



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

**Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol
Data Staff
2024 – 2025**



Rhagair



Yn dilyn fy mhenodiad diweddar yn Ddirprwy Is-ganghellor dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Bangor, yn dilyn ymddeoliad yr Athro Morag McDonald, mae'n bleser gennyf gyflwyno ein Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb i Staff ar gyfer y flwyddyn academaidd 1 Awst 2024 – 31 Gorffennaf 2025. Dyma'r ail adroddiad a gyhoeddwyd o dan ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028 ac mae'n tystio i'n hymrwymiad parhaus i greu prifysgol lle mae amrywiaeth yn cael ei gwerthfawrogi a lle mae cynhwysiant yn rhan greiddiol o bob agwedd ar ein gwaith a'n cymuned.

Fe hoffwn i hefyd gydnabod cyfraniad sylweddol yr Athro Morag McDonald, a rhan hanfodol ei harweinyddiaeth a'i hymroddiad wrth hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ledled y Brifysgol ac wrth osod y sylfeini cryf rydym yn parhau i adeiladu arnynt.

Rydym yn dal i wneud cynnydd cadarn o ran cyflawni'r camau gweithredu sy'n gysylltiedig â'n dyfarniad Arian Athena Swan, gydag ymdrechion parhaus ar draws y sefydliad i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau. Ar yr un pryd, mae ein hysgolion academaidd yn parhau i sicrhau neu adnewyddu eu dyfarniadau Athena Swan, gan ddangos ymrwymiad cyffredin i ymgorffori newid cadarnhaol a pharhaol ar bob lefel o'r Brifysgol.

Mae ein hymrwymiad i gydraddoldeb hil yr un mor arwyddocaol. Drwy ein hymgysylltiad â'r Siarter Cydraddoldeb Hil, ac yn unol â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol Llywodraeth Cymru, roeddem yn falch o ennill dyfarniad Efydd y Siarter Cydraddoldeb Hil ym mis Ebrill 2025. Mae datblygiad ein Cynllun Gweithredu ar y Siarter Cydraddoldeb Hil wedi rhoi cipolwg gwerthfawr ar brofiadau staff a myfyrwyr o gymunedau ethnig a hil lleiafrifedig, gan ein helpu i nodi blaenoriaethau a llunio camau gweithredu ystyrlon. Rydym ni bellach yn canolbwyntio ar gyflawni'r cynllun gweithredu pum mlynedd uchelgeisiol hwn a sicrhau bod ei ganlyniadau'n trosi'n gynnydd gwirioneddol a chynaliadwy ar draws y Brifysgol.

Rydym ni hefyd wedi parhau â'n hymdrechion i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau cyflog. Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi culhau'n gyson, gyda'r ffigur canolrifol yn 4.8% ym mis Mawrth 2025, o'i gymharu â 10.8% pan ddechreuon ni adrodd gyntaf yn 2019. Er bod y gwelliant hwn yn galonogol, rydym ni'n cydnabod bod gwaith i'w wneud o hyd, yn enwedig o ran mynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd, ac rydym ni'n benderfynol o wneud gwelliannau pellach yn y blynyddoedd nesaf.

Er bod heriau yn parhau, mae ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gryfach nag erioed. Rydym ni wedi ymrwmo i feithrin amgylchedd bywiog, amlddiwylliannol a chynhwysol lle mae pob aelod o'n cymuned yn teimlo y caiff ei werthfawrogi, ei gefnogi a'i rymuso i lwyddo. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu ein cynnydd a'r gwaith sydd eto i'w wneud, ac edrychaf ymlaen gyda gobaith at gam nesaf ein taith tuag at fod yn brifysgol wirioneddol deg a chynhwysol ym Mangor.

Yr Athro Enlli Thomas

Is-Ganghellor a Chadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant

Cynnwys

1.....	Rhagair gan yr Athro Enlli Thomas
2.....	Cynnwys
3.....	Rhagarweiniad
5.....	Nodi a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol
6.....	Trosolwg ar Weithgarwch y Brifysgol (mwy o wybodaeth yn Atodiad 1)
8.....	Strwythurau
10.....	Cipolwg ar y Staff
11.....	Oedran
16.....	Anabledd
20.....	Ethnigrwydd (Hil)
24.....	Rhywedd (Rhyw)
27.....	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Ethnigrwydd ac Anabledd
32.....	Crefydd, Cred a Diffyg Cred
33.....	Cyfeiriadedd Rhywiol a Thrawsrywiol
34.....	Beichiogrwydd a Mamolaeth, a Menopos
36.....	Recriwtio
39.....	Dyrchafiadau
41.....	Staff a Adawodd
44.....	Ymgorffori Cydraddoldeb ac Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb
45.....	Gwaith Achos Staff

Atodiad 1 - Cynnydd wrth gyflawni'r blaenoriaethau a nodir yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 – 2028](#) (fel dogfen .pdf ar wahân)

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

Os bydd arnoch angen yr adroddiad hwn mewn fformat arall, cysylltwch â Nia Blackwell n.blackwell@bangor.ac.uk 01248 38 8321

Rhagarweiniad

Cafodd Prifysgol Bangor ei sefydlu ym 1884 ac mae heddiw yn sefydliad ffyniannus a blaengar sy'n cynnig cyfleoedd rhagorol ac sy'n rhoi pwyslais mawr ar brofiad myfyrwyr. Mae tua 10,000 o fyfyrwyr yn astudio gyda ni ar hyn o bryd ac mae ein haddysgu a'n hymchwil wedi eu dosbarthu'n ddeng ysgol academiaidd mewn tri choleg. Yn ystod cyfnod adrodd yr adroddiad hwn, roeddem yn cyflogi **2184** o staff o fewn tri choleg, wyth gwasanaeth proffesiynol ac Undeb y Myfyrwyr.

Rydym yn sefydliad cryf a hyderus a gydnabyddir yn rhanbarthol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol fel canolfan ragoriaeth ar sail ein portffolio amrywiol o addysgu ac ymchwil, ac am y profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol a ddarparwn i'r staff a'r myfyrwyr.

Fel sefydliad addysg uwch, mae gennym rwymedigaethau statudol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (y 'ddyletswydd gyffredinol'). Amcan y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a sefydliadau sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach trwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau beunyddiol. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o gynllunio polisiâu a darparu gwasanaethau ac y cânt eu hadolygu'n rheolaidd. Mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y ddeddf.
- Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.

Mae'r **ddyletswydd gyffredinol** yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil - yn cynnwys tarddiad ethnig neu darddiad cenedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred - yn cynnwys diffyg cred
- Rhyw (rhywedd)
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Traws

Mae'n gymwys i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond mewn perthynas â'r gofyniad i ddileu gwahaniaethu mewn cyflogaeth.

Yn ychwanegol at y **ddyletswydd gyffredinol**, ceir **dyletswyddau penodol** yng Nghymru sydd wedi eu nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol hwn yn cyflwyno gwybodaeth monitro cydraddoldeb am broffil amrywiaeth holl staff Prifysgol Bangor a gyflogwyd yn ystod **blwyddyn academiaidd 2024 - 2025**. Mae'r wybodaeth a ddarperir yn ein cynorthwyo i hyrwyddo a chynnal cymuned

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

Mae'r adroddiad hwn yn cymharu ffigurau Prifysgol Bangor yn erbyn ystadegau cenedlaethol (y Deyrnas Unedig a Chymru) fel y gallwn ystyried amrywiaeth a chynwysoldeb gweithlu'r brifysgol a nodi newid a chynnydd dros amser, gan ddefnyddio data blaenorol er cymhariaeth.

Mae **Atodiad 1** yn manylu ar ein cynnydd o ran cyflawni'r amcanion cydraddoldeb a nodir yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 - 2028](#).

Yn **Atodiad 2** ceir yr Adroddiad Cydraddoldeb Myfyrwyr Blynyddol, gan gynnwys data a dadansoddiad monitro.

Mae'r **Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau** a'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig yn cael eu cyhoeddi ar wahân ac fe'i crynhoir ar dudalen 29 o'r adroddiad hwn.

Pwyntiau i'w nodi:

- Mae data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd **1 Awst 2024 - 31 Gorffennaf 2025**.
- Cyfrifir oedrannau aelodau staff ar 1 Awst yn y flwyddyn adrodd neu ar ddyddiad dechrau yr aelod staff yn y gwaith os dechreuodd y cyfnod cyflogaeth yn hwyrach yn ystod y flwyddyn academaidd.
- Daw data SAU cenedlaethol a Chymru ar gyfer cymharu o Ystadegau Staff Addysg Uwch HESA: DU 2024/25, [MEDR](#) a'r ONS.

Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Mae data monitro ynghylch proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr yn cael ei gasglu'n flynyddol trwy system gofnodion staff y brifysgol (iTrent), y system recriwtio (Talentlink) a system recriwtio a chofnodion myfyrwyr (Banner).

Caiff cwestiynau am nodweddion gwarchoddedig staff eu hymgorffori'n rhan o'r broses recriwtio staff a chynhelir ymarferion glanhau data rheolaidd pan ofynnir i staff adolygu a diweddarau eu gwybodaeth bersonol y tu mewn i iTrent, y system hunanwasanaeth i weithwyr.

Yn y grwpiau ffocws a gynhaliwyd wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024, dywedodd y staff wrthym nad oeddent yn dymuno gweld gofyniad arnynt i'n hysbysu o'u teitl oni bai ei fod yn deitl niwtral o ran rhywedd a gawsant trwy gyrhaeddiad. Rydym wedi datblygu ein systemau i sicrhau bod y maes teitl yn ddewisol.

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2023 – 2024, symudodd y brifysgol o'r hen system data adnoddau dynol, sef Agresso, i system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd, sef iTrent, ac fel rhan o'r broses honno adolygwyd y meysydd data a gasglwn i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn briodol ac ystyrlon ac yn cyd-fynd ag arferion gorau'r sector a chanllawiau gan Advance HE.

Yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol eleni, darperir niferoedd y meysydd pan fo gwybodaeth 'Ddim ar gael' yn ogystal â meysydd lle nodwyd 'Mae'n well gennyf beidio â dweud' er mwyn gwahaniaethu rhwng meysydd lle nad yw'r data hwnnw yn ein meddiant a meysydd lle mae staff wedi dewis peidio â darparu gwybodaeth.

Caiff yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol ei adolygu a'i gadarnhau'n flynyddol gan y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles, gan Fwrdd Gweithredol y brifysgol a chan y Pwyllgor Pobl a Diwylliant.

DATA CYDRADDOLDEB STAFF

Yn unol â Gofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, mae adrannau canlynol yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol hwn yn nodi nodweddion cydraddoldeb ein staff fesul nodwedd warchoddedig a fesul graddfa, math o swydd, math o gontract ac oriau gwaith.

Mae adran benodol i bob 'nodwedd warchoddedig' fel y'i rhestrir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys tablau a/neu siartiau a nodir rhywfaint o bwyntiau cysylltiedig er enghraifft os bu newid neu os oes unrhyw dueddiadau'n amlygu eu hunain ac i feincodi yn erbyn data cenedlaethol.

Pe bai gofyn gwneud dadansoddiad pellach, gellir gwneud hynny trwy ddefnyddio'r Tablau Data Agored sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn ac a gyhoeddir ar [dudalen we Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr adran Adnoddau Dynol](#)

Defnyddir data monitro i lywio cynnydd yn erbyn amcanion a blaenoriaethau'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac er mwyn datblygu camau gweithredu newydd. Defnyddir data hefyd i lywio asesiadau effaith cydraddoldeb. Mae ystadegau a data cydraddoldeb yn allweddol wrth i'r brifysgol ac ysgolion unigol wneud ceisiadau am ddyfarniadau Athena SWAN ac i gyflawni cynllun gweithredu Gwobr Arian Athena Swan a chynllun gweithredu Gwobr Efydd y Siarter Cydraddoldeb Hil, ac felly cânt eu hadolygu'n rheolaidd gan dimau hunanasesu a gweithgorau ar lefel prifysgol ac ar lefel ysgol.

Trosolwg ar Weithgarwch y Brifysgol

Mae datblygiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant allweddol ym mlwyddyn academaidd 2024 – 2025 yn cynnwys:

Athena Swan

Enillodd Prifysgol Bangor (BU) Wobr Arian Athena Swan (AS) sefydliadol yn 2024, ac mae 7 o 9 Ysgol y Brifysgol bellach yn dal gwobrau Efydd Athena Swan ar lefel ysgol.

