Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol – Atodiad 1

Adroddiad Blynyddol yn erbyn amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 – 2028

Cynnydd hyd at fis Mawrth 2025

CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2024 – 2028

AMCANION A BLAENORIAETHAU

Amcan Strategol 1 - **y Brifysgol gyfan** Creu cymuned gynhwysol sy'n dathlu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn darparu amgylchedd diogel ac iach lle caiff pawb ei drin gydag urddas a pharch. Byddwn yn darparu mynediad cyfartal, hawliau cyfartal a chyfiawnder cyfartal i bawb. Byddwn yn hyrwyddo parch at hawliau a rhyddid pobloedd amrywiol a'u syniadau, eu cefndiroedd a'u dulliau o geisio gwybodaeth a dealltwriaeth.		
	Blaenoriaethau	**Cynnydd**
i.	Sicrhau bod ein holl staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid yn ymwybodol o'r cynllun hwn ac yn cymryd rhan weithredol yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn.	Mae **Strategaeth 2030** y brifysgol yn cynnwys cynhwysiant, cydraddoldeb ac amrywiaeth fel gwerthoedd craidd. Mae **Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024 – 2028** wedi ei gyhoeddi ar ein tudalennau gwe, mae ar gael i'r cyhoedd ac mae'n rhan o hyfforddiant gorfodol a hyfforddiant penodol i swyddi staff a myfyrwyr. Ceir cyfeiriadau at y cynllun mewn amrywiol bolisïau a gweithdrefnau. Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Llesiant sy'n berchen ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac yn goruchwylio ei weithrediad a chefnogir y pwyllgor gan y strwythur ehangach pwyllgorau. Mae digwyddiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac erthyglau yn y Bwletin Staff yn atgoffa staff amdano'n achlysurol trwy gydol y flwyddyn. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hefyd wedi ei ymgorffori mewn cynlluniau gweithredu sy'n gysylltiedig â siarteri e.e. Athena Swan a Chydraddoldeb Hil. Caiff ymwybyddiaeth staff o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ei fesur trwy'r Arolwg Staff.
ii.	Darparu amgylchedd diogel, heb unrhyw aflonyddu, i bawb.	Mae Strategaeth Diogelwch ar y Campws wedi ei lunio. Mae gan y brifysgol Dîm Diogelwch hyfforddedig sydd wedi arwain ymgyrch ddiweddar i godi ymwybyddiaeth ac atal aflonyddu ar y campws. Arweiniad ar lawlyfr iechyd a diogelwch a chanllaw diogelwch myfyrwyr. Adroddiad a thudalennau gwe ar wahân (un i staff, un i fyfyrwyr) i alluogi adrodd am bob math o aflonyddu naill ai mewn ffordd sy'n arwain at gefnogaeth neu'n ddienw.

