sector AU.

		effeithio ar ganlyniad y broses recriwtio. Ystyried cyfansoddiad rhywedd presennol tîm/adran y rôl.			Sefydlu a monitro prosesau recriwtio a dewis cynhwysol.
		2.1.2 Annog arferion gorau wrth gynnig swyddi / swyddogaethau fel cyfleoedd hyblyg / rhan amser / rhannu swydd drwy gynnwys y dewis hwn ym mhob manyleb swydd, gan gynnwys swyddi uwch. Ein holl dempledi swydd-ddisgrifiadau i fod â'r ymrwymiad hwn, "Ystyrir ceisiadau i weithio yn y swydd hon ar sail ran amser neu rannu swydd".	Dirprwy Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol; Penaethiaid Colegau; Penaethiaid Ysgolion;	O 2024 ymlaen, adolygu yn 2025	Cyfran uwch o ferched ar Raddfa 9 ac uwch o 40% i o leiaf 45% erbyn 2028 Mwy o bobl yn manteisio ar swyddi hyblyg/rhan amser/rhannu swydd erbyn 2026
		2.1.3 Parhau i gefnogi academyddion benywaidd mewn dyrchafiad i fod yn Athro ac i'r Bandiau Athrofaol uwch	Penaethiaid Colegau; Penaethiaid Ysgolion	Erbyn 2028	
		2.1.4 Parhau i gynyddu ein cyfranogiad yn rhaglen Arweinyddiaeth Aurora Advance HE i ferched (cwblhaodd 16 aelod o staff benywaidd y rhaglen rhwng 2020 a 2023)	Rheolwr Athena Swan; Penaethiaid Colegau; Penaethiaid Ysgolion;	O 2024 ymlaen	Gwelliant pellach yn y duedd gadarnhaol yng nghyfrannau athrawon benywaidd o 40% i o leiaf 45% erbyn 2028
		2.1.5 Cynnig defnyddio gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio lle bo'n briodol	Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); Grŵp Gweithredol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	O 2024 ymlaen, adolygu yn 2025	O leiaf 5 aelod o staff benywaidd yn cwblhau rhaglen Arweinyddiaeth Aurora Advance HE i ferched bob blwyddyn. Casglu a hyrwyddo adborth fel enillion cadarnhaol (lle nodir) i fynychwyr posibl.
		Gweler hefyd 3.2.4			Cwblhau ymgynghoriad cychwynnol gyda rhanddeiliaid perthnasol a sicrhau cytundeb i ddefnyddio camau

					gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio lle bo'n briodol
2.2	Gostwng cyfran y contractau cyfnod penodol.	2.2.1 Mae'r Grŵp Atal Cyflogaeth Achlysurol (grŵp Adnoddau Dynol ac UCU ar y cyd) wedi datblygu fersiwn ddrafft newydd o'r polisi contractau cyfnod penodol, a fydd yn cael ei roi ar waith yn dilyn cymeradwyaeth y Cyfrin Gyngor. 2.2.2 Lanswyd "Cynllun Cefnogaeth Pontio" Prifysgol Bangor ym mis Ionawr 2023 i alluogi dal gafael ar staff profiadol a medrus er mwyn cynnal timau ymchwil ac arbenigedd, ac osgoi toriad mewn cyflogaeth a gyrfaedd.	Dirprwy Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol (Cadeirydd y Grŵp Atal Cyflogaeth Achlysurol); UCU Grŵp Atal Cyflogaeth Achlysurol Rheolwr Athena Rheolwr; Penaethiaid Ysgolion; Cyllid a Chynllunio	Polisi wedi'i gadarnhau erbyn Mawrth 2024 Cynllun adolygu ar ddiwedd 2023/2024	Erbyn 2028, bod gostyngiad o 5% o leiaf yng nghyfran y contractau cyfnod penodol (39% ar hyn o bryd). Mae data o CEDARS y dyfodol (2025/2027) yn dangos gostyngiad yn y ganran o ymatebwyr sydd wedi bod ar 4 neu fwy o gontractau cyfnod penodol i uchafswm o 30% (38% yn CEDARS 2023) Casglu data cydraddoldeb staff a gefnogir drwy'r cynllun hwn yn flynyddol a sicrhau bod staff o bob rhywedd yn cael eu cefnogi'n gyfartal. O leiaf 5 astudiaeth achos wedi'u casglu.
2.3	Adolygu a datblygu ein harferion recriwtio a dewis cynhwysol gan ganolbwyntio'n arbennig ar sicrhau ein bod yn lleihau effaith rhagfarn ddjarwybod ac yn amddiffyn rhag gwahaniaethu.	2.3.1 Treialu recriwtio dienw yn y gwasanaethau proffesiynol 2.3.2 Cyflwyno gwiriadau rhagfarn i aelodau paneli cyfweld 2.3.3 Archwilio'r posibilrwydd o gynnwys datganiadau cydraddoldeb drwy'r rhaglen gyda 3 ysgol beilot lle mae'n ofynnol i ymgeiswyr am swyddi academiaidd gynnwys datganiadau cydraddoldeb yn eu ceisiadau	Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r Pwyllgor Llesiant; cadeiryddion paneli recriwtio Ysgolion a Cholegau Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); cadeiryddion paneli recriwtio Ysgolion a Cholegau	o Ionawr 2024 Erbyn Mawrth 2024	Bod data recriwtio (rhestr fer, cyfweld, penodi) ddim yn dangos unrhyw dystiolaeth o ragfarn Cwblhau ymgynghoriad cychwynnol gyda rhanddeiliaid perthnasol a chael cytundeb i beilota'r cais am ddatganiadau cydraddoldeb mewn recriwtio academiaidd, a gwneud

		2.3.4 Dadansoddiad croestoriadol o ddata recriwtio/data ymadael	Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); cadeiryddion paneli recriwtio Ysgolion a Cholegau	o Ionawr 2024	penderyniad ynghylch sut y cânt eu hystyried yn y broses ddewis. Nid yw data recriwtio ac ymadael yn dangos unrhyw dystiolaeth o ragfarn
2.4	Sicrhau cydraddoldeb llwybrau gyrfa academiaidd (Addysgu ac Ysgolheictod / Addysgu ac Ymchwil) o ran recriwtio, dyrchafu, gwerth a chefnogaeth	2.4.1 Ymgymryd â phroject ar lwybrau gyrfa; cyfweld â staff ar gontractau Addysgu ac Ysgolheictod ac Addysgu ac Ymchwil i gael data ansoddol ar y profiad ar y ddau fath o gontract yn ogystal â'r data meintiol a gesglir yn flynyddol. Cynhaliwyd cyfweiliadau peilot rhwng Gorffennaf a Medi 2023. 2.4.2 Dadansoddi'r data ansoddol i nodi'r ffactorau posibl sy'n cyfrannu at staff yn dilyn y llwybr Addysgu ac Ysgolheictod neu Addysgu ac Ymchwil a helpu i nodi unrhyw ymyriadau y mae angen eu gwneud i fynd i'r afael â materion a nodwyd. Gweler hefyd 3.1.2	Rheolwr Athena Swan; Arweinwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ysgolion Rheolwr Athena Swan; Arweinwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ysgolion	2023/2024 Erbyn Rhagfyr 2024	Ysgrifennu canfyddiadau o gyfweiliadau a'u hadrodd i Weithgor Athena Swan i gytuno ar gamau gweithredu pellach. Cynnydd yng nghyfran y staff benywaidd ar gontractau Addysgu ac Ymchwil i o leiaf 40% erbyn 2028 Gwella cydbwysedd rhwng y rhywiâu dynion a merched ar gontractau Addysgu ac Ysgolheictod
2.5	Sicrhau bod gan staff rhan amser yr un mynediad at ddatblygiad a chefnogaeth â staff llawn amser (wedi'i gario drosodd o'r Cynllun Gweithredu Efydd).	2.5.1 Adolygu proffil rhan amser staff academiaidd, proffesiynol a chefnogi yn flynyddol o ran rolau, graddfeydd ac Ysgolion i ddarparu gwybodaeth ynghylch paredd â staff llawn amser 2.5.2 Cynnwys dadansoddiad yn ôl statws llawn amser/rhan amser yn Arolwg Staff 2024 er mwyn asesu lefel boddhad staff rhan amser gyda'u gwaith a'u cefnogaeth ac yn benodol archwilio canfyddiad	Dirprwy Gyfarwyddwr AD Dirprwy Gyfarwyddwr AD	Yn flynyddol, yn dilyn gweithredu i Trent yn ystod 2023/2024 Erbyn 2026	Data yn cael ei gasglu a'i adolygu'n flynyddol. Mae Arolwg Staff 2026 yn dangos lefel gyfartal o foddhad staff rhan amser o'i

		o gydraddoldeb mewn perthynas â staff llawn amser. Adolygu unrhyw wahaniaethau rhwng profiadau gwahanol ryweddau.			gymharu â staff llawn amser o ran eu gwaith a'u cefnogaeth.
		2.5.3 Monitro faint o staff llawn amser/rhan amser sy'n manteisio ar gyfleoedd hyfforddi a datblygu. Sicrhau bod gan staff rhan amser yr un mynediad at gefnogaeth a chyfleoedd datblygu â staff llawn amser.	Rheolwr Athena Swan; Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); Swyddog Hyfforddi (AD)	Monitro'n flynyddol	Mae data'n dangos nad oes unrhyw wahaniaeth sylweddol yn y nifer sy'n manteisio ar gyfleoedd hyfforddi a datblygu gan staff llawn amser neu ran amser.

Blaenoriaeth 3: Creu a chynnal arferion ymchwil cynhwysol a chefnogol

Sail Resymegol:

- Nid oes cynrychiolaeth ddigonol o ferched ar gontractau Addysgu ac Ymchwil; mae merched ar gontractau Addysgu ac Ymchwil yn tueddu i fod ar lefelau academiaidd is. Yn 21/22, roedd 57% o ymchwilwyr ôl-radd a 51% o staff ymchwil yn unig yn ferched.
- Mae data recriwtio yn dangos nad yw merched sy'n gwneud cais am swyddi Addysgu ac Ymchwil dan anfantais o ran y ganran a gyrhaeddodd y rhestr fer a'r ganran a benodwyd. Fodd bynnag, mae llai o ferched o'i gymharu â dynion yn gwneud cais yn y lle cyntaf (gweler hefyd 2.4)
- Dangosodd dadansoddiad o gyflwyniad REF 2021 PB bod llai o allbynnau wedi'u cyflwyno gan aelodau staff benywaidd (2) o'i gymharu â gwrywaidd (2.4) ar gyfartaledd. Dangosodd dadansoddiad pellach fod gan ferched (ar gyfartaledd) lai o allbynnau na dynion yn y gronfa oedd ar gael.
- Cyllid Cymrodoriaethau arweinwyr y dyfodol 2023 – roedd 28% o'r rhai a gyflwynodd CV i'w hystyried yn fewnol i FLF8 yn ferched, sy'n is na chyfran y staff CAT A benywaidd (37%).
- CEDARS 2023: Teimlodd 85% o ymatebwyr benywaidd/77% o ymatebwyr gwrywaidd eu bod wedi cael cefnogaeth gan eu rheolwr llinell i ymgysylltu â datblygiad personol a gyrfaol; teimlodd 64% eu bod wedi cael cefnogaeth gan eu rheolwr llinell i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil - is ar gyfer ymatebwyr benywaidd (54%) o'i gymharu ag ymatebwyr gwrywaidd (82%)
- Mae ymarferion REF yn parhau i bwysleisio pwysigrwydd Pobl, Diwylliant a'r Amgylchedd a bydd mesurau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i fod yn agweddau pwysig ar ddiwylliant ymchwil.
- Mae PB wedi ymuno â DORA (Datganiad ar Asesu Ymchwil); sefydlwyd grŵp Tasg a Gorffen Metrigau Cyfrifol a chrëwyd Datganiad Polisi ar Ddefnydd Cyfrifol o Fetrigau

Rhif	Amcan	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesurau Llwyddiant
3.1	Cynyddu cyfran y merched mewn ymchwil	3.1.1 Cynyddu ceisiadau gan ferched i swyddi Addysgu ac Ymchwil. Gweithio gyda chyrff cenedlaethol fel y Sefydliad Peirianeg a Thechnoleg, i sicrhau ein bod yn cyd-fynd â, ac yn	Penaethiaid Ysgolion; Cyfarwyddwyr Ymchwil Ysgolion Cyfarwyddwyr Sefydliad Ymchwil y Coleg	Erbyn 2028	Cynydd yn nifer y merched sy'n gwneud cais am swyddi Addysgu ac Ymchwil, ac yn cael eu penodi i'r cyfryw swyddi (gweler hefyd 2.4). Targedau yn

		elwa o, fentrau a chefnogaeth ar draws y sector wrth recriwtio merched i yrfaeodd ymchwil yn y byd academiaidd. 3.1.2 Mynd ati i adolygu'r gyfatebiaeth rhwng cyfrifoldeb a math o gontract er mwyn sicrhau bod staff sy'n weithgar ym maes ymchwil ar gontractau Addysgu ac Ymchwil 3.1.3 Ail-lansiwyd Rhaglen Datblygu Ymchwilwyr gynhwysfawr ym mis Mawrth 2022 (yn dilyn ailstrwythuro ein swyddfa cefnogi ymchwil, ac effaith Covid ar ddarparu hyfforddiant).	Penaethiaid Ysgolion; Adolygwyr Datblygu Perfformiad AD; IRIS; Gwasanaethau Digidol; Cyfathrebu Corfforaethol	O flwyddyn academiaidd 2023/2024 Yn barhaus, yn flynyddol o 2024 ymlaen	dibynnu ar y ddisgyblaeth: lle rydym islaw cyfartaleddau'r sector, ein targed yw cyrraedd meincnodau'r sector neu uwchlaw. Lle rydym ar gyfartaledd y sector neu uwchlaw hynny, targedu i gynnal neu wella. Cynlluniau gweithredu Athena Swan ar lefel ysgol i fod yn brif ysgogydd. Mae adolygiadau datblygu perfformiad yn adlewyrchu boddhad o ran cydbwysedd gweithgareddau a'r amser sydd ar gael ar gyfer ymchwil o'i gymharu â gweithgareddau eraill. O leiaf 25 sesiwn yn cael eu cyflwyno bob blwyddyn academiaidd gydag o leiaf 250 o fynychwyr ar draws yr holl sesiynau. Casglu a hyrwyddo adborth fel enillion cadarnhaol (lle nodir) i fynychwyr posibl.
3.2	Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau yng nghyflwyniad REF 2021	3.2.1 Defnyddio Model Dyrannu Llwyth Gwaith i reoli llwyth gwaith er mwyn sicrhau bod gan staff amser ar gyfer ymchwil. Ar ôl dwy flynedd gyntaf o weithredu'r Model Dyrannu Llwyth Gwaith yn llawn, dadansoddi'r data i weld a yw tariffau'n cydfynd â realiti a sicrhau nad yw merched a dynion yn ymgymryd â rhai mathau o rolau'n anghymesur, e.e. rolau dinasyddiaeth, goruchwyllo PhD	Arweinydd academiaidd y Model Dyrannu Llwyth Gwaith; Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol (REF); Gweithgor Athena Swan; Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a'r Pwyllgor Llesiant	Wedi peilota ym mlwyddyn academiaidd 2023/2024 ac yn rheolaidd wedi hynny tan 2028	Cynyddu cyfrannau o allbynnau a ysgrifennwyd gan ferched ac astudiaethau achos effaith y mae merched yn 'berchen' arnynt yn REF 2028

		3.2.2 Nodi a mynd i'r afael â rhwystrau i ferched gyhoeddi; gan gynnwys edrych ar faterion yn ymwneud â hyder a syndrom y ffugiwr yn y byd academiaidd. Sicrhau bod hyfforddiant a mentora ar gael i staff benywaidd. Parhau i annog merched i gymryd rhan mewn rhaglenni arweinyddiaeth (ymchwil) fel Crwsibl Cymru ac Aurora.	Rheolwr Athena Swan; Cyfarwyddwr IRIS; Swyddog Cydraddoldeb (AD); Cyfarwyddwyr Ymchwil Ysgolion Cyfarwyddwyr Sefydliadau Ymchwil Colegau; Penaethiaid Ysgolion a Phenaethiaid Colegau	Wedi peilota ym mlwyddyn academiaidd 2024/2025	Erbyn 2025, bydd IRIS ac AD yn datblygu hyfforddiant hyder a syndrom y ffugiwr i'r holl staff. O leiaf 50 o gyfranogwyr mewn modiwlau hyfforddi y flwyddyn. Mae o leiaf 50% o'r rhai sy'n cymryd rhan yn Crwsibl Cymru a rhaglenni Arweinyddiaeth Ymchwil eraill yn ferched.
		3.2.3 Cefnogi ac annog academyddion benywaidd i wneud cais am gynlluniau fel Cymrodoriaeth Arweinyddiaeth y Dyfodol UKRI, Grant Cychwynnol a Grant Cyfnerthu Cyngor Ymchwil Ewrop. Datblygu cefnogaeth i ymgeiswyr aflwyddiannus	Cyfarwyddwyr Ymchwil Ysgolion ; Cyfarwyddwyr Sefydliadau Ymchwil Colegau; IRIS; AD	Wedi peilota ym mlwyddyn academiaidd 2024/20225	Mae cyfran yr academyddion benywaidd sy'n cynnig eu hunain i FLF a chynlluniau eraill yn unol â chyfran yr ymchwilwyr benywaidd sydd ar ddechrau eu gyrfa. Mae'r Rhaglen Datblygu Ymchwilwyr yn cynnwys hyfforddiant ar ailddefnyddio a gwneud y gorau o geisiadau grant aflwyddiannus. O leiaf 50 o gyfranogwyr mewn modiwlau hyfforddi y flwyddyn.
		3.2.4 Parhau â'r Cynllun Mentora Academiaidd a'r Cynllun Mentora Uwch-Academyddion (sydd bellach yn ei 4ydd flwyddyn). Parwyd cyfanswm o	Swyddog Hyfforddi (AD)	Erbyn 2025 Blynnyddol	Mae data o CEDARS y dyfodol (2025/2027) yn dangos cynnydd yng nghanran yr ymatebwyr sy'n teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i ddatblygu hunaniaeth ymchwil (CEDARS 2023: 54%) Pennu o leiaf 30 o barau mentora bob blwyddyn academiaidd. Casglu a