Mae cynllun gweithredu pum mlynedd sefydliadol Athena Swan Bangor yn adlewyrchu ymrwymiad a uchelgais parhaus y brifysgol i ddatblygu ymhellach y dull croestoriadol o gydraddoldeb rhywiol gan ganolbwyntio ar wyth maes blaenoriaeth:

- Sicrhau bod pwyllgorau gwneud penderfyniadau, strwythurau llywodraethu, ac arweinyddiaeth/ymgysylltu EDI yn gynrychioliadol o gymuned Prifysgol Bangor.
- Sicrhau cydraddoldeb mewn cyflogaeth/rheoli contractau a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn BU.
- Creu a chynnal arferion ymchwil cynhwysol a chefnogol.
- Ymgorffori arferion addysgu a dysgu cynhwysol ar draws y Brifysgol i sicrhau bod myfyrwyr yn teimlo ymdeimlad o berthyn a chynrychiolaeth o fewn eu sefydliad.
- Sicrhau bod ein gwaith cydraddoldeb rhywiol yn gynhwysol i staff a myfyrwyr o bob rhyw ac yn sensitif i anghydraddoldebau croestoriadol.
- Creu diwylliant lle mae iechyd a lles yn cael eu trafod yn agored ac sy'n cefnogi ein staff a'n myfyrwyr i gynnal ffordd iach o fyw.
- Mynd i'r afael â natur rhywedd a chontract cyfrifoldebau gofalu sy'n effeithio'n negyddol ar ddatblygiad gyrfa a lles.

Caiff y cynllun gweithredu ei fonitro'n rheolaidd, ac mae cynnydd yn cael ei adolygu'n feirniadol yn flynyddol gan Weithgor Athena Swan.

Siarter Cydraddoldeb Hil

Ym mis Ebrill 2025, fe wnaethom ni ennill Gwobr Efydd Siarter Cydraddoldeb Hil (REC). Mae'r wobwr yn cydnabod ymrwymiad y Brifysgol i fynd i'r afael â rhwystrau i gynrychiolaeth, profiad, cynnydd a llwyddiant staff a myfyrwyr du, Asiaidd a lleiafrifol, a ddangosir drwy gynllun Gweithredu Hil sefydliadol 5 mlynedd.

O ganlyniad i dair blynedd o hunanasesu ac ymgynghori â staff, myfyrwyr a'r gymuned ehangach, mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i Gynllun Gweithredu Hil 5 mlynedd. Mae'r Cynllun Gweithredu yn cynnwys pum maes blaenoriaeth, wedi'u hategu gan gamau gweithredu SMART sy'n eiddo i ac yn cael eu cyflawni ar draws cymuned y Brifysgol a'r gymuned leol:

- Arwain diwylliant cydraddoldeb hil.
- Gwella ein data, ein mewnwelediad a'n dealltwriaeth.
- Meithrin a sefydlu cymuned brifysgol sy'n gynhwysol yn weithredol.
- Mynd i'r afael â bylchau ein myfyrwyr.
- Amrywio ein 'piblinell' staff.

Mae'r Cynllun Gweithredu Hil yn cael ei fonitro a'i adolygu'n rheolaidd gan Weithgor REC, a adroddir bob chwarter i'r Pwyllgor EDI a Llesiant, ac yn flynyddol i'r Bwrdd Gweithredol a'r Cyngor, gydag unrhyw risgiau i gynnydd yn cael eu huwchgyfeirio at y perchnogion blaenoriaeth uwch a enwir yn y cynllun gweithredu.

Hyderus o ran Anabledd

Mae Prifysgol Bangor yn parhau i ddal achrediad Lefel 2 'Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd' drwy'r cynllun Hyderus o ran Anabledd, gan ddangos ein hymrwymiad i wella cefnogaeth i weithwyr, myfyrwyr a rhanddeiliaid anabl. Rydym yn parhau i ganolbwyntio ar ddenu, recriwtio a chefnogi staff anabl a meithrin amgylchedd gwaith cynhwysol.

Cefnogaeth gyda'r Menopos

Yn ystod 2024, Bangor oedd y Brifysgol gyntaf yn y DU i gael ei hachredu fel Cyflogwr sy'n Gyfeillgar i'r Menopos. Dyfarnwyd yr achrediad ardystiedig DPP hwn gan banel annibynnol o feirniaid a ganfu fod darpariaeth y Brifysgol ar gyfer y menopos yn dangos model effeithiol o gefnogaeth ac arweiniad.

Rydym yn parhau i gryfhau ymwybyddiaeth sefydliadol o'r menopos fel mater yn y gweithle drwy gynnal ein cynnig cefnogaeth achrededig a sicrhau bod gan staff fynediad at arweiniad clir ac ymarferol. Mae hyn yn cynnwys hyrwyddo'r Pecyn Cymorth Menopos, y lolfa menopos, a sesiynau ymwybyddiaeth rheolaidd i helpu i normaleiddio sgysiau a chyfarparu rheolwyr i ddarparu cefnogaeth briodol.

Strwythurau

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

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

Y PWYLLGOR CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH, CYNHWYSIANT A LLES

Ers 2023, adolygwyd holl uwch grwpiau a phwyllgorau lefel uchel y brifysgol i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn berthnasol ac yn parhau i weithio yn y ffordd fwyaf effeithiol. Mae ad-drefnu'r pwyllgor fel hyn yn golygu bod materion cydraddoldeb, lles ac adnoddau dynol yn cael eu hystyried mewn modd cyfannol yn yr un pwyllgor.

Mae'r Dirprwy Is-ganghellor, yr Athro Enlli Thomas, wedi cymryd drosodd y cyfrifoldeb am y portffolio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ddiweddar ac mae'n cadeirio'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles yn dilyn ymddeoliad y Dirprwy Is-ganghellor dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yr Athro Morag McDonald. Dyma'r uwch grŵp sy'n gyfrifol am faterion cydraddoldeb yn y brifysgol, gan gynnwys bod yn gyfrifol am weithredu a chyflawni'r [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 – 2028](#). Mae'r grŵp yn cwrdd bedair gwaith y flwyddyn ac mae uwch aelodau staff o bob rhan o'r brifysgol ac Undeb y Myfyrwyr yn aelodau ohono. Cyhoeddir y cofnodion ar ein tudalennau gwe ac mae'r pwyllgor yn adrodd i'r Bwrdd Gweithredol.

GRŴP GWEITHREDIADAU CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

Yn dilyn yr adolygiad o uwch grwpiau a phwyllgorau, crëwyd Grŵp Gweithrediadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i gefnogi gwaith y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles lefel uchel. Mae'r Grŵp Gweithrediadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei gadeirio gan yr Uwch Swyddog Adnoddau Dynol a Chydraddoldeb a daw'r aelodau o bob rhan o'r brifysgol. Diben y grŵp yw darparu cefnogaeth weithredol i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles trwy gyflawni'r camau gweithredu sydd ganddo a thrwy nodi gofynion gweithredol a darparu gwybodaeth i'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles i gefnogi datblygiad a chyflwyniad Cynllun Cydraddoldeb Strategol y brifysgol.

GWEITHGOR ATHENA SWAN

Tîm Hunanasesu Athena Swan gynt, dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Is-ganghellor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yr Athro Morag McDonald, mae'r gweithgor hwn bellach dan arweiniad yr Athro Enlli Thomas, ac mae'r gwaith yn canolbwyntio ar gyflawni'r Cynllun Gweithredu Arian. Y grŵp hwn sydd hefyd yn goruchwyllo ac yn cefnogi ceisiadau ar lefel ysgolion unigol.

GWEITHGOR Y SIARTR CYDRADDOLDEB HIL

Sefydlwyd Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil ym mis Mai 2023 gyda chynrychiolaeth o bob lefel o'r brifysgol, amrywiaeth o ysgolion a gwasanaethau yn ogystal â chynrychiolaeth

amrywiol o ran hil ac ethnigrwydd (44% o gynrychiolaeth gan staff a myfyrwyr o gymunedau ethnig lleiafrifedig). Dyma'r tîm a fu'n goruchwyllo'r holl waith o baratoi cais cyntaf y brifysgol am ddyfarniad efydd, a gyflwynwyd ym mis Tachwedd 2024.

PWYLLGORAU CYDRADDOLDEB Y COLEGAU

Mae pwyllgor cydraddoldeb wedi ei sefydlu ym mhob un o'r tri choleg ac maent yn cyfarfod yn rheolaidd. Mae'r hyrwyddwyr cydraddoldeb yn aelodau o'r pwyllgorau hyn yn ogystal ag aelodau o'r Gweithgor Athena SWAN ac aelodau o Weithgor y Siarter Cydraddoldeb Hil.

Mae Pwyllgor Cydraddoldeb y Gwasanaethau Proffesiynol wrthi'n cael ei ailsefydlu ar hyn o bryd.

HYRWYDDWYR CYDRADDOLDEB

Mae wyth aelod o staff yn hyrwyddwyr cydraddoldeb ac yn cwmpasu pob rhan o'r brifysgol. Maent wedi gweithredu fel rhwydwaith gydag Uwch Swyddog Cydraddoldeb yr adran Adnoddau Dynol, Swyddog Cydraddoldeb yr adran Adnoddau Dynol (sy'n arwain ar y Siarter Cydraddoldeb Hil), Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr y Gwasanaethau Myfyrwyr a Rheolwr y Concordat Ymchwil ac Athena SWAN. Mae'r rhwydwaith wedi parhau i ddatblygu, gan gwrdd bob deufis ac mae'n gweithredu fel cyfrwng ar gyfer cyfathrebu rhwng y colegau ac adrannau'r gwasanaethau proffesiynol, ac o lefel aelodau unigol o staff i fyny at y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles ac yn ôl i lawr.

ASESIADAU EFFAITH CYDRADDOLDEB

Mae cwblhau asesiadau effaith cydraddoldeb bellach yn beth cyffredin yn y brifysgol, gan ddefnyddio'r templedi a'r arweiniad a geir ar ein tudalennau gwe a chan ddilyn hyfforddiant a ddarperir yn y Gweithdy Cydraddoldeb i Reolwyr, yn ogystal â hyfforddiant pwrpasol sydd ar gael i grwpiau ar gais.

Y PWYLLGOR POBL A DIWYLLIANT

Cafodd y Pwyllgor Pobl a Diwylliant ei sefydlu gan Gyngor Prifysgol Bangor. Ei gylch gwaith yw goruchwyllo datblygiadau a gweithrediad themâu pobl a diwylliant yng nghynllun strategol y brifysgol, ac argymhell unrhyw newidiadau i'r Cyngor fel sy'n briodol. Oddi fewn i'w gylch gorchwyl, mae'n gyfrifol am fonitro sut y caiff strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant y brifysgol ei chyflawni h.y. [Strategy 2030](#).

