



## **ADRODDIAD BLYNYDDOL AR GYDRADDOLDEB**

**6 EBRILL 2011 - 31 MAWRTH 2012**

### **Prifysgol Bangor - Datganiad Cenhadaeth Cydraddoldeb**

Nod Prifysgol Bangor yw darparu amgylchedd sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi cyfraniad cadarnhaol ei holl aelodau, fel y gallant wireddu eu posibilïadau'n llawn a chael budd a mwynhad o'r rhan a chwaraeant ym mywyd y brifysgol.

I gyrraedd y nod hwn, mae'r brifysgol yn cydnabod bod gan ei holl aelodau a darpar aelodau yr hawliau sylfaenol isod:

- Cael eu trin ag urddas a pharch
- Cael eu trin yn deg
- Cael eu hannog i wireddu eu posibilïadau'n llawn

## **Rhagarweiniad**

Cyfunodd Deddf Cydraddoldeb 2010 (y ddeddf) yr holl ddeddfwriaeth wrth-wahaniaethol, gan gryfhau meysydd, dileu anghysondebau a symleiddio'r dull o ymdrin â deddfwriaeth cydraddoldeb yn gyffredinol. Yn y dyletswyddau cyffredinol, mae'r ddeddf yn nodi bod gofyn rhoi "sylw dyledus" i'r canlynol: □□

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erlid ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- Hybu cyfleoedd cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau

Mae'r brifysgol yn cydnabod bod ganddi gyfrifoldeb arbennig tuag at yr iaith Gymraeg a'r diwylliant Cymreig. Er nad yw'r Gymraeg wedi ei chynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb nac felly'n rhan o gynnwys y ddogfen hon, mae'r brifysgol wedi mabwysiadu cynllun iaith Gymraeg a cheir rhagor o wybodaeth am y cynllun ac am y drefn adrodd ar wefan Canolfan Bedwyr:

<http://www.bangor.ac.uk/canolfanbedwyr/index.php.cy>

Fel yr amlinellwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010, mae'r cyfnod adrodd cyntaf yn dechrau ar 6 Ebrill 2011 ac yn dod i ben ar 31 Mawrth 2012. Bydd pob cyfnod adrodd wedi hynny'n dechrau ar 1 Ebrill ac yn gorffen ar 31 Mawrth. Mae'r cyfnod adrodd cyntaf yn dechrau o'r adeg pan ddaeth y dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a dyletswyddau cydraddoldeb penodol Cymru i rym. Mae dyletswyddau cydraddoldeb penodol Cymru yn cynnwys tasgau gyda dyddiadau cau hwyrach, e.e. cyhoeddi amcanion cydraddoldeb a datblygu cynllun cydraddoldeb strategol erbyn 2 Ebrill 2012. Ond daeth rhai tasgau, megis trefniadau priodol i asesu effaith polisïau ac ymarfer a nodi gwybodaeth berthnasol a chasglu rhai manylion penodol am gyflogaeth, i rym ar 6 Ebrill 2011.

Felly, bydd pwyslais yr adroddiad blynyddol cyntaf yn wahanol i bwyslais adroddiadau blynyddoedd dilynol. Bydd adroddiadau dilynol yn gallu ymdrin yn well â'r gofynion adrodd sy'n ymwneud ag amcanion cydraddoldeb y brifysgol.

Bydd yr adroddiad blynyddol cyntaf yn edrych ar y camau a gymerwyd gan y brifysgol i gyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a'r dyletswyddau penodol. Bydd hyn yn cynnwys cyfeirio at gasglu data a sut defnyddir y data; gwybodaeth am broses asesu effaith cydraddoldeb y brifysgol; manylion yr archwiliad cyflog cyfartal; a gweithgareddau pwysig y mae'r brifysgol yn credu sydd wedi cyfrannu at ei hymdrechion i gyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a'r dyletswyddau penodol. Bydd yr adroddiad hwn yn cyfeirio at ddatblygiad y cynllun cydraddoldeb strategol ac amcanion cydraddoldeb y brifysgol. Er mai yn yr ail adroddiad blynyddol yr ymdrinnir â'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni'r amcanion

cydraddoldeb, bydd yr adroddiad hwn hefyd yn cynnwys rhywfaint o wybodaeth am y cynnydd a wnaed hyd Hydref 2012.

Cyhoeddodd y brifysgol gynllun cydraddoldeb strategol a'r amcanion cydraddoldeb ym mis Ebrill 2012, ynghyd â chynllun gweithredu. Cewch gopi electronig o'r cynllun yn:

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/policy.php.en>

## **Adroddiad ar gasglu data**

Mae'r brifysgol yn deall y bydd data meintiol ac ansoddol yn gymorth iddi gyflawni'r dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol a amlinellwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r data'n rhoi gwybodaeth am broffil y brifysgol ac yn amlygu unrhyw broblemau posib a'r cynnydd a wneir tuag at gyflawni'r nodau a'r amcanion.

Fel rhan o'r gwaith o lunio'r cynllun cydraddoldeb strategol, cynhaliodd y brifysgol adolygiad o'i ffynonellau gwybodaeth am staff a myfyrwyr. Mae Adnoddau Dynol, y Swyddfa Cynllunio ac Adnoddau, Gwasanaethau Cefnogi Myfyrwyr, y Ganolfan Addysg Ryngwladol a'r Gwasanaethau Iechyd a Diogelwch yn cadw gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb. Adroddir ar y wybodaeth hon yn allanol i gyrff sy'n cynnwys yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) a DLA Piper, ac yn fewnol i grwpiau penderfynu perthnasol, yn cynnwys y Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Amlygodd yr adolygiad gryfderau systemau casglu data ac adrodd y brifysgol yn ogystal â meysydd lle ceir bylchau yn y data a gesglir gan y brifysgol. Cewch gopi electronig o atodlen y cynllun cydraddoldeb strategol lle ceir rhestr o'r data:

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/index.php.en>

Mae'r brifysgol wedi cydnabod bod bylchau yn y data a gesglir ganddi mewn rhai meysydd. Er enghraifft, ar hyn o bryd nid yw'r brifysgol yn casglu gwybodaeth ystadegol am dueddfryd rhywiol, ailbennu gender, crefydd a daliadau na statws priodasol staff na myfyrwyr. Mae hyn oherwydd nad oedd gofyniad penodol i gasglu data yn y meysydd hyn nac i adrodd arnynt cyn dyfodiad Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r brifysgol yn deall pwysigrwydd creu amgylchedd sy'n rhoi hyder i staff adrodd am y wybodaeth bersonol a sensitif hon. Yn ogystal â hyn, mae'n bwysig bod aelodau staff yn deall pam mae'r brifysgol yn gofyn am y wybodaeth hon a beth fydd yn digwydd i'r wybodaeth. Mae'r brifysgol yn gwybod y bydd data meintiol am y meysydd hyn yn gymorth i ddarparu tystiolaeth am anghenion y grwpiau hyn.

Yn y dyfodol, bydd HESA yn casglu data am holl ganghennau cydraddoldeb. O ganlyniad, bydd y brifysgol yn cynnal ymarfer casglu data yn 2013 ac yn gofyn i staff ateb yr ystod lawn o gwestiynau cydraddoldeb. Rhoddir ystyriaeth ofalus i eiriad y cwestiynau a'r eglurhad a roddir i staff am y rhesymau dros gasglu'r data. Bydd y brifysgol yn glynu wrth ganllawiau'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch a'r "Equality Challenge Unit" ar gasglu data cydraddoldeb.

Mae'r brifysgol wedi cydnabod bod bylchau yn y data a gesglir gan staff sy'n gadael y brifysgol a myfyrwyr sy'n gadael heb gwblhau eu cyrsiau. Gallai'r data hwn fod yn ffynhonnell werthfawr iawn o wybodaeth i nodi a oes unrhyw faterion cydraddoldeb sy'n effeithio ar staff sy'n gadael y brifysgol a myfyrwyr sy'n gadael heb gwblhau eu cyrsiau. Bwriedir gwneud rhagor o waith i wella'r prosesau cofnodi ac adrodd yn y meysydd hyn.

Mae cryfder systemau'r brifysgol yn golygu bod modd dethol gwybodaeth fanwl am gydraddoldeb er mwyn gwneud dadansoddiad penodol ohoni yn ôl y gofyn. Er enghraifft,

Yn 2011, gwnaeth y brifysgol gais llwyddiannus am wobwr efydd Athena SWAN. Cyflwynwyd data meintiol am ferched yn gweithio fel academyddion ym maes gwyddoniaeth, peirianeg a thechnoleg yn y cais ac roedd y data hwnnw hefyd yn sylfaen i fonitro cynnydd tuag at gyflawni amcanion cynllun gweithredu Athena SWAN.

Mae'r brifysgol yn ystyriol o gyfrinachedd data personol a data chydraddoldeb. Ond mae system gwybodaeth busnes yn dangos proffil staff y brifysgol yn ôl gender, hil, anabledd ac oedran. Mae gan aelodau staff penodol yn y colegau a'r adrannau hawl i weld gwybodaeth fanylach yn eu meysydd hwy ond nid oes modd iddynt adnabod yr unigolion felly mae cyfrinachedd yn cael ei barchu. Trwy sicrhau bod y wybodaeth hon yn haws i golegau ac adrannau ei gweld, rhagwelir y bydd yn haws iddynt gael gafael ar wybodaeth cydraddoldeb er mwyn eu cynorthwyo i wneud penderfyniadau.

Caiff data sy'n ymwneud â nifer y cwynion gan fyfyrwyr, achosion disgyblu myfyrwyr, cwynion gan staff a materion sy'n gysylltiedig â disgyblu a chwynion ynglŷn â'r cynllun iaith Gymraeg eu hadrodd yn flynyddol i'r Grŵp Tasg Archwilio a Risg. Mae prosesau monitro data yn cyfrannu at strategaethau dal gafael ar fyfyrwyr sy'n cynnwys diwallu amrywiol anghenion o ran addysgu a dysgu, anghenion unigol o ran cefnogi myfyrwyr a sicrhau bod pob myfyriwr yn ffynnu ym Mhrifysgol Bangor. Mae monitro cwynion staff a materion sy'n ymwneud â disgyblu yn sicrhau bod y gweithdrefnau i adrodd am broblemau posib yn effeithiol a bod cefnogaeth ar gael i staff sy'n ystyriol o'u hanghenion.

Mae'r brifysgol yn gallu dethol gwybodaeth sy'n ymwneud â chyflog cyfartal mewn modd effeithiol a'i defnyddio i asesu effaith cydraddoldeb. Ceir rhagor o wybodaeth am yr archwiliad cyflog cyfartal diweddaraf a phroses asesu effaith cydraddoldeb y brifysgol yn:

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/equalpay.php.en>

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/eia.php.en>

Ceir rhagor o wybodaeth am y broses fonitro yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn yn:

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/monitoring.php.en>

## **Adroddiad ar asesu effaith cydraddoldeb**

Mae'r brifysgol yn deall bod y broses asesu effaith cydraddoldeb yn gymorth i ddileu unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon a allai ddigwydd wrth ddatblygu polisïau. O ganlyniad mae'r brifysgol wedi parhau i weithio er mwyn gwneud asesu effaith cydraddoldeb yn rhan annatod o brosesau datblygu polisi. Mae'r brifysgol wedi pennu trefn i asesu effaith cydraddoldeb sy'n cynnwys taflenni cymorth a thempledi. Mae gwybodaeth ystadegol ar gael yn system wybodaeth fusnes y brifysgol i gefnogi'r broses. Trefnir hyfforddiant i staff fel bo'r angen. Ceir manylion am broses asesu effaith cydraddoldeb y brifysgol yn:

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/eia.php.en>

## **Adroddiad ar hyfforddiant staff.**

Mae'r brifysgol wedi nodi bod hyfforddiant staff priodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ddull pwysig ac effeithiol i feithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau, gan ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal. Mae'r Tîm Datblygu Staff wedi llunio rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb i ddiwallu anghenion grwpiau staff penodol.