		105 o barau mentora yn ystod tair blynedd gyntaf y cynllun.			hyrwyddo adborth fel enillion cadarnhaol (lle nodir) i fynychwyr posibl
3.3	Sicrhau bod ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u hymgorffori yn ein paratoadau ar gyfer REF 2028	3.3.1 Sicrhau bod cronfa adolygwyr yn cael ei defnyddio ar gyfer gwerthusiad mewnol o effaith ac allbynnau mor eang â phosibl drwy gynnwys amrywiaeth o staff o ran cyfnod gyrfa a nodweddion gwarchodedig sy'n gynrychioliadol o'r gymuned ymchwil 3.3.2 Materion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n ymwneud â REF a'n paratoadau ar gyfer REF 2028 i'w codi'n amlwg yn yr adolygiad ymchwil blynyddol i Fwrdd Gweithredol y Brifysgol drwy gydol cylch REF 2028 3.3.3 Yn dilyn y Brifysgol yn ymuno â DORA, mae Datganiad Polisi ar Ddefnydd Cyfrifol o Fetrigau a Chynllun Gweithredu cysylltiedig wedi'u datblygu. Hyrwyddo egwyddorion a datblygu canllawiau a hyfforddiant.	Cyfarwyddwyr Sefydliadau Ymchwil Colegau); Uwch Swyddog Cynllunio (Rheolwr REF) Uwch Swyddog Cynllunio (Rheolwr REF); Dirprwy Is-Ganghellor Cynorthwyol (REF); Cyfarwyddwyr Sefydliadau Ymchwil Colegau; Arweinwyr REF Ysgolion Dirprwy Is-ganghellor Ymchwil; Rheolwr y Gadwrfa a Data Ymchwil (IRIS); Pwyllgor Ymchwil	Yn flynyddol hyd at 2028 Yn flynyddol hyd at 2028 Erbyn Gorffennaf 2024	Cydbwysedd rhywedd ac amrywiaeth yn gymesur â'r gymuned ymchwilwyr yn y gronfa adolygu ymchwil flynyddol. Llwybr tystiolaeth clir o Asesiad Effaith Cydraddoldeb mewn adolygiadau ymchwil blynyddol Mae canllawiau wedi cael eu cyhoeddi a'u hyrwyddo drwy sesiynau hyfforddi, Blackboard, tudalennau gwe a'r Bwletin.

Blaenoriaeth 4: Ymgorffori arferion addysgu a dysgu cynhwysol ar draws y brifysgol, i sicrhau bod gan fyfyrwyr ymdeimlad o berthyn a chynrychiolaeth yn eu sefydliad

Sail Resymegol:

- Mae penodi Arweinydd Datblygu Addysgu a Dysgu ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant yn CELT wedi hwyluso dull cyfannol, ar draws y sefydliad, o ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws ymarfer addysgu a dysgu. Mae Athena Swan yn un o'r chwe ffrwd waith a nodwyd.
- Mae dadansoddiad o ganlyniadau graddau ar gyfer 17/18 – 21/22 yn dangos bod gennym fylchau dyfarnu o ran rhywedd ac ethnigrwydd: mae myfyrwyr benywaidd yn gyffredinol wedi cael cyfran uwch o raddau da na myfyrwyr gwrywaidd. Roedd y bwlch dyfarnu rhwng y rhywiau yn +3.8% yn 21/22 (myfyrwyr benywaidd yn cyflawni cyfran uwch o raddau da na dynion). Roedd y bwlch dyfarnu ethnigrwydd yn -6.9% (myfyrwyr o gefndiroedd du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn cael cyfran is o raddau da na myfyrwyr gwyn)

- Mae'r Rhwydwaith Dad-drefedigaethu (a ddechreuwyd gan grŵp o staff a myfyrwyr ôl-radd a oedd yn awyddus i rannu eu hymarfer da ar sut maen nhw wedi dechrau mynd i'r afael â gwynder a dad-drefedigaethu yn eu pwnc penodol) wedi tynnu sylw at bwysigrwydd mynd i'r afael â'r materion hyn ar draws yr amgylcheddau dysgu ac ymchwil; mae'r Rhwydwaith Dad-drefedigaethu bellach yn adrodd yn ffurfiol i'r Grŵp Gweithrediadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sydd newydd ei sefydlu.
- Dywedodd 63% o'r ymatebwyr (arolwg AS Ysgol y Gwyddorau Dynol ac Ymddygiadol) yr hoffent gael sesiwn hyfforddi staff ar amrywiaethu'r cwricwlwm/deunyddiau addysgu
- Nid yw casgliadau presennol y llyfrgell yn gynrychioliadol o gymunedau amrywiol y Brifysgol ac, er mwyn cefnogi creu amrywiaeth a dad-drefedigaethu addysgu, dysgu ac ymchwil, mae angen buddsoddiad ac ehangu arnynt.

Rhif	Amcan	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesurau Llwyddiant
4.1	Sicrhau bod asesu'n gynhwysol i bob myfyriwr a bod y cwricwlwm yn cynnwys set amrywiol o bedagogegau	4.1.1 Datblygu adran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gwefan CELT i gynnwys gweithgaredd perthnasol i'r cwricwlwm/myfyrwyr gan gynnwys dolenni i gyfleoedd hyfforddi, enghreifftiau o ymarfer gorau ac ati; monitro ymweliadau â'r wefan a nifer y pethau sy'n cael eu lawrlwytho 4.1.2 Ymgorffori cynwysoldeb ymarfer ac adfyfrio ar hynny ym mhob proses Sicrhau Ansawdd drwy adolygu ffurflenni rhaglenni a modiwlau 4.1.3 Datblygu Fframwaith Cwricwlwm Cynhwysol; nodi modiwl a rhaglen i'w treialu 4.1.4 Gwneud Asesiadau Effaith Cydraddoldeb o gynrychiolaeth arweinwyr cyfoed a recriwtio grwpiau myfyrwyr heb gynrychiolaeth ddigonol. Gwella hyfforddiant arweinwyr cyfoed	Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant (CELT) Pennaeth Gwella Ansawdd; Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant (CELT) Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant (CELT) Gwasanaethau Myfyrwyr; Cyfarwyddwyr Ennyn Diddordeb Myfyrwyr Ysgolion; Uwch Diwtoriaid Ysgolion;	Erbyn Medi 2025 Blwyddyn Academaidd 2024/25 Erbyn Medi 2025 Erbyn Medi 2025	Cynnydd o flwyddyn i flwyddyn yn nifer yr ymweliadau â'r wefan a nifer y lawrlwythiadau. Arolwg o'r staff addysgu yn arwydd o'i ddefnyddioldeb ac o'r angen i ailadrodd y cam hwn Gwirio, adolygu canlyniadau modiwlau a gwerthusiadau myfyrwyr Mae arweinwyr cyfoed yn gynrychioliadol o boblogaeth y myfyrwyr ac mae gweithgareddau'r wythnos groeso yn gynhwysol

		4.1.5 Sefydlu Grŵp Tasg i adolygu elfennau'r rhaglen "Bangor: Bydd ar dy Orau". Teilwra'r rhaglen i fod yn berthnasol i bob myfyriwr gan gynnwys y rhai â nodweddion gwarchodedig neu a nodwyd fel rhai sydd â bylchau dyfarnu. Adolygu a pheilota gyda grwpiau myfyrwyr	Pwyllgorau Cyswllt Staff/Myfyrwyr Arweinydd Project Pontio CELT; UM	Dechrau Mehefin 2024	Mae cynnwys rhaglen "Bangor: Bydd ar dy Orau" wedi'i enwi a'i gyfeirio'n benodol at wahanol grwpiau; mwy o ymgysylltiad gan fyfyrwyr â'r rhaglen Bangor: Bydd ar dy Orau wedi'i fesur gan fetrigau ymgysylltiad.
4.2	Ehangu ac ail-fframio'r cwricwlwm i'w wneud yn fwy cynhwysol ac adlewyrchu'r aelodau o'n cymdeithas sydd wedi'u hymyleiddio a heb gynrychiolaeth ddigonol, yn ogystal â dylanwadau cymdeithasol, diwylliannol, economaidd, deallusol, gwyddonol a gwleidyddol diwylliannau nad ydynt yn Orllewinol ar gynhyrchu gwybodaeth.	4.2.1 Amrywiaethu'r rhestr ddarllen: - Datblygu templedi rhestrau darllen sy'n cynnwys awgrymiadau a chanllawiau amrywiaethu ar gael gwared ar rwysterau i ymgysylltu; - datblygu banc adnoddau o enghreifftiau ymarfer da o ran rhestr ddarllen; - datblygu Rhestrau Darllen wedi'u curadu sy'n cyfeirio trefnwyr modiwlau at ddarllen ar (ail)gynllunio'r cwricwlwm, astudiaethau achos, ac ati. 4.2.2 Sicrhau bod casgliadau llyfrgelloedd yn cynrychioli amrywiaeth eang o leisiau, safbwyntiau a materion; hyrwyddo meysydd yn y llyfrgell sy'n cynnwys adnoddau sy'n gysylltiedig â hiliaeth, gwahaniaethu a threfedigaethu 4.2.3 Sicrhau bod lluniau a dymis meddygol heb fod yn wyn yn cael eu cynnwys mewn hyfforddiant	Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant (CELT); Trefnwyr Modiwlau; Rheolwr Casgliadau'r Llyfrgell (DS); Undeb y Myfyrwyr Rheolwr Casgliadau'r Llyfrgell (DS); Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant (CELT)	O ddechrau 2024/2025 ymlaen, gan adolygu'n flynyddol Gweler 4.2.1	Mae staff yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i ddatblygu a chyflwyno rhestrau darllen mwy amrywiol. Mae rhestrau darllen yn cynnwys amrywiaeth o awduron o gefndiroedd amrywiol. Mae ymgysylltiad â rhestrau darllen a'r defnydd o ddeunydd ar restrau darllen yn cynyddu. Mae casgliadau'r llyfrgell wedi'u ehangu ac mae cymunedau amrywiol y Brifysgol wedi'u cynrychioli yn y casgliadau. Mae data'n dangos cynnydd yn y defnydd o adnoddau llyfrgell sy'n gysylltiedig â hiliaeth, gwahaniaethu a threfedigaethedd. Mwy o hyder a diddordeb gan staff a myfyrwyr mewn argymhell deunydd cynhwysol ar gyfer casgliadau'r llyfrgell

		(nyrsio/meddygaeth a hyfforddiant arall yn ymwneud ag iechyd)	Arweinydd Rhaglen Meddygaeth Ysgol Feddygol Gogledd Cymru	Gweler 4.2.1	Mae myfyrwyr yn adrodd eu bod yn gweld amrywiaeth o ddelweddaeth mewn deunyddiau addysgu.
		4.2.4 Trafod, cynllunio ac ymgorffori dad-drefedigaethu a gwrth-hiliaeth fel rhan o'r cwricwlwm ar draws rhaglenni a meysydd pwnc, e.e. trwy bwyllgorau addysgu a dysgu	Cyfarwyddwyr Addysgu a Dysgu Ysgolion; Trefnydd y Modiwl; Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant (CELT); Undeb y Myfyrwyr	Gweler 4.2.1	Mae manylebau rhaglenni ar gyfer rhaglenni newydd a rhai sy'n bodoli eisoes yn cynnwys cyfeiriad penodol at gynnwys gwrth-hiliaeth a dad-drefedigaethu.
		4.2.5 Darparu hyfforddiant i staff a myfyrwyr ar sut mae dad-drefedigaethu a gwrth-hiliaeth yn berthnasol i'w pwnc ac asesu ein strwythurau addysgegol ac asesu presennol i sicrhau eu bod yn gynhwysol ac yn diwallu anghenion myfyrwyr o bob cefndir hil ac ethnig.	Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant; Rhwydwaith Dad-drefedigaethu; Swyddog Cydraddoldeb (AD)	Gweler 4.2.1	Mae staff a myfyrwyr yn adrodd am fwy o ddealltwriaeth a hyder o ran camau gweithredu gwrth-hiliaeth a dad-drefedigaethu mewn arolygon staff a myfyrwyr a grwpiau ffocws.
4.3	Deall ac ymdrin ag anfanteision croestoriadol posibl mewn canlyniadau graddau	4.3.1 Dadansoddi data cyrhaeddiad myfyrwyr o safbwynt croestoriadol, gan edrych ar ethnigrwydd a rhywedd	Cynllunio; Arweinydd Datblygu Dysgu ac Addysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant (CELT)	O ddiwedd 2023/2024	Nodi anghydraddoldebau croestoriadol yng nghyrrhaeddiad myfyrwyr; datblygu camau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau dyfarnu.

Blaenoriaeth 5: Sicrhau bod ein gwaith cydraddoldeb rhyw yn cynnwys staff a myfyrwyr o bob rhyw ac yn sensitif i anghydraddoldebau croestoriadol

Sail Resymegol:

- Dadansoddi data ar gyfer ffurflenni staff a myfyrwyr ar wahân ar gyfer pob nodwedd warchodedig; nid edrychir ar ddata o safbwynt croestoriad.
- Nid oes gan y Gwasanaeth Cefnogaeth a Llesiant Myfyrwyr broses glir ar gyfer casglu (a dadansoddi) data cydraddoldeb ynghylch pwy sy'n defnyddio eu gwasanaethau
- Nid yw pob aelod o staff yn teimlo'n hyderus bod ganddyn nhw'r sgiliau a'r wybodaeth i gefnogi myfyriwr trwy'r trawsnewid
- Canfu arolwg Undeb Myfyrwyr 2023 fod 82% o'r ymatebwyr yn cytuno bod Undeb Bangor yn ymgyrchu'n effeithiol ar eu rhan ar faterion megis gwella cefnogaeth i Fyfyrwyr Rhyngwladol, ymgyrchu dros ystafelloedd ymolchi niwtral o ran rhywedd, Dad-drefedigaethu'r Cwricwlwm ac ati. Canfu Arolwg Cynwysoldeb lefel uchel o

gytundeb ar draws pob grŵp o ran “teimlo bod croeso” iddynt mewn Clybiau a Chymdeithasau: LHDT+ 98%; Cymunedau Ethnig Lleiafrifol 92%; Rhyngwladol 95%; merched 96%, Mae Undeb y Myfyrwyr a grwpiau eraill wedi tynnu sylw at yr angen am gyfleusterau niwtral o ran rhywedd ar draws y campws. Mae'r Bwrdd Gweithredol wedi cytuno i adolygu'r cyfleusterau presennol ar draws nifer o adeiladau allweddol er mwyn sicrhau cydbwysedd digonol o gyfleusterau ar gyfer pob rhan o'r gymuned.					
Rhif	Amcan	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesurau Llwyddiant
5.1	Gwneud dadansoddiad croestoriadol o ddata staff a myfyrwyr i alluogi cynllunio a gwneud penderfyniadau gwybodus.	5.1.1 Dadansoddi data cydraddoldeb staff a myfyrwyr blynyddol o safbwynt croestoriadol; canolbwyntio yn y lle cyntaf ar rywedd ac ethnigrwydd 5.1.2 Dadansoddi canlyniadau'r arolwg blynyddol o staff a myfyrwyr o safbwynt croestoriadol; canolbwyntio yn y lle cyntaf ar rywedd ac ethnigrwydd	Rheolwr Athena Swan; Swyddog Cydraddoldeb (AD); Cynllunio Rheolwr Athena Swan; Swyddog Cydraddoldeb (AD); Cynllunio; tîm Ymgysylltiad Myfyrwyr	Yn barhaus o ddiwedd blwyddyn academaidd 2023/2024	Bod gwell dealltwriaeth o broffil cydraddoldeb ein staff a'n myfyrwyr. Bydd y data hwn wedyn yn cael ei ddefnyddio i ddatblygu ein gwaith ar nodi a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau croestoriadol. Dealltwriaeth gynyddol o brofiadau croestoriadol yn PB; yn benodol y gymhariaeth rhwng profiadau merched o gymunedau ethnig leiafrifol â merched gwyn a dynion o gymunedau ethnig leiafrifol. Os bydd problemau'n cael eu nodi, bydd camau gweithredu wedi'u targedu yn cael eu rhoi ar waith i fynd i'r afael â'r mater. Gwneir hyn mewn cydweithrediad agos â datblygu ein Cynllun Gweithredu ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil.
5.2	Gwella ein gwasanaethau cefnogi myfyrwyr drwy ddadansoddi ein data defnydd o wasanaethau o safbwynt croestoriadol.	5.2.1 Cwmpasu pa ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n cael ei gasglu gan bob gwasanaeth ac archwilio sut mae dadansoddiad croestoriadol yn cael ei gymhwyso ar hyn o bryd. Datblygu methodoleg dadansoddi ar gyfer yr holl wasanaethau cefnogi ynghyd â dull safonol o ryngweithio â myfyrwyr ar lefel unigol a grŵp.	Pennaeth Cefnogaeth a Llesiant Myfyrwyr; Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr (SS)	Gorffennaf 2024	Cynhyrchu adroddiad ar ddata cyfredol ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a gasglwyd ar draws Llesiant a Cefnogi Myfyrwyr a system tiwtor Fy Mangor.

		5.2.2 Cwmpasu pa ddata sydd ar gael drwy'r system tiwtoriaid a chasglu data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar fyfyrwyr sy'n cael mynediad at gefnogaeth academiaidd. 5.2.3 Datblygu a chyhoeddi canllawiau newydd ar gyfer casglu a/neu ddadansoddi data am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws holl wasanaethau Llesiant a Chefnogi Myfyrwyr.	Gweler 5.2.1 Gweler 5.2.1	Gorffennaf 2024 Gorffennaf 2025	Adroddiad ar fynediad myfyrwyr at gefnogaeth academiaidd yn ôl rhywedd ac ethnigrwydd Cyhoeddi canllawiau newydd; casglu data ac adrodd yn flynyddol i'r Bwrdd Gweithredol ac i Gyngor y Brifysgol
5.3	Annog a hyrwyddo cydraddoldeb a chroestoriadedd ym mhob digwyddiad yn y Brifysgol a'r gymuned	5.3.1 Sicrhau ystyriaethau croestoriadol mewn digwyddiadau Diwrnod Rhyngwladol y Merched yn y dyfodol 5.3.2 Cynnal digwyddiadau ym mis hanes pobl ddu 5.3.3 Ailgychwyn cyfres o ddarlithoedd cyhoeddus; sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau ac ystyriaeth groestoriadol o siaradwyr	Dirprwy Is-ganghellor Cenhadaeth Ddinesig; Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Amrywiaeth a Chynhwysiant; Swyddog Digwyddiadau Corfforaethol; Swyddog Cydraddoldeb (AD); Rheolwr Athena SWAN Dirprwy Is-ganghellor Cenhadaeth Ddinesig; Swyddog Digwyddiadau Corfforaethol Dirprwy Is-ganghellor Cenhadaeth Ddinesig; Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Amrywiaeth a Chynhwysiant; Swyddog Digwyddiadau Corfforaethol; Swyddog Cydraddoldeb (AD); Rheolwr Athena SWAN	Blynyddol Blynyddol O 2023/2024	Twf mewn presenoldeb mewn digwyddiadau calendr sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, e.e. digwyddiad Cofio'r Holocaust, Diwrnod Rhyngwladol y Merched, AIDS y Byd, wythnos balchder, digwyddiadau Mis Hanes Pobl Ddu Ystod amrywiol o siaradwyr gyda chydbwysedd rhwng y rhywiau 50:50 mewn cyfresi darlithoedd cyhoeddus Gwneir Asesiad Effaith Cydraddoldeb o gyfraniadau ar gyfer dathliadau "140 mlynedd PB" 2024 a'u cyhoeddi ar ein gwefan.

		5.3.4 Sicrhau bod ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u hymgorffori wrth gynllunio siaradwyr a digwyddiadau yn nathliadau “140 mlynedd PB” yn 2024 5.3.5 Yn dilyn y diwrnod Cymunedol cyntaf ym mis Hydref 2023, cynnwys digwyddiad â thema Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y digwyddiad bob dwy flynedd	Dirprwy Is-ganghellor Cenhadaeth Ddinesig; Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Amrywiaeth a Chynhwysiant; Swyddog Digwyddiadau Corfforaethol; Swyddog Cydraddoldeb (AD); Rheolwr Athena SWAN	2024 2025, 2027	Sesiwn/sesiynau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u harwyddo'n glir mewn digwyddiadau "Diwrnod Cymunedol" yn y dyfodol
5.4	Gwella cefnogaeth i staff a myfyrwyr traws ac anneuaid	5.4.1 Datblygu hyfforddiant “Cefnogi Myfyrwyr Traws” ar gyfer staff ac arweinwyr myfyrwyr i fod ar gael ar-lein ac yn y cnawd. 5.4.2 Ymgorffori hyfforddiant “Cefnogi Gweithwyr Traws” ar gyfer Rheolwyr Llinell yn y pecyn hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr 5.4.3 Parhau i weithio gyda grwpiau myfyrwyr a staff i gefnogi datblygu/creu cyfleusterau niwtral o ran rhywedd a mannau diogel/cwiar ar y campws. Cynnig ar gyfer adnoddau priodol i'w wneud drwy'r broses gynllunio.	Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrwyr (Gwasanaethau Myfyrwyr); Swyddog Cydraddoldeb (AD); Undeb y Myfyrwyr Swyddog Cydraddoldeb (AD); Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Llesiant Cofrestrydd Academiaidd	Peilot yn 2023/2024 Peilot yn 2023/2024 Yn parhau, i'w weithredu erbyn 2026	Gostyngiad yng nghanran y staff sy'n teimlo "ddim yn hyderus o gwbl" wrth gefnogi myfyrwyr sy'n trawsnewid i 25%. Mae gwerthuso hyfforddiant yn dangos bod rheolwyr llinell yn teimlo'n hyderus wrth gefnogi gweithwyr traws yn eu timau/adrannau Mae cyfleusterau niwtral o ran rhywedd ar gael ar draws ardaloedd dynodedig y Campws (ôl-osod a chreu o'r newydd). Mae ardal bwrpasol ar gael i'w defnyddio fel gofod LHDTC+ ar gyfer addysg, digwyddiadau ac i ymgynnull.

Blaenoriaeth 6: Creu diwylliant lle siaredir yn agored am iechyd a llesiant, ac sy’n cefnogi ein staff a’n myfyrwyr i gynnal ffordd iach o fyw

Sail Resymegol:

- Nid yw iechyd a llesiant bob amser yn cael blaenoriaeth gan staff a myfyrwyr oherwydd llwyth gwaith a ffactorau eraill.
- Dangosodd Arolwg Llesiant Staff 2023 fod 68% o'r ymatebwyr wedi ymgysylltu naill ai â'r prynhawn llesiant staff ar 22 Mawrth neu wedi defnyddio'r "amser llesiant" ar ddyddiad arall yn ystod Mawrth 2023 ac yn gyffredinol rhoddodd y staff sgôr gadarnhaol iawn i'r profiad (sgôr gyfartalog o 9/10). Diffyg amser/pwysau llwyth gwaith oedd y rheswm mwyaf cyffredin a roddwyd gan ymatebwyr nad oeddent wedi cymryd rhan. Mae 44% o'r ymatebwyr yn ymwybodol o ddarpariaeth Cymhellwyr Llesiant Staff Prifysgol Bangor.
- Mae adborth o Arolwg Staff 2022 yn awgrymu bod dynion yn cytuno llai (53%) na merched (62%) bod Prifysgol Bangor yn poeni am eu hiechyd a llesiant; mae adborth o arolygon Ysgolion Athena Swan yn awgrymu bod ychydig dros hanner (57%) yr ymatebwyr yn teimlo bod eu hiechyd a llesiant yn cael ei gefnogi yn eu hysgol. Dim ond 21% o'r ymatebwyr i'r Arolwg Llesiant oedd yn ddynion, sy'n awgrymu bod dynion yn ymwneud llai â'r agenda iechyd a llesiant.
- CEDARS 2023: Mae 76% o'r ymatebwyr yn cytuno bod PB yn mynd ati i hyrwyddo pwysigrwydd iechyd meddwl da a llesiant staff – roedd hyn yn is i ddynion (62%) nag i ferched (84%)
- Canfu arolwg yn 2019 a wnaed gan y Sefydliad Siartredig ar gyfer Personél a Datblygu (CIPD) fod tair o bob pump o ferched yn ystod y menopos wedi cael eu heffeithio'n negyddol yn y gwaith. Canfu BUPA fod bron i 900,000 o ferched yn y Deyrnas Unedig wedi gadael eu swyddi oherwydd symptomau'r menopos⁶.
- Mae'r adborth ar ein digwyddiadau lolfa menopos wedi bod yn gadarnhaol iawn; mae angen sicrhau ein bod yn adeiladu ar gefnogaeth ac addysg ynghylch y menopos i staff, ac yn cynnal hynny, a datblygu cefnogaeth i fyfyrwyr.

Rhif	Amcan	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesurau Llwyddiant
6.1	Cefnogi staff a myfyrwyr i flaenoriaethu eu iechyd a llesiant	6.1.1 Datblygu ymhellach amrywiaeth o adnoddau sy'n cefnogi iechyd a llesiant staff a myfyrwyr, a dangos yn glir sut y gelir cael mynediad atynt	Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant; Pennaeth y Gwasanaethau Myfyrwyr a Llesiant	Parhaus	Mae gan y wefan Iechyd a Llesiant i staff wybodaeth gynhwysfawr am ffynonellau cefnogaeth (mewnol ac allanol) ac mae'n cael ei diweddarau gyda newyddion, digwyddiadau a chyfleoedd yn rheolaidd. Mae Hyrwyddwyr Llesiant Staff yn derbyn bwletin llesiant misol i'w rannu gyda chydweithwyr, bydd posteri gyda chodau QR yn cael eu harddangos ddiwedd 2024 fel y gall yr holl staff gael mynediad at wybodaeth Iechyd a Llesiant yn rhwydd.

		6.1.2 Tyfu ein tîm o hyrwyddwyr Llesiant i sicrhau bod staff yn cael gwell cefnogaeth ar lefel Adran/Ysgol 6.1.3 Bydd PB yn cymryd rhan mewn digwyddiadau ac ymgyrchoedd cenedlaethol sy'n ymwneud ag iechyd a Llesiant dynion er mwyn annog staff gwrywaidd i ymgysylltu ag agenda lechyd a Llesiant dynion ym Mhrifysgol Bangor; mae cyfranogiad yn cael ei gymeradwyo gan ddynion mewn rolau arweinyddol uwch; e.e. drwy Fwletin staff/e-byst ac ati. 6.1.4. Parhau i gynnig prynhawniau Llesiant a gwerthuso effeithiolrwydd 6.1.5. Parhau i wneud archwiliad iechyd blynyddol ar gyfer staff Prifysgol Bangor (e.e. pwysedd gwaed, clyw, golwg), a chyflwyno canlyniadau'r pwysedd gwaed i https://maymeasure.org/.	Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant; Cydlynnydd y Project Iechyd a Llesiant; Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol (AD); Hyrwyddwyr Cydbwysedd Iechyd a Llesiant Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant; Cydlynnydd y Project Iechyd a Llesiant; Y Bwrdd Gweithredol Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol (AD)	O fis Ionawr 2024 Parhaus Parhaus Parhaus	Penodir o leiaf un Hyrwyddwr ym mhob cyfarwyddiaeth ac ysgol. Cynnydd yng nghanran ymwybyddiaeth staff o ddarpariaeth cymhellwyr Llesiant i 60%. Mae digwyddiadau/ymgyrchoedd PB yn cynnwys e.e. Wythnos Iechyd Dynion Cynnydd yng nghanran y staff sy'n nodi yn yr arolwg Staff eu bod yn teimlo bod Prifysgol Bangor yn gofalu am Iechyd a Lles – mae o leiaf 70% o'r holl staff yn cytuno yn Arolwg Staff 2026. Cynnig prynhawn Llesiant blynyddol; monitro faint o staff sy'n cymryd rhan/ymgysylltu. Cynnydd o flwyddyn i flwyddyn yn nifer y staff sy'n mynd i'r sesiynau hyn – aeth 80 o staff i gael gwiriad pwysedd gwaed ar y safle a chael eu cyfeirio ar draws sesiynau 2022 a 2023
6.2	Sicrhau bod cyflawni strategaeth Iechyd a Llesiant yn adnabod ac yn diwallu anghenion penodol staff a myfyrwyr â	6.2.1 Y Bwrdd Gweithredol Iechyd a Llesiant i gwblhau cynllun gweithredu blynyddol ar gyfer HEFCW gan gynnwys Asesiad llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Sicrhau bod aelodaeth o'r Bwrdd Gweithredol Iechyd a Llesiant a'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant yn cynrychioli grwpiau staff a myfyrwyr â nodweddion gwarchodedig	Bwrdd Gweithredol Iechyd a Llesiant; Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant	Blynyddol	Cyhoeddi cynlluniau gweithredu blynyddol; mae Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn dangos bod ein gwaith Iechyd a Llesiant yn gynhwysol ac yn diwallu anghenion staff a myfyrwyr â nodweddion gwarchodedig. Asesu'r cynllun gweithredu yn erbyn Safonau'r Gymraeg a Deddf Llesiant

	nodweddion gwarchodedig	6.2.2 Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant i ddrafftio Strategaeth Iechyd a Llesiant newydd 4 blynedd yn 2024 a fydd yn cael ei asesu o ran Effaith ar Gydraddoldeb gan y Bwrdd Gweithredol 6.2.3 Ystyried adborth i gwestiynau Iechyd a Llesiant yn arolwg staff 2024 ar gyfer pob nodwedd warchodedig a chroestoriadedd. Nodi unrhyw fylchau o ran cefnogaeth Iechyd a Llesiant.	Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant; Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant; Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); Rheolwr Athena SWAN	Medi 2024 Mehefin 2024	Cenedlaethau'r Dyfodol fel sy'n ofynnol gan HEFCW. Mae pwyllgorau'n cynrychioli grwpiau staff a myfyrwyr â nodweddion gwarchodedig (gweler hefyd 1.1.1) Strategaeth Iechyd a Llesiant wedi'i gyhoeddi, Asesiad Effaith Cydraddoldeb wedi'i gwblhau a'i gyflwyno i HEFCW. Strategaeth wedi'i asesu yn erbyn Safonau'r Gymraeg a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol fel sy'n ofynnol gan HEFCW. Canlyniadau ar gyfer cwestiynau Iechyd a Llesiant mewn Arolwg Staff wedi'u rhannu gyda'r Grŵp Gweithredu Iechyd a Llesiant; camau gweithredu wedi'u datblygu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodwyd
6.3	Parhau i adeiladu ein cefnogaeth Menopos	6.3.1 Parhau i gynnal sesiynau Iolfa Menopos ar-lein ac yn y cnawd sy'n darparu gwybodaeth a chefnogaeth gan gymheiriaid i ferched 6.3.2 Annog pob rheolwr llinell i fynd ar hyfforddiant Ymwybyddiaeth o'r Menopos	Rheolwr Project Iechyd a Llesiant; Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol (AD); Swyddog Cydraddoldeb (AD) Prif Swyddog Pobl; Rheolwr Project Iechyd a Llesiant;	Parhaus Parhaus	Mae gwerthuso'n dangos bod merched yn teimlo eu bod wedi'u cefnogi ac eisiau i sesiynau Iolfa'r Menopos barhau. Mae digwyddiadau'n gynhwysol i staff rhan amser, gweithwyr shifftiau, gweithwyr oddi ar y safle ac ati ac mae data presenoldeb yn dangos bod y rhai mewn rolau addysgu, arlwyio a glanhau, er enghraifft, yn gallu mynychu. Monitro ac adrodd yn flynyddol ar nifer y rheolwyr llinell sy'n mynychu hyfforddiant - cynnydd blynyddol yn

			Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol (AD)		nifer y rheolwyr llinell sydd wedi cwblhau hyfforddiant. Llai o absenoldebau salwch oherwydd symptomau'r menapos, llai o ymddiswyddiadau / ymddeoliadau cynnar oherwydd y menapos. Cynnydd mewn atgyfeiriadau i lechyd Galwedigaethol gan Reolwyr Llinell sydd wedi dilyn y canllawiau ar gefnogi cydweithwyr yn ystod y menapos ac sydd angen mewnbwn gan lechyd Galwedigaethol i gwblhau'r gefnogaeth hon.
		6.3.3 Cynnal digwyddiad blynyddol ar Ddiwrnod Menapos y Byd	Rheolwr Project Iechyd a Llesiant; Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol (AD); Swyddog Cydraddoldeb (AD)	Blynyddol	Cynnal digwyddiad blynyddol; mae cydweithwyr o bob rhywedd ar draws Prifysgol Bangor yn cymryd rhan yn y digwyddiadau hyn.
		6.3.4 Gweithio gyda gwasanaethau myfyrwyr ac Undeb Myfyrwyr i sicrhau bod cefnogaeth menapos yn cael ei darparu i fyfyrwyr yn ogystal ag i staff.	Pennaeth Gwasanaethau Myfyrwyr a Llesiant; Rheolwr Project Iechyd a Llesiant; Undeb y Myfyrwyr	Erbyn Mis Mehefin 2025	Mae dull sefydliad-gyfan o gefnogi'r Menapos wedi'i ddatblygu sydd hefyd yn darparu cefnogaeth benodol ar gyfer y menapos i fyfyrwyr.
		6.3.5 Gwneud cais am achrediad gweithle sy'n Gyfeillgar i'r Menapos (https://menopausefriendly.co.uk/get-accredited/); cais i'w gyflwyno i'r Panel Annibynnol Menapos	Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol (AD); Rheolwr Project Iechyd a Llesiant	Mehefin 2024	Mae PB wedi ennill achrediad Gweithle sy'n Ystyriol o'r Menapos.
6.4	Cyfrannu at newid cymdeithasol trwy brofi a lledaenu ymyriadau sy'n seiliedig ar ymchwil	6.4.1 Project Iechyd a Llesiant Prifysgol Bangor i'w werthuso gan y Ganolfan Economeg Iechyd a Gwerthuso Meddyginiaethau - gan edrych ar effaith Hyrwyddwyr Llesiant Staff, Cymhellwyr Llesiant a'n gwaith ar ddod yn weithle mwy egniol.	Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant; Bwrdd Gweithredol; Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant	O 2024 ymlaen	Gwerthusiad wedi'i gwblhau, ei gyhoeddi ac yn cyfrannu at y maes ymchwil cynyddol i effeithiolrwydd cefnogaeth llesiant yn y gweithle.

	er budd y gymuned ehangach.				Swm y cyllid mewnol a ddyfarnwyd i brojectau iechyd a llesiant (e.e. cyllid cenhadaeth ddinesig; gwobrau cynyddu effaith). Swm y cyllid allanol y gwnaed cais amdano ac a ddyfarnwyd i brojectau iechyd a llesiant. Nifer yr astudiaethau achos effaith ac allbynnau iechyd a llesiant a gyflwynwyd i REF 2028. Mae canfyddiadau ac argymhellion ar gyfer gwelliannau i'n darpariaeth yng nghyswllt iechyd a llesiant myfyrwyr ymchwil ôl-radd yn cael eu cyflwyno i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant a Bwrdd Rheoli'r Ysgol Ddoethurol.
		6.4.2 Gwneud astudiaeth ymchwil dulliau cymysg i iechyd meddwl a llesiant myfyrwyr ymchwil ôl-radd ym Mhrifysgol Bangor (wedi'i hariannu gan HEFCW)	Rheolwr yr Ysgol Ddoethurol; Rheolwr y Project Iechyd a Llesiant	Dechrau yn Rhagfyr 2023	

Blaenoriaeth 7: Mynd i’r afael â natur cyfrifoldebau gofalu sy’n amrywio yn ôl rhywedd a chontract sy’n effeithio’n negyddol ar symud ymlaen mewn gyrfa a llesiant.

Sail Resymegol:

- Mae cyfrifoldebau gofalu yn cael eu cyflawni'n anghymesur gan staff benywaidd a rhan amser
- Tynnodd hunanasesiad sylw at bwysigrwydd bod yn ymwybodol o'r iaith a ddefnyddir, a'r tybiaethau a wneir, ynghylch absenoldeb mamolaeth, absenoldeb tadolaeth, absenoldeb mabwysiadu gan y gall hyn eithrio rhieni o'r un rhyw.
- Dim ond 7 aelod o staff sydd wedi cymryd absenoldeb rhiant a rennir ers 2018
- Arolwg Staff 2022: Mae 71% o'r ymatebwyr (B 73%, Cymunedau Ethnig Lleiafrifol 88%) yn teimlo bod Prifysgol Bangor yn trin pobl yn gyfartal waeth beth fo'u statws beichiogrwydd/mamolaeth.
- Mae camau gweithredu heb eu gwneud yng nghyswllt “Cefnogaeth ar gyfer rheoli seibiannau gyrfa a gweithio hyblyg” o’n Cynllun Gweithredu Efydd yn cael eu cario drosodd. Nododd hunanasesiad yr angen am ddull mwy cyfannol o ran cefnogi staff sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldebau gan gynnwys absenoldeb mabwysiadu, absenoldeb rhiant a rennir, a salwch hirdymor.

Rhif	Amcan	Cam Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesurau Llwyddiant
------	-------	----------------	-------------	----------	--------------------

7.1	Gwella ein cefnogaeth i ofalwyr a chynyddu ymwybyddiaeth o fuddion sy'n ystyriol o deuluoedd	7.1.1 Hysbysebu ac annog pobl i gymryd absenoldeb rhiant a thadolaeth a rennir drwy wefannau; gweminarau; canllawiau ar-lein; gwybodaeth gryno ar gyfryngau cymdeithasol	Dirprwy Gyfarwyddwr AD; Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); Rheolwr Project Iechyd a Llesiant	o 2024	Ystadegau ymweliadau â'r wefan/lawrlwythiadau - sut mae cynnydd wedi bod yn nifer yr ymweliadau â'r wefan.
		7.1.2 Adolygu pob polisi absenoldeb i sicrhau bod iaith a phrosesau yn gynhwysol i bawb gan gynnwys rhieni o'r un rhyw	Dirprwy Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol; Swyddog AD gyda chyfrifoldeb am bolisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd; Rheolwr Athena Swan	Cyn blwyddyn academaidd 2024/25	Mae nifer y bobl sy'n manteisio ar absenoldeb rhiant a rennir yn cynyddu.
		7.1.3 Mae polisiâu ychwanegol i gefnogi staff ymhellach yn cael eu datblygu ar hyn o bryd, gan gynnwys polisi absenoldeb Gofalwyr a pholisi absenoldeb Ffrwythlondeb.	(Gweler 7.1.2)	Rhagfyr 2023	Gwneud Asesiad Effaith Cydraddoldeb neu asesiad sgrinio ⁷ ar bob polisi absenoldeb.
		7.1.4 Darparu astudiaethau achos o staff sydd wedi cymryd gwahanol fathau o absenoldeb gofalwyr neu seibiannau gyrfa. Sicrhau bod amrywiaeth o staff yn cael eu cynrychioli yn yr astudiaethau achos. Hysbysebu ar wefannau, bwletin staff	(Gweler 7.1.2)	Erbyn diwedd 2024	Polisi absenoldeb gofalwyr a pholisi absenoldeb ffrwythlondeb wedi'u cyhoeddi ar wefan Adnoddau Dynol; wedi rhoi gwybod amdanynt i staff drwy'r Bwletin Staff, e-byst ac ati.
		7.1.5 Cynyddu ymwybyddiaeth o weithio hyblyg/dynamig a chefnogaeth i ofalwyr. Hyrwyddo astudiaethau achos mewn ysgolion neu wasanaethau proffesiynol sy'n arddangos arferion gweithio hyblyg unigryw – gan gynnwys gweithio rhan amser – i ddarparu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu.	(Gweler 7.1.2)	Erbyn diwedd 2024	O leiaf 5 astudiaeth achos wedi'u lledaenu ar y tudalennau gwe Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant a thrwy'r Bwletin Staff
		7.1.6. Darparu cefnogaeth i sefydlu Rhwydwaith Gofalwyr. Strategaeth i ddod â rhieni a gofalwyr ynghyd i'w datblygu gan Weithgor bach	Rheolwr Iechyd a Llesiant; Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD)	Erbyn diwedd 2024	O leiaf 5 astudiaeth achos wedi'u lledaenu ar y tudalennau gwe

					Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant; Bwletin Staff Rhwydwaith Gofalwyr wedi'i sefydlu gydag amserlen o gyfarfodydd wedi'i chynnwys yn y dyddiadur ac ymgysylltiad cadarnhaol gan staff
7.2	Gwella cefnogaeth i staff wrth ddychwelyd i'r gwaith o ran rheoli llwythi gwaith	7.2.1 Yn dilyn absenoldebau o'r gwaith fel absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant a rennir, absenoldeb mabwysiadu neu seibiannau gyrfa i staff ymchwil, mae lwfans ychwanegol o 20% ar gyfer ymchwil yn y semester cyntaf yn y model dyrannu llwyth gwaith i sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi i gael eu gyrfa ymchwil yn ôl ar y trywydd iawn. 7.2.2 Annog ymarfer gorau ar draws Ysgolion ac Adrannau o ran cefnogi staff sy'n dychwelyd i'r gwaith er mwyn sicrhau bod y llwyth gwaith yn ymarferol. Lle bu cyfnodau estynedig o absenoldeb o'r gwaith, fel rheol mae dychweliad graddol a gytunir rhwng y rheolwr llinell, yr aelod staff sy'n dychwelyd ac sy'n cynnwys mewnbwn gan Adnoddau Dynol a/neu lechyd Galwedigaethol yn ôl yr angen. 7.2.3 Casglu profiadau staff sydd wedi cymryd absenoldeb rhiant/gofalwyr drwy arolygon/grwpiau ffocws. Ceisio adborth ar sut y rheolwyd a	Penaethiaid Ysgolion Dirprwy Gyfarwyddwr AD; Penaethiaid Ysgolion; Penaethiaid Adrannau; Rheolwyr llinell Gwasanaethau Proffesiynol Dirprwy Gyfarwyddwr AD;	O 2024/2025 parhaus Yn ystod 2025/2026	Mae data wedi'i fodelu yn dangos ailddyrannu llwyth gwaith ac mae'n gysylltiedig â chanlyniadau llwyddiannus o ran cynhyrchedd ymchwil. Gweler hefyd 7.2.3 - bydd adborth gan staff yn caniatáu inni asesu canfyddiadau staff o effeithiolrwydd mesurau'r Model Dyrannu Llwyth Gwaith. Gweler 7.2.3

		chefnogwyd dychwelyd i'r gwaith o ran llwythi gwaith, effeithiau cymryd absenoldeb ar symud ymlaen mewn gyrfa/cyfleoedd dyrchafiad ac ati. Sicrhau bod amrywiaeth o brofiadau yn cael eu cynrychioli (gan gynnwys gwahanol fathau o absenoldeb, rhieni o'r un rhyw ac ati). Sicrhau bod effeithiau tymor hwy posibl yn cael eu hystyried drwy gynnwys yr holl staff sydd wedi cymryd absenoldeb yn ystod y 10 mlynedd diwethaf.	Swyddog AD gyda chyfrifoldeb am bolisiau ystyriol o deuluoedd; Rheolwr Athena SWAN		Caiff data ar brofiadau staff ei gasglu a'i adrodd i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant; Gwnaed argymhellion ynghylch ffyrdd o wella cefnogaeth i staff wrth ddychwelyd i'r gwaith, gan sicrhau bod effeithiau tymor hwy absenoldebau yn cael eu hystyried wrth adolygu cefnogaeth a pholisiau sy'n ystyriol o deuluoedd.
--	--	---	--	--	--

Blaenoriaeth 8: Darparu amgylchedd gwaith/astudio diogel a chefnogol i'r holl staff a myfyrwyr

Sail Resymegol:

- Nid yw staff yn rhoi gwybod am bob achos o fwlio ac aflonyddu; mae merched, ac yn enwedig y rhai nad ydynt yn datgelu hunaniaeth o ran rhywedd, yn llai hyderus yn y modd y mae PB yn ymdrin ag achosion o fwlio ac aflonyddu.
- Mae tua 10% o'r ymatebwyr yn arolwg Staff 2022 yn "dewis peidio â dweud" ynghylch hunaniaeth rhywedd ac ethnigrwydd; mae'r rhain â'r cytundeb isaf mewn nifer o feysydd gan ei gwneud hi'n anodd datblygu camau gweithredu wedi'u targedu.
- Mae 9% o'r rhai a ymatebodd i'r arolwg yn teimlo eu bod wedi cael eu bwlio neu eu haflonyddu yn ystod y 12 mis diwethaf; y gyfran uchaf oedd ymhlith y rhai oedd yn "well ganddynt beidio â dweud"
- Roedd mwyafrif y myfyrwyr a ddatgelodd trais rhywiol, aflonyddu, troseddau casineb a cham-drin hiliol yn nodi eu bod yn fenywaidd (71% yn 21/22). Wrth edrych ar drais rhywiol yn unig, mae 90% o ddatgeliadau gan ferched. Mae nifer y datgeliadau gan fyfyrwyr wedi cynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn ers sefydlu'r gwasanaeth cefnogi.
- Dangosodd Arolwg Staff 2022 fod 66% (B 67%; Cymunedau Ethnig Lleiafrifol 70%) o'r ymatebwyr yn ymwybodol o'r Polisi Urddas wrth Weithio ac Astudio.

Rhif	Amcan	Camau Gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesurau Llwyddiant
8.1	Creu a chynnal diwylliant goddef dim ar y campws, lle mae unrhyw fath o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio, ffafriaeth neu	8.1.1 Cynnal ymgyrchoedd blynyddol i hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o'r dull peidio â goddef aflonyddu; cyfathrebu ymddygiadau disgwylidig i fyfyrwyr a staff a gwneud holl aelodau'r brifysgol yn ymwybodol o'r gefnogaeth sydd ar gael.	Swyddog-Fyfyrwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (GM); Swyddog Cydraddoldeb (AD); Rheolwr Athena Swan; Cyfarwyddwr (UM)	Parhaus	Sefydlogi nifer y staff a'r myfyrwyr sy'n cael mynediad at gefnogaeth ar gyfer trais ac aflonyddu rhywiol. Ymwybyddiaeth gynyddol ymhlith myfyrwyr o God Ymddygiad Myfyrwyr a'r Broses Ddisgyblu fel y'i haseswyd gan

	orfodaeth yn annerbyniol.	8.1.2 Yn unol â chanllawiau diweddar HEFCW⁸, ymgorffori ystyriaethau Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol yn ein Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol o 2024 a chyflwyno adroddiad monitro ar ein polisïau a'n gweithdrefnau i HEFCW. 8.1.3 Sicrhau bod gan staff y sgiliau a'r wybodaeth i gefnogi'r diwylliant Goddef Dim, herio mythau ynghylch pwnc Trais Rhywiol ac ymateb yn briodol i ddatgeliadau o drais rhywiol, aflonyddu a gwahaniaethu; Mae 'Ymateb i Ddatgeliadau o Drais Rhywiol ac Aflonyddwch' bellach wedi'i gynnwys mewn hyfforddiant gorfodol (gweler 1.2.4). 8.1.4 Hyfforddiant 'Atal aflonyddu rhywiol ar deithiau maes' newydd ei ddatblygu i'w gyflwyno yn y cnawd ddwywaith y flwyddyn 8.1.5 Sicrhau bod mecanweithiau ar waith i ymdrin â staff ar gamymddwyn rhywiol myfyrwyr yn unol â chanllawiau a gyhoeddwyd gan UUK yn 2022⁹. Cynhaliwyd cyfarfod cychwynnol i drafod	Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); Swyddog-Fyfyrwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (GM); Grŵp Gweithrediadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Prif Swyddog Pobl Swyddog-Fyfyrwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (GM); Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Amrywiaeth a Chynhwysiant; Rheolwr Athena Swan Prif Swyddog Pobl; Chofrestrydd Academaidd	Cyflwynwyd adroddiad yn Chwefror 2024 I'w weithredu 2024/2025 O 2023/2024; adolygiad cyn blwyddyn academaidd 2024/2025 Parhaus; polisi wedi'i gyhoeddi erbyn Mehefin 2025	grwpiau ffocws ac arolygon Undeb y Myfyrwyr. Camau gweithredu i wella cefnogaeth ac arweiniad i ddioddefwyr cam-drin domestig a thrais rhywiol wedi'u hymgorffori mewn Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol; Adroddiad Monitro Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol yn Erbyn Menywod a gyflwynwyd i HEFCW. Portffolio wedi'i ddiweddarau o hyfforddiant gorfodol i gynnwys cydraddoldeb a rhagfarn ddiarwybod. Cyfraddau cwblhau yn cael eu monitro a'u hadrodd, a Chyngor y Brifysgol i gytuno ar gyfradd gwblhau darged, sef bod o leiaf 85% o'r holl staff wedi cwblhau'r modiwlau hyfforddi gorfodol cyffredinol i staff. 50 o staff/myfyrwyr yn cwblhau hyfforddiant 'Atal Aflonyddu Rhywiol ar Deithiau Maes' bob blwyddyn. Polisi wedi'i ddatblygu, effaith ar gydraddoldeb wedi'i asesu a'i gyhoeddi.
--	---------------------------	--	--	---	---

		aelodaeth, cylch gwaith, cyfrifoldebau ac ati'r grŵp yn 2023. 8.1.6 Blaenoriaethu cyflwyno hyfforddiant Ymyrraeth gan Wyliedyddion i bob myfyriwr a staff blwyddyn gyntaf, gan sicrhau bod gan bob myfyriwr fynediad at yr hyfforddiant yn eu semester cyntaf.	Pennaeth Cefnogaeth a Llesiant Myfyrrwyr; Swyddog Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Myfyrrwyr (GM); Penaethiaid Ysgolion	Wedi'i gyflwyno yn 2024/2025	Cynhelir hyfforddiant i wyliedyddion ym mhob ysgol gyda chyfradd cyfranogi sy'n fwy nag 80%. Mae'r myfyrrwyr yn teimlo'n hyderus i ymdrin yn ddiogel ac yn sensitif â digwyddiadau neu sefyllfaoedd lefel is fel y dangosir gan werthusiad o'r hyfforddiant.
8.2	Cynyddu hyder staff yn y ffordd y mae PB yn ymdrin â bwllo ac aflonyddu	8.2.1 Annog datgelu nodweddion cydraddoldeb mewn arolygon staff er mwyn gwella'r wybodaeth sydd gennym ynghylch profiad pobl â nodweddion gwarchodedig. Cyfathrebu ynghylch yr arolwg staff (yn y Bwletin Staff, e-byst ac ati) i sicrhau staff bod yr holl ymatebion yn ddienw ac na fydd modd adnabod unigolion. 8.2.2 Casglu cofnodion o adroddiadau am achosion o aflonyddu, bwllo, erledigaeth a gwahaniaethu, gwasanaethau y cafwyd mynediad atynt a chanlyniadau (gan gynnwys datrysiadau anffurfiol). Adrodd yn flynyddol i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant 8.2.3 Cyfathrebu'r Polisi Urddas wrth Weithio ac Astudio sydd newydd ei ddiwygio i staff drwy'r Bwletin Staff a chyfeirio staff at y dudalen we newydd 'adrodd a chefnogaeth'	Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD) Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD); Hyrwyddwyr Cydraddoldeb; Llywodraethu a Chydymffurfiaeth Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD)	Mawrth 2024, Mawrth 2026 Yn flynyddol o ddiwedd blwyddyn academiaidd 2023/2024 Lansiwyd polisi newydd fis Hydref 23; caiff nodyn atgoffa o'r polisi a'r gefnogaeth ei gynnwys yn y	Gostyngiad yn y ganran o ymatebwyr nad ydynt yn datgelu hunaniaeth rhywedd, ethnigrwydd ac ati mewn arolygon staff. % "sy'n well ganddynt beidio â dweud" < 5% yn Arolwg Staff 2026 Gostyngiad yn nifer y staff sy'n teimlo eu bod wedi cael eu haflonyddu neu eu bwllo yn y gwaith yn yr Arolwg Staff i 5% (Arolwg Staff 2026). Dengys data bob grŵp myfyrrwyr / staff yn cysylltu â'r gwasanaethau cefnogi ar draws yr ystod lawn o faterion. Cynnydd mewn ymwybyddiaeth staff o'r Polisi Urddas wrth Weithio ac Astudio o 66% (2022) i 70% (2024) a 75% (2026)

				Bwletin ddwywaith y flwyddyn	
8.3	Deall pwy sy'n cael mynediad at wasanaethau cefnogi er mwyn galluogi cynllunio a gwneud penderfyniadau gwybodus a deall anghenion pobl â nodweddion gwarchodedig yn well	8.3.1 Gwneud adolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a gasglwyd gan y Gwasanaeth Llesiant a Chefnogi Myfyrwyr. Penderfynu ar y data i'w gasglu a sut y caiff ei ddadansoddi. Dadansoddi data myfyrwyr a staff sy'n defnyddio gwasanaethau cefnogi â nodweddion gwarchodedig; cyflwyno data yn flynyddol i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant (gweler hefyd 5.2) 8.3.2 Dod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd Lefel 2 a lansio cynllun gwarantu cyfweliad. Mae hwn yn ymrwymiad i warantu cyfweliad i unrhyw ymgeisydd sy'n datgan bod ganddynt anabledd, ar yr amod eu bod yn bodloni'r safonau gofynnol ar gyfer y swydd.	Swyddog-Fyfyriwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (GM); Rheolwr Project Iechyd a Llesiant; Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant Dirprwy Gyfarwyddwr AD; Uwch Swyddog Cydraddoldeb (AD)	Erbyn blwyddyn academaidd 2024/25 Rhagfyr 2023	Adolygiad wedi'i wneud yn ystod blwyddyn academaidd 2023/2024 gyda chynllun gweithredu ar gyfer 2024/2025 ar gyfer safoni casglu data Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant ar draws Llesiant a Chefnogi Myfyrwyr. Cyflawni achrediad yn 2023; casglu data yn flynyddol ar ymgeiswyr sy'n dewis ymuno â'r cynllun hwn a chyfraddau llwyddiant o ran penodiadau.