		Rydym yn darparu gwasanaeth i ymateb i gamymddwyn rhywiol, ymddygiad treisgar ac aflonyddu i fyfyrwyr.
iii.	Creu cymuned Prifysgol Bangor sy’n cefnogi iechyd meddwl cadarnhaol a lles ein staff a’n myfyrwyr.	Addewid amser i siarad, oriau llesiant, Bangor Egnïol, Lolfa Menopos
iv.	Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi eu gwreiddio yn natblygiad ein holl strategaethau a’u bod yn ystyriaeth allweddol gan grwpiau sy’n gwneud penderfyniadau yn y brifysgol tra’n parhau i hyrwyddo’r defnydd o asesiadau effaith cydraddoldeb i wella ansawdd y penderfyniadau a wneir.	Camau gweithredu yng Nghynllun Gweithredu Arian Athena Swan a Chynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil: Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil 1.1.2 Sicrhau cydymffurfiaeth â safon Asesiadau Effaith Cydraddoldeb Prifysgol Bangor, sef y bydd pob polisi neu strategaeth graidd newydd neu a adolygir yn cynnwys asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb sy'n rhoi sylw dyledus i'r effaith ar staff a myfyrwyr o grwpiau ethnig lleiafrifol.
v.	Cryfhau ymwybyddiaeth ein harweinwyr, y rhai sy’n gwneud penderfyniadau a'n staff ynglŷn â chydraddoldeb, amrywiaeth ac arfer gorau cynhwysiant. Sicrhau amrywiaeth gynrychioliadol mewn llywodraethu, rheolaeth ac arweinyddiaeth.	Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil: 1.5 Cymryd camau i wella amrywiaeth ethnig llywodraethiant, arweinyddiaeth a chyrff gwneud penderfyniadau i adlewyrchu’n well ein poblogaethau o staff a myfyrwyr. 1.5.1 Cyflwyno gweithredu cadarnhaol mewn perthynas â hysbysebu hil/ethnigrwydd a recriwtio aelodau i'r Senedd a phwyllgorau eraill, gan adeiladu ar arferion presennol gydag aelodau’r Cyngor. Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil a Chynllun Gweithredu Arian Athena Swan: 1.5.2 Datblygu cynllun mentora dwyffordd rhwng aelodau'r Bwrdd Gweithredol a myfyrwyr-fentoriaid cyflogedig sydd â nodweddion gwarchodedig gan gynnwys hil/ethnigrwydd. (Cynllun Gweithredu Arian Athena Swan 1.1.2).
vi.	Cynyddu hygyrchedd i bawb ar draws ystâd y brifysgol, yn gorfforol ac yn ddigidol.	Ailsefydlu ac adolygu cylch gorchwyl y Gweithgor Mynediad Cynhwysol a'r Gweithgor Hygyrchedd Digidol.
vii.	Adolygu a gwella’r wybodaeth rydym yn ei chasglu a’i chadw am bobl gyda nodweddion gwarchodedig, gan gynnwys data croestoriadol, er mwyn gallu gwneud penderfyniadau gwybodus a sicrhau gwell dealltwriaeth o’r anghenion a’r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu.	Cyflwynir dadansoddiad o brofiad a chanlyniadau myfyrwyr gyda nodweddion gwarchodedig trwy ein datganiad canlyniadau graddau, adroddiad dosbarthiad graddau, adroddiad profiad myfyrwyr, adroddiad dal gafael ar fyfyrwyr ac adroddiad cyflogadwyedd. Cyflwynir dadansoddiad yn ôl grŵp nodweddion gwarchodedig hefyd trwy ein dangosfyrddau canlyniadau graddedigion a phrofiad myfyrwyr. Mae’r dangosfwrdd Athena Swan a’r dangosfwrdd cydraddoldeb hil wedi eu darparu i ddefnyddio data i gefnogi'r cymwysiadau hyn, gyda nod tymor hwy o gynhyrchu dangosfwrdd cydraddoldeb cynhwysfawr i ehangu adrodd er mwyn cefnogi adrodd yn flynyddol ar gydraddoldeb i fyfyrwyr a staff.

		Mae project Taith y Myfyriwr yn parhau i fod yn nod datblygu hirdymor; mae dau ddangosfwrdd wedi eu defnyddio fel rhan o'r nod o ddadansoddi gwahanol gydrannau o daith y myfyriwr gyda phwyslais ar nodweddion gwarchodedig (profiad myfyrwyr a chanlyniadau graddedigion), ac mae'r adroddiadau blynyddol a nodwyd uchod yn parhau i gael eu cynhyrchu i gefnogi cynllunio gweithredu i fonitro a gwella profiad a chanlyniadau'r gwahanol grwpiau nodweddion. Mae'r Tîm Cynllunio bellach yn cynhyrchu adroddiad blynyddol ar ddata cydraddoldeb myfyrwyr. Gellir dod o hyd i hwn ar ein gwefan yma ar ôl ei gyhoeddi: https://www.bangor.ac.uk/humanresources/equalitydiversity/policy_intro.php.cy
viii.	Cefnogi cysylltiadau da ar y campws a gwneud penderfyniadau cymesur o ran rhyddid i lefaru, aflonyddu a gwahaniaethu ac mewn ymateb i ddigwyddiadau.	Wedi ei gynnwys yn y gweithdy hyfforddi cydraddoldeb i reolwyr. Diwygiwyd y Cod Ymarfer ar Ryddid i Lefaru yn 2024.
ix.	Sicrhau bod data a pholisïau caffael ar waith i ddangos amrywiaeth yn y maes caffael.	Cyfeirir at y safon gydraddoldeb yn y Strategaeth Gaffael ac mae'n gysylltiedig ag amcanion cyfrifoldebau corfforaethol a chymdeithasol y brifysgol. Bydd Prifysgol Bangor yn rhoi sylw dyledus i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus wrth gaffael gwaith, nwyddau a gwasanaethau. Gwneir hyn trwy restr wirio caffael cynaliadwy'r brifysgol, sy'n ei gwneud yn ofynnol i gomisiynwyr ystyried materion cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth baratoi manylebau.
x.	Sicrhau dealltwriaeth eang o'r berthynas rhwng cydraddoldeb a'n strategaeth gynaliadwyedd a'n strategaeth genhadaeth ddinesig.	Wedi ei nodi yn Strategaeth 2030 y brifysgol. Parhaus.
xi.	Gwobr Arian Athena Swan – sicrhau bod ein cynllun gweithredu yn cael ei gyflawni.	Mae'r timau hunanasesu Athena Swan bellach wedi cael eu gwneud yn Grŵp Gwaith Athena Swan ac maent yn cyfarfod bob mis Tachwedd i werthuso'n feirniadol y cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu.
xii.	Siarter Cydraddoldeb Hil – ymgeisio am wobr efydd a sicrhau bod ein cynllun gweithredu newydd yn cael ei gyflawni.	Dyfarnwyd gwobr efydd Siarter Cydraddoldeb Hil i'r brifysgol ym mis Ebrill 2025. Mae'n wobr 5 mlynedd. Er mwyn sicrhau bod ymrwymiadau'r cynllun gweithredu'n cael eu cyflawni, bydd y tîm hunanasesu'n cael ei droi'n Weithgor Siarter Cydraddoldeb Hil i oruchwylio'r ddarpariaeth.
xiii.	Fel 'Cyflogwr' Hyderus o ran Anabledd, parhau i adolygu a gwella'r gefnogaeth a ddarparwn i staff, myfyrwyr a darpar staff a myfyrwyr sydd ag	Nododd 9.1% o staff eu bod yn anabl. Darperir addasiadau rhesymol i bob aelod staff (nid dim ond staff sy'n nodi eu bod yn anabl) i alluogi pawb i gyrraedd eu llawn botensial yn y gwaith.

	anableddau trwy gael gwared â rhwystrau i gyflogaeth ac astudio, yn unol â'r model cymdeithasol o anabledd.	

Amcan Strategol 2 - **Canolbwyntio ar Fyfyrwyr** Darparu amgylchedd dysgu a byw cynhwysol, cefnogol a diogel i'r holl fyfyrwyr. Byddwn yn hyrwyddo ac yn hybu amrywiaeth ac yn creu cymuned amlddiwylliannol a dwyieithog o oddefgarwch, urddas a pharch i roi profiad ystyrlon a phwrpasol i fyfyrwyr. Byddwn yn parhau i weithio tuag at ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal.		
	Blaenoriaethau	**Cynnydd**
i.	Denu myfyrwyr - gwella ein hamlygrwydd fel lle cynhwysol a chefnogol i astudio, gan sicrhau ein bod yn darparu cynrychiolaeth amrywiol o'r brifysgol fel lle i astudio i ddarpar fyfyrwyr er mwyn dangos ein hamrywiaeth, e.e. mewn diwrnodau agored.	Rydym wedi datblygu Strategaeth Farchnata a Chyfathrebu newydd sy'n cynnwys y canlynol: • Rydym wedi buddsoddi mewn ffotograffau newydd sy'n dangos amrywiaeth ein poblogaeth myfyrwyr ac rydym yn lansio tudalennau gwe newydd ym mis Chwefror. • Rydym wedi lansio Cynllun Llysgenhadon Myfyrwyr ac mae gennym bellach fwy na 300 o fyfyrwyr, o bob cwr o'r gymuned gyfan, sy'n cynrychioli'r brifysgol mewn diwrnodau agored, ffeiriau a digwyddiadau recriwtio allweddol eraill. • Rydym wedi cynyddu ein cynnwys fideo a'n presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol, gan ddangos eto amrywiaeth ein cymuned. Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil: 1.4.4 Cynnwys ymrwymiad Prifysgol Bangor i'r Siarter Cydraddoldeb Hil ar dudalennau gwe'r brifysgol. 1.4.5 Ymgorffori aelodaeth o'r Siarter Cydraddoldeb Hil a gwaith ym maes cydraddoldeb hil fel rhan o'r gwaith datblygu brand.
ii.	Datblygu a darparu addysgu, dysgu ac asesu cynhwysol. Cefnogi gwaith y Rhwydwaith Dad-drefedigaethu.	Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil a Chynllun Gweithredu Arian Athena Swan: 4.1 Ymgorffori arferion addysgu a dysgu cynhwysol ar draws y brifysgol, trwy'r Cynllun Gweithredu Ymarfer Cynhwysol wrth Addysgu a Dysgu, i sicrhau bod gan fyfyrwyr ymdeimlad o berthyn a chynrychiolaeth yn eu sefydliad (Blaenoriaeth 4 Cynllun Gweithredu Gwobr Arian Athena Swan).

		4.3 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'r ysgolion (Cynllun Gweithredu Gwobr Arian Athena Swan 4.2.4) Mae Grŵp Dad-drefedigaethu gweithredol yn gweithio ar y mater hwn, gydag aelodau o ysgolion academaidd ar draws y brifysgol.
iii.	Parhau i ddarparu a blaenoriaethu gwasanaethau lles o ansawdd uchel i fyfyrwyr, e.e. cynlluniau cefnogi dysgu personol, cwnsela.	Rydym yn parhau i ddarparu gwasanaethau lles o ansawdd uchel. Yn y flwyddyn academaidd 2023 – 24, roedd **2,228** o fyfyrwyr **wedi cofrestru** gyda'r Gwasanaethau Anabledd, o blith y rhain, roedd **gan 2,107** ohonynt Gynllun Cefnogi Dysgu Personol. Mae Strategaeth Iechyd Meddwl a Lles dan Arweiniad Myfyrwyr 2023 – 2025 wedi cael ei lunio.
iv.	Monitro dal gafael ar fyfyrwyr a phrofiad myfyrwyr i ddeall a chael gwared â rhwystrau i alluogi myfyrwyr i gwblhau eu hastudiaethau a chyflawni cymaint â phosib.	Cyflwynir dadansoddiad yn ôl grŵp nodweddion myfyrwyr yn ein hadroddiad blynyddol ar ddal gafael ar fyfyrwyr, gyda'r nod o ganolbwyntio ar fylchau mewn dal gafael ar fyfyrwyr sy'n gysylltiedig ag ethnigrwydd ac amddifadedd fel rhan o ymchwiliad manwl i'r data, gan gynnwys croestoriadau rhwng y grwpiau. Cyflwynir grwpiau nodweddion gwarchodedig myfyrwyr hefyd yn ein hadroddiadau profiad myfyrwyr sy'n cynnwys canlyniadau'r Arolwg Myfyrwyr Cenedlaethol, yr Arolwg Ôl-radd Hyfforddedig a'r Arolwg Ymchwil Ôl-radd. Mae'r dangosfwrdd profiad myfyrwyr hefyd yn darparu dadansoddiad yn ôl grwpiau nodweddion myfyrwyr. Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil: 4.4 Gwella ein cefnogaeth academaidd a bugeiliol i fyfyrwyr o grwpiau ethnig lleiafrifol, gan ddatblygu ymyriadau sydd wedi eu hanelu'n benodol at leihau'r bylchau yn y gyfradd parhad. 4.4.1 Recriwtio arweinwyr cyfoed a llysgenhadon myfyrwyr sy'n cynrychioli'r corff amrywiol o fyfyrwyr i gynyddu'r ymdeimlad o berthyn o fewn disgyblaethau i fyfyrwyr o grwpiau ethnig lleiafrifol. 4.4.2 Datblygu cynlluniau gweithredu ar lefel ysgol i dargedu bylchau mewn cyfraddau parhad i fyfyrwyr o grwpiau ethnig lleiafrifol yn seiliedig ar ddata ar lefel ysgol.

v.	Dadansoddi a deall y bwlch rhwng dyfarnu myfyrwyr a nodi camau gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau canlyniad.	Cyflwynir nodweddion myfyrwyr fel rhan o'n hadroddiad dosbarthiadau graddau blynyddol, a'n datganiad canlyniadau graddau i nodi bylchau dyfarnu ac fel sail i gynlluniau gweithredu. Mae dangosfyrddau wedi cael eu cynhyrchu i nodi bylchau dyfarnu rhywedd ac ethnigrwydd i gefnogi ceisiadau Athena Swan a'r Siarter Cydraddoldeb Hil, gan wella mynediad at y data a chefnogi cynlluniau gweithredu. Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil: 4.2 Lleihau'r bwlch dyfarnu yn ôl ethnigrwydd. 4.2.1 Penodi arweinydd academaidd yn y brifysgol i ddatblygu ac arwain y cynllun addysgu a dysgu cynhwysol (0.2 CALI CELT/arweinydd addysgu a dysgu) gan gynnwys hwyluso'r gwaith o leihau'r bwlch dyfarnu yn ôl ethnigrwydd.
vi.	Darparu cefnogaeth cyflogadwyedd a gyrfaol o ansawdd uchel.	Lluniwyd Cod Ymarfer Addysg, Gwybodaeth a Chyfarwyddyd Gyrfaol yn 2024.
vii.	Dileu pob math o aflonyddu.	Adroddiad a chefnogaeth i dudalennau gwe'r Polisi Aflonyddu Myfyrwyr – dolen i ddogfennau gwe. Strategaeth Atal Camymddygiad Rhywiol a Chefnogi. Hyfforddiant i wyliedyddion, mynd rhagddo'n barhaus ac yn cael ei ddatblygu ymhellach yn y flwyddyn i ddod.
viii.	Mynd i'r afael â thrais yn erbyn merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol	Camymddygiad rhywiol, trais a'r Gweithgor Aflonyddu
ix.	Darparu system ofal bugeiliol/tiwtoriaid personol ragorol.	Rydym wedi datblygu canllaw cyfeirio (Canllaw Cyfeirio | Prifysgol Bangor) i helpu staff wrth gefnogi myfyrwyr. Mae'r canllaw ar-lein hwn yn cynnwys gwybodaeth am broblemau myfyrwyr, gan gynnwys gweithdrefnau cyfeirio i'w dilyn yn achos amrywiol broblemau. Y nod yw sicrhau cysondeb yn y wybodaeth a ddarperir i fyfyrwyr ac osgoi oedi wrth nodi sut i gyfeirio myfyrwyr os nad yw aelodau staff yn siŵr beth yw'r ffordd orau o fynd i'r afael â phroblem. Rydym wedi datblygu hyfforddiant tiwtoriaid personol eleni, gyda dros 100 o staff wedi eu hyfforddi hyd yma. **Canllaw Bywyd Myfyrwyr** - Cynhyrchwyd llyfr A5 gyda gwybodaeth i fyfyrwyr newydd a chalendr academaidd i'w ddosbarthu i fyfyrwyr newydd ym mis Medi. Mae'r llyfr, sydd ar gael yn ddwyieithog, yn cynnwys canllawiau maint poced i Wasanaethau Myfyrwyr ac yn dangos ein dull cyfannol o gyfathrebu sy'n

		cynnwys darparu gwybodaeth yn y cnawd, deunyddiau ar-lein a deunyddiau papur. Cynhaliwyd digwyddiadau **Ewch Amdani** yn semester 1 a semester 2 ar gampws Bangor a champws Wrecsam a oedd yn cynnwys hyrwyddo gwasanaethau cefnogi a lles myfyrwyr. Mae'r **Fforwm Uwch Diwtoriaid** yn cyfarfod 5 gwaith y flwyddyn, gydag uwch diwtoriaid o bob ysgol academaidd, yn ogystal â staff gweinyddu a gwasanaethau myfyrwyr, i rannu arfer gorau a thynnu sylw at unrhyw faterion/tueddiadau sy'n dod i'r amlwg o'r system gofal bugeiliol. Mae project **Cyfathrebu Tosturiol** wedi ei ddatblygu, gyda phwyslais ar adolygu arferion cyfathrebu cyfredol a phresennol trwy negeseuon e-bost awtomataidd a thempledi e-bost o bob cwr o'r brifysgol, er mwyn gwneud argymhellion ar sut y gellir addasu'r negeseuon hynny i fod yn fwy hygyrch a thosturiol. Wrth edrych ar arfer cyfredol, bydd y project yn datblygu canllawiau arddull i gynorthwyo cyfathrebu â myfyrwyr yn y dyfodol. Y nod yw bod hyn ar waith erbyn mis Gorffennaf 2025 gyda set glir o ganllawiau arddull yn ogystal ag adnodd hyfforddi y gellir ei ddefnyddio gan wahanol staff ar draws y brifysgol.

Amcan Strategol 3 - **Canolbwyntio ar staff**

Darparu amgylchedd gwaith cynhwysol i'r holl staff sy'n hyrwyddo gwerthoedd ac ymddygiad cadarnhaol fel rhan o ddiwylliant amrywiol galluogol, gan greu cymuned ddwyieithog o oddefgarwch, urddas a pharch.
Ein nod yw darparu cyflogaeth ac amgylchedd i ddenu a chadw gweithlu amrywiol. Byddwn yn parhau i weithio tuag at ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal, gan gynorthwyo staff i ffynnu mewn lle gwaith dwyieithog, cynhwysol ac amrywiol.

	Blaenoriaethau	**Cynnydd**
i.	Gwella ein hamlygrwydd fel lle cynhwysol a chefnogol i weithio ynddo.	Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil: 5.1.1 Datblygu pecynnau cynhwysol i ymgeiswyr sy'n dangos ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chydraddoldeb hil gan gynnwys datblygiadau yn y Cynllun Gweithredu Hil mewn perthynas â chefnogaeth i staff o grwpiau ethnig lleiafrifol. Camau Gweithredu'r Rhwydwaith LHDT+.

		Yn 2024, bu i ni hwyluso datblygiad Rhwydwaith Niwroamrywiaeth i staff.
ii.	Cynyddu amrywiaeth yn y gwaith trwy fod yn gyflogwr o ddewis, a denu, cadw a chefnogi grŵp amrywiol o staff ar bob lefel sefydliadol, gan fynd i'r afael â'r tan-gynrychiolaeth sy'n bodoli o blith yr uwch reolwyr ac yn yr uwch swyddi academaidd.	Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil: 5.1 Cynyddu amrywiaeth ein gweithlu o ran hil, yn enwedig yn y Gwasanaethau Proffesiynol, gan adolygu ein harferion presennol o ran recriwtio, dethol, dyrchafu ac ailraddio gyda phwyslais penodol ar sicrhau ein bod yn lleihau effaith rhagfarn a gwahaniaethu ar sail hil. (Cynllun Gweithredu Gwobr Arian Athena Swan 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3). (B2030 Blaenoriaeth Pobl, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant)
iii.	Nodi cyfleoedd a dileu rhwystrau sy'n seiliedig ar gyflogaeth wrth recriwtio a dyrchafu sy'n atal staff o bob cefndir rhag cyflawni eu potensial.	Cynllun Gweithredu Hil y Siarter Cydraddoldeb Hil a Chynllun Gweithredu Arian Athena Swan: 5.1.2 Treialu recriwtio dienw i swyddi yn y Gwasanaeth Proffesiynol (Cynllun Gweithredu Gwobr Arian Athena Swan 2.3.1).
iv.	Gwella cynhwysiant trwy reoli pobl yn well ar draws y brifysgol.	Adolygiad a hyfforddiant parhaus yn cael eu darparu i reolwyr ar recriwtio a dethol, rheoli absenoldeb salwch, cefnogi gallu a rheoli perfformiad. Asesiadau rheolaidd trwy'r broses adolygiad datblygu perfformiad.
v.	Hyrwyddo a hybu cefnogaeth gyson i weithwyr/ymarfer teulu-gyfeillgar/gweithio deinamig a darparu ar gyfer gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn unol ag arweinwyr y sector.	Mae'r brifysgol yn cynnig amrywiaeth o gynlluniau gwell e.e. taliadau absenoldeb mamolaeth gwell a chyfnod absenoldeb sydd ar gael o ddiwrnod cyntaf cyflogaeth. Polisi gweithio deinamig i alluogi staff i weithio o amrywiaeth o leoliadau yn y Deyrnas Unedig, os yw'r swydd yn caniatáu hynny. Caiff y nifer sy'n manteisio ar weithio deinamig ei adolygu yn ystod y flwyddyn academaidd 2025 – 2026 a chynhelir asesiad effaith ar gydraddoldeb.
vi.	Cymryd camau i leihau bylchau cyflog i grwpiau gwarchodedig ar bob lefel ym Mhrifysgol Bangor.	Adroddir yn flynyddol ar wybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, y bwlch cyflog ar sail anabledd a'r bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd ynghyd â chynllun gweithredu cysylltiedig.
vii.	Codi ymwybyddiaeth o gam-drin domestig a darparu cefnogaeth i staff sy'n dioddef cam-drin domestig.	Mae gwaith cwmpasu wedi dechrau i ddatblygu polisi neu becyn cymorth. Fodd bynnag, yn y cyfamser, cefnogir achosion gan swyddogion AD pwrpasol ar sail unigol.