1. Mae hyfforddiant cydraddoldeb yn rhan o'r sesiwn gynefino i staff newydd ac mae'n rhaid i staff newydd gwblhau hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein y brifysgol. Bwriedir adolygu'r ddarpariaeth hon yn 2013 er mwyn sicrhau ei bod yn effeithiol.
2. Datblygwyd rhaglenni penodol i ddiwallu anghenion grwpiau staff penodol, er enghraifft staff arlwy, staff diogelwch, myfyrwyr wardeiniaid, swyddogion sabothol Undeb y Myfyrwyr, staff sy'n gweithio gyda myfyrwyr rhyngwladol a staff sy'n asesu effaith cydraddoldeb.
3. Datblygwyd rhaglenni penodol i'w cynorthwyo i reoli mewn modd teg a bydd hyfforddwyr allanol yn parhau i gyflwyno'r rhaglenni hynny.
4. Bwriedir adolygu'r hyfforddiant sydd ar gael i aelodau staff sydd ar baneli recriwtio yn 2013.
5. Gwnaed hyfforddiant cydraddoldeb yn rhan annatod o adolygiadau perfformio a chynlluniau datblygu personol.

## **Adroddiad ar Archwiliad Cyflog Cyfartal 2011**

Cynhaliwyd archwiliad cyflog cyfartal yn 2011 ar ôl cwblhau'r broses apêl yn dilyn gweithredu'r cytundeb fframwaith a'r strwythur cyflog a graddio 51 pwynt.

Cynullwyd gweithgor oedd yn cynnwys uwch swyddogion y brifysgol a chynrychiolwyr yr undebau staff. Codwyd data'n ymwneud â gender, hil, anabledd ac oedran a'i wahanu yn ôl y math o gontract (parhaol/cyfnod penodol), patrwm gweithio (llawn-amser neu ran-amser), graddfa a phroffil swydd.

Roedd y canfyddiadau'n gadarnhaol ar y cyfan, ni nodwyd unrhyw fylchau cyflog yn ôl gender nac unrhyw fylchau cydraddoldeb yn y strwythur cyflog 51 pwynt. Ond

mae'r adroddiadau ar y lefel uchaf yn nodi bylchau cyflog posib yn ôl gender mewn dau faes y tu allan i'r raddfa gyflog sengl:

- Cyflogau uwch na'r 51 pwynt (h.y. cyfarwyddwyr) - mae'r data ar y lefel uchaf yn nodi bwch cyflog posib yn ôl gender ond oherwydd bod y swyddi yn y grŵp hwn i gyd yn rhai unigryw, nid yw'n briodol eu cymharu. Nododd ddadansoddiad pellach o ddata cymedrig y sector addysg uwch (yn seiliedig ar arolwg cyflog staff addysg uwch a gynhaliwyd gan UCEA yn 2010) bod unigolion (yn ddynion a merched) yn cael yr un cyflog neu gyflog uwch na'r hyn a geir ar gyfartaledd yn y sector am yr un gwaith.
- Cyflogau athrawon - nododd y data ar y lefel uchaf fwch cyflog posib, felly gwnaed dadansoddiad pellach yn seiliedig ar arolwg cyflog staff addysg uwch a gynhaliwyd gan UCEA yn 2010. Yn seiliedig ar ddata cymedrig, roedd y canlyniad hefyd yn nodi bod 65% o aelodau staff (yn ddynion a merched) yn cael llai o gyflog a'r gweddill yn cael mwy o gyflog na'r hyn a ddisgwylir ar gyfartaledd yn y sector am wneud yr un gwaith (a 20% yn cael cyflog sydd dros 5% yn fwy na'r cyflog cyfatebol yn y sector yn gyffredinol). O'r uchod, roedd 16.66% yn ferched. Ond nid yw data'r sector yn ddigon pwnc-benodol i roi darlun manwl gywir (h.y. mae amrywiol gategorïau'r meysydd pwnc, e.e. bancio, seicoleg, etc., wedi eu rhoi mewn grwpiau dan benawdau cyffredinol yn hytrach na chael eu nodi'n unigol). Bydd data 2013 yn cynnwys mwy o ddata perthnasol am y sector at ddibenion gwneud dadansoddiadau cymharol yn y dyfodol.

Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i egwyddorion cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal. Mae'r polisi ar dâl ychwanegol y farchnad yn amlinellu polisi'r brifysgol o ran cyflogau cychwynnol a phroses deg a thryloyw o ymdrin ag amgylchiadau eithriadol a allai gyfiawnhau taliad ychwanegol y farchnad. Mae'r polisi ar gael yma:

<http://www.bangor.ac.uk/humanresources/salarypackage.php.en>

Cesglir data cyflog cydraddoldeb pob blwyddyn o hyn ymlaen ac adroddir arno i'r Gweithgor Cyflog Cyfartal, a'r grwpiau tasg perthnasol (Adnoddau Dynol a Chydraddoldeb ac Amrywiaeth) a'r uwch bwyllgor cyflogau. Mae'r adroddiadau ar gyflog cyfartal ar gael yma:

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/monitoring.php.en>

## **Adroddiad ar Gydraddoldeb Gender**

Dyfarwyd gwobr efydd Athena Swan i Brifysgol Bangor yn 2011. Roedd y gwaith o baratoi'r cais yn gyfle i'r brifysgol hybu cydraddoldeb a nodi materion sy'n effeithio ar ferched ym maes gwyddoniaeth, peirianneg a thechnoleg ac ar ferched yn gyffredinol yn y brifysgol. Datblygwyd cynllun gweithredu Athena SWAN ar sail dadansoddiadau o ddata meintiol a data ansoddol a gasglwyd mewn grwpiau ffocws a chafodd y wybodaeth honno ei bwydo wedyn i gynllun cydraddoldeb strategol y brifysgol.

Mae gweithgor yn parhau i fonitro data am gynnydd merched ym maes gwyddoniaeth, peirianeg a thechnoleg ac am fentrau sy'n ffafriol i deuluoedd yn y brifysgol sy'n cael effaith uniongyrchol ar lwyddiant merched yn eu gyrfa.

Mae'r grŵp hefyd yn edrych ar benodi merched i bwyllgorau'r brifysgol, tryloywder datblygu gyrfa a chefnogi merched i gyflawni eu hamcanion. Yn ogystal â hyn, mae gan ddulliau rhagweithiol o gefnogi datblygiad gyrfa merched effaith anochel ar y cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yr holl grwpiau staff. Er enghraifft, o ran cefnogi seibiannau gyrfa, polisiau sy'n ffafriol i deuluoedd a gofalwyr a darpariaeth gofal plant.

Mae'r cais Athena SWAN a'r cynllun gweithredu ar gael yn:

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/gender.php.en>



## **Adroddiad ar Wasanaethau Myfyrwyr**

Mae'r gwasanaethau canlynol ar gael i fyfyrwyr yn y brifysgol:

### **Gwasanaeth Anabledd, Gwasanaethau Myfyrwyr**

Mae cynghorwyr anabledd a chynghorwyr iechyd meddwl yn cydweithio'n agos gyda myfyrwyr a darpar fyfyrwyr a'u hysgolion academaidd er mwyn nodi addasiadau rhesymol a llunio cynlluniau cefnogi dysgu personol. Mae'r gwasanaeth yn cydweithio â'r gwasanaethau canolog sy'n cynnwys y canlynol: tîm y wardeiniaid; staff y neuaddau; staff yr Adran Ystadau; Cynghorwr Iechyd a Diogelwch; yr Uned Amserlennu er mwyn sicrhau bod addasiadau rhesymol yn eu lle. Mae'r cynllun gweithwyr cefnogi yn darparu ysgrifenwyr nodiadau, mentoriaid a gweithwyr cefnogi dysgu cymwys.

Mae'r Gwasanaeth Anabledd hefyd yn cyfrannu at bolisiau ac yn gweithio gydag ysgolion academaidd a'r brifysgol yn ehangach i sicrhau polisïau ac arferion cynhwysol.

### **Canolfan ACCESS Bangor**

Mae'r ganolfan yn darparu asesiadau anghenion astudio i fyfyrwyr sy'n gymwys i dderbyn Lwfansau Myfyrwyr Anabl. Mae hyn yn golygu nodi rhwystrau sy'n gysylltiedig ag anableddau, a gwneud argymhellion ar strategaethau cefnogi a chyfarpar. Mae gan y Ganolfan Access ganolfan allymestyn ym Mhrifysgol Aberystwyth ac mae hefyd yn cynnig gwasanaeth i fyfyrwyr lleol sy'n astudio mewn sefydliadau addysg uwch eraill yn y DU, yn cynnwys y Brifysgol Agored.

### **Gwasanaethau Myfyrwyr Canolfan Dyslecsia Miles**

Mae Canolfan Dyslecsia Miles yn ganolfan arbenigol sy'n enwog yn genedlaethol ac yn rhyngwladol. Mae'r ganolfan yn rhan o'r Ysgol Seicoleg. Y ganolfan oedd y cyntaf o'i bath i gyfuno ymchwil i ddyslecsia gyda gwaith clinigol. Mae'r ganolfan yn gweithio ym mhob maes sy'n gysylltiedig â dyslecsia: dysgu plant ysgolion cynradd ac uwchradd; sgrinio ac asesu dyslecsia; cefnogi myfyrwyr gyda dyslecsia yn y brifysgol; hyfforddi athrawon i weithio gyda phlant dyslecsig; rhoi gwybodaeth am ddyslecsia i'r cyhoedd; ac ymchwil. Mae gwasanaeth y ganolfan i fyfyrwyr yn cynnig cefnogaeth gynhwysfawr i fyfyrwyr Prifysgol Bangor sydd â dyslecsia a gwahaniaethau dysgu penodol eraill, megis dyspraxia ac AD(H)D. Mae'r tîm yn cydweithio'n agos â staff y brifysgol, ac yn darparu gwybodaeth a chyfrannu at feithrin amgylchedd dysgu cynhwysol ym Mangor.

Mae'r tri gwasanaeth yn cydweithio ac yn cynnig cymorth i bob myfyriwr anabl. Nid pawb sy'n defnyddio ein gwasanaeth fydd yn meddwl amdanynt eu hunain fel rhywun sy'n anabl neu ag 'anabledd'. Ond mae'r brifysgol yn defnyddio'r term hwn i gwmpasu'r rhwystrau a wynebir gan bobl sydd ag amrywiaeth eang o amhariadau corfforol a synhwyraidd, yn cynnwys anawsterau dysgu penodol, cyflyrau iechyd cronig ac anawsterau iechyd meddwl.

Yn unol â dyletswyddau'r brifysgol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'i rhagflaenydd, y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd Rhan IV, mae'r Gwasanaeth Anabledd wedi datblygu darpariaeth o safon uchel dros y blynyddoedd er mwyn diwallu anghenion myfyrwyr anabl y presennol a'r dyfodol. Trwy weithio gydag aelodau staff ar draws y sefydliad yng nghydestun anghenion unigol myfyrwyr a darpar fyfyrwyr, rydym yn hybu cydraddoldeb yn barhaus. Rhoddir pwyslais ar adfyfrio ar arfer cyfredol, gan nodi a dileu rhwystrau a gwneud arfer cynhwysol yn rhan annatod o'r brifysgol er mwyn creu amgylchedd hyblyg a

hygyrch fydd yn gwella cyfleoedd dysgu'r holl fyfyrwyr.

Trwy fod yn bresennol yn nyddiau agored y brifysgol, cynyddir ymwybyddiaeth o'r ddarpariaeth sydd ar gael a chaiff amgylchedd croesawgar ei feithrin sy'n annog myfyrwyr i fanteisio ar yr hyn sydd ar gael iddynt. Yn bwysicaf oll, caiff cydraddoldeb anabledd ei hybu i ddarpar fyfyrwyr a'u rhieni a staff y brifysgol. Adlewyrchir hyn mewn gwybodaeth ar y wefan, deunyddiau cyhoeddusrwydd a newyddlen y brifysgol. □ Yn ogystal â hyn, mae'r gwasanaethau perthnasol yn cysylltu â phob myfyriwr sy'n nodi gwybodaeth sy'n gysylltiedig ag anabledd yn eu ffurflenni cais i gynnig eu cynorthwyo i wneud cais am LMA, sy'n broses gymhleth iawn, ac i'w cynorthwyo wrth iddynt ddod i arfer â bywyd yn y brifysgol a sicrhau y caiff addasiadau rhesymol eu nodi cyn iddynt ddechrau eu cwrs, neu cyn gynted â phosib wedi hynny.

### **Adborth gan fyfyrwyr (Ebrill 2011 - Mawrth 2012)**

Mae adolygiadau am y cymorth gan a ddarperir gan weithwyr cefnogi a chynlluniau cefnogi dysgu personol yn rhan annatod o'r gweithdrefnau. Anfonwyd neges e-bost at yr holl fyfyrwyr perthnasol er mwyn holi am effeithiolrwydd eu cynlluniau cefnogi dysgu personol ac i sicrhau bod yr addasiadau rhesymol a argymhellwyd wedi eu rhoi ar waith. Cafwyd ymateb ar unwaith i adborth neu os oedd y sefyllfa'n gymhleth, gwahoddwyd y myfyrwyr i ddod am drafodaeth gyda chynghorwr priodol. Roedd Cydlynnydd y Gweithwyr Cefnogi yn cael copïau o nodiadau wedi eu teipio ac roedd yn monitro sampl o bryd i'w gilydd at ddibenion sicrhau ansawdd.

Anfonodd nifer o fyfyrwyr a'u rhieni negeseuon e-bost i ddiolch i'r gwasanaeth am y gefnogaeth a ddarparwyd, ond cafwyd un gwyn (yn ymwneud â chymryd nodiadau).

Enwebwyd gwasanaeth myfyrwyr Canolfan Dyslecsia Miles a'r cynghorwyr iechyd meddwl am wobwr yng ngwobrau dysgu cyntaf y brifysgol dan arweiniad myfyrwyr.

### **Gwerthuso Gwasanaethau (blwyddyn academiaidd 2010/2011)**

Gwerthuswyd pob gwasanaeth ar ddiwedd y flwyddyn academiaidd trwy holiadur electronig a ddadansoddiwyd ac yna adroddwyd ar y canlyniadau i'r gweithgor anabledd. Roedd adborth y myfyrwyr yn gadarnhaol iawn a chafodd y Gwasanaeth Anabledd ymateb cadarnhaol o 97.5% neu fwy. Pan ofynnwyd i'r atebwyr sut gellid gwella'r ddarpariaeth i fyfyrwyr anabl, nododd 19% ohonynt fod angen gwelliannau i'r ystâd a'r cyfleusterau parcio. Cyflwynwyd y sylwadau hyn i'r Gweithgor Mynediad Corfforol. Roedd rhai o'r awgrymiadau eraill yn cynnwys gwasanaeth galw heibio ac mae'r cynghorwyr iechyd meddwl bellach yn cynnig y gwasanaeth hwn ar brynghawn Mercher.

Dangosodd ddadansoddiad o'r gwerthusiad a wnaed o'r cynllun gweithwyr cefnogi yn 2010/11 fwy o wahaniaethau o ran boddhad cyffredinol na welwyd mewn blynyddoedd blaenorol. Newidiodd y raddfa o "da" i "rhagorol" (60%) a "digonol" (16%). Darparwyd gwasanaeth i bob tasg a gyfeiriwyd (tua 10,000 o oriau i gyd) heblaw am dair darlith ben bore oherwydd absenoldeb salwch nad oedd modd ei ragweld.

Dangosodd ddadansoddiad o'r Arolwg Cenedlaethol Myfyrwyr am y cyfnod hwn bod boddhad myfyrwyr anabl Bangor yn uwch na'r cyfartaledd yn y sector ond nid oedd y data'n caniatáu i ni nodi union feysydd y boddhad.

## Ystadegau LMA

Mae'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch yn cyhoeddi cyfres o ddangosyddion perfformiad pob blwyddyn fel dull gwrthrychol o fesur perfformiad sefydliadau addysg uwch. O ran canran y myfyrwyr anabl, y dangosydd a ddefnyddir yw cyfran y myfyrwyr sy'n cael lwfans myfyrwyr anabl, gan yr ystyrir bod y data hwnnw'n fwy dibynadwy na chyfran y myfyrwyr sy'n datgan eu bod yn anabl. Mae'r tabl canlynol yn dangos bod Bangor wedi perfformio'n gyson well na'r dangosydd hwn:

Nifer myfyrwyr (LMA)	2010/11	2009/10	2008/09	2007/08	2006/07
Nifer myfyrwyr PB yn cael LMA	665	596	552	543	526
Nifer israddedigion llawn-amser PB yn cael LMA	7.7%	6.4%	7.1%	7.4%	7.1%
Meincnod PB wedi'i addasu	5.3%	4.8%	4.7%	4.5%	4.5%
% israddedigion llawn-amser y DU	5.3%	4.8%	4.7%		
% israddedigion llawn-amser Cymru	6.0%	5.7%	5.8%		

## Cronfa anabledd amgen

Gan nad yw myfyrwyr rhyngwladol yn gymwys i dderbyn cefnogaeth ariannol i dalu costau ychwanegol astudio sy'n codi o ganlyniad i amhariad/anabledd, mae'r brifysgol wedi creu cronfa fechan i dalu am gostau cefnogaeth anabledd ychwanegol i fyfyrwyr rhyngwladol/yr UE. Cafodd saith myfyriwr gyfanswm o 578 awr o gymorth gan weithwyr cefnogi trwy'r gronfa yn 2010/11 yn ogystal â benthyca technoleg gynorthwyol a chael hyfforddiant.

## Fframweithiau adrodd

Y Gweithgor Anabledd sy'n gyfrifol am fonitro polisi, trefn ac arfer sy'n ymwneud â myfyrwyr anabl. Y Cyfarwyddwr Profiad Myfyrwyr sy'n cadeirio'r Gweithgor Anabledd ac mae'r aelodau'n cynnwys myfyrwyr, Is-lywydd Addysg a Lles Undeb y Myfyrwyr, Seneddwr Mynediad Undeb y Myfyrwyr, cynrychiolwyr o'r Gwasanaeth Anabledd ac aelodau staff o ysgolion academiaidd a gwasanaethau canolog. Mae'r Gweithgor Anabledd yn adrodd i'r Grŵp Tasg Gwasanaethau Myfyrwyr ac mae'r cadeirydd yn adrodd am y materion a godir i'r grŵp tasg perthnasol. Roedd pum myfyriwr yn aelodau o'r Gweithgor Anabledd yn y cyfnod rhwng mis Ebrill 2011 a mis Mawrth 2012 ac roedd eu cyfraniad yn allweddol i fwrw goleuni ar brofiad myfyrwyr a dylanwadu ar bolisiau a gweithdrefnau.

## Mentrau (Ebrill 2011 - Mawrth 2012)



- *Strategaeth Addysgu a Dysgu*: Pennwyd targedau i'r canlynol:
  - Canllawiau ar argraffu clir a thempledi i gyd-fynd â hwy.
  - Canllawiau a gweithdy ar ysgrifennu deilliannau dysgu cynhwysol.
- *Bangor 360*: Ymrwymodd y brifysgol i gynnwys addasiadau rhesymol i fyfyrwyr ar y system tiwtoriaid personol i ledaenu gwybodaeth am hawliau

myfyrwyr a gweithredu'r hawliau hynny.

- *Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl:* Cymeradwywyd y Strategaeth Iechyd Meddwl gyda'r nodau canlynol: 
  - Creu amgylchedd cynhwysol sy'n hyrwyddo iechyd meddwl ymysg myfyrwyr y brifysgol.
  - Cynorthwyo myfyrwyr sy'n cael anawsterau iechyd meddwl, er mwyn eu helpu i gael profiad cadarnhaol a chynhyrchiol fel myfyrwyr.
- *Cofrestr Cynigion a Risg:* Cydweithiodd y gwasanaeth a'r Adran Ystadau i ddatblygu cofrestr cynigion a risg y brifysgol i nodi rhwystrau corfforol.

### **Hyfforddi staff**

Yn y cyfnod rhwng mis Mawrth 2011 a mis Ebrill 2012, cyflwynwyd hyfforddiant a sesiynau briffio pwrpasol i aelodau staff mewn ysgolion ac adrannau gwasanaeth; cymerodd aelodau'r tîm ran hefyd yn y rhaglen hyfforddi wardeiniaid a'r gweithdy ar arfer cynhwysol a drefnwyd gan yr Uned Datblygu Academaidd. Cyflwynwyd sesiynau ar ymwybyddiaeth o fyddardod i ddwy ysgol a dargedwyd yn benodol. Roedd y sesiynau hyfforddi'n ddefnyddiol i bawb; cafwyd adborth ar effeithiolrwydd yr hyfforddiant a'r ddarpariaeth a chasglwyd gwybodaeth am weithdrefnau ac arfer ar draws y brifysgol hefyd.

### **Cysylltiadau yn y gymuned leol**

Trwy gydol y flwyddyn, bu aelodau'r tîm yn cymryd rhan mewn digwyddiadau rhwydweithio yn cynnwys y canlynol: Grŵp AU Cymru Gyfan (Rheolwyr y Gwasanaeth Anabledd); Grŵp Budd-ddeiliaid LMA Gogledd Cymru; seminarau'r North West NMH (cynorthwywyr anfeddygol), mynd i gyfarfodydd a chynadleddau a digwyddiadau hyfforddi perthnasol at ddibenion datblygiad proffesiynol parhaus. Yn rhinwedd eu swyddi, mae'r cynghorwyr yn cynnal cysylltiadau ag amryw o gyrff proffesiynol, yn cynnwys: therapyddion galwedigaethol; gweithwyr cymdeithasol; meddygon teulu; Grŵp Mynediad Arfon; cyrff cyllido; aseswyr LMA; Cymdeithas y Byddar Gogledd Cymru; a NAS Cymru.

Mae'r cynghorwyr iechyd meddwl wedi'u cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth ac maent yn gweithio'n agos gyda Gwasanaeth Cwnsela'r brifysgol ac yn cynnal cysylltiadau ag amryw o gyrff proffesiynol a chymunedol yn cynnwys: Eiriolaeth Iechyd meddwl; CAIS – Cyffuriau ac Alcohol: BEAT; MIND; NHS choices; TESS – Hunan-niwed; Hafal; Tîm Iechyd Meddwl Cymunedol Betsi Cadwaladr; Gwasanaethau awdurdodau lleol; Meddygon teulu lleol; Llinell Gymorth Cyffuriau ac Alcohol; a Llinell Gymorth C.A.L.L.

## **Adroddiad ar y Swyddfa Ryngwladol**

Mae'r gwasanaeth cefnogi myfyrwyr rhyngwladol yn rhagweithiol yn ei ymdrechion i sicrhau bod myfyrwyr rhyngwladol Bangor a'u teuluoedd yn gallu manteisio ar yr un cyfleoedd â myfyrwyr cartref/UE.

I'r perwyl hwn, mae'r gwasanaeth yn cynnig cefnogaeth gyffredinol mewn amrywiaeth o feysydd er mwyn sicrhau bod myfyrwyr rhyngwladol yn ymwybodol o'r gwasanaethau sydd ar gael iddynt, yn y brifysgol ei hun a thu hwnt. O ganlyniad, mae'r gwasanaeth yn meithrin cysylltiadau ac yn cydweithio'n agos â chyrrff yn y gymuned. Gobeithir bod y gwaith hwn yn cyfrannu at ddyletswyddau cyffredinol Prifysgol Bangor o ran cydraddoldeb.

Yn y flwyddyn 2011-2012, datblygodd y gwasanaeth y mentrau canlynol:

### **Hyfforddiant staff.**

Datblygwyd rhaglen hyfforddi ar y cyd ag AD er mwyn codi ymwybyddiaeth ymysg staff y brifysgol am faterion yn ymwneud â myfyrwyr rhyngwladol. Anelwyd yr hyfforddiant yn bennaf at "staff blaen y tŷ" ond cyflwynwyd sesiynau pwrpasol i staff gweinyddol a staff rheoli hefyd. Rhoddwyd hyfforddiant hefyd i'r tîm wardeiniaid.

### **Integreiddio/gweithgareddau cymdeithasol.**

Mae'n bwysig rhoi cyfle i fyfyrwyr rhyngwladol rannu a chael blas ar ddiwylliannau eraill a rhoi cyfle iddynt ymweld â'r ardal leol ac ardaloedd eraill. Mae hefyd yn gyfle i ddathlu amrywiaeth y diwylliannau a'r cenhedloedd yn y brifysgol. Daeth y ffaith bod angen integreiddio myfyrwyr rhyngwladol gyda myfyrwyr cartref/yr UE i'r amlwg mewn arolwg myfyrwyr allanol ac i'r perwyl hwn, trefnwyd rhaglen gynhwysfawr o deithiau a digwyddiadau. Roedd y rhain yn cynnwys:

- ymweliadau undydd yn yr ardal leol, ac i ddinasoedd megis Manceinion, Lerpwl a Chaerdydd.
- Cynhaliwyd nosweithiau diwylliannol, yn cynnwys noson ryngwladol flynyddol i roi cyfle i fyfyrwyr rhyngwladol gyflwyno eu diwylliannau i fyfyrwyr a staff y brifysgol.
- Trefnwyd rhaglen lawn a chynhwysfawr i'r Wythnos Groeso a oedd yn cynnwys toreth o wybodaeth ymarferol am fyw a gweithio ym Mangor.
- Agorwyd 'lolfâ ddysgu'. Trefnwyd cyfarfodydd anffurfiol i fyfyrwyr gyfarfod pob pythefnos i drafod amrywiol bynciau ac ymarfer eu Saesneg.
- Trefnwyd dosbarthiadau Saesneg i deuluoedd myfyrwyr rhyngwladol gael ymarfer a chael cyfle i gymdeithasu.

Hyrwyddwyd pob un o'r uchod trwy wefan a thudalen Facebook y gwasanaeth a newyddlen fisol a anfonwyd at bob myfyriwr rhyngwladol.

### **Cyfleusterau. □**

Bu'r gwasanaeth yn rhan o'r broses ymgynghori ar ddatblygu canolfan ffydd yn y brifysgol. Cytunwyd y bydd y ganolfan yn agor erbyn diwedd 2013.

### **Adborth.**

Gweithiodd y gwasanaeth gydag Undeb y Myfyrwyr ar gyfres o grwpiau ffocws i fyfyrwyr rhyngwladol. Cyfrannodd y sylwadau a gafwyd at benderfyniadau polisi ac at gynnwys cynllun gweithredu cydraddoldeb y brifysgol. Cyfrannodd y gwasanaeth hefyd at gynllun gweithredu'r strategaeth gwella profiad myfyrwyr ac ymrwymodd i gymryd camau penodol.

## **Y Gweithgor Cymuned Gynhwysol**

Mae'r gweithgor cymuned gynhwysol yn dod â staff y brifysgol ynghyd ag Undeb y Myfyrwyr i fwrw ymlaen ag adran cymuned gynhwysol strategaeth y brifysgol i wella profiad myfyrwyr er mwyn cryfhau ein cymuned yn y brifysgol a sicrhau bod yr holl fyfyrwyr yn gallu cymryd rhan lawn yn y cyfleoedd y mae bywyd prifysgol yn eu cynnig.

Ar hyn o bryd, mae'r grŵp yn goruchwyllo'r broses o roi project a ariannir gan NUS Cymru ar waith i ehangu eu polisi o beidio â goddef o gwbl unrhyw aflonyddu ledled y brifysgol. Mae hyn yn cynnwys hyfforddi staff y brifysgol i ymdrin ag adroddiadau aflonyddu mewn modd effeithiol a chefnogol, rhoi gwybodaeth i fyfyrwyr am ffynonellau cefnogaeth a sefydlu systemau canolog i fonitro nifer a natur adroddiadau am aflonyddu. Yn ogystal â hyn, mae'r grŵp yn rhannu arfer da ym maes cefnogi cymuned gynhwysol ac yn goruchwyllo datblygiad mentrau newydd.

Mae rhai o'r datblygiadau cyfredol yn cynnwys gwaith Undeb y Myfyrwyr ar gynyddu ei hymwneud â myfyrwyr rhyngwladol; darparu gwybodaeth ar ddigwyddiadau cymdeithasol i fyfyrwyr gyda phlant; archwilio demograffeg cymdeithasau Undeb y Myfyrwyr i nodi meysydd lle nad oes cynrychiolaeth ddigonol; ehangu cyfranogiad mewn chwaraeon; arallgyfeirio'r ystod o ddigwyddiadau yng nglwb nos Academi i ddarparu ar gyfer yr holl fyfyrwyr; y bartneriaeth rhwng y brifysgol a Gŵyl Kaya, gŵyl a drefnir yn allanol sy'n dathlu amrywiaeth ddiwylliannol yn y celfyddydau. Mae aelodaeth o'r gweithgor cymuned gynhwysol yn agored i bob aelod staff a myfyrwyr sydd â diddordeb yn y maes ac mae'n fforwm i godi materion yn ymwneud â chynhwysiant ac i ledaenu cynhwysiant i bob agwedd ar brofiad myfyrwyr.

## **Adroddiad ar ddatblygu'r cynllun cydraddoldeb strategol**

Cyhoeddodd y brifysgol gynllun cydraddoldeb strategol a'r cynllun gweithredu ym mis Ebrill 2012. Mae'r cynllun cydraddoldeb strategol yn pennu'r camau mae'r brifysgol wedi eu cymryd wrth ddatblygu'r cynllun, yn nodi ei hamcanion cydraddoldeb a'r trefniadau o ran adrodd ar y cynllun a'i adolygu. Mae hefyd yn cynnwys datganiad o ymrwymiad y brifysgol i gydraddoldeb, mae'n amlinellu hanes a chyd-destun y brifysgol, yn nodi'r trefniadau i asesu effaith ar gydraddoldeb, sut bydd yn casglu a monitro gwybodaeth ac yn egluro cyfrifoldebau rheoli mewn perthynas â chydraddoldeb.

Wrth ddatblygu'r cynllun cydraddoldeb strategol cyntaf, defnyddiwyd y profiad a gafwyd wrth ddatblygu polisi cydraddoldeb hiliol, cynllun cydraddoldeb anabledd a chynllun cydraddoldeb rhywiol y brifysgol.

Defnyddiodd y brifysgol ddata meintiwl ac ansoddol i ddatblygu'r cynllun cydraddoldeb strategol. Roedd grwpiau ffocws, holiaduron electronig ac adborth a gasglwyd trwy e-bost yn rhan bwysig o'r broses o gasglu'r data ansoddol. Bu'r rhain yn ffynhonnell wybodaeth ddefnyddiol iawn wrth bennu'r camau i'w cymryd mewn meysydd lle nad oedd data ansoddol ar gael yn y gorffennol. Cyfrannodd y canlyniadau'n uniongyrchol at ddatblygu amcanion cydraddoldeb y brifysgol a chawsant eu defnyddio yn y cynllun gweithredu.

Y Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a arweiniodd y gwaith o ddatblygu'r cynllun cydraddoldeb strategol. Mae'r grŵp tasg yn cynnwys cynrychiolwyr sydd â diddordeb penodol ym maes cydraddoldeb ac sy'n meddu ar brofiad a gwybodaeth helaeth am y maes ac am yr heriau sy'n codi ynddo. Roedd cyfraniad yr aelodau at nodi a chytuno ar yr amcanion cydraddoldeb yn ddefnyddiol iawn. Roedd y grŵp tasg yn cynnwys cynrychiolwyr o'r Swyddfa Ryngwladol; Gwasanaethau Myfyrwyr; y Gwasanaeth Anabledd; undebau llafur; swyddogion sabothol Undeb y Myfyrwyr; y gaplaniaeth; rheolwyr coleg, y tîm datblygu staff; Adnoddau Dynol, yn cynnwys y Swyddog Cydraddoldeb; ac uwch reolwyr sy'n adrodd i brif gorff penderfynu'r brifysgol, sef y Pwyllgor Gweithredu.

Ni nododd y wybodaeth ansoddol o'r grwpiau ffocws unrhyw faterion penodol mewn perthynas â thueddfryd rhywiol, ailbennu gender neu grefydd a chred, ac felly bydd yr amcanion yn y meysydd hyn yn canolbwyntio ar wella'r dulliau o gasglu gwybodaeth ansoddol a chydweithio'n agosach ag Undeb y Myfyrwyr. Yn ogystal â hyn, fel rhan o strategaeth ryngwladol y brifysgol, cafodd adeilad ei drin er mwyn creu canolfan ffydd newydd fydd yn agor ddiwedd 2013.

## **Yr amcanion cydraddoldeb a'r cynnydd a wnaed hyd yma**

Mae amcanion cydraddoldeb Prifysgol Bangor yn canolbwyntio ar welliannau fydd o fudd i'r staff, y myfyrwyr a'r gymuned ehangach. Bwriedir hefyd i'r amcanion gynorthwyo'r brifysgol i gyflawni dyletswyddau cyffredinol y Ddeddf Cydraddoldeb o ran dileu gwahaniaethu, meithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau a hybu cyfle cyfartal.

Mae copi electronig o gynllun cydraddoldeb strategol y brifysgol a'r cynllun gweithredu ar gael yn:

<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/index.php.en>

Er nad oedd amcanion cydraddoldeb y brifysgol wedi eu nodi yn y cyfnod sydd dan sylw yn yr adroddiad blynyddol cyntaf hwn, sef 6 Ebrill 2011- 31 Mawrth 2012, cyflwynwyd adroddiad i'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ym mis Medi 2012 oedd yn amlinellu'r cynnydd a wnaed o ran y prif gamau gweithredu.

Amcan 1 - gwneud cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o'r brifysgol ac yn sail i ymddygiad cadarnhaol.

- Nododd y grwpiau ffocws y byddai cyflwyno hyrwyddwyr cydraddoldeb yn gymorth i hybu materion cydraddoldeb a'u gwneud yn rhan annatod o'r brifysgol. Mae'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi cytuno i fwrw ymlaen â'r cynllun hwnnw a bydd y gwaith o recriwtio'r hyrwyddwyr yn dechrau yn 2013.
- Dechreuwyd ar y gwaith o ddiwygio'r wefan cydraddoldeb ac amrywiaeth i'w gwneud yn fwy deniadol ac yn haws ei defnyddio.
- Mae Undeb y Myfyrwyr wedi dechrau rhaglen hyfforddi 'dim goddefgarwch' er mwyn sicrhau amgylchedd diogel a theg.
- Diweddarwyd y dogfennau cydraddoldeb.

Amcan 2 - casglu data a monitro i greu sylfaen o dystiolaeth y gellir ei defnyddio wrth wneud penderfyniadau.

- Dechreuwyd ar y gwaith o ychwanegu'r meysydd cydraddoldeb ychwanegol at y dulliau casglu data.

Amcan 3 - datblygu strategaeth a pholisiau'r brifysgol er mwyn sicrhau cynhwysiant a thryloywder



- Mae trafodaethau wedi dechrau am y syniad o gyflwyno templed datblygu polisi a fyddai'n cynnwys asesiad effaith cydraddoldeb.
- Mae'r adroddiad Athena SWAN wedi nodi arfer gorau wrth gefnogi merched yn y gwaith ac wrth iddynt ddychwelyd i'r gwaith.
- Mae gwaith wedi dechrau ar yr archwiliad cyflog cyfartal nesaf.
- Mae'r cynllun gweithredu i wneud arfer cynhwysol yn rhan annatod o'r brifysgol yn barod.
- Mae'r rhaglen o gefnogi myfyrwyr rhyngwladol yn parhau, gan gynnwys hyrwyddo gwasanaethau cynghori a chefnogaeth, a themâu chwaraeon a chefnogaeth ieithyddol i deuluoedd y myfyrwyr.

#### Amcan 4 - ceisio gwella'r amgylchedd ffisegol

- Ar ôl cadarnhad bod cyllid ar gael, mae'r gweithgor mynediad corfforol yn blaenoriaethu'r gwaith sydd angen ei wneud.

#### Amcan 5 - codi ymwybyddiaeth yn allanol o ymrwymiad y brifysgol i gydraddoldeb

- Dechreuwyd ar y gwaith o gynnwys datganiadau cydraddoldeb mewn contractau caffael.

### **ac yn olaf**

Bydd adroddiadau blynyddol y dyfodol yn canolbwyntio ar gyflawni'r amcanion cydraddoldeb a nodwyd yn y cynllun cydