



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

**Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol
2022 - 2023**



Rhagair



Fel y Dirprwy Is-ganghellor sydd â throsolwg dros Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Bangor, mae'n bleser gennyf gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ar gyfer blwyddyn academaidd 1 Awst 2022 - 31 Gorffennaf 2023. Dyma'r pedwerydd Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol oddi fewn i gyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.

Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, rydym wedi gweithio i sicrhau bod pwysigrwydd yr agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi bod yn cael ei ddyrchafu a'i wella ar draws yr holl strategaethau sefydliadol, gan ymgorffori ei hamcanion yn rhan greiddiol o bopeth a wnawn.

Mae'r Brifysgol yn hynod falch ein bod wedi ennill dyfarniad Arian Athena SWAN ar ôl gwneud cais sefydliadol ym mis Tachwedd 2023 i gydnabod ein gwaith a'n cynnydd yn y maes hwn. Mae gwaith yn mynd rhagddo ar draws y maes academaidd tuag at ennill dyfarniadau ychwanegol ar lefel ysgolion.

Rydym wedi hen gychwyn ar ein taith i fod yn brifysgol wrth-hiliol fel rhan o'r Siarter Cydraddoldeb Hil ac yn unol â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru. Bydd datblygu Cynllun Gweithredu ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil yn ein galluogi i wella ein dealltwriaeth o staff a myfyrwyr o gefndiroedd hil ac ethnig lleiafrifol a'u profiadau o weithio ac astudio ym Mangor. Yn ei dro, bydd hyn yn ein galluogi i gymryd camau mwy effeithiol ac wedi eu targedu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hil. Rydym yn bwriadu gwneud cais am ddyfarniad Efydd y Siarter Cydraddoldeb Hil ym mis Tachwedd 2024 i ddangos ein hymrwymiad i fod yn Brifysgol wrth-hiliol.

Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn parhau i ostwng, ac mae ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau (mis Mawrth 2023) bellach yn 5.6%, sy'n sylweddol is o gymharu â 10.8% yn 2019 pan ddechreuom adrodd ar hyn.

Dyma'r bedwaredd flwyddyn i ni adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd ac mae ein Bwlch Cyflog Ethnigrwydd canolrifol yn 4.3%, o fod yn -4.9% yn y flwyddyn flaenorol a dyma'r drydedd flwyddyn i ni adrodd ar y Bwlch Cyflog Anabledd ac mae ein Bwlch Cyflog Anabledd canolrifol yn 15.9%, i fyny o 15% yn y flwyddyn flaenorol. Er ein bod yn gwneud cynnydd da wrth leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, nid yw hynny'n wir o ran y bwlch cyflog ethnigrwydd a'r bwlch cyflog anabledd, ac rydym yn cydnabod fod angen gwneud rhagor ac rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â'r materion hynny a darparu profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol i holl staff a myfyrwyr y Brifysgol.

Gobeithiwn fod yr adroddiad a gyflwynir yma ynghyd â Chynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2024 – 2028, a lanswyd ym mis Mawrth, yn dangos ein hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rwy'n falch o'r gwaith y mae'r Brifysgol yn ei wneud i gryfhau a datblygu amrywiaeth a chynhwysiant, ond mae mwy i'w wneud, ac edrychaf ymlaen at gamau nesaf ein taith i fod yn Brifysgol gyfartal, amrywiol a chynhwysol.

Yr Athro Andrew Edwards

Dirprwy Is-Ganghellor a Chadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles

Cynnwys

1.....	Rhagair gan yr Athro Andrew Edwards
2.....	Cynnwys
3.....	Rhagarweiniad
5.....	Nodi a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol
6.....	Trosolwg o Weithgarwch y Brifysgol (mwy o wybodaeth yn Atodiad 1)
7.....	Strwythurau
9.....	Cipolwg ar y Staff
9.....	Oedran
14.....	Anabledd
17.....	Ethnigrwydd (Hil)
22.....	Rhywedd (Rhyw)
25.....	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Ethnigrwydd ac Anabledd
27.....	Crefydd, Cred a Diffyg Cred
28.....	Cyfeiriadedd Rhywiol
28.....	Traws
29.....	Beichiogrwydd a Mamolaeth a bod yn ystyriol o Deuluoedd
30.....	Recriwtio
33.....	Dyrchafiadau
35.....	Staff a Adawodd
38.....	Gwreiddio Cydraddoldeb ac Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb
39.....	Gwaith Achos Staff

Atodiad 1 - Cynnydd yn erbyn **Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024** sy'n sail i'r Cynllun Gweithredu (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

Mae gan Brifysgol Bangor, a sefydlwyd ym 1884, draddodiad hir o ragoriaeth academiaidd, a ffocws cryf ar brofiad myfyrwyr. Mae tua 10,500 o fyfyrwyr yn astudio gyda ni ar hyn o bryd ac mae ein haddysgu a'n hymchwil wedi'u grwpio'n ddeng Ysgol academiaidd o fewn tri Choleg. Yn ystod cyfnod adrodd yr adroddiad hwn roeddem yn cyflogi 2404 o staff yn y tri Choleg, yn yr wyth Gwasanaeth Proffesiynol ac yn Undeb y Myfyrwyr.

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

Fel Sefydliad Addysg Uwch mae gennym rwymedigaethau statudol o 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**, mae **dyletswyddau penodol** yng Nghymru sydd wedi'u 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 2022 - 2023. Mae'r wybodaeth a ddarperir yn ein cynorthwyo i gynnal 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 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 pob un o'r amcanion cydraddoldeb a nodir ym mlwyddyn olaf [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024](#). Cyhoeddwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2024 – 2028 yn ystod mis Mawrth 2024.

Yn **Atodiad 2** ceir yr Adroddiad Cydraddoldeb Myfyrwyr Blyneddol 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 25 o'r adroddiad hwn.

Nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Mae data monitro ynghylch proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr yn cael ei gasglu'n flynyddol drwy system cofnodion staff y Brifysgol (Agresso), y system recriwtio (Talentlink) a system recriwtio a chofnodion myfyrwyr yr Adran Gynllunio (Banner).

Mae cwestiynau am nodweddion gwarchoddedig staff wedi'u hymgorffori yn y broses recriwtio staff a chynhelir ymarferion glanhau data yn rheolaidd. Nid ydym yn gofyn i staff fel mater o drefn am eu statws priodasol neu bartneriaeth sifil er bod ganddynt yr opsiwn o ddewis nodi hynny.

O'r 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 y cyfnod adrodd dechreuodd y Brifysgol ar y broses o newid i system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd (iTrent) ac fel rhan o'r broses honno adolygwyd y data a gasglwn yn unol ag arferion gorau'r sector a chanllawiau gan Advance HE i sicrhau ei fod yn parhau i fod yn briodol ac ystyrlon.

Caiff yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 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 dilyn mae data cydraddoldeb ein staff yn ôl nodwedd warchoddedig ac yn ôl graddfa, math o rôl, math o gontract ac oriau gwaith. Mae pob adran yn dechrau gyda rhai pwyntiau o bwys wedi eu dilyn gan graffiau a siartiau. Os oes angen dadansoddi pellach, gellir gwneud hynny trwy ddefnyddio'r Tablau Data Agored sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn ar [dudalen we Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr adran Adnoddau Dynol](#)

Defnyddir data monitro i lywio cynnydd yn erbyn Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac i ddatblygu 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. Byddant hefyd yn bwysig wrth wneud ein cais am ddyfarniad fel rhan o'r Siarter Cydraddoldeb Hil, ac felly cânt eu hadolygu'n rheolaidd gan dimau hunanasesu ar lefel Prifysgol ac ar lefel Ysgolion.

Pwyntiau i'w nodi:

- Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r flwyddyn academaidd 1 Awst 2022 - 31 Gorffennaf 2023.
- 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'r data am Sefydliadau Addysg Uwch Cymru a'r Deyrnas Unedig a ddefnyddir at ddibenion cymharu o adroddiad Advance HE [Equality + higher education: Staff Statistical Report 2023](#)

Trosolwg o Weithgarwch y Brifysgol

Mae datblygiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant allweddol ym mlwyddyn academaidd 2022 – 2023 yn cynnwys:

Athena Swan

Yn ystod 22/23, ffurfiwyd tîm hunanasesu Athena Swan Prifysgol Bangor i ddatblygu cais am ddyfarniad Arian. Mae gan y tîm hunanasesu gynrychiolaeth o bob rhan o'r sefydliad o Ysgolion Academaidd, Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol ac Undeb y Myfyrwyr. Sefydlwyd gweithgorau i werthuso ac adolygu data, polisïau a diwylliant. Ochr yn ochr â'r gwaith ar y cais am ddyfarniad Arian sefydliadol, mae nifer o ysgolion wedi bod yn gweithio tuag at gyflwyno cais am ddyfarniad adrannol yn 2024. Mae gan chwech o'n hysgolion academaidd ddyfarniadau Efydd ar hyn o bryd.

Rydym yn parhau i gefnogi cydweithwyr benywaidd i fynychu rhaglen arweinyddiaeth Aurora Advance HE. Mae 16 aelod o staff benywaidd wedi cwblhau'r rhaglen ers 2020 pan ariannodd Prifysgol Bangor leoedd i ddechrau a llwyddodd saith i gwblhau'r rhaglen yn 2023.

Siarter 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 lleiafrifol). Mae tîm hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn cyfarfod bob deufis ac yn ystod yr haf cymerodd yr aelodau ran mewn hyfforddiant pwrpasol a ddarparwyd gan Advance HE sef 'Understanding Race and Racism: a programme for Leaders and Change Agents', ochr yn ochr ag aelodau Bwrdd Gweithredol Prifysgol Bangor. Yn ystod y cyfnod adrodd cafodd sawl gweithgor eu sefydlu i roi sylw i ddata, profiad staff, profiad myfyrwyr ac addysgu a dysgu gan edrych ar ddata meintiol ac ansoddol er mwyn nodi canfyddiadau allweddol/pryderon/blaenoriaethau a awgrymir ar gyfer y tîm hunanasesu sy'n cynllunio'r camau gweithredu ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil.

Hyderus o ran Anabledd

Ymunodd Prifysgol Bangor â'r Fforwm Anabledd Busnes ar 1 Ebrill 2023 i'n cefnogi yn ein hymrwymiad i wella'r hyn rydym yn ei gynnig a'r ddarpariaeth i weithwyr, myfyrwyr a rhanddeiliaid eraill sy'n anabl. I ddangos ein hymrwymiad, ein nod yw symud i fyny o lefel 1 sef 'Ymrwymedig' i lefel 2 sef 'Cyflogwr' o fewn cynllun Hyderus o ran Anabledd y Llywodraeth yn ystod hydref 2023.

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

Yn ystod y cyfnod adrodd, 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. Arweiniodd yr adolygiad at ddisodli'r Grŵp Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant blaenorol gyda 'Phwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles' lle trafodir materion lles ynghyd â materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Y Dirprwy Is-ganghellor, yr Athro Andrew Edwards sy'n cadeirio'r Pwyllgor a 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. Mae'r grŵp yn cwrdd bum 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 yr 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. Ei bwrpas 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.

GRŴP ATHENA SWAN.

Dan gadeiryddiaeth yr Athro Morag McDonald, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol dros Amrywiaeth a Chynhwysiant, dyma'r grŵp sy'n llywio ac yn coladu ceisiadau'r Brifysgol am wobrau Athena SWAN ar lefel Prifysgol gyfan ac ar lefel Ysgolion unigol.

Y SIARTER 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 lleiafrifol). Mae tîm hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn cyfarfod bob deufis.

Mae sawl gweithgor yn cael eu sefydlu i roi sylw i ddata, profiad staff, profiad myfyrwyr ac addysgu a dysgu gan edrych ar ddata meintiol ac ansoddol er mwyn nodi canfyddiadau allweddol/pryderon/blaenoriaethau a awgrymir ar gyfer y tîm hunanasesu sy'n cynllunio'r camau gweithredu ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil.

PWYLLGORAU CYDRADDOLDEB Y COLEGAU

Mae gan bob un o'r tri Choleg Bwyllgorau Cydraddoldeb wedi eu sefydlu sy'n cyfarfod yn rheolaidd. Mae'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn aelodau o'r pwyllgorau hyn yn ogystal ag aelodau o dimau hunanasesu Athena SWAN ac aelodau o dimau hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil.

Cafodd Pwyllgor Cydraddoldeb y Gwasanaethau Proffesiynol ei sefydlu'n ddiweddar.

HYRWYDDWYR CYDRADDOLDEB

Mae naw aelod o staff yn Hyrwyddwyr Cydraddoldeb dros bob rhan o'r Brifysgol. Maent yn 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 Aseidiadau 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 ar gais.

Y PWYLLGOR POBL A DIWYLLIANT

Sefydlodd Cyngor Prifysgol Bangor bwyllgor o'r enw Pwyllgor Pobl a Diwylliant. Ei gylch gwaith yw goruchwylio 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.

Cipolwg ar y Staff

1 Awst 2022 - 31 Gorffennaf 2023

Roedd **2404 o staff** (cyfrif pennau) yn cael eu cyflogi yn ystod y cyfnod

Oedran cyfartalog yr holl staff mewn blynyddoedd

Yr holl staff	=	44
Merched	=	43
Dynion	=	45

Rhywedd/Rhyw

Merched	59.0% (1419 o bobl)
Dynion	41.0% (985)

Crefydd, cred a diffyg cred

Dim crefydd	46.4%
Cristion	32.3%
Unrhyw grefydd neu gred arall	3.0%
Mwslim	1.5%
Bwdhydd	1.2%
Hindw	0.9%
Iddew	0.3%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	14.3%

Math o gontract

Penagored/Parhaol	58.9% (1416)
Cyfnod penodol	41.1% (988)

Math o swydd

ACADEMAIDD	33.3% (800)
PROFFESIYNOL	12.7% (306)
YMCHWIL	13.9% (335)
CEFNOGI	40.1% (963)

Anabledd

10.8%	Wedi nodi eu bod yn anabl (260)
83.6%	Dim anabledd (2009)

5.6% Gwell gennyf beidio â dweud (135)

Ethnigrwydd/Hil

9.6%	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol (231 o bobl)
89.2%	Gwyn (2145)
1.2%	Gwell gennyf beidio â dweud (28)

Cyfeiriadedd Rhywiol

77.7%	Heterorywiol neu syth
2.9%	Deurywiol
2.6%	Hoyw neu lesbiaidd
0.9%	Cyfeiriadedd rhywiol arall
15.9%	Mae'n well gennyf beidio â dweud

Traws

0.8%	Rhyw yn wahanol i'r hyn oedd ar enedigaeth
92.2%	Rhyw yr un peth ag yr oedd ar enedigaeth
7.0%	Mae'n well gennyf beidio â dweud

Llawn amser/Rhan amser

59.4% (1429)	Llawn amser
40.6% (975)	Rhan amser

O'r 972 o staff sy'n gweithio'n rhan amser mae

69.2% (675)	yn ferched
30.8% (300)	yn ddynion

Oedran

01

Oedran cyfartalog yr holl staff ar 1 Awst 2022

Yr holl staff	44 oed
Merched	43 oed
Dynion	45 oed

Ar 1 Awst 2022 oedran cyfartalog (cymedrig) yr holl staff oedd 44 oed, sy'n brin ddim newid ers i ni ddechrau cofnodi yn 2019 pan oedd yn 43.2 oed.

02

Yr holl staff yn ôl ystod oedran

Ystod oedran	% y staff
16 - 24	6.8%
25 - 34	20.3%
35 - 44	25.7%
45 - 54	23.9%
55 - 64	18.5%
65+	4.8%
Cyfanswm	100.0%

Mae'r gyfran uchaf o'n staff (25.7%) yn yr ystod oedran 35 – 44 am yr eildro o'r bron. Y grŵp oedran 45 – 54 oedd â'r nifer fwyaf o staff cyn hynny.

Yn flaenorol roeddem wedi gweld cynnydd bob blwyddyn yng nghyfran y staff yn y grŵp oedran 65+; o 3.2% ym mlwyddyn academaidd 2017 - 2018 i 5.4% yn 2020 – 2021, fodd bynnag yn y ddwy flynedd ddiwethaf mae hyn wedi gostwng i 4.7% y llynedd ac i 4.8% yn y cyfnod adrodd presennol.

03

Ystod oedran yn ôl rhywedd mewn %

Ystod oedran	Merched	Dynion	Cyfanswm
16 - 24	57.3%	42.7%	100.0%
25 - 34	61.5%	38.5%	100.0%
35 - 44	62.0%	38.0%	100.0%
45 - 54	59.4%	40.6%	100.0%
55 - 64	55.2%	44.8%	100.0%
65+	48.3%	51.7%	100.0%
Cyfanswm	59.0%	41.0%	100.0%

03 a**Ystod oedran yn ôl rhywedd yn ôl nifer**

Ystod oedran	Merched	Dynion	Cyfanswm Staff
16 - 24	94	70	164
25 - 34	300	188	488
35 - 44	383	235	618
45 - 54	341	233	574
55 - 64	245	199	444
65+	56	60	116
Cyfanswm	1419	985	2404

Gan fod mwyafrif staff y Brifysgol yn ferched (59%) nid yw'n syndod bod mwy o ferched na dynion ym mhob grŵp oedran, fodd bynnag, nid yw hyn yn wir yn y categori 65+.

04**Ystod oedran yn ôl graddfa mewn %**

Graddfa	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
G001	0.2%	0.3%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	1.1%
G002	2.9%	1.5%	1.2%	1.2%	1.6%	0.7%	9.1%
G003	0.4%	0.7%	0.7%	0.7%	1.0%	0.1%	3.7%
G004	0.4%	1.7%	1.3%	1.2%	0.6%	0.1%	5.4%
G005	1.0%	2.3%	1.6%	1.9%	1.2%	0.2%	8.3%
G006	1.7%	5.0%	3.9%	3.0%	2.1%	0.7%	16.4%
G007	0.2%	7.4%	9.1%	6.7%	4.3%	1.4%	29.1%
G008	0.0%	1.1%	4.1%	3.9%	2.9%	0.5%	12.4%
G009	0.0%	0.2%	3.2%	2.8%	2.4%	0.5%	9.1%
G010	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	1.1%
GP01	0.0%	0.0%	0.3%	1.1%	1.0%	0.2%	2.7%
GP02	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	0.2%	0.8%
GP03	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	0.0%	0.2%	0.5%
Cyfanswm	6.8%	20.3%	25.7%	23.9%	18.5%	4.8%	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	4	8	2	3	6	3	26
G002	70	37	29	29	38	16	219
G003	10	16	16	18	25	3	88
G004	9	42	31	30	14	3	129
G005	25	56	39	46	30	4	200
G006	41	121	93	73	51	16	395
G007	5	177	219	162	103	33	699
G008		26	99	93	69	12	299
G009		4	77	68	58	11	218
G010		1	1	12	13		27
GP01			7	27	25	5	64
GP02				8	6	5	19
GP03				2	5	1	8
Academyddion clinigol eraill			5	3	1	4	13
Cyfanswm	164	488	618	574	444	116	2404

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.

Rolau Graddfa 7 sydd â'r nifer fwyaf o staff o bell ffordd, gyda 29.1% yn gyffredinol.

05
Ystod oedran yn ôl math o swydd fel % o bob ystod oedran

Ystod oedran	ACADEMAID D	PROFFESIYNO L	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
16 - 24	1.2%	1.2%	15.9%	81.7%	100.0%
25 - 34	21.3%	4.7%	27.7%	46.3%	100.0%
35 - 44	38.8%	12.8%	17.2%	31.2%	100.0%
45 - 54	35.7%	22.3%	7.1%	34.8%	100.0%
55 - 64	43.5%	14.4%	5.0%	37.2%	100.0%
65+	48.3%	8.6%	4.3%	38.8%	100.0%
Cyfanswm	33.3%	12.7%	13.9%	40.1%	100.0%

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

Ystod oedran	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
16 - 24	5.7%	1.2%	6.8%
25 - 34	12.0%	8.3%	20.3%
35 - 44	9.8%	15.9%	25.7%
45 - 54	6.0%	17.8%	23.9%
55 - 64	5.4%	13.1%	18.5%
65+	2.3%	2.5%	4.8%
Cyfanswm	41.1%	58.9%	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	82.9%	17.1%	100.0%
25 - 34	59.0%	41.0%	100.0%
35 - 44	38.0%	62.0%	100.0%
45 - 54	25.3%	74.7%	100.0%
55 - 64	29.1%	70.9%	100.0%
65+	47.4%	52.6%	100.0%
Cyfanswm	41.1%	58.9%	100.0%

Yn yr ystod oedran 16-24 a 25-34 mae mwy o staff ar gontractau cyfnod penodol na chontractau parhaol. Yn yr ystod oedran 35-44, 45-54 a 55-64 mae mwy o staff ar gontractau parhaol na chontractau cyfnod penodol.

07**Ystod oedran yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %**

Ystod oedran	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
16 - 24	2.6%	4.2%	6.8%
25 - 34	13.2%	7.1%	20.3%
35 - 44	15.9%	9.8%	25.7%
45 - 54	16.3%	7.6%	23.9%
55 - 64	10.4%	8.0%	18.5%
65+	1.1%	3.7%	4.8%
Cyfanswm	59.4%	40.6%	100.0%

O'r holl staff mae 59.4% yn gweithio'n llawn amser a 40.6% yn gweithio'n rhan amser, cynnydd bychan yn nifer y gweithwyr llawn amser ers y llynedd (58.6%).

Ar draws pob Sefydliad Addysg Uwch yn y Deyrnas Unedig sy'n adrodd i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), mae 67.8% o staff yn gweithio'n llawn amser a 32.2% o staff yn gweithio'n rhan amser.

Mae mwy o staff llawn amser na staff rhan amser ym mhob categori oedran ar wahân i'r grwpiau oedran yn neupen y raddfa h.y. 16-24 a 65+ lle mae mwy o weithwyr rhan amser.

08

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

Ystod oedran	Merched	Dynion	Cyfanswm
16 - 24	6.1%	4.4%	10.5%
25 - 34	13.1%	4.4%	17.5%
35 - 44	18.3%	5.9%	24.2%
45 - 54	13.7%	5.0%	18.8%
55 - 64	13.4%	6.4%	19.8%
65+	4.6%	4.6%	9.2%
Cyfanswm	69.2%	30.8%	100.0%

Mae 64% o'n staff yn gweithio'n rhan amser (975 o bobl), ac o'u plith mae 69.2% (675) yn ferched a 30.8% (300) yn ddynion.

Mae mwy o ferched na dynion yn gweithio'n rhan amser ym mhob categori oedran ar wahân i 65+ lle mae'r ffigwr yn 4.6% ar gyfer y ddau ryw.

Anabledd

09

Yr holl staff yn ôl anabledd

Mae 260 aelod o staff wedi datgan eu bod yn anabl (10.8% o'r holl staff)

Anabl	10.8%
Dim anabledd hysbys	83.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	5.6%
Cyfanswm	100.0%

Mae 10.8% o staff Prifysgol Bangor wedi nodi eu bod yn anabl, sy'n gynydd parhaus flwyddyn ar ôl blwyddyn, i fyny o 10.7% yn y cyfnod adrodd diwethaf. Mae hyn yn cymharu â 6.8% ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig a 7.9% ar draws sefydliadau addysg uwch Cymru.

Mae nifer y staff sydd wedi dewis peidio â datgelu eu statws anabledd wedi cynyddu i 5.6% o 2.6% yn y cyfnod adrodd diwethaf.

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	0.2%
Byddar, neu gydag amhariad ar y clyw	0.3%
Gwahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd	3.4%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hir dymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	2.3%
Cyflwr, her neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder ysbryd, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	2.4%
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)	0.4%
Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu megis amhariad ar y lleferydd ac iaith neu gyflwr ar y sbectrwm awtistig	0.2%
Amhariad, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu nad yw wedi ei restru uchod	1.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	5.6%
Dim amhariad, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu hysbys	83.6%
Cyfanswm	100.0%

11

Anabledd yn ôl ystod oedran mewn %

	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65+	Cyfanswm
Anabl	1.3%	2.5%	2.9%	2.0%	1.5%	0.6%	10.8%
Dim anabledd hysbys	5.0%	16.7%	21.2%	20.6%	16.0%	4.1%	83.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	0.5%	1.1%	1.6%	1.2%	1.0%	0.2%	5.6%
Cyfanswm	6.8%	20.3%	25.7%	23.9%	18.5%	4.8%	100.0%

12

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

	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Anabl	6.1%	4.7%	10.8%
Dim anabledd hysbys	50.7%	32.8%	83.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	2.6%	3.0%	5.6%
Cyfanswm	59.4%	40.6%	100.0%

O'r 10.8% o staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl, mae 6.1% yn gweithio'n llawn amser a 4.7% yn gweithio'n rhan amser.

13

Anabledd yn ôl graddfa mewn %

Graddfa	Anabl	Dim anabledd hysbys	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
G001	0.1%	0.8%	0.2%	1.1%
G002	1.2%	6.7%	1.2%	9.1%
G003	0.5%	3.0%	0.2%	3.7%
G004	0.7%	4.2%	0.4%	5.4%
G005	1.4%	6.6%	0.3%	8.3%
G006	2.3%	13.0%	1.1%	16.4%
G007	2.8%	25.0%	1.3%	29.1%
G008	0.8%	11.1%	0.5%	12.4%
G009	0.7%	8.0%	0.4%	9.1%
G010	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%
GP01	0.1%	2.5%	0.0%	2.7%
GP02	0.1%	0.6%	0.0%	0.8%
GP03	0.1%	0.2%	0.0%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%
Cyfanswm	10.8%	83.6%	5.6%	100.0%

13 a Anabledd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Anabl	Dim anabledd hysbys	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
G001	2	20	4	26
G002	28	162	29	219
G003	11	72	5	88
G004	18	102	9	129
G005	34	159	7	200
G006	55	313	27	395
G007	67	600	32	699
G008	20	267	12	299
G009	16	193	9	218
G010	1	26		27
GP01	3	61		64
GP02	3	15	1	19
GP03	2	6		8
Academyddion clinigol eraill		13		13
Cyfanswm	260	2009	135	2404

14 Anabledd yn ôl math o swydd mewn %

	ACADEMAIDD	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Anabl	3.2%	0.7%	1.2%	5.7%	10.8%
Dim anabledd hysbys	28.7%	11.6%	12.0%	31.3%	83.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.3%	0.5%	0.7%	3.1%	5.6%
Cyfanswm	33.3%	12.7%	13.9%	40.1%	100.0%

Mae'r gyfran uchaf o staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn gweithio mewn rolau cefnogi (137 o staff) wedi ei ddilyn gan rolau academaidd (78 o staff).

15 Anabledd yn ôl math o contract mewn %

	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
Anabl	5.1%	5.7%	10.8%
Dim anabledd hysbys	33.2%	50.4%	83.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	2.8%	2.8%	5.6%
Cyfanswm	41.1%	58.9%	100.0%

Ethnigrwydd/Hil

16

Grwpiau ethnigrwydd eang yr holl staff mewn %

Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	9.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.2%
Gwyn	89.2%
Cyfanswm	100.0%

Mae 9.6% o staff Prifysgol Bangor yn nodi eu bod o 'Gymuned Ethnig Lleiafrifol', gan barhau â'r duedd gynyddol flwyddyn ar ôl blwyddyn, i fyny o 7.9% yn y cyfnod adrodd blaenorol ac o 5.4% yn 2014.

Ar draws holl sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig mae cynrychiolaeth gyffredinol staff sy'n nodi eu bod o gymunedau ethnig lleiafrifol wedi codi o 8.6% o'r holl staff y gwyddys beth yw eu hethnigrwydd yn 2003/4 i 17.5% yn 2021/22. Ar draws sefydliadau addysg uwch Cymru mae staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yn cyfrif am 5.6% o wladolion y Deyrnas Unedig ac am 38.2% o rai nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig.

Mae **Stats.Cymru** yn amcangyfrif bod 3.5% o boblogaeth Gwynedd o gymunedau ethnig lleiafrifol.

17

Ethnigrwydd yr holl staff mewn %

Grŵp ethnig (grwpiau'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch)	% y staff
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	1.6%
Unrhyw gefndir Du arall	0.1%
Unrhyw gefndir ethnig arall	0.9%
Unrhyw gefndir cymysg neu aml-ethnig arall	0.7%
Arabaidd	0.7%
Asiaidd - Bangladeshi neu Bangladeshi Prydeinig	0.2%
Asiaidd - Tsieineaidd neu Tsieineaidd Prydeinig	1.3%
Asiaidd - Indiaidd neu Indiaidd Prydeinig	1.2%
Asiaidd - Pacistanaidd neu Pacistanaidd Prydeinig	0.5%
Du - Affricanaidd Du neu Affricanaidd Prydeinig	1.2%
Du Caribiaidd neu Brydeinig Caribiaidd	0.1%
Grwpiau ethnig cymysg neu luosog - Gwyn neu Gwyn Prydeinig ac Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	0.6%
Grwpiau ethnig cymysg neu luosog – Gwyn neu Gwyn Prydeinig ac Affricanaidd Du neu Affricanaidd Du Prydeinig	0.1%
Grwpiau ethnig cymysg neu luosog – Gwyn neu Gwyn Prydeinig a Du Caribiaidd neu Ddu Caribiaidd Prydeinig	0.2%
Gwyn - gan gynnwys Saeson, Cymry, Albanwyr, Gwyddelod o Ogledd Iwerddon, Gwyddelod; ac unrhyw gefndir Gwyn arall	89.2%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.2%
Cyfanswm	100.0%

18
Ethnigrwydd yn ôl graddfa mewn %

Graddfa	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Cyfanswm
G001	3.8%	3.8%	92.3%	100.0%
G002	18.7%	0.0%	81.3%	100.0%
G003	1.1%	0.0%	98.9%	100.0%
G004	3.9%	1.6%	94.6%	100.0%
G005	5.5%	1.0%	93.5%	100.0%
G006	9.9%	2.0%	88.1%	100.0%
G007	11.2%	1.0%	87.8%	100.0%
G008	9.0%	1.0%	90.0%	100.0%
G009	8.3%	2.3%	89.4%	100.0%
G010	3.7%	0.0%	96.3%	100.0%
GP01	7.8%	0.0%	92.2%	100.0%
GP02	10.5%	0.0%	89.5%	100.0%
GP03	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Academyddion clinigol eraill	15.4%	0.0%	84.6%	100.0%
Cyfanswm	9.6%	1.2%	89.2%	100.0%

18 a
Ethnigrwydd fesul graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Cyfanswm
G001	1	1	24	26
G002	41		178	219
G003	1		87	88
G004	5	2	122	129
G005	11	2	187	200
G006	39	8	348	395
G007	78	7	614	699
G008	27	3	269	299
G009	18	5	195	218
G010	1		26	27
GP01	5		59	64
GP02	2		17	19
GP03			8	8
Academyddion clinigol eraill	2		11	13
Cyfanswm	231	28	2145	2404

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 lleiafrifol. Fodd bynnag, mae anghydraddoldebau'n parhau gyda chyfrannau is o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol mewn rolau uwch.

Mae'r cyfrannau mwyaf o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol ym Mhrifysgol Bangor ar raddfeydd 2, 7, 6 ac 8 yn y drefn honno.

D.S. O blith y staff o gymunedau ethnig lleiafrifol ar raddfa 2 sy'n ymddangos fel cyfran uchel yn y cyfnod adrodd hwn am y tro cyntaf: mae 11 yn staff ar gontract dim oriau (myfyrwyr fel arfer) sy'n gweithio'n rhan amser yn yr Academi (clwb nos) – dim ond yn ddiweddar y dechreuwyd defnyddio contractau safonol ar gyfer y staff hyn gan y caent eu hystyried yn flaenorol fel gweithwyr achlysurol. Mae 31 yn staff Gweithrediadau Cyfleusterau sy'n gweithio'n rhan amser, fel glanhawyr fel arfer.)

O ran staff sy'n Athrawon, yn y cyfnod adrodd roedd gennym 93 Athro ac roedd 7.5% ohonynt o gymunedau ethnig lleiafrifol. O'r 7.5% o Athrawon o gymunedau ethnig lleiafrifol, roedd 2.2% yn ferched a 5.5% yn ddynion.

D.S. Mae Athrawon sydd mewn rolau Gweithredol megis Dirprwy Is-ganghellor wedi'u grwpio o dan raddfa G010 yn nhabl 18 ond maent wedi'u cyfrif yn Athrawon ar gyfer cyfanswm y staff Athrawol (93).

Ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig roedd 10.3% o'r Athrawon sy'n wladolion y Deyrnas Unedig o gymunedau ethnig lleiafrifol ac 17.1% o Athrawon nad ydynt yn wladolion y Deyrnas Unedig o gymunedau ethnig lleiafrifol.

19

Ethnigrwydd yn ôl math o swydd mewn %

Ethnigrwydd eang	ACADEMAIDD	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	9.0%	3.6%	21.5%	7.9%	9.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	1.3%	1.0%	0.9%	1.2%	1.2%
Gwyn	89.8%	95.4%	77.6%	90.9%	89.2%
Cyfanswm	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

19 a

Hil/ethnigrwydd yn ôl math o swydd yn ôl nifer

Ethnigrwydd	ACADEMAIDD	PROFFESIYNOL	YMCHWIL	CEFNOGI	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	72	11	72	76	231
Mae'n well gennyf beidio â dweud	10	3	3	12	28
Gwyn	718	292	260	875	2145
Cyfanswm	800	306	335	963	2404

20

Ethnigrwydd yn ôl math o gontract mewn %

Ethnigrwydd eang	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
------------------	----------------	-------------------	----------

Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	6.3%	3.3%	9.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	0.5%	0.7%	1.2%
Gwyn	34.3%	54.9%	89.2%
Cyfanswm	41.1%	58.9%	100.0%

20 a**Ethnigrwydd yn ôl math o gontract yn ôl nifer**

Ethnigrwydd eang	Cyfnod penodol	Penagored/Parhaol	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	151	80	231
Mae'n well gennyf beidio â dweud	12	16	28
Gwyn	825	1320	2145
Cyfanswm	988	1416	2404

Gallwn weld o dabl 19 bod cyfran uchel o'n staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yn gweithio mewn rolau ymchwil. Mae tabl 20 yn dweud wrthym fod mwy o'n staff o gymunedau ethnig lleiafrifol ar gontractau cyfnod penodol na chontractau penagored/parhaol. Gallai hyn esbonio'n rhannol pam fod gennym niferoedd cymharol gymesur o staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yng ngraddau 6, 7 ac 8 ond bod y niferoedd hynny'n gostwng yn sylweddol yng ngraddau uwch G010 a'r raddfa Athrawol.

21**Ethnigrwydd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %**

Ethnigrwydd eang	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	6.1%	3.5%	9.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	0.7%	0.5%	1.2%
Gwyn	52.7%	36.6%	89.2%
Cyfanswm	59.4%	40.6%	100.0%

22**Ethnigrwydd eang yn ôl cenedligrwydd eang mewn %**

	Y Deyrnas Unedig	Gweddill y byd	Yr Undeb Ewropeaidd	Cyfanswm
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	3.3%	5.8%	0.5%	9.6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	0.9%	0.1%	0.2%	1.2%
Gwyn	80.7%	2.4%	6.2%	89.2%
Cyfanswm	84.9%	8.2%	6.9%	100.0%

Mae nifer y staff o'r Undeb Ewropeaidd wedi gostwng ychydig o 7% y llynedd i 6.9% yn y cyfnod adrodd hwn.

Daeth newidiadau'r Llywodraeth i'r rheolau Fisa i rym ar ôl y cyfnod adrodd hwn (mae'n newid o Ebrill 2024), bydd yn ddiddorol gweld sut y bydd hyn yn effeithio ar staff sy'n dod i Brifysgol Bangor o'r Undeb Ewropeaidd ac o Weddill y Byd yn y blynyddoedd adrodd nesaf.

Daw ein staff o 75 o wahanol genhedloedd.

*Rydym yn cydnabod bod nifer o faterion yn ymhlyg â grwpio unigolion i gategoriâu mwy megis 'Cymunedau Ethnig Lleiafrifol'. Nid yw'r data a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn caniatáu dealltwriaeth fanylach o gyfranogiad a chanlyniadau myfyrwyr o is-grwpiau o fewn pob grŵp ethnig a gyflwynir (er y caiff gwybodaeth fanylach ei dadansoddi'n fewnol). Yn y ddogfen hon, defnyddir Cymunedau Ethnig Lleiafrifol lle defnyddir yr acronym BAME yn Saesneg, sy'n golygu pobl ddu, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol. 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 Saesneg, yn enwedig:

- y dybiaeth bod staff o leiafrifoedd ethnig yn grŵp homogenaidd
- swyddogaeth y term fel label i ddisgrifio grwpiau o bobl ethnig lleiafrifol, yn hytrach na'r hunaniaeth y byddai'r unigolion yn dewis uniaethu â hi
- y canfyddiad bod y term yn cyfeirio yn unig at bobl nad ydynt yn wyn, ac felly yn diystyru grwpiau ethnig lleiafrifol gwyn.

Fodd bynnag, er mwyn gallu cyhoeddi ffigurau, yn hytrach na hepgor niferoedd bach, rydym wedi grwpio staff o gymunedau ethnig lleiafrifol gyda'i gilydd at ddibenion yr adroddiad hwn. Fel rhan o'n gwaith ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil rydym ar hyn o bryd yn ystyried terminoleg amgen.

Rhywedd

23

Yr holl staff yn ôl rhywedd mewn % (gan ddefnyddio'r maes rhyw cyfreithiol)

Merched	59.0%
Dynion	41.0%
Cyfanswm	100.0%

Cyfanswm y ganran o staff benywaidd (yn defnyddio'r maes rhyw cyfreithiol) yn y Brifysgol yw 59% sy'n uwch na ffigur sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, sef 54.6%, a ffigur Cymru, sef 55.4%

24

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

Merched	58.7%
Dynion	40.8%
Arall	0.4%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.1%
Cyfanswm	100.0%

25

Rhywedd yn ôl graddfa fel % o'r holl staff

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	0.7%	0.4%	1.1%
G002	5.7%	3.4%	9.1%
G003	1.5%	2.2%	3.7%
G004	3.6%	1.8%	5.4%
G005	6.0%	2.3%	8.3%
G006	10.4%	6.0%	16.4%
G007	18.2%	10.9%	29.1%
G008	7.1%	5.4%	12.4%
G009	4.0%	5.1%	9.1%
G010	0.3%	0.8%	1.1%
GP01	1.0%	1.7%	2.7%
GP02	0.2%	0.6%	0.8%
GP03	0.2%	0.2%	0.3%
Academyddion clinigol eraill	0.2%	0.3%	0.5%
Cyfanswm	59.0%	41.0%	100.0%

Er eu bod yn y mwyafrif ymhlith y staff sy'n gweithio ym Mhrifysgol Bangor ac yn sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, mae staff benywaidd yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol

ymhlith staff mewn rolau uwch reolwyr, ac mewn swyddi athrawol. Fodd bynnag, ar y raddfa Athrawol uchaf (GP03) mae gennym nifer hafal o ddynion a merched.

25 a

Rhyw yn ôl graddfa fel % o bob graddfa

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	65.4%	34.6%	100.0%
G002	63.0%	37.0%	100.0%
G003	39.8%	60.2%	100.0%
G004	66.7%	33.3%	100.0%
G005	72.0%	28.0%	100.0%
G006	63.3%	36.7%	100.0%
G007	62.7%	37.3%	100.0%
G008	56.9%	43.1%	100.0%
G009	43.6%	56.4%	100.0%
G010	29.6%	70.4%	100.0%
GP01	37.5%	62.5%	100.0%
GP02	26.3%	73.7%	100.0%
GP03	50.0%	50.0%	100.0%
Academyddion clinigol eraill	38.5%	61.5%	100.0%
Cyfanswm	59.0%	41.0%	100.0%

25 b

Rhywedd yn ôl graddfa yn ôl nifer

Graddfa	Merched	Dynion	Cyfanswm
G001	17	9	26
G002	138	81	219
G003	35	53	88
G004	86	43	129
G005	144	56	200
G006	250	145	395
G007	438	261	699
G008	170	129	299
G009	95	123	218
G010	8	19	27
GP01	24	40	64
GP02	5	14	19
GP03	4	4	8
Academyddion clinigol eraill	5	8	13
Cyfanswm	1419	985	2404

O ran staff Athrawol, yn y cyfnod adrodd roedd gennym 93 o Athrawon ac roedd 34 (36.6%) ohonynt yn ferched a 59 (63.4%) yn ddynion. Mae hyn yn cymharu â bod 70.3% o Athrawon ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig yn ddynion.

26

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

Math o swydd	Merched	Dynion	Cyfanswm
ACADEMAIDD	18.4%	14.9%	33.3%
PROFFESIYNOL	8.0%	4.7%	12.7%
YMCHWIL	7.5%	6.4%	13.9%
CEFNOGI	25.1%	14.9%	40.1%
Cyfanswm	59.0%	41.0%	100.0%

26 a

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

Math o swydd	Merched	Dynion	Cyfanswm
ACADEMAIDD	55.3%	44.8%	100.0%
PROFFESIYNOL	63.1%	36.9%	100.0%
YMCHWIL	53.7%	46.3%	100.0%
CEFNOGI	62.7%	37.3%	100.0%
Cyfanswm	59.0%	41.0%	100.0%

Mae chwarter yr holl staff (25.1%) yn ferched sy'n gweithio mewn rolau 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	24.9%	16.2%	41.1%
Penagored/Parhaol	34.1%	24.8%	58.9%
Cyfanswm	59.0%	41.0%	100.0%

28

Rhywedd yn ôl llawn amser neu ran amser mewn %

	Merched	Dynion	Cyfanswm
Llawn amser	30.9%	28.5%	59.4%
Rhan amser	28.1%	12.5%	40.6%
Cyfanswm	59.0%	41.0%	100.0%

Mae 675 o ferched yn gweithio'n rhan amser o gymharu â 300 o ddynion.

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

I grynhoi, canfu [Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023](#) a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2024, gan ddefnyddio data o ddyddiad y cipolwg sef 31 Mawrth 2023, fod **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau** yn bodoli ar lefel sefydliadol gyda **chyflog canolrifol** aelodau staff gwrywaidd **5.6%** yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd ar ôl gostwng yn raddol o 10.8% yn 2019.

Mae'n amlwg o'r data bod mwy o aelodau staff benywaidd nac aelodau staff gwrywaidd (mae mwyafrif y gweithlu yn ferched), mae'n ymddangos bod y Bwlch Cyflog **cymedrig** rhwng y Rhywiau yn y Brifysgol, sef 10.9% i lawr o 13.2% yn y flwyddyn flaenorol, yn bennaf o ganlyniad i ragor o gynrychiolaeth gan ddynion mewn swyddi uwch yn y Brifysgol o gymharu a chynrychiolaeth gan ferched.

Er bod gwaith i'w wneud o hyd i fynd i'r afael â'r bylchau hyn, mae'n gadarnhaol nodi'r gwelliant a wnaed hyd yma o'r adeg y cynhaliwyd yr archwiliad cyntaf o ran y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2018 pan oedd canolrif y bwlch cyflog yn 11.1% a'r cymedr yn 15.4%.

Rydym yn cymharu'n ffafriol â'r sector yn y Deyrnas Unedig ac yng Nghymru - o ran y ffigurau ar gyfer sefydliadau addysg uwch ar draws y Deyrnas Unedig, canolrif y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yw 8.5% a chymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 14.2%. Mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru, canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 13.7% a chymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 13.7%.

Ers mis Mawrth 2021, yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym wedi dechrau cyhoeddi bwlch cyflog ethnigrwydd ar y lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ar hyn o bryd yw 4.3%** (o -4.9% y flwyddyn flaenorol).

Ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, roedd y bwlch cyflog canolrifol a chymedrig rhwng staff Gwyn o'r Deyrnas Unedig a staff o gymunedau ethnig lleiafrifol yn y Deyrnas Unedig yn 0.1% a 0.9%, yn y drefn honno. Roedd y bylchau cyflog ethnigrwydd canolrifol a chymedrig yn llawer ehangach ymhlith staff o'r tu allan i'r Deyrnas Unedig, sef 8.5% a 13.0%, yn y drefn honno.

Ers mis Mawrth 2022, hefyd yn ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, rydym wedi dechrau cyhoeddi bwlch cyflog anabledd ar y lefel sefydliadol. **Canolrif y Bwlch Cyflog Anabledd** ar hyn o bryd yw 13.5% (i lawr o 15% y flwyddyn flaenorol).

Ar draws sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig y bwlch cyflog cymedrig cyffredinol rhwng staff nad ydynt yn anabl a staff anabl oedd 10.4%, a'r bwlch cyflog canolrifol oedd 8.7%. Er bod y bwlch cyflog canolrifol yn debyg i'r un a nodwyd y llynedd (8.4%), mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi cynyddu am ail flwyddyn yn olynol, gan neidio o 8.7% yn 2019/20 i 10.4% yn 2021/22.

Ceir rhagor o wybodaeth 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 2022](#).

Diwrnod Rhyngwladol y Merched



Ar 8 Mawrth 2023, dathlodd y Brifysgol Ddiwrnod Rhyngwladol y Merched drwy ddefnyddio'r thema fyd-eang 'Cofleidio Ecwiti' fel cyfle i ddathlu pob merch. Roedd y rhaglen o ddigwyddiadau'n cydnabod llwyddiannau ystod amrywiol o ferched sy'n gweithio ac yn astudio yn y Brifysgol ac yn rhoi mwy o lais i'r rhai hynny nad ydyn nhw'n cael gwrandawriad na chynrychiolaeth yn ddigon aml.

Crefydd, Cred a Diffyg Cred

29

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

Unrhyw grefydd neu gred arall	3.0%
Bwdhydd	1.2%
Cristion	32.3%
Hindw	0.9%
Iddew	0.3%
Mwslim	1.5%
Dim crefydd	46.4%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	14.3%
Cyfanswm	100.0%

Mae'r ffigur 'mae'n well gen i beidio â dweud' yn parhau i ostwng o flwyddyn i flwyddyn, i lawr o 15.1% yn y flwyddyn adrodd flaenorol. 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'r system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd i Trent ynghylch pam 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.

Mae 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.

*D.S.: Dewisol yn unig yw'r gofyniad i Sefydliadau Addysg Uwch dychwelyd data yn ymwneud â **Chrefydd a Chred**. Ar hyn o bryd mae Advance HE yn adrodd ar gyfraddau casglu a monitro yn unig. Gan mai mater gwirfoddol yw dychwelyd y data hwn ar hyn o bryd nid oes darlun demograffig cenedlaethol ar gael o boblogaeth staff Addysg Uwch y gellir ei ddefnyddio i gymharu'r nodweddion hyn.*

Yn ystod y cyfnod adrodd, yn gyffredinol, ni chafodd gwybodaeth am grefydd a chred, gan gynnwys 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth', ei dychwelyd i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch ar gyfer 41.0% o'r holl staff sy'n gweithio i sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig.

Cyfeiriadedd Rhywiol

30

Yr holl staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol mewn %

Deurywiol	2.9%
Hoyw neu lesbiaidd	2.6%
Heterorywiol neu syth	77.7%
Cyfeiriadedd rhywiol arall	0.9%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	15.9%
Cyfanswm	100.0%

Mae'r ffigur 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth' ar gyfer y cyfnod adrodd yn parhau i ostwng, ac eleni y ffigur yw 15.9% ar ôl bod yn 23.4% yn 2018 cyn creu'r Rhwydwaith LHDTTC+. Y gobaith yw y bydd gwaith y Rhwydwaith LHDTTC+ a'r gwaith codi ymwybyddiaeth y mae'r adran Adnoddau Dynol yn ei wneud fel rhan o gyflwyno'r system Adnoddau Dynol a Chyflogres newydd iTrent ynghylch pam 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.

Traws

31

Yr holl staff yn ôl statws Traws

Rhywedd nawr yn wahanol i'r hyn oedd ar enedigaeth	0.8%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	7.0%
Rhywedd nawr yr un peth ag yr oedd ar enedigaeth	92.2%
Cyfanswm	100.0%

*D.S.: Dewisol yn unig yw'r gofyniad i Sefydliadau Addysg Uwch ddychwelyd data sy'n ymwneud â **Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Traws**, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Traws. Ar hyn o bryd mae Advance HE yn adrodd ar gyfraddau casglu a monitro yn unig. Gan mai mater gwirfoddol yw dychwelyd y data hwn ar hyn o bryd nid oes darlun demograffig cenedlaethol ar gael o boblogaeth staff Addysg Uwch y gellir ei ddefnyddio i gymharu'r nodweddion hyn.*

*Yn ystod y cyfnod adrodd, yn gyffredinol, ni chafodd gwybodaeth am **gyfeiriadedd rhywiol**, gan gynnwys 'gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth', ei dychwelyd i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch ar gyfer 40.9% o'r holl staff sy'n gweithio i sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig, ac yn gyffredinol, roedd **statws traws** yn anhysbys am 62.3% o'r holl staff sy'n gweithio i sefydliadau addysg uwch y Deyrnas Unedig.*

Beichiogrwydd, Mamolaeth a bod yn ystyriol o Deuluoedd

Cymerodd 32 o ferched absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

Cymerodd 9 dyn absenoldeb tadolaeth yn ystod y cyfnod.

Ni chymerodd unrhyw un absenoldeb rhiant a rennir.

Ni chymerodd unrhyw un absenoldeb rhiant.

Ni chymerodd unrhyw aelod staff absenoldeb mabwysiadu.

Derbyniwyd 16 Cais i Weithio'n Hyblyg yn ystod y cyfnod adrodd, a chytunwyd i bob un ohonynt.

Ysgoloriaethau Bangor Gynhwysol

Dyfarwyd tair 'Ysgoloriaeth Bangor Gynhwysol' i raddedigion eithriadol 2022 Prifysgol Bangor. Bydd yr ysgoloriaethau hyn, sy'n talu ffioedd llawn y cyrsiau, yn galluogi'r myfyrwyr dawnus a brwdfrydig hyn i barhau â'u hastudiaethau ym Mangor.

Roedd Kaitlin Corry, sy'n 24 oed ac o Lancashire yn astudio am MSc mewn Niwroddelweddu yn yr Ysgol Gwyddorau Dynol ac Ymddygiadol, a dywedodd:

"Mae'n bwysig bod lleoliadau addysg uwch yn ceisio cau'r bwch cydraddoldeb yn defnyddio mentrau fel ysgoloriaethau Bangor Gynhwysol. Dwi'n ddiolchgar iawn fy mod wedi derbyn yr ysgoloriaeth yma oherwydd dwi wedi gallu aros ym Mangor ac mae wedi rhoi sefydlogrwydd ariannol i mi fedru canolbwyntio ar fy astudiaethau a chymryd y cam nesaf mewn gyrfya dwi wir yn angerddol amdani. Fel merch hoyw o gefndir economaidd-gymdeithasol is, dwi hefyd yn angerddol iawn dros gefnogi amgylchedd cynhwysol ac mi hoffwn i helpu i roi hyder a chefnogaeth i bobl eraill sy'n cael trafferth gyda materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant."

Roedd Jaime Johnston, sy'n 21 oed ac o Ogledd Iwerddon, yn astudio am MA mewn Trosedddeg a Chyfraith yn yr Ysgol Hanes, y Gyfraith a Gwyddorau Cymdeithas. Dywedodd Jaime:

"Dwi'n ofnadwy o ddiolchgar fy mod i wedi cael yr ysgoloriaeth hon ac mi fyswn i'n licio diolch i Bwyllgor Athena Swan y Brifysgol am y cyfle! Fel myfyriwr, mae'n amlwg bod Prifysgol Bangor yn condemnio aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth, ac yn annog ei chymuned i ddeall y materion yma a mynd ati i'w herio. Yn bersonol, dwi'n ymdrechu nid yn unig i gyfrannu at y gwaith rhagorol sydd eisoes yn cael ei wneud ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym Mhrifysgol Bangor, ond hefyd i ddatblygu strategaethau o'r fath ym maes trosedddeg a gweithio i leihau gwahaniaethu, erledigaeth ac aflonyddu ym mhob agwedd ar fywyd."

Roedd Evie Mainwaring, sy'n 21 oed ac o'r Felinheli, yn astudio am MSc mewn Bioleg Môr yn Ysgol Gwyddorau'r Eigion a dywedodd:

"Ers i mi fod yn ifanc, dwi wedi bod â diddordeb dilyn gyrfya ym maes STEM ond doedd dim llawer o fodolau rôl yn y maes oedd yn ferched ac, fel llawer o ferched, ro'n i'n poeni am fathemateg. Dros y blynyddoedd diwethaf, mae canran y merched ym maes STEM wedi cynyddu ac mae hynny'n beth cadarnhaol iawn. Dwi'n ddiolchgar iawn o dderbyn yr Ysgoloriaeth Bangor Gynhwysol er mwyn gallu parhau â'm hastudiaethau yn Ysgol Gwyddorau'r Eigion ym Mangor a dwi'n gobeithio cael bod yn rhan o ddiwyddiadau 'Merched mewn STEM' er mwyn cael ysbrydoli merched ifanc eraill i fynd ar drywydd eu huchelgais o ran gyrfya ac i feithrin hyder a gwireddu eu potensial. Dwi hefyd yn wirioneddol angerddol am griced merched a chynyddu cyfranogiad merched yn y gamp."

Recriwtio

Yn ystod y flwyddyn academiaidd yr adroddir arni, cafodd **343** o swyddi eu hysbysebu. Yr oedd **3251** o ymgeiswyr (efallai y bydd rhai ymgeiswyr wedi gwneud cais am fwy nag un rôl wag ac os felly byddant yn cael eu cyfrif fwy nag unwaith). Cafodd 303 o bobl eu cyflogi (roedd 29 arall ar wahanol gamau o gael cynnig swydd ond heb gael eu cyflogi/dechrau eu cyflogaeth eto).

O'r 303 o bobl a benodwyd (cyflogwyd):

Roedd 59.7% yn ferched (yn ystod yr un cyfnod adrodd roedd 59% o holl staff y Brifysgol yn ferched).

Roedd 36% yn ddynion

Ni ddatgelodd 4.3% eu rhywedd.

Roedd 14.9% yn anabl (yn ystod yr un cyfnod adrodd, nododd 10.8% o holl staff y Brifysgol eu bod yn anabl).

Doedd 78.2% ddim yn anabl

Wnaeth 6.9% ddim darparu gwybodaeth.

Roedd 11.9% yn dod o gymunedau ethnig lleiafrifol (yn ystod yr un cyfnod adrodd, nododd 9.6% o holl staff y Brifysgol eu bod yn dod o gymunedau ethnig lleiafrifol).

Roedd 80.5% yn Wyn

Wnaeth 7.6% ddim darparu gwybodaeth.

Canlyniadau recriwtio yn ôl nifer

Penodwyd	303
Yn y broses	206
Gwrthodwyd y gwahoddiad	8
Derbyniwyd y cynnig	24
Gwrthodwyd y cynnig	30
Gwnaethpwyd cynnig	5
Caewyd	38
Tynnwyd yn ôl	152
Aflwyddiannus	2485
Cyfanswm	3251

Oedran

O'r **3251** ymgeiswyr dywedodd **221** y byddai'n well ganddynt beidio â datgelu eu hoedran. O'r **3030** a roddodd eu hoedran, y cyfartaledd oedran oedd **32 oed**.

32

Pob ymgeisydd yn ôl rhywedd ('y rhyw yr ydych yn uniaethu ag ef') mewn %

Rhywedd	% yr ymgeiswyr
Merched	47.3%
Dynion	49.9%
Arall	0.2%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	0.7%
Ddim eisiau ateb	1.9%
Cyfanswm	100.0%

33

Canlyniadau recriwtio yn ôl rhywedd (y rhyw yr ydych chi'n uniaethu ag ef) mewn %

Canlyniad	Ni		Merched	Dynion	Arall	Cyfanswm
	ddarparwyd unrhyw wybodaeth	Ddim eisiau ateb				
Penodwyd	4.3%	0.7%	59.1%	35.6%	0.3%	100.0%
Yn y broses	0.5%	2.4%	40.3%	56.8%	0.0%	100.0%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	0.0%	62.5%	37.5%	0.0%	100.0%
Derbyniwyd y cynnig	0.0%	4.2%	70.8%	25.0%	0.0%	100.0%
Gwrthodwyd y cynnig	6.7%	0.0%	46.7%	46.7%	0.0%	100.0%
Gwnaethpwyd cynnig	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	100.0%
Caewyd	0.0%	2.6%	52.6%	44.7%	0.0%	100.0%
Tynnwyd yn ôl	0.7%	2.0%	59.9%	36.8%	0.7%	100.0%
Aflwyddiannus	0.2%	2.1%	45.4%	52.2%	0.1%	100.0%
Cyfanswm	0.7%	1.9%	47.3%	49.9%	0.2%	100.0%

34

Pob ymgeisydd yn ôl anabledd mewn %

	% yr ymgeiswyr
Anabl	10.1%
Ddim eisiau ateb	3.9%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	0.7%
Dim anabledd hysbys	85.2%
Cyfanswm	100.0%

35 Canlyniadau recriwtio yn ôl anabledd mewn %

Canlyniad	Anabl	Ddim eisiau ateb	Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
Penodwyd	14.9%	2.6%	4.3%	78.2%	100.0%
Yn y broses	7.3%	4.4%	0.5%	87.9%	100.0%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	0.0%	12.5%	0.0%	87.5%	100.0%
Derbyniwyd y cynnig	8.3%	0.0%	0.0%	91.7%	100.0%
Gwrthodwyd y cynnig	6.7%	3.3%	6.7%	83.3%	100.0%
Gwnaethpwyd cynnig	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	100.0%
Caewyd	18.4%	7.9%	0.0%	73.7%	100.0%
Aflwyddiannus	9.6%	4.1%	0.2%	86.1%	100.0%
Tynnwyd yn ôl	11.8%	2.6%	0.7%	84.9%	100.0%
Cyfanswm	10.1%	3.9%	0.7%	85.2%	100.0%

36 Pob ymgeisydd yn ôl ethnigrwydd mewn %

	% yr ymgeiswyr
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	38.2%
Ddim eisiau ateb	3.7%
Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	0.7%
Gwyn	57.4%
Cyfanswm	100.0%

37 Canlyniadau recriwtio yn ôl ethnigrwydd mewn %

Canlyniad	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Ddim eisiau ateb	Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
Penodwyd	11.9%	3.3%	4.3%	80.5%	100.0%
Yn y broses	50.0%	3.4%	0.5%	46.1%	100.0%
Gwrthodwyd y gwahoddiad	12.5%	0.0%	0.0%	87.5%	100.0%
Derbyniwyd y cynnig	29.2%	12.5%	0.0%	58.3%	100.0%
Gwrthodwyd y cynnig	23.3%	0.0%	6.7%	70.0%	100.0%
Gwnaethpwyd cynnig	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	100.0%
Caewyd	26.3%	10.5%	0.0%	63.2%	100.0%
Aflwyddiannus	42.3%	3.8%	0.2%	53.6%	100.0%
Tynnwyd yn ôl	16.4%	1.3%	0.7%	81.6%	100.0%
Cyfanswm	38.2%	3.7%	0.7%	57.4%	100.0%

Dyrchafiadau

Mae'r wybodaeth hon yn ymdrin â dyddiadau cau dyrchafiadau rhwng 1 Awst 2022 a 31 Gorffennaf 2023. Ymgeisiodd cyfanswm o 172 aelod o staff am ddyrchafiad, ac o'u plith roedd 100 yn llwyddiannus.

38

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl rhywedd mewn %

Rhywedd	% y ceisiadau
Merched	59.9%
Dynion	40.1%
Cyfanswm	100.0%

39

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl rhywedd mewn %

Canlyniad	Merched	Dynion	Cyfanswm
Llwyddiannus	59.0%	41.0%	100.0%
Aflwyddiannus	62.1%	37.9%	100.0%
Cyflymu Cynyddiad	0.0%	100.0%	100.0%
Codiad Cyflog Dewisiadol	60.0%	40.0%	100.0%
Cyfanswm	59.9%	40.1%	100.0%

40

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl anabledd mewn %

	% y ceisiadau
Anabl	8.1%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	1.2%
Dim anabledd hysbys	90.7%
Cyfanswm	100.0%

41

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl anabledd mewn %

Canlyniad	Anabl	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Dim anabledd hysbys	Cyfanswm
Llwyddiannus	7.0%	0.0%	93.0%	100.0%
Aflwyddiannus	10.6%	3.0%	86.4%	100.0%
Cyflymu Cynyddiad	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Codiad Cyflog Dewisiadol	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Cyfanswm	8.1%	1.2%	90.7%	100.0%

42

Ceisiadau am ddyrchafiad yn ôl ethnigrwydd mewn %

	% y ceisiadau
Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	8.1%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.6%
Gwyn	91.3%
Cyfanswm	100.0%

43

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl ethnigrwydd mewn %

Canlyniad	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	Gwyn	Cyfanswm
Llwyddiannus	7.0%	1.0%	92.0%	100.0%
Aflwyddiannus	10.6%	0.0%	89.4%	100.0%
Cyflymu				
Cynyddiad	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Codiad Cyflog				
Dewisiadol	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Cyfanswm	8.1%	0.6%	91.3%	100.0%

44

Ceisiadau am ddyrchafiad parhaol neu dymor penodol (dros dro) ac amser llawn neu ran amser mewn %

	% y ceisiadau
Llawn amser parhaol	78.5%
Rhan amser parhaol	14.5%
Llawn amser dros dro	2.9%
Rhan amser dros dro	4.1%
Cyfanswm	100.0%

45

Canlyniadau dyrchafiad yn ôl parhaol neu gyfnod penodol (dros dro) a llawn amser neu ran amser mewn %

Canlyniad	Llawn amser parhaol	Rhan amser parhaol	Llawn amser dros dro	Rhan amser dros dro	Cyfanswm
Llwyddiannus	79.0%	16.0%	2.0%	3.0%	100.0%
Aflwyddiannus	75.8%	13.6%	4.5%	6.1%	100.0%
Cyflymu Cynyddiad	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Codiad Cyflog					
Dewisiadol	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Cyfanswm	78.5%	14.5%	2.9%	4.1%	100.0%

Staff a adawodd

Yn ystod blwyddyn academaidd 2022 - 2023, gadawodd **390** o staff eu cyflogaeth yn y Brifysgol sy'n cyfateb i **16.2% o'r holl staff** (o'r cyfanswm o 2404 o staff a oedd yn gyflogedig yn ystod y cyfnod).

O blith yr holl staff a adawodd:

Roedd 53.1% yn ferched, 46.9% yn ddynion.

Nododd 13.1% eu bod yn anabl.

Dywedodd 18.7% eu bod o gymunedau ethnig lleiafrifol.

46

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

Rheswm dros adael	% y rhai a adawodd	Nifer
Marw mewn gwasanaeth	0.5%	2
Diswyddo	0.3%	1
Terfyn contract cyfnod penodol	54.4%	212
Diswyddiadau	0.8%	3
Ymddiswyddo	39.5%	154
Ymddeol	2.8%	11
Cytundeb Setliad	0.3%	1
Diswyddo gwirfoddol	1.5%	6
Cyfanswm	100.0%	390

47

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
Marw mewn gwasanaeth	0.3%	0.3%	0.5%
Diswyddo	0.0%	0.3%	0.3%
Terfyn contract cyfnod penodol	28.5%	25.9%	54.4%
Diswyddiadau	0.8%	0.0%	0.8%
Ymddiswyddo	20.3%	19.2%	39.5%
Ymddeol	2.1%	0.8%	2.8%
Cytundeb Setliad	0.0%	0.3%	0.3%
Diswyddo gwirfoddol	1.3%	0.3%	1.5%
Cyfanswm	53.1%	46.9%	100.0%

47 a

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

Rheswm dros adael	Merched	Dynion	Cyfanswm
Marw mewn gwasanaeth	50.0%	50.0%	100.0%
Diswyddo	0.0%	100.0%	100.0%
Terfyn contract cyfnod penodol	52.4%	47.6%	100.0%
Diswyddiadau	100.0%	0.0%	100.0%
Ymddiswyddo	51.3%	48.7%	100.0%
Ymddeol	72.7%	27.3%	100.0%
Cytundeb Setliad	0.0%	100.0%	100.0%
Diswyddo gwirfoddol	83.3%	16.7%	100.0%
Cyfanswm	53.1%	46.9%	100.0%

48

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	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
Marw mewn gwasanaeth	0.3%	0.3%	0.0%	0.5%
Diswyddo	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%
Terfyn contract cyfnod penodol	7.9%	42.1%	4.4%	54.4%
Diswyddiadau	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%
Ymddiswyddo	4.4%	32.1%	3.1%	39.5%
Ymddeol	0.5%	2.3%	0.0%	2.8%
Cytundeb Setliad	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
Diswyddo gwirfoddol	0.0%	1.5%	0.0%	1.5%
Cyfanswm	13.1%	79.2%	7.7%	100.0%

48 a

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	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
Marw mewn gwasanaeth	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
Diswyddo	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

Terfyn contract cyfnod penodol	14.6%	77.4%	8.0%	100.0%
Diswyddiadau	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Ymddiswyddo	11.0%	81.2%	7.8%	100.0%
Ymddeol	18.2%	81.8%	0.0%	100.0%
Cytundeb Setliad	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Diswyddo gwirfoddol	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Cyfanswm	13.1%	79.2%	7.7%	100.0%

49

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

Rheswm dros adael	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Cyfanswm
Marw mewn gwasanaeth	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%
Diswyddo	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
Terfyn contract cyfnod penodol	11.0%	1.0%	42.3%	54.4%
Diswyddiadau	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%
Ymddiswyddo	7.2%	0.0%	32.3%	39.5%
Ymddeol	0.0%	0.0%	2.8%	2.8%
Cytundeb Setliad	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
Diswyddo gwirfoddol	0.5%	0.0%	1.0%	1.5%
Cyfanswm	18.7%	1.0%	80.3%	100.0%

49 a

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

Rheswm dros adael	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Gwyn	Cyfanswm
Marw mewn gwasanaeth	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Diswyddo	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Terfyn contract cyfnod penodol	20.3%	1.9%	77.8%	100.0%
Diswyddiadau	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Ymddiswyddo	18.2%	0.0%	81.8%	100.0%
Ymddeol	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Cytundeb Setliad	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
Diswyddo gwirfoddol	33.3%	0.0%	66.7%	100.0%
Cyfanswm	18.7%	1.0%	80.3%	100.0%

Gwreiddio Cydraddoldeb

Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod hyfforddiant priodol i staff am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ddull pwysig ac effeithiol o feithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau, gan ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal.

Mae'r hyfforddiant a ddarperir bellach ar gael mewn amrywiaeth o ffyrdd, yn y cnawd ac ar-lein er mwyn galluogi gwell hygyrchedd.

Mae gennym raglen o hyfforddiant cydraddoldeb a luniwyd i ddiwallu anghenion staff ac i hybu gweithle cynhwysol.

- Mae'r holl staff sydd newydd eu penodi'n cwblhau sesiwn gynefino ar-lein trwy amgylchedd dysgu rhithiol Blackboard. Fel rhan o'r rhaglen hon mae'n ofynnol i staff gwblhau rhaglen hyfforddi cydraddoldeb ac amrywiaeth ar-lein y Brifysgol.
- Mae'r ddarpariaeth hyfforddiant cydraddoldeb wedi cael ei theilwra i ddiwallu anghenion grwpiau penodol o staff e.e. wardeiniaid sy'n fyfyrwyr, Swyddogion Sabothol Undeb y Myfyrwyr, staff sy'n ymgymryd ag asesiadau effaith cydraddoldeb a hyfforddiant yn y cnawd i weithwyr llaw.
- Darperir hyfforddiant Cydraddoldeb i Reolwyr ar ffurf gweithdai hanner diwrnod, a chynhelir rhai ohonynt ar-lein a rhai yn y cnawd. Fe'u cynhelir dair neu bedair gwaith y flwyddyn gyda sesiynau yn Gymraeg ac yn Saesneg. Mae hyfforddiant ychwanegol wedi'i deilwra ar gael ar gais ar gyfer timau penodol. Yn ystod y cyfnod adrodd cynhaliom 6 gweithdy a fynychwyd gan 46 o staff.
- Dylai staff sy'n rhan o'r broses Recriwtio a Dethol fynychu hyfforddiant ac yn ystod y cyfnod adrodd cynhaliwyd y sesiwn hon saith gwaith gyda 67 o staff yn mynychu.
- Mae'r modiwl ar-lein Rhagfarn Ddiarwybod wedi'i ddiweddarau, ac mae'n parhau i fod yn ofyniad hanfodol i bob aelod newydd o staff ei gwblhau fel rhan o'r broses gynefino.
- Rydym yn cynnal hyfforddiant I-act fel rhan o'r Rhaglen Iechyd a Lles ac yn parhau i ddarparu hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i reolwyr sy'n canolbwyntio ar ymwybyddiaeth iechyd meddwl. Mae nifer uchel yn manteisio ar y sesiynau hyn ac maent yn cael derbyniad da iawn.
- At hyn, mae hyfforddiant pwrpasol wedi'i gynllunio a'i ddarparu ar y materion canlynol: Ymwybyddiaeth traws, datblygu'r Siarter Cydraddoldeb Hil ac ymgysylltu yn ei chylch, hyfforddiant cydraddoldeb i staff arlwyo a lletygarwch.

Ceisiwn gynnwys cydraddoldeb yn llawer o'r hyfforddiant a ddarparwn i staff ar draws nifer o bynciau, er enghraifft byddwn yn trafod addasiadau rhesymol yn ein hyfforddiant Rheoli Absenoldeb Salwch i reolwyr yn ogystal ag yn ein gweithdai Cydraddoldeb i Reolwyr. Mae Rhagfarn Ddiarwybod yn cael ei thrafod yn eithaf manwl yn ein hyfforddiant Recriwtio a Dethol yn ogystal ag yn y modiwl Rhagfarn Ddiarwybod. Lle bynnag y bo modd, rydym yn cysylltu ac yn cyfuno themâu dysgu yn ogystal â thrafod pynciau annibynnol.

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'u cyhoeddi ar dudalennau gwe yr adran Adnoddau Dynol.

Gwaith Achos Staff

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2022 – 2023 rheolodd yr adran Adnoddau Dynol y gwaith achos ffurfiol canlynol:

Achosion galluedd ffurfiol:

4 achos, sef

- 3 dyn, 1 ddynes.
- 3 aelod o staff gwyn, 1 achos o wrthod gwybodaeth.
- 3 achos o ddim anabledd hysbys, 1 achos o wrthod rhoi gwybodaeth.

Achosion disgyblu ffurfiol:

6 achos, sef

- 4 dyn, 2 ferch.
- 6 aelod o staff gwyn.
- 6 achos o ddim anabledd hysbys

Cwynion ffurfiol:

2 achos, sef

- 3 dyn, 1 ddynes.
- 2 aelod o staff gwyn.
- 2 achos o ddim anabledd hysbys

Achosion cyfnod prawf ffurfiol (methu'r cyfnod prawf):

Dim.



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

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