Cipolwg ar y Staff

1 Awst 2024 - 31 Gorffennaf 2025

Roedd 2184 o aelodau staff (unigolion) yn cael eu cyflogi yn ystod y cyfnod

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Oedran cyfartalog yr holl staff mewn blynyddoedd</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Yr holl staff</td> <td>= 45.3</td> </tr> <tr> <td>Merched</td> <td>= 44.7</td> </tr> <tr> <td>Dynion</td> <td>= 46.5</td> </tr> <tr> <td>Arall</td> <td>= 35.3</td> </tr> </tbody> </table>	Oedran cyfartalog yr holl staff mewn blynyddoedd		Yr holl staff	= 45.3	Merched	= 44.7	Dynion	= 46.5	Arall	= 35.3	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Anabledd</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8.4%</td> <td>Wedi nodi eu bod yn anabl (184)</td> </tr> <tr> <td>84.5%</td> <td>Dim anabledd (1846)</td> </tr> <tr> <td>3.4%</td> <td>Mae'n well gennyf beidio â dweud (75)</td> </tr> <tr> <td>3.6%</td> <td>Ddim ar gael (79)</td> </tr> </tbody> </table>	Anabledd		8.4%	Wedi nodi eu bod yn anabl (184)	84.5%	Dim anabledd (1846)	3.4%	Mae'n well gennyf beidio â dweud (75)	3.6%	Ddim ar gael (79)												
Oedran cyfartalog yr holl staff mewn blynyddoedd																																	
Yr holl staff	= 45.3																																
Merched	= 44.7																																
Dynion	= 46.5																																
Arall	= 35.3																																
Anabledd																																	
8.4%	Wedi nodi eu bod yn anabl (184)																																
84.5%	Dim anabledd (1846)																																
3.4%	Mae'n well gennyf beidio â dweud (75)																																
3.6%	Ddim ar gael (79)																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Rhyw/Rhywedd Cyfreithiol</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Benyw</td> <td>60.7% (1326 o bobl)</td> </tr> <tr> <td>Gwryw</td> <td>39.3% (858)</td> </tr> </tbody> </table>	Rhyw/Rhywedd Cyfreithiol		Benyw	60.7% (1326 o bobl)	Gwryw	39.3% (858)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Ethnigrwydd/Hil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9.6%</td> <td>Grŵp ethnig lleiafrifedig (210 o bobl)</td> </tr> <tr> <td>88.2%</td> <td>Gwyn (1926)</td> </tr> <tr> <td>1.5%</td> <td>Mae'n well gennyf beidio â dweud (33)</td> </tr> <tr> <td>0.7%</td> <td>Ddim ar gael (15)</td> </tr> </tbody> </table>	Ethnigrwydd/Hil		9.6%	Grŵp ethnig lleiafrifedig (210 o bobl)	88.2%	Gwyn (1926)	1.5%	Mae'n well gennyf beidio â dweud (33)	0.7%	Ddim ar gael (15)																
Rhyw/Rhywedd Cyfreithiol																																	
Benyw	60.7% (1326 o bobl)																																
Gwryw	39.3% (858)																																
Ethnigrwydd/Hil																																	
9.6%	Grŵp ethnig lleiafrifedig (210 o bobl)																																
88.2%	Gwyn (1926)																																
1.5%	Mae'n well gennyf beidio â dweud (33)																																
0.7%	Ddim ar gael (15)																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Crefydd, cred a diffyg cred</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dim crefydd</td> <td>46.9%</td> </tr> <tr> <td>Cristion</td> <td>32.9%</td> </tr> <tr> <td>Unrhyw grefydd neu greddo arall</td> <td>2.1%</td> </tr> <tr> <td>Mwslim</td> <td>1.6%</td> </tr> <tr> <td>Bwdhydd</td> <td>1.1%</td> </tr> <tr> <td>Hindw</td> <td>1.1%</td> </tr> <tr> <td>Iddew</td> <td>0.3%</td> </tr> <tr> <td>Mae'n well gennyf beidio â dweud / Ddim ar gael</td> <td>14.1%</td> </tr> </tbody> </table>	Crefydd, cred a diffyg cred		Dim crefydd	46.9%	Cristion	32.9%	Unrhyw grefydd neu greddo arall	2.1%	Mwslim	1.6%	Bwdhydd	1.1%	Hindw	1.1%	Iddew	0.3%	Mae'n well gennyf beidio â dweud / Ddim ar gael	14.1%	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Cyfeiriadedd Rhywiol</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>79%</td> <td>Heterorywiol (1725)</td> </tr> <tr> <td>1.9%</td> <td>Deurywiol (42)</td> </tr> <tr> <td>2.3%</td> <td>Hoyw neu lesbiaidd (50)</td> </tr> <tr> <td>1.0%</td> <td>Cyfeiriadedd rhywiol arall (21)</td> </tr> <tr> <td>14.1%</td> <td>Mae'n well gennyf beidio â dweud (325)</td> </tr> <tr> <td>1.0%</td> <td>Ddim ar gael (21)</td> </tr> </tbody> </table>	Cyfeiriadedd Rhywiol		79%	Heterorywiol (1725)	1.9%	Deurywiol (42)	2.3%	Hoyw neu lesbiaidd (50)	1.0%	Cyfeiriadedd rhywiol arall (21)	14.1%	Mae'n well gennyf beidio â dweud (325)	1.0%	Ddim ar gael (21)
Crefydd, cred a diffyg cred																																	
Dim crefydd	46.9%																																
Cristion	32.9%																																
Unrhyw grefydd neu greddo arall	2.1%																																
Mwslim	1.6%																																
Bwdhydd	1.1%																																
Hindw	1.1%																																
Iddew	0.3%																																
Mae'n well gennyf beidio â dweud / Ddim ar gael	14.1%																																
Cyfeiriadedd Rhywiol																																	
79%	Heterorywiol (1725)																																
1.9%	Deurywiol (42)																																
2.3%	Hoyw neu lesbiaidd (50)																																
1.0%	Cyfeiriadedd rhywiol arall (21)																																
14.1%	Mae'n well gennyf beidio â dweud (325)																																
1.0%	Ddim ar gael (21)																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Math o gcontract</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Penagored/Parhaol</td> <td>71.8% (1569)</td> </tr> <tr> <td>Cyfnod penodol</td> <td>28.2% (615)</td> </tr> </tbody> </table>	Math o gcontract		Penagored/Parhaol	71.8% (1569)	Cyfnod penodol	28.2% (615)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Traws</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.9%</td> <td>Rhywedd yn wahanol i'r hyn oedd ar enedigaeth</td> </tr> <tr> <td>90.9%</td> <td>Rhywedd yr un peth ag yr oedd ar enedigaeth</td> </tr> <tr> <td>8.2%</td> <td>Mae'n well gennyf beidio â dweud</td> </tr> </tbody> </table>	Traws		0.9%	Rhywedd yn wahanol i'r hyn oedd ar enedigaeth	90.9%	Rhywedd yr un peth ag yr oedd ar enedigaeth	8.2%	Mae'n well gennyf beidio â dweud																		
Math o gcontract																																	
Penagored/Parhaol	71.8% (1569)																																
Cyfnod penodol	28.2% (615)																																
Traws																																	
0.9%	Rhywedd yn wahanol i'r hyn oedd ar enedigaeth																																
90.9%	Rhywedd yr un peth ag yr oedd ar enedigaeth																																
8.2%	Mae'n well gennyf beidio â dweud																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Math o swydd</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ACADEMAIDD</td> <td>37.8% (825)</td> </tr> <tr> <td>PROFFESIYNOL</td> <td>13.8% (301)</td> </tr> <tr> <td>YMCHWIL</td> <td>11.7% (255)</td> </tr> <tr> <td>CEFNOGI</td> <td>36.8% (803)</td> </tr> </tbody> </table>	Math o swydd		ACADEMAIDD	37.8% (825)	PROFFESIYNOL	13.8% (301)	YMCHWIL	11.7% (255)	CEFNOGI	36.8% (803)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">Llawn amser/Rhan amser</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>64.8%</td> <td>Llawn amser (1416)</td> </tr> <tr> <td>35.2%</td> <td>Rhan amser (768)</td> </tr> </tbody> </table>	Llawn amser/Rhan amser		64.8%	Llawn amser (1416)	35.2%	Rhan amser (768)																
Math o swydd																																	
ACADEMAIDD	37.8% (825)																																
PROFFESIYNOL	13.8% (301)																																
YMCHWIL	11.7% (255)																																
CEFNOGI	36.8% (803)																																
Llawn amser/Rhan amser																																	
64.8%	Llawn amser (1416)																																
35.2%	Rhan amser (768)																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: black; color: white;">O'r 768 o staff sy'n gweithio'n rhan amser mae</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>71.7%</td> <td>(551) yn ferched</td> </tr> <tr> <td>28.3%</td> <td>(217) yn ddynion</td> </tr> </tbody> </table>		O'r 768 o staff sy'n gweithio'n rhan amser mae		71.7%	(551) yn ferched	28.3%	(217) yn ddynion																										
O'r 768 o staff sy'n gweithio'n rhan amser mae																																	
71.7%	(551) yn ferched																																
28.3%	(217) yn ddynion																																

Oedran

01

Oedran cyfartalog yr holl staff ar 1 Awst 2024

Yr holl staff	45.3 oed
Merched	44.7 oed
Dynion	46.5 oed
Arall	35.3 oed

Mae oedran cyfartalog (cymedrig) yr holl staff, sef 45.3 oed, yn parhau i gynyddu'n raddol o 44.6 oed y llynedd, a 43.2 oed pan ddechreuwyd cadw cofnod yn 2019.

02

Yr holl staff yn ôl ystod oedran

Ystod oedran	% y staff
16 - 24	3.6%
25 - 34	18.4%
35 - 44	25.6%
45 - 54	26.5%
55 - 64	20.8%
65+	5.1%
Cyfanswm	100.0%

Mae'r gyfran uchaf o'n staff (26.5%) yn yr ystod oedran 45 – 54 ac yna'r ystod oedran 35 – 44 gyda 25.6% o'r staff.

Roeddem wedi gweld cynnydd graddol bob blwyddyn yng nghyfran y staff yn y grŵp oedran 65+ yn y gorffennol; o 3.2% ym mlwyddyn academaidd 2017-2018 hyd at 5.4% yn 2020 – 2021, yna bu gostyngiad bach yn y ddwy flynedd ganlynol, i lawr i 4.7% yn 2022/23, 4.8% yn 2023/24, a 4.9% y llynedd ac yn codi eto i 5.1% yn y cyfnod adrodd hwn.

03

Ystod oedran yn ôl rhywedd mewn %

Ystod oedran	Merched	Dynion
16 - 24	61.5%	38.5%
25 - 34	64.9%	35.1%
35 - 44	63%	37%
45 - 54	62.7%	37.3%
55 - 64	54.1%	45.9%
65+	50.5%	49.5%
Cyfanswm	60.7%	39.3%

03 a

Ystod oedran yn ôl rhywedd yn ôl nifer

Ystod oedran	Merched	Dynion	Cyfanswm Staff
16 - 24	48	30	78
25 - 34	261	141	402
35 - 44	352	207	559
45 - 54	363	216	579
55 - 64	246	209	455
65+	56	55	111
Cyfanswm	1326	858	2184

Gan fod mwyafrif staff y brifysgol yn ferched (60.7%) nid yw'n syndod bod mwy o ferched na dynion ym mhob grŵp oedran. Mae'r gwahaniaethau mwyaf yn niferoedd y dynion a'r merched yn yr ystodau oedran iau, yn yr ystod oedran 65+ mae'r niferoedd yn debyg.

04

Ystod oedran yn ôl graddfa mewn %

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
G001	0.0%	0.0%	0.2%	0.3%	0.9%	1.8%	0.4%
G002	26.9%	8.2%	3.4%	4.5%	7.3%	11.7%	6.6%
G003	16.7%	4.2%	2.7%	2.8%	6.8%	3.6%	4.4%
G004	5.1%	6.0%	3.9%	4.3%	3.5%	1.8%	4.3%
G005	23.1%	12.9%	6.8%	7.8%	7.3%	5.4%	8.8%
G006	21.8%	24.6%	12.7%	12.4%	11.6%	11.7%	14.9%
G007	6.4%	36.1%	32.2%	26.4%	18.9%	27.9%	27.5%
G008	0.0%	6.2%	22.7%	17.3%	14.7%	13.5%	15.3%
G009	0.0%	1.5%	11.3%	14.7%	13.6%	9.0%	10.3%
G010	0.0%	0.0%	0.2%	1.9%	3.1%	0.0%	1.2%
GP01	0.0%	0.0%	2.5%	4.8%	6.8%	3.6%	3.5%
GP02	0.0%	0.0%	0.2%	1.4%	2.0%	5.4%	1.1%
GP03	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	1.1%	0.9%	0.4%
Academyddion clinigol eraill	0.0%	0.2%	1.3%	1.0%	2.4%	3.6%	1.3%
Cyfanswm	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

04 a

Ystod oedran yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm Staff
G001			1	2	4	2	9
G002	21	33	19	26	33	13	145
G003	13	17	15	16	31	4	96
G004	4	24	22	25	16	2	93
G005	18	52	38	45	33	6	192
G006	17	99	71	72	53	13	325
G007	5	145	180	153	86	31	600
G008		25	127	100	67	15	334
G009		6	63	85	62	10	226
G010			1	11	14		26
GP01				14	28	31	4
GP02				1	8	9	6
GP03					2	5	1
Academyddion clinigol eraill			1	7	6	11	4
Cyfanswm	78	402	559	579	455	111	2184

Nid oes unrhyw staff 16-24 na 25-34 oed yn y graddfeydd uwch h.y. G010 (lefel Cyfarwyddwr a Swyddog Gweithredol), nac yn y graddfeydd Athrawol GP01, GP02 a GP03.

Swyddi Graddfa 7 sydd â'r nifer fwyaf o staff o bell ffordd, gyda 27.5% o'r holl staff.

05

Ystod oedran yn ôl math o swydd fel % o'r holl staff

Ystod oedran	ACADEMAID D	PROFFESIYNO L	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
16 - 24	2.6%	1.3%	12.8%	83.3%	100.0%
25 - 34	23.6%	5.7%	27.1%	43.5%	100.0%
35 - 44	43.1%	15.0%	13.2%	28.6%	100.0%
45 - 54	38.5%	22.1%	6.9%	32.5%	100.0%
55 - 64	45.1%	12.5%	4.0%	38.5%	100.0%
65+	53.2%	7.2%	3.6%	36.0%	100.0%
Cyfanswm	37.8%	13.8%	11.7%	36.8%	100.0%

Mae mwyafrif ein staff 16-24 oed mewn swyddi cefnogi. Mae mwyafrif ein staff 65+ mewn swyddi academaidd.

06

Ystod oedran yn ôl math o contract fel % o'r holl staff

Ystod oedran	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
16 - 24	2.0%	1.6%	3.6%
25 - 34	8.6%	9.8%	18.4%
35 - 44	6.9%	18.7%	25.6%
45 - 54	4.8%	21.7%	26.5%
55 - 64	4.0%	16.8%	20.8%
65+	2.0%	3.1%	5.1%
Cyfanswm	28.2%	71.8%	100.0%

06 a

Ystod oedran yn ôl math o contract fel % o bob ystod oedran

Ystod oedran	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
16 - 24	56.4%	43.6%	100.0%
25 - 34	46.5%	53.5%	100.0%
35 - 44	26.8%	73.2%	100.0%
45 - 54	18.0%	82.0%	100.0%
55 - 64	19.1%	80.9%	100.0%
65+	38.7%	61.3%	100.0%
Cyfanswm	28.2%	71.8%	100.0%

Mae nifer y staff ar gcontractau cyfnod penodol wedi gostwng, o 41.1% o'r holl staff yn y flwyddyn academaidd 2022 – 2023 i 33.2% yn 2023 – 2024, i 28.2% yn y cyfnod adrodd presennol.

Yn yr ystod oedran 16-24, mae mwy o staff ar gcontractau cyfnod penodol na chontractau parhaol. Fodd bynnag, ym mhob categori oedran arall, mae mwy o staff ar gcontractau parhaol na chontractau cyfnod penodol.

07

Yr holl staff yn ôl ystod oedran yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

Ystod oedran	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
16 - 24	2.4%	1.2%	3.6%
25 - 34	13.2%	5.2%	18.4%
35 - 44	16.8%	8.8%	25.6%
45 - 54	18.6%	7.9%	26.5%
55 - 64	12.5%	8.3%	20.8%
65+	1.4%	3.7%	5.1%
Cyfanswm	64.8%	35.2%	100.0%

O'r holl staff, mae 64.8% yn gweithio'n llawn amser a 35.2% yn gweithio'n rhan amser, cynnydd bychan parhaus yn nifer y gweithwyr llawn amser dros y blynyddoedd diwethaf (58.6% yn 2022 – 23, 59.4% yn 2023 - 2024, 61.5% y llynedd).

Ar draws pob sefydliad addysg uwch yn y Deyrnas Unedig sy'n adrodd i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), o'r holl staff mewn cyflogaeth amser llawn, roedd 51% yn fenywod yn 2024/25. O'r rhai mewn cyflogaeth rhan-amser, roedd 65% yn fenywod.

Mae mwy o staff llawn amser na staff rhan amser ym mhob categori oedran ar wahân i'r grŵp oedran 65+ lle mae mwy o weithwyr rhan amser, sydd wedi bod yn wir yn y blynyddoedd diweddar hefyd.

08

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

Ystod oedran	Merched	Dynion	Cyfanswm
16 - 24	2.5%	0.9%	3.4%
25 - 34	11.5%	3.4%	14.8%
35 - 44	19.1%	6.0%	25.1%
45 - 54	16.8%	5.6%	22.4%
55 - 64	16.0%	7.7%	23.7%
65+	5.9%	4.7%	10.5%
Cyfanswm	71.7%	28.3%	100.0%

Mae 35.2% o'n staff yn gweithio'n rhan amser (768 o bobl), ac o'u plith mae 71.7% (551) yn ferched a 28.3% (217) yn ddynion.

Mae mwy o ferched na dynion yn gweithio'n rhan amser ym mhob grŵp oedran. Mae'r gyfran uchaf o ferched sy'n gweithio'n rhan amser yn y grŵp oedran 35 – 44.

Yn ôl y [Swyddfa Ystadegau Gwladol](#) yn 2024, oedran cymedrig safonol mamau oedd 31 oed ac oedran cymedrig tadau oedd 33.9 oed.

Anabledd

09

Yr holl staff yn ôl anabledd

Mae 184 aelod o staff wedi datgan eu bod yn anabl (8.4% o'r holl staff)

Anabl	8.4% (184 o aelodau staff)
Dim anabledd hysbys	84.5% (1846)
Mae'n well gennyf beidio â dweud	3.6% (79)
Dim gwybodaeth ar gael	3.4% (75)
Cyfanswm	100.0%

Mae 8.4% o staff Prifysgol Bangor wedi nodi eu bod yn anabl, sy'n ostyngiad ers y flwyddyn adrodd flaenorol (9.1% y llynedd, 10.8% yn 2022-2023). Fodd bynnag, nid yw nifer y staff sy'n dweud nad ydynt yn anabl wedi newid llawer, sef 84.5% (83.8% yn flaenorol).

Mae nifer y staff sydd wedi dewis 'Mae'n well gennyf beidio â dweud' wedi gostwng eto i 3.4% ond nid oes gennym unrhyw ddata anabledd i 3.2% o'r staff. Rhagwelir y bydd cyfleuster hunanwasanaeth y system Adnoddau Dynol a chyflogres newydd yn ogystal â chamau gweithredu Adnoddau Dynol i godi ymwybyddiaeth ynglŷn â phwrpas a defnydd gwybodaeth cydraddoldeb staff yn y pen draw yn helpu mynd i'r afael â bylchau yn nata staff.

Ar draws Prifysgolion Cymru, mae HESA/[Medr](#) yn adrodd bod 9.3% o staff wedi'u cofnodi fel rhai ag o leiaf un anabledd hysbys.

10

Yr holl staff yn ôl math o amhariad/anabledd mewn %

Math o amhariad/anabledd	%
Dall neu gyda amhariad ar y golwg na ellir ei wella gyda sbectol	0.1%
Byddar, neu gydag amhariad ar y clyw	0.2%
Gwahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu anhwylder diffyg canolbwytio a gorfywiogrwydd	2.5%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hir dymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	2.1%
Cyflwr, her neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder ysbryd, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	1.6%
Amhariad corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu fwy o weithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, mynd i fyny grisiau, codi neu gario)	0.3%
Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu megis amhariad ar y lleferydd ac iaith neu gyflwr ar y sbectrwm awtistig	0.1%
Amhariad, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu nad yw wedi ei restru uchod	1.4%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	3.4%
Dim gwybodaeth ar gael	3.6%
Dim amhariad, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu hysbys	84.5%
Cyfanswm	100.0%

11

Anabledd yn ôl ystod oedran mewn %

	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
Anabl	0.0%	1.4%	2.9%	2.2%	1.4%	0.5%	8.4%
Dim anabledd hysbys	3.2%	15.0%	21.2%	22.7%	18.1%	4.4%	84.5%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	0.2%	0.5%	0.8%	1.0%	0.8%	0.1%	3.4%
Dim gwybodaeth ar gael	0.2%	1.5%	0.7%	0.6%	0.5%	0.0%	3.6%
Cyfanswm	3.6%	18.4%	25.6%	26.5%	20.8%	5.1%	100.0%

12

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

	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Anabl	5.5%	2.9%	8.4%
Dim anabledd hysbys	55.4%	29.1%	84.5%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.9%	1.5%	3.4%
Dim gwybodaeth ar gael	2.0%	1.6%	3.6%
Cyfanswm	64.8%	35.2%	100.0%

O'r 8.4% o staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl, mae 5.5% yn gweithio'n llawn amser a 2.9% yn gweithio'n rhan amser.

13

Anabledd yn ôl graddfa mewn %

Gradd	Anabl	Dim anabledd hysbys	Dim gwybodaeth ar gael	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
G001	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.4%
G002	0.4%	5.5%	0.2%	0.5%	6.6%
G003	0.3%	3.7%	0.1%	0.2%	4.4%
G004	0.6%	3.2%	0.2%	0.2%	4.3%
G005	1.1%	7.5%	0.1%	0.1%	8.8%
G006	1.5%	12.1%	0.7%	0.6%	14.9%
G007	2.2%	23.0%	1.6%	0.7%	27.5%
G008	1.1%	13.4%	0.2%	0.6%	15.3%
G009	0.7%	9.1%	0.2%	0.3%	10.3%
G010	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	1.2%
GP01	0.1%	3.3%	0.0%	0.0%	3.5%
GP02	0.1%	0.9%	0.0%	0.0%	1.1%

GP03	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.4%
Academyddion clinigol eraill	0.0%	1.1%	0.2%	0.0%	1.3%
Cyfanswm	8.4%	84.5%	3.6%	3.4%	100.0%

13 a Anabledd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Anabl	Dim anabledd hysbys	Dim gwybodaeth ar gael	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
G001	1	7		1	9
G002	9	121	4	11	145
G003	7	81	3	5	96
G004	14	70	4	5	93
G005	23	164	2	3	192
G006	32	264	15	14	325
G007	49	502	34	15	600
G008	24	292	5	13	334
G009	16	199	4	7	226
G010	1	24	1		26
GP01	3	73	1		77
GP02	3	19	1	1	24
GP03	2	6			8
Academyddion clinigol eraill		24	5		29
Cyfanswm	184	1846	79	75	2184

Graddfa 7 sydd â'r nifer uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl. O ran staff sy'n Athrawon, yn y cyfnod adrodd roedd gennym 105 o Athrawon ac roedd 8.6% ohonynt yn nodi eu bod yn anabl.

14 Anabledd yn ôl math o swydd mewn %

	ACADEMAIDD	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Anabl	3.2%	0.7%	0.9%	3.6%	8.4%
Dim anabledd hysbys	32.2%	12.1%	9.8%	30.4%	84.5%
Dim gwybodaeth ar gael	1.3%	0.5%	0.7%	1.1%	3.6%

Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.1%	0.5%	0.3%	1.6%	3.4%
Cyfanswm	37.8%	13.8%	11.7%	36.8%	100.0%

Swyddi cefnogi sydd â'r gyfran uchaf o staff anabl (79 o bobl), ac yna swyddi academaidd (70 o bobl).

15

Anabledd yn ôl math o gontract mewn %

	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
Anabl	1.8%	6.6%	8.4%
Dim anabledd hysbys	24.0%	60.5%	84.5%
Dim gwybodaeth ar gael	1.6%	2.0%	3.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	0.7%	2.7%	3.4%
Cyfanswm	28.2%	71.8%	100.0%

Ethnigrwydd/Hil

16

Grwpiau ethnigrwydd eang yr holl staff mewn %

Grŵp ethnig lleiafrifedig	9.6% (210 o staff)
Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.5% (33)
Dim gwybodaeth ar gael	0.7% (15)
Gwyn	88.2% (1926)
Cyfanswm	100%

Mae 9.6% o staff Prifysgol Bangor yn uniaethu fel aelod o **grŵp ethnig lleiafrifedig**, sydd ychydig mwy na'r flwyddyn flaenorol (9.2%) ac yr un fath â 2022-2023 (9.6%) ond cynnydd cyffredinol fu ers 2014 pan mai 5.4% oedd y ffigur.

Mae 1.5% o staff wedi dewis 'mae'n well gennyf beidio â dweud' ac mae'r maes data yn wag i 0.7% o staff. Rhagwelir y bydd iTrent, cyfleuster hunanwasanaeth y system Adnoddau Dynol a chyflogres newydd yn ogystal â chamau gweithredu Adnoddau Dynol i godi ymwybyddiaeth ynglŷn â phwrpas a defnydd gwybodaeth cydraddoldeb staff yn y pen draw yn helpu mynd i'r afael â bylchau yn nata staff.

Yn ystod y degawd diwethaf, mae cynrychiolaeth gyffredinol staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn y DU a thu allan i'r DU wedi codi. Mae HESA yn adrodd, ar draws SAUau'r DU, o staff academiaidd ag ethnigrwydd hysbys, fod 26% o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig o gefndiroedd ethnig yn 2024/25.

Mae HESA/Medr yn adrodd, ar draws SAUau Cymru, o staff â chefnidir ethnig hysbys, fod 86.7% o gefndir Gwyn, 7.4% o gefndir Asiaidd, 2.1% o gefndir Du, 1.9% o gefndir Cymysg a 2.0% o gefndiroedd Eraill.

Mae **Stats.Cymru** yn amcangyfrif bod 3.8% o boblogaeth Gwynedd o grwpiau ethnig lleiafrifedig.

17

Ethnigrwydd yr holl staff mewn %

Grŵp ethnig (grwpiau'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch)	% y staff
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	1.5%
Unrhyw gefndir Du arall	0.1%
Unrhyw gefndir ethnig arall	0.5%
Unrhyw gefndir cymysg neu aml-ethnig arall	1.4%
Unrhyw gefndir Gwyn arall	3.3%
Arabaid	0.8%
Asiaidd - Bangladeshi neu Bangladeshi Prydeinig	0.1%
Asiaidd - Tsieinaidd neu Tsieinaidd Prydeinig	1.4%

Asiaidd - Indiaidd neu Indiaidd Prydeinig	1.6%
Asiaidd - Pacistanaidd neu Bacistanaidd Prydeinig	0.4%
Du - Affricanaidd Du neu Affricanaidd Prydeinig	1.2%
Du Caribïaidd neu Brydeinig Caribïaidd	0.1%
Grwpiau ethnig cymysg neu luosog – Gwyn neu Wyn Prydeinig ac Affricanaidd Du neu Affricanaidd Du Prydeinig	0.2%
Grwpiau ethnig cymysg neu luosog – Gwyn neu Wyn Prydeinig a Du Caribïaidd neu Ddu Caribïaidd Prydeinig	0.1%
Ddim ar gael	0.5%
Anhysbys	0.1%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.5%
Gwyn - Cymru, Lloegr, Yr Alban, Gogledd Iwerddon neu Brydain	84.5%
Gwyn - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	0.0%
Cyfanswm	100%

18 Ethnigrwydd yn ôl graddfa mewn %

Gradd	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Dim gwybodaeth ar gael	Cyfanswm
G001	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%
G002	1.9%	0.1%	4.6%	0.0%	6.6%
G003	0.1%	0.0%	4.3%	0.0%	4.4%
G004	0.1%	0.1%	4.1%	0.0%	4.3%
G005	0.1%	0.1%	8.5%	0.0%	8.8%
G006	1.3%	0.3%	13.1%	0.1%	14.9%
G007	3.0%	0.2%	24.0%	0.2%	27.5%
G008	1.3%	0.3%	13.7%	0.0%	15.3%
G009	1.0%	0.2%	9.0%	0.1%	10.3%
G010	0.1%	0.0%	1.1%	0.0%	1.2%
GP01	0.3%	0.0%	3.3%	0.0%	3.5%
GP02	0.1%	0.0%	0.9%	0.0%	1.1%
GP03	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%
Academydion clinigol eraill	0.3%	0.1%	0.9%	0.0%	1.3%
Cyfanswm	9.6%	1.5%	88.2%	0.7%	100%

18 a
Ethnigrwydd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Dim gwybodaeth ar gael	Cyfanswm
G001			9		9
G002	42	>5	100	>5	145
G003	>5	>5	93		96
G004	>5	>5	89		93
G005	>5	>5	185	>5	192
G006	28	7	287	>5	325
G007	66	>5	525	5	600
G008	28	6	299	>5	334
G009	22	5	196	>5	226
G010	>5		24		26
GP01	6		71		77
GP02	>5		20	>5	24
GP03			8		8
Academyddion clinigol eraill	6	>5	20		29
Cyfanswm	210	33	1926	15	2184

Mae staff sy'n gweithio mewn sefydliadau addysg uwch yn y Deyrnas Unedig wedi dod yn fwyfwy amrywiol o ran ethnigrwydd, gyda chynnydd yn nifer y staff o gymunedau ethnig lleiafrifedig. Fodd bynnag, mae anghydraddoldebau'n parhau gyda chyfrannau is o staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig mewn swyddi uwch.

Ceir cyfran uwch o ran nifer o staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig ym Mhrifysgol Bangor ar raddfeydd 7 a 2.

Fel canran o gyfanswm y staff ym mhob graddfa, ceir canran uwch yng ngraddfa 2, lle mae 29% o'r holl staff graddfa 2 o grwpiau ethnig lleiafrifedig. O blith y staff Athrawol band 2, mae 12.5% o'r staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig, ac mae 11% o'r holl staff graddfa 7 o grwpiau ethnig lleiafrifedig. Mae 20.7% o academyddion clinigol o grwpiau ethnig lleiafrifedig.

18 b
Athrawon yn unig yn ôl ethnigrwydd ac ystod oedran eang

	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
Grŵp ethnig lleiafrifedig	0.9%	4.6%	2.8%	0.0%	8.3%
Ddim ar gael	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.9%
Gwyn	12.8%	30.3%	37.6%	10.1%	90.8%
Cyfanswm	13.8%	34.9%	41.3%	10.1%	100%

O ran staff sy'n Athrawon, yn y cyfnod adrodd roedd gennym 109 o Athrawon ac roedd 8.3% ohonynt o grwpiau ethnig lleiafrifedig. O'r 8.3% o Athrawon o grwpiau ethnig lleiafrifedig, roedd 2.8% yn ferched a 5.5% yn ddynion.

Roedd y rhan fwyaf ohonynt yn y grŵp oedran 55 – 64.

Ar draws Prifysgolion y DU, mae HESA yn adrodd, yn 2024 – 2025, o'r Athrawon ag ethnigrwydd hysbys, roedd 14% o gefndiroedd lleiafrifol ethnig.

Ceir diffyg cynnydd a chynrychiolaeth o blith staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig mewn swyddi uwch lle gwneir penderfyniadau am recriwtio, dyrchafu, a diwylliant sefydliadol sy'n debyg ar draws sefydliadau addysg uwch eraill y Deyrnas Unedig.

19

Ethnigrwydd yn ôl math o swydd mewn %

Ethnigrwydd eang	ACADEMAID D	PROFFESIYNO L	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Grŵp ethnig lleiafrifedig	4.0%	0.4%	2.2%	3.0%	9.6%
Gwyn	32.8%	13.2%	9.2%	32.9%	88.2%
Ddim ar gael	0.4%	0.0%	0.0%	0.2%	0.7%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	0.5%	0.1%	0.2%	0.6%	1.5%
Cyfanswm	37.8%	13.8%	11.7%	36.8%	100%

19 a

Hil/ethnigrwydd yn ôl math o swydd yn ôl nifer

Ethnigrwydd	ACADEMAID D	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Grŵp ethnig lleiafrifedig	87	9	48	66	210
Gwyn	717	289	201	719	1926
Ddim ar gael	9		1	5	15
Mae'n well gennyf beidio â dweud	12	3	5	13	33
Cyfanswm	848	307	270	933	2358

20

Ethnigrwydd yn ôl math o gontract mewn %

Ethnigrwydd eang	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
Grŵp ethnig lleiafrifedig	45.2%	54.8%	100%
Gwyn	26.1%	73.9%	100%
Ddim ar gael	60.0%	40.0%	100%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	24.2%	75.8%	100%
Cyfanswm	28.2%	71.8%	100%

20 a

Ethnigrwydd yn ôl math o gontract yn ôl nifer

Ethnigrwydd eang	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
Grŵp ethnig lleiafrifedig	95	115	210
Gwyn	503	1423	1926
Ddim ar gael	9	6	15
Mae'n well gennyf beidio â dweud	8	25	33
Cyfanswm	615	1569	2184

Mae Tabl 19 yn dangos bod y nifer fwyaf o'n staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig yn gweithio mewn swyddi academiaidd, ac yna swyddi cefnogi ac yna swyddi ymchwil. Mae Tabl 20 yn dangos bod cyfran uwch o'n staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig ar gontractau tymor penodol na staff gwyn. Gallai hyn esbonio'n rhannol pam fod gennym niferoedd cymharol gymesur o staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig ar raddfeydd 6, 7 ac 8 ond bod y niferoedd hynny'n gostwng yn sylweddol wrth edrych yn uwch ar raddfa G010 a'r raddfa Athrawol.

21

Ethnigrwydd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

Ethnigrwydd eang	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Grŵp ethnig lleiafrifedig	6.5%	3.1%	9.6%
Gwyn	57.0%	31.2%	88.2%
Ddim ar gael	0.3%	0.4%	0.7%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.0%	0.5%	1.5%
Cyfanswm	64.8%	35.2%	100%

Ethnigrwydd eang yn ôl cenedligrwydd eang mewn %

	Yr Undeb Ewropeaidd	Anhysbys	Gweddill y byd	Y Deyrnas Unedig	Cyfanswm
Grŵp ethnig lleiafrifedig	3.8%	3.3%	55.2%	37.6%	100%
Gwyn	6.2%	0.4%	2.5%	90.9%	100%
Ddim ar gael	6.7%	40.0%	13.3%	40.0%	100%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	15.2%	3.0%	9.1%	72.7%	100%
Cyfanswm	6.1%	1.0%	7.7%	85.2%	100%

Mae nifer y staff o'r Undeb Ewropeaidd wedi gostwng eto rhyw ychydig i 6.1% yn y cyfnod adrodd hwn, o 6.6% yn 2023 – 2024, 6.9% yn 2022 – 2023, a 7% yn 2021 – 2022. Mae nifer y staff o weddill y byd wedi gostwng i 7.7% ar ôl bod yn 8.2% yn y ddwy flynedd academiaidd flaenorol. Mae'n bosib bod Brexit a newidiadau i reoliadau fisa'r Deyrnas Unedig wedi achosi'r gostyngiad yn nifer y staff nad ydynt yn dod o'r Deyrnas Unedig.

Daw ein staff o 70 o wahanol genhedloedd (o gyfrif y Deyrnas Unedig fel un cenedl).

*Mae grwpiau ethnig lleiafrifedig yn cwmpasu'r ethnigrwydd a restrir yn nhabl 17 uchod, ac eithrio gwyn. Mae'r diffiniad hwn yn cael ei gydnabod a'i ddefnyddio'n helaeth i nodi patrymau ymleiddio ac arwahanu a achosir gan agweddau tuag at ethnigrwydd unigolyn. Rydym yn cydnabod cyfyngiadau'r acronym ME yn Saesneg, yn enwedig:
 = Y dybiaeth bod staff o leiafrifoedd ethnig yn grŵp homogenaidd.
 = Swyddogaeth yr acronym fel label i ddisgrifio grwpiau o bobl o leiafrifoedd ethnig, ar draul yr hunaniaeth y byddai'r unigolion hynny yn dewis uniaethu â hi.
 = Y canfyddiad bod ME yn cyfeirio dim ond at bobl nad ydynt yn wyn, ac felly yn diystyru grwpiau ethnig lleiafrifedig gwyn.

Lle bo modd, mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno data wedi ei ddadgyfuno yn ôl grwpiau ethnig manylach yn ogystal â data sy'n cyfuno staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig fel grŵp.

Rhywedd

23

Pob aelod staff yn ôl rhyw cyfreithiol mewn %

Merched	60.7%	(1326 aelod staff)
Dynion	39.3%	(858)
Cyfanswm	100%	(2184)

Cyfanswm y ganran o ferched ar y staff (yn defnyddio'r maes rhyw cyfreithiol) yn y brifysgol yw 60.7%, sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, sef 51%.

Mae HESA/[Medr](#) yn adrodd bod 56% o'r staff ar draws SAUau Cymru yn fenywod a 44% yn ddynion.

24

Yr holl staff yn ôl rhywedd mewn % (gan ddefnyddio'r maes GenderID - hunan-adnabod)

Merched	60.4%	(1319 aelod staff)
Dynion	39.1%	(853)
Arall	0.3%	(7)
Mae'n well gennyf beidio â dweud	0.2%	(5)
Cyfanswm	100%	(2184)

25

Rhyw cyfreithiol yn ôl graddfa fel % o'r holl staff

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	0.3%	0.1%	0.4%
G002	4.5%	2.1%	6.6%
G003	2.1%	2.3%	4.4%
G004	2.7%	1.6%	4.3%
G005	6.4%	2.4%	8.8%
G006	9.7%	5.2%	14.9%
G007	18.2%	9.2%	27.5%
G008	8.9%	6.4%	15.3%
G009	5.2%	5.2%	10.3%
G010	0.3%	0.9%	1.2%
GP01	1.4%	2.2%	3.5%
GP02	0.4%	0.7%	1.1%
GP03	0.1%	0.3%	0.4%
Academyddion clinigol eraill	0.5%	0.8%	1.3%
Cyfanswm	60.7%	39.3%	100%

Er eu bod yn y mwyafrif ymhlith y staff sy'n gweithio ym Mhrifysgol Bangor ac yn sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, mae merched yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith staff mewn swyddi uwch reolwyr, ac mewn swyddi athrawol.

25 a
Rhyw yn ôl graddfa fel % o bob graddfa

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	77.8%	22.2%	100.0%
G002	68.3%	31.7%	100.0%
G003	46.9%	53.1%	100.0%
G004	62.4%	37.6%	100.0%
G005	72.9%	27.1%	100.0%
G006	65.2%	34.8%	100.0%
G007	66.3%	33.7%	100.0%
G008	58.4%	41.6%	100.0%
G009	50.0%	50.0%	100.0%
G010	26.9%	73.1%	100.0%
GP01	39.0%	61.0%	100.0%
GP02	37.5%	62.5%	100.0%
GP03	25.0%	75.0%	100.0%
Academyddion clinigol eraill	37.9%	62.1%	100.0%
Cyfanswm	60.7%	39.3%	100%

25 b
Rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	7	2	9
G002	99	46	145
G003	45	51	96
G004	58	35	93
G005	140	52	192
G006	212	113	325
G007	398	202	600
G008	195	139	334
G009	113	113	226
G010	7	19	26
GP01	30	47	77
GP02	9	15	24
GP03	2	6	8
Academyddion clinigol eraill	11	18	29
Cyfanswm	1326	858	2184

O ran staff Athrawol, yn y cyfnod adrodd roedd gennym 109 o Athrawon ac roedd 41 (37.6%) ohonynt yn ferched a 68 (62.4%) yn ddynion. Mae hwn yn welliant bach o ran cydbwysedd rhywedd; yn y flwyddyn academiaidd flaenorol, o blith 105 o Athrawon, roedd 37.1% yn ferched a 62.9% yn ddynion.

Mae hyn yn cymharu â 32% o Athrawon ar draws SAUau y DU yn fenywod a 68% o Athrawon ar draws SAUau y DU yn ddynion ([HESA](#)).

26

Rhywedd yn ôl math o swydd fel % o'r holl staff

Math o swydd	Merched	Dynion	Cyfanswm
ACADEMAIDD	21.6%	16.2%	37.8%
PROFFESIYNOL	8.8%	4.9%	13.8%
YMCHWIL	6.6%	5.0%	11.7%
CEFNOGI	23.6%	13.1%	36.8%
Cyfanswm	60.7%	39.3%	100%

26 a

Rhywedd yn ôl math o swydd fel % o bob math o swydd

Math o swydd	Merched	Dynion	Cyfanswm
ACADEMAIDD	57.2%	42.8%	100%
PROFFESIYNOL	64.1%	35.9%	100%
YMCHWIL	56.9%	43.1%	100%
CEFNOGI	64.3%	35.7%	100%
Cyfanswm	60.7%	39.3%	100%

Mae bron i chwarter yr holl staff (23.6%) yn ferched sy'n gweithio mewn swyddi cefnogi sy'n cynnwys bandiau cyflog is (graddfeydd 1 – 6).

27

Rhywedd yn ôl contract parhaol neu gontract gyfnod penodol mewn %

Math o gontract	Merched	Dynion	Cyfanswm
Cyfnod penodol	18.1%	10.1%	28.2%
Penagored/Parhaol	42.6%	29.2%	71.8%
Cyfanswm	60.7%	39.3%	100%

Rhywedd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

	Merched	Dynion	Cyfanswm
Llawn amser	35.5%	29.3%	64.8%
Rhan amser	25.2%	9.9%	35.2%
Cyfanswm	60.7%	39.3%	100%

Ym Mhrifysgol Bangor, o blith yr holl staff, sef 2184, mae 768 yn gweithio'n rhan-amser (35.2%). O blith y gweithwyr rhan-amser, mae 551 (60.7%) o ferched yn gweithio'n rhan-amser o gymharu â 217 (39.3%) o ddyinion.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a Bwlch Cyflog Anabledd

I grynhoi, canfu [Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2025](#) y brifysgol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2025, gan ddefnyddio data o'r dyddiad cipolwg sef 31 Mawrth 2024, bod **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau** ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol dynion **4.8%** yn uwch na chyflog merched, a chyflog cymedrig dynion **12.9%** yn uwch na chyflog cymedrig merched.

Mae bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor, sef 4.8%, yn parhau i fod yn is na'r bwlch cyflog canolrif cenedlaethol rhwng y rhywiau a nodir yn adroddiad Gender Pay Gap in the UK y Swyddfa Ystadegau Gwladol, sef bwlch cyflog canolrifol o 6.9% ar draws yr holl weithwyr.

Ers mis Mawrth 2021, yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym wedi dechrau cyhoeddi **Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** ar lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** ar hyn o bryd yw **-2.3%**, sy'n nodi Bwlch Cyflog Ethnigrwydd cadarnhaol o blaid gweithwyr o grwpiau ethnig lleiafrifedig o **-6.8%**, sy'n golygu bod cyflog cymedrig staff o grwpiau ethnig lleiafrifedig yn uwch na chyflog gweithwyr gwyn.

O fis Mawrth 2022, hefyd yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, fe wnaethom ddechrau adrodd ar y Bwlch Cyflog Anabledd ar lefel sefydliadol. Canolrif y bwlch cyflog anabledd ar hyn o bryd yw **10.7%** ac mae'r bwlch cyflog anabledd cymedrig yn **11.4%** o blaid staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl.

Ceir gwybodaeth gynhwysfawr am y bylchau cyflog ynghyd â dadansoddiad manwl a chynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r bylchau cyflog yn [Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2025](#).

Diwrnod Rhyngwladol y Merched

Cynhaliodd Prifysgol Bangor ddau ddigwyddiad treiddgar a chalonogol i nodi Diwrnod Rhyngwladol y Merched 2025. Roedd y digwyddiad cyntaf, a gynhaliwyd mewn cydweithrediad â Chwaraeon Merched Cymru, yn canolbwyntio ar **'Women in Sport: Accelerating Action on Leadership'** dan arweiniad yr Athro Laura McAllister CBE o Brifysgol Caerdydd, Cymrawd er Anrhydedd Prifysgol Bangor, Is-lywydd UEFA a chyn gapten tîm pêl-droed Cymru mewn gemau rhyngwladol a chenedlaethol. Roedd y digwyddiad hefyd yn cynnwys Tricia Sterling, Prif Hyfforddwr Academi Cenedlaethol Pêl-rwyd Cymru dan 15 a Phennaeth yr Ysgol Addysg, Dr Sophie Harrison, darlithydd Gwyddor Chwaraeon ac Ymarfer, Kate Hannon, aelod o Fwrdd Chwaraeon Merched Cymru a Chyfarwyddwr Fearless Women, a Hannah Powell, cyn-fyfyriwr ac chodwr pwysau yng Ngemau'r Gymanwlad.

Trafododd y panel amrywiaeth eang o themâu yn ymwneud ag arweinyddiaeth, iechyd a lles a phwysigrwydd ymyriadau cynnar sy'n canolbwyntio ar ferched a chwaraeon.



Thema'r ail ddigwyddiad, a gynhaliwyd fel rhan o raglen bartneriaethau Going Global y Cyngor Prydeinig rhwng Prifysgol Bangor a Khmelnytskyi National University (KNU) yn yr Wcrain oedd **'Resilient women in a time of war'**.

Roedd y digwyddiad yn cynnwys cyflwyniad gwefreiddiol a threiddgar ar "Higher Education Leadership in the Time of War: The Ukrainian Case" gan yr Athro Kateryna Skyba, Is-reithor Gwaith Gwyddonol ac Addysgegol yn KNU yn ogystal â chyflwyniad gan Bethan Rees o Lyfrgell Genedlaethol Cymru ar Ddeiseb Heddwch Menywod Cymru 1923.

Roedd y digwyddiad hefyd yn cynnwys dadorchuddio portread o Charlotte Price White gan yr artist Meinir Mathias. Roedd Charlotte yn ffigur arwyddocaol yn y mudiad Swffragét yng ngogledd Cymru a gyfrannodd yn sylweddol at hyrwyddo heddwch. Rhoddodd Shan Robinson o'r Archifau a Chasgliadau Arbennig ac Archif Menywod Cymru gyflwyniad ar hanes Charlotte.

Llywyddwyd y digwyddiad gan yr Athro Morag McDonald, Dirprwy Is-ganghellor dros Amrywiaeth a Chynhwysiant gyda chyfraniadau gan yr Athro Edmund Burke, yr Is-ganghellor;

yr Athro Serhii Matiukh, Rheithor KMU, yr Athro Oliver Turnbull, Dirprwy i'r Is-ganghellor a'r Athro Christian Dunn, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol dros Gynaliadwyedd, a roddodd gyflwyniad ar fywyd bob dydd yn yr Wcrain ar ôl ymweld â'r wlad yn ddiweddar.

Meddai'r Athro Morag McDonald: "Hoffwn ddiolch i bawb a oedd yn rhan o'n dathliadau i nodi Diwrnod Rhyngwladol y Merched eleni - yn enwedig y merched brwdfrydig a gwydn a siaradodd yn y digwyddiadau ac i bawb a oedd yn rhan o drefnu'r digwyddiadau rhagorol hyn."



Funded by



Crefydd, Cred a Diffyg Cred

29

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

Unrhyw grefydd neu gredo arall	2.1%
Bwdhydd	1.1%
Cristion	32.9%
Hindw	1.1%
Iddew	0.3%
Mwslim	1.6%
Dim crefydd	46.9%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	14.1%
Cyfanswm	100%

Mae'r ffigur 'mae'n well gennyf beidio â dweud' wedi codi ychydig o 13.6% i 14.1% y llynedd, ond mae eleni hefyd yn cynnwys staff nad yw'r wybodaeth ar gael amdanynt (1.4% yn flaenorol) sy'n golygu gostyngiad bach yn gyffredinol. Y gobaith yw y bydd gwaith y Grŵp Ffydd a'r gwaith codi ymwybyddiaeth y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud fel rhan o gyflwyno iTrent, y system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd, ynglŷn â pham y gofynnir am y wybodaeth, rhwyddineb diweddarau'r system, a sut y caiff y wybodaeth ei defnyddio, yn golygu y bydd y ganran honno'n parhau i ostwng gan alluogi dadansoddi data'n fwy cadarn yn y dyfodol.

Ceir cysylltiad rhwng Tîm y Gaplaniaeth â'r Gwasanaethau Myfyrwyr, ac maent yn gweithio gyda'i gilydd i gynnig gofal bugeiliol aml ffydd a chymorth i fyfyrwyr a staff y brifysgol. Mae'r tîm, sy'n perthyn i wahanol draddodiadau ffydd, yn cwrdd yn rheolaidd i sicrhau dull cydlynol o ymdrin â materion ffydd mewn modd sy'n parchu'r gwahanol gredoau a thraddodiadau sy'n cael eu harddel.

Cyfeiriadedd Rhywiol

30

Yr holl staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol mewn %

Deurywiol	1.9%
Hoyw neu lesbiaidd	2.3%
Heterorywiol neu syth	79.0%
Ddim ar gael	1.0%
Cyfeiriadedd rhywiol arall	1.0%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	14.9%
Cyfanswm	100%

Mae'r ffigwr 'Mae'n well gennyf beidio â dweud' wedi bod yn gostwng yn raddol bob blwyddyn ac mae'r duedd honno wedi parhau eleni, o fymryn, gan ostwng o 15.1% i 14.9%. Roedd y ffigwr wedi bod yn uchel iawn, sef 23.4% yn 2018 cyn creu'r Rhwydwaith LHDTTC+. Y gobaith yw y bydd gwaith y Rhwydwaith LHDTTC+ ynghyd â'r gwaith codi ymwybyddiaeth y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud fel rhan o gyflwyno iTrent, y system adnoddau dynol a chyflogres newydd, i sicrhau fod staff yn deall pam y gofynnir am y wybodaeth, ynghyd â'r ffaith y bydd yn haws i staff ddiweddarar y system eu hunain, a'r modd y caiff y wybodaeth ei defnyddio, yn golygu y bydd y ganran honno'n parhau i ostwng gan alluogi dadansoddi data'n fwy cadarn yn y dyfodol.

Traws

31

Yr holl staff yn ôl statws Traws

Rhywedd yn awr yn wahanol i'r hyn oedd ar enedigaeth	0.9%
Rhywedd yn awr yr un peth ag yr oedd ar enedigaeth	90.9%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	8.2%
Cyfanswm	100%

Beichiogrwydd, Mamolaeth a bod yn ystyriol o Deuluoedd

Cymerodd 48 aelod staff absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

Cymerodd 6 aelod staff absenoldeb tadolaeth yn ystod y cyfnod.

Cymerodd 2 aelod staff absenoldeb rhiant a rennir.

Ni chymerodd unrhyw aelod staff absenoldeb rhiant.

Ni chymerodd unrhyw aelod staff absenoldeb mabwysiadu.

Derbyniwyd 30 cais i weithio'n hyblyg yn ystod y cyfnod adrodd, a chytunwyd i 29 ohonynt a gwrthodwyd 1. Gwnaeth 29 o fenywod a 4 o ddynion geisiadau.

Menopos

Bangor oedd y brifysgol gyntaf yn y Deyrnas Unedig i gael ei hachredu'n **Gyflogwr sy'n Gyfeillgar i'r Menopos** yn 2024. Dyfarnwyd yr achrediad hwnnw a ardstir trwy DPP gan banel annibynnol o feirniaid a ganfu fod darpariaeth menopos y brifysgol yn fodel effeithiol o gefnogaeth ac arweiniad.

Mis Hydref yw Mis Ymwybyddiaeth y Menopos, ac roedd Diwrnod Menopos y Byd ddydd Gwener 18 Hydref 2024. Thema Diwrnod Menopos y Byd oedd Therapi Amnewid Hormonau (HRT). Mae amrywiol adnoddau ar y pwnc pwysig hwn ar gael yng ngrŵp Teams Lolfa'r Menopos ac yn y ddogfen canllawiau i'r staff ynglŷn â'r menopos (ar gael i bawb).

I nodi'r diwrnod a dathlu'r cynnydd a wnaed, tynnodd dimau lechyd Galwedigaethol ac lechyd a Llesiant y staff sylw at y gefnogaeth sydd ar gael yn y brifysgol:

- Dogfen Ganllawiau'r Menopos
- Hyfforddiant i reolwyr llinell
- Cefnogaeth anffurfiol i staff ynghyd â chymorth pellach ar gael ar y gw-dudalennau [Eich lechyd a'ch Llesiant](#).

Ysgoloriaethau Bangor Gynhwysol

Mae tair Ysgoloriaeth Bangor Gynhwysol wedi eu dyfarnu i fyfyrwyr eithriadol ym Mangor. Graddedigion y brifysgol – Charlie Cross, Esta McInnes a Courtney Turner.

Mae'r ysgoloriaethau, sy'n talu am hyd at £9500 o ffioedd cwrs, yn cefnogi myfyrwyr sy'n parhau â'u hastudiaethau ym Mangor. Nod yr ysgoloriaethau yw dathlu a thynnu sylw at amrywiaeth a chynhwysiant ein poblogaeth myfyrwyr, er mwyn sicrhau bod llais a phrofiad y myfyrwyr yn rhan annatod o agendâu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb ac Athena Swan y brifysgol, ac i gefnogi datblygiad gyrfa myfyrwyr sy'n cyfrannu at yr agendâu pwysig hyn.



Charlie



Esta



Courtney

Mae **Charlie Cross** yn astudio am radd MA leithyddiaeth yn yr Ysgol Iaith, Diwylliant a'r Celfyddydau, a dyma ddywedodd:

"Rwy'n edrych ymlaen at fod yn rhan o bwyllgorau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac Unite, cymdeithas Bangor i fyfyrwyr awtistig, gwella hygyrchedd yn y brifysgol, ac yn bwysicaf oll, cyfrannu at ymchwil i awtistiaeth dan arweiniad pobl ag awtistiaeth, rhywbeth sy'n ofnadwy o brin mewn cynifer o feysydd. Dywedir yn aml fod rhaid i fyfyrwyr awtistig weithio ddwywaith mor galed i gyflawni'r un nod, ac rwyf wedi cael profiad o hynny fy hun. Mae ymchwil yn dangos bod myfyrwyr ag awtistiaeth yn fwy tebygol o adael y brifysgol heb gwblhau eu cwrs na myfyrwyr eraill, er gwaethaf y gefnogaeth sydd ar gael ac mae llai ohonynt yn dod o hyd i swydd ar lefel raddedig nag unrhyw grŵp arall. Mae cydnabod fy ymdrechion ac ymdrechion pobl eraill yn gam mor bwysig i wneud y byd academiaidd yn decach ac yn fwy cynhwysol."

Mae **Esta McInnes** yn astudio am MSc Seicoleg Chwaraeon ac Ymarfer yn yr Ysgol Seicoleg a Gwyddor Chwaraeon, meddai,

"Fel merch sy'n chwarae tenis, hyfforddwraig a darpar seicolegydd chwaraeon, rydw i wedi cael y profiad o bobl yn fy mychanu ac yn fy nhrin yn nawddoglyd yn fy maes arbenigedd fy hun. Er bod y profiadau hyn wedi rhoi tân yn fy mol i weithredu dros gydraddoldeb, cynhwysiant ac amrywiaeth ym myd chwaraeon, maen nhw'n nodweddiadol o'n cymdeithas batriarchaidd ac yn adlewyrchu'r angen am newid. Mae'r ysgoloriaeth hon wedi fy ngalluogi i barhau â'm cyfraniad at fyd chwaraeon a gobeithio y bydd yn ysbrydoli mwy o ferched i ymgymryd ag astudiaethau ôl-radd mewn meysydd sy'n llawn dynion."

Mae **Courtney Turner** yn astudio am MSc mewn Dylunio Arloesi Cynhwysol yn yr Ysgol Cyfrifiadureg a Pheirianneg, a dywedodd,

"Mae'r ysgoloriaeth hon wedi rhoi'r cyfle i mi ddyfnhau fy niddordeb mewn dylunio a mireinio fy sgiliau er mwyn herio rhwystrau systemig ac integreiddio safbwyntiau amrywiol arloesi. Mae'n gydnabyddiaeth o fy mhotensial i wneud cyfraniadau ystyrlon at ddyfodol mwy cyfartal a dyfodol cynhwysol, gan fy ysbrydoli i arwain gydag empathi a phwrpas yn fy maes."

Recriwtio

Yn ystod y flwyddyn academiaidd yr adroddir arni, cafodd **196** o swyddi eu hysbysebu. Yr oedd **2204** o ymgeiswyr (efallai bod rhai ymgeiswyr wedi gwneud cais am fwy nag un swydd wag ac os felly byddant yn cael eu cyfrif fwy nag unwaith).

Cafodd 143 o bobl eu cyflogi (roedd 10 arall ar wahanol gamau o gael cynnig swydd ond heb gael eu cyflogi/dechrau eu cyflogaeth eto).

O'r 143 o bobl a benodwyd (cyflogwyd):

Roedd 64.3% yn ferched (yn ystod yr un cyfnod adrodd roedd 60.7% o holl staff y brifysgol yn ferched).

Roedd 33.6% yn ddynion

Ni ddarparwyd gwybodaeth gan 2.1% ohonynt.

Roedd 11.9% yn anabl (yn ystod yr un cyfnod adrodd, nododd 9.1% o holl staff y brifysgol eu bod yn anabl).

Nid oedd 77.6% ohonynt yn anabl

Ni ddarparwyd gwybodaeth gan 10.5% ohonynt.

Roedd 11.9% yn dod o grwpiau ethnig lleiafrifedig (yn ystod yr un cyfnod adrodd, nododd 9.2% o holl staff y brifysgol eu bod yn dod o grwpiau ethnig lleiafrifedig).

Roedd 83.2% yn Wyn

Ni ddarparwyd gwybodaeth gan 4.9% ohonynt.

32

Canlyniadau recriwtio yn ôl nifer

Caewyd	9
Penodwyd	143
Ar y gweill	195
Gwrthodwyd y gwahoddiad	4
Derbyniwyd y cynnig	10
Gwrthodwyd y cynnig	36
Agored	21
Aflwyddiannus	1709
Tynnu'n ôl	77
Cyfanswm	2204

Oedran

O'r **2204** o ymgeiswyr am swydd, gwrthododd **174** ddatgelu eu hoedran. O'r **2030** a roddodd eu hoedran, y cyfartaledd oedran oedd **36 oed**.

33

Pob ymgeisydd yn ôl rhyw cyfreithiol mewn %

Merched	47.5%
Dynion	52.2%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	0.3%
Cyfanswm	100%

33 a

Canlyniadau recriwtio yn ôl rhyw cyfreithiol mewn %

Canlyniad	Merched	Dynion	Anhysbys	Cyfanswm
Caewyd	55.6%	44.4%	0.0%	100%
Penodwyd	64.3%	33.6%	2.1%	100%
Ar y gweill	49.2%	49.7%	1.0%	100%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	50.0%	50.0%	0.0%	100%
Derbyniwyd y cynnig	30.0%	60.0%	10.0%	100%
Gwrthodwyd y cynnig	75.0%	25.0%	0.0%	100%
Agored	47.6%	52.4%	0.0%	100%
Aflwyddiannus	45.0%	55.0%	0.0%	100%
Tynnu'n ôl	55.8%	44.2%	0.0%	100%
Cyfanswm	47.5%	52.2%	0.3%	100%

34

Pob ymgeisydd yn ôl anabledd mewn %

Anabl	10.9%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	5.7%
Dim anabledd hysbys	83.3%
Cyfanswm	100%

34 a

Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd mewn %

Canlyniad	Anabl	Ddim eisiau ateb	Dim gwybodaeth	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
Caewyd	11.1%	11.1%	77.8%	0.0%	100%
Penodwyd	11.9%	8.4%	77.6%	2.1%	100%
Ar y gweill	12.8%	4.6%	81.5%	1.0%	100%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	100%
Derbyniwyd y cynnig	0.0%	0.0%	90.0%	10.0%	100%
Gwrthodwyd y cynnig	16.7%	8.3%	75.0%	0.0%	100%

Agored	9.5%	4.8%	85.7%	0.0%	100%
Aflwyddiannus	10.5%	5.3%	84.2%	0.0%	100%
Wedi tynnu'n ôl	13.0%	3.9%	83.1%	0.0%	100%
Cyfanswm	10.9%	5.4%	83.3%	0.3%	100%

35

Pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd mewn %

Grŵp ethnig lleiafrifedig	43.7%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	4.7%
Gwyn	51.8%
Cyfanswm	100%

35 a

Canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd mewn %

Canlyniad	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Gwyn	Ddim eisiau ateb	Anhysbys	Cyfanswm
Caewyd	11.1%	77.8%	11.1%	0.0%	100%
Penodwyd	11.9%	83.2%	2.8%	2.1%	100%
Ar y gweill	47.7%	47.2%	4.1%	1.0%	100%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100%
Derbyniwyd y cynnig	40.0%	40.0%	10.0%	10.0%	100%
Gwrthodwyd y cynnig	13.9%	86.1%	0.0%	0.0%	100%
Agored	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	100%
Aflwyddiannus	47.6%	48.1%	4.3%	0.0%	100%
Wedi tynnu'n ôl	20.8%	74.0%	5.2%	0.0%	100%
Cyfanswm	43.7%	51.8%	4.2%	0.3%	100%

Dyrchafiadau

Mae'r wybodaeth hon yn cynnwys dyrchafiadau gyda dyddiadau cau rhwng 31 Gorffennaf 2024 a 31 Ionawr 2025, fodd bynnag, nid oedd llawer o'r cyfleoedd dyrchafu ac ailraddio ar gael yn ystod y cyfnod hwn oherwydd ymarfer ailstrwythuro a gynhaliwyd yn y brifysgol gyfan.

Ymgeisiodd cyfanswm o **29 aelod staff am ddyrchafiad**, ac o'u plith roedd cais **27** ohonynt am ddyrchafiad yn llwyddiannus a chais **2** ohonynt yn aflwyddiannus.

36

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl rhyw mewn %

Rhyw	% y ceisiadau
Merched	58.6%
Dynion	41.4%
Cyfanswm	100%

37

Canlyniadau ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl rhyw mewn %

Canlyniad	Merched	Dynion	Cyfanswm
Llwyddiannus	55.2%	37.9%	93.1%
Aflwyddiannus	3.4%	3.4%	6.9%
Cyfanswm Llawn	58.6%	41.4%	100%

38

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl anabledd mewn %

	% y ceisiadau
Anabl	20.7%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	6.9%
Dim anabledd hysbys	72.4%
Cyfanswm	100%

39

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl anabledd mewn %

Canlyniad	Anabl	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
Llwyddiannus	69.0%	6.9%	17.2%	93.1%
Aflwyddiannus	3.4%	0.0%	3.4%	6.9%
Cyfanswm Llawn	72.4%	6.9%	20.7%	100%

40

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl ethnigrwydd mewn %

	% y ceisiadau
Grŵp ethnig lleiafrifedig	17.2%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	3.4%
Gwyn	79.3%
Cyfanswm	100%

41

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl ethnigrwydd mewn %

Canlyniad	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
Llwyddiannus	13.8%	3.4%	75.9%	93.1%
Aflwyddiannus	3.4%	0.0%	3.4%	6.9%
Cyfanswm	17.2%	3.4%	79.3%	100%

42

Ceisiadau am dyrchafiad yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

	% y ceisiadau
Llawn amser	75.9%
Rhan amser	24.1%
Cyfanswm	100%

43

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

Canlyniad	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Llwyddiannus	69.0%	24.1%	93.1%
Aflwyddiannus	6.9%	0.0%	6.9%
Cyfanswm	75.9%	24.1%	100%

Staff a adawodd

Yn ystod blwyddyn academaidd 2024 – 2025, **gadawodd 465 o aelodau staff eu cyflogaeth yn y brifysgol, sy'n cyfateb i 21% o'r holl staff** (o'r cyfanswm o 2184 o staff a oedd yn gyflogedig yn ystod y cyfnod).

O blith yr holl staff a adawodd:

Roedd 66% yn ferched, 34% yn ddynion.

Nododd 8% eu bod yn anabl.

Nododd 13.3% eu bod o grwpiau ethnig lleiafrifedig.

44

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

Rheswm dros adael	% y rhai a adawodd	Nifer
Terfyn contract cyfnod penodol	41.2%	189
Ymddiswyddo	20.9%	96
Ymddeol	3.3%	15
Diswyddo/diswyddo gwirfoddol	34%	156
Rheswm arall dros golli gwaith	0.2%	1
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	1.3%	6
Marwolaeth	0.4%	2
Cyfanswm	100%	465

45

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a rheswm dros adael yn ôl % o'r cyfanswm

Rheswm dros adael	Merched	Dynion	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	26.0%	14.6%	40.6%
Ymddiswyddo	15.9%	4.7%	20.6%
Ymddeol	1.5%	1.7%	3.2%
Diswyddo gwirfoddol	21.5%	12.0%	33.5%
Rheswm arall dros golli gwaith	0.2%	0.0%	0.2%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	0.4%	0.9%	1.3%
Marwolaeth	0.4%	0.0%	0.4%
Cyfanswm	66.0%	34.0%	100%

46

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl rhywedd a rheswm dros adael fel % o bob rheswm

Rheswm dros adael	Merched	Dynion	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	64.0%	36.0%	100%
Ymddiswyddo	77.1%	22.9%	100%
Ymddeol	46.7%	53.3%	100%
Diswyddo gwirfoddol	64.1%	35.9%	100%
Rheswm arall dros golli gwaith	100.0%	0.0%	100%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	33.3%	66.7%	100%
Marwolaeth	100.0%	0.0%	100%
Cyfanswm	66.0%	34.0%	100.0%

47

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd a rheswm dros adael yn ôl % o'r cyfanswm

Rheswm dros adael	Anabl	Dim anabledd hysbys	Gwell gennyf beidio dweud	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	2.4%	36.8%	1.5%	40.6%
Ymddiswyddo	0.6%	17.6%	2.4%	20.6%
Ymddeol	0.2%	2.8%	0.2%	3.2%
Diswyddo gwirfoddol	4.5%	27.7%	1.3%	33.5%
Rheswm arall dros golli gwaith	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	0.2%	0.9%	0.2%	1.3%
Marwolaeth	0.0%	0.2%	0.2%	0.4%
Cyfanswm	8.0%	86.0%	6.1%	100%

48

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl anabledd a rheswm dros adael fel % o bob rheswm

Rheswm dros adael	Anabl	Dim anabledd hysbys	Gwell gennyf beidio dweud	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	5.8%	90.5%	3.7%	100%
Ymddiswyddo	3.1%	85.4%	11.5%	100%
Ymddeol	6.7%	86.7%	6.7%	100%

Diswyddo gwirfoddol	13.5%	82.7%	3.8%	100%
Rheswm arall dros golli gwaith	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	16.7%	66.7%	16.7%	100%
Marwolaeth	0.0%	50.0%	50.0%	100%
Cyfanswm	8.0%	86.0%	6.1%	100%

49

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd a rheswm dros adael yn ôl % o'r cyfanswm

Rheswm dros adael	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	9.2%	1.2%	30.1%	40.6%
Ymddiswyddo	2.6%	0.6%	17.4%	20.6%
Ymddeol	0.2%	0.2%	2.8%	3.2%
Diswyddo gwirfoddol	1.3%	0.8%	31.4%	33.5%
Rheswm arall dros golli gwaith	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%
Marwolaeth	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%
Cyfanswm	13.3%	3.0%	83.7%	100%

50

Yr holl staff a adawodd y brifysgol yn ôl ethnigrwydd a rheswm dros adael fel % o bob rheswm

Rheswm dros adael	Grŵp ethnig lleiafrifedig	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Cyfanswm
Terfyn contract cyfnod penodol	22.8%	3.2%	74.1%	100%
Ymddiswyddo	12.5%	3.1%	84.4%	100%
Ymddeol	6.7%	6.7%	86.7%	100%
Diswyddo gwirfoddol	3.8%	2.5%	93.6%	100%
Rheswm arall dros golli gwaith	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Arall (yn cynnwys diswyddo ac afiechyd)	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Marwolaeth	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Cyfanswm	13.3%	3.0%	83.7%	100%

Gwreiddio Cydraddoldeb

Mae hyfforddiant staff ym meysydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn agwedd sylfaenol ar ddarpariaeth hyfforddiant y Brifysgol, gan ein galluogi i feithrin cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau, dileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal.

Mae hyfforddiant cydraddoldeb hefyd yn fodiwl hanfodol sydd wedi'i gynnwys yn y gyfres hyfforddi orfodol y mae'n rhaid i bob aelod o staff ei chwblhau ar-lein bob dwy flynedd ac rydym hefyd yn cynnig hyfforddiant wyneb yn wyneb sy'n galluogi mynediad gwell i bawb.

Mae gennym raglen o hyfforddiant cydraddoldeb wedi'i chynllunio i ddiwallu anghenion staff ac i hyrwyddo gweithle cynhwysol:

- Mae pob aelod o staff newydd ei benodi yn cwblhau eu sesiwn sefydlu ar-lein trwy amgylchedd dysgu rhithwir Blackboard ac mae digwyddiad wyneb yn wyneb hefyd lle mae'r fantais ychwanegol o gael pobl i gwrdd â chydweithwyr newydd a thrafod y pynciau pwysig hyn. Fel rhan o'u sesiwn sefydlu, mae'n ofynnol i bob aelod o staff gwblhau pecyn hyfforddi gorfodol y Brifysgol o fewn mis cyntaf eu penodiad, mae'r rhain yn cynnwys y modiwl Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r modiwl hyfforddi Rhagfarn Anymwybodol hefyd.
- Mae Hyfforddiant Gorfodol yn cynnwys 8 modiwl y mae'n rhaid i staff eu cwblhau bob dwy flynedd. Mae Hyfforddiant Cydraddoldeb a Rhagfarn Anymwybodol wedi'u cynnwys fel craidd ynghyd â phethau fel lechyd a Diogelwch. Mae cyfraddau cwblhau yn cael eu monitro ac yn ystod y cyfnod adrodd cwblhaodd 81.7% o staff hyfforddiant gorfodol:

Dyma'r modiwlau hyfforddi gorfodol:

- Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Gweithle - 82.67%
- Rhagfarn Anymwybodol - 79.59%
- Iechyd a Diogelwch - 82.52%
- Hanfodion Diogelwch Gwybodaeth - 76.34%
- Atal (Gwrth-Radicalaiddio) - 83.39%
- Yr Iaith Gymraeg ym Mhrifysgol Bangor - 85.36%
- Gwrth-Wyngalchu Arian - 81.72%
- Cyflwyniad i Wrth-Dwyll - 81.96%

- Rydym hefyd yn cynnig hyfforddiant cydraddoldeb pwrpasol i ddiwallu anghenion grwpiau penodol o staff e.e. wardeiniaid myfyrwyr, Swyddogion Sabothol Undeb y Myfyrwyr, staff sy'n cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb a hyfforddiant wyneb yn wyneb i staff llaw.
- Datblygiad newydd ar gyfer 2026 yw cyflwyno teclyn Asesu Straen ynghyd â hyfforddiant i reolwyr ddatblygu eu dealltwriaeth a'u sgiliau o amgylch cael sgysiaid sy'n gysylltiedig â straen a'r 'sut i' gwblhau Asesiad Risg Straen.
- Darperir hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr ar ffurf gweithdai hanner diwrnod, rhai ar-lein a rhai wyneb yn wyneb, sy'n digwydd dair neu bedair gwaith y flwyddyn gyda sesiynau yn y Gymraeg a'r Saesneg. Mae'r hyfforddiant hwn bellach wedi'i ymgorffori yn Rhaglen Rheolwyr Bangor gan ei gwneud hi'n hanfodol bod pob rheolwr yn mynychu hyfforddiant cydraddoldeb manwl. Yn ystod y cyfnod adrodd, cwblhaodd 13 aelod o staff Hyfforddiant Cydraddoldeb wyneb yn wyneb i Reolwyr.
- Rhaid i staff sy'n ymwneud â'r broses Recriwtio a Dethol hefyd fynychu hyfforddiant penodol, mae hyn hefyd wedi'i gynnwys fel rhan sylfaenol o Raglen Rheolwyr Bangor ac yn ystod y cyfnod adrodd, cwblhaodd 42 o reolwyr yr hyfforddiant.

- Cyflwynwyd hyfforddiant i-act fel rhan o'n Rhaglen Iechyd a Llesiant yn 2023. Mae hon yn rhaglen a ddatblygwyd yn benodol i alluogi cyfranogwyr i ddeall a chefnogi iechyd meddwl a llesiant yn y gweithle. Yn ystod y cyfnod adrodd, mynychodd 37 o reolwyr y rhaglen hyfforddi undydd hon.
- Cyflwynwyd Hyfforddiant Ymwybyddiaeth o'r Menopos i Reolwyr yn ystod y cyfnod hwn a mynychodd 12 rheolwr y gweithdy.
- Yn ogystal, mae hyfforddiant pwrpasol ychwanegol wedi'i gynllunio a'i gyflwyno ar y canlynol: ymwybyddiaeth o bobl drawsryweddol, datblygu a chymryd rhan yn y Siarter Cydraddoldeb Hiliol, niwroamrywiaeth yn y gweithle - lanswyd rhwydwaith cymorth i staff a datblygwyd hyfforddiant i reolwyr.

Rydym yn ceisio gwau cydraddoldeb i lawer o'r hyfforddiant staff a ddarparwn ar draws llawer o bynciau, er enghraifft byddwn yn trafod addasiadau rhesymol yn ein hyfforddiant Rheoli Absenoldeb Salwch i reolwyr a Gweithdai Rheoli Perfformiad. Mae rhagfarn anymwybodol yn cael ei drafod yn fanwl yn ein hyfforddiant Recriwtio a Dethol yn ogystal ag yn y modiwl Rhagfarn Anymwybodol. Lle bynnag y bo modd, rydym yn cysylltu ac yn uno themâu dysgu yn ogystal â chael pynciau annibynnol.

Yn gynnar yn 2025, gan weithio ar y cyd â gwasanaethau digidol, fe wnaethom ddatblygu offeryn adrodd rheoli sy'n ein galluogi i weld mewn amser real. Pa elfennau o hyfforddiant gorfodol y mae staff wedi'u cwblhau. Gall staff gael mynediad at y data o'u porth hunanwasanaeth yn iTrent a gall rheolwyr gael mynediad at y data cwblhau ar gyfer staff yn eu meysydd priodol. Mae hyn yn ei gwneud hi'n llawer haws olrhain a monitro cyfraddau cwblhau ac mae wedi codi pwysigrwydd a gwelededd yr hyfforddiant sy'n cynnwys Amrywiaeth yn y Gweithle a Rhagfarn Anymwybodol. Rydym yn adrodd y data hwn i Fwrdd Gweithredol a Chyngor y Brifysgol yn rheolaidd.

Asesiadau Effaith Cydraddoldeb

Mae templed y ffurflen Asesiad Effaith Cydraddoldeb ddiwygiedig a'r canllawiau cysylltiedig yn parhau i gael eu defnyddio gan reolwyr ar draws y brifysgol gyfan.

Mae hyfforddiant ar gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb wedi cael ei ymgorffori i'r gweithdy hanner diwrnod 'Cydraddoldeb i Reolwyr' ac mae ffurflen dempled yr Asesiad Effaith Cydraddoldeb a'r canllawiau wedi eu cyhoeddi ar dudalennau gwe yr adran Adnoddau Dynol.

Gwaith Achos Staff

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2024 – 2025 rheolodd yr adran Adnoddau Dynol y gwaith achos ffurfiol canlynol:

Achosion gallu ffurfiol:

- 13 achos**, o'r rhain
- 5 gwryw, 8 benyw.
- 12 aelod staff gwyn.

- 9 Dim anabledd hysbys, 0 gwybodaeth wedi'i gwrthod, 4 wedi datgan anabledd

Achosion disgyblu ffurfiol:

6 achos, o'r rhain

- 3 gwryw, 3 benyw.

- 6 aelod staff gwyn.

- 3 Dim anabledd hysbys, , 1 gwybodaeth wedi'i gwrthod, 2 wedi datgan anabledd

Cwynion ffurfiol:

5 achos, o'r rhain

- 3 benyw, 2 wryw

- 5 aelod staff gwyn.

- 2 Dim anabledd hysbys, 3 wedi datgan anabledd.

Achosion prawf ffurfiol (prawf yn methu):

Un.



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

Paratowyd a chyhoeddwyd gan adran Adnoddau Dynol Prifysgol Bangor a'i gymeradwyo gan y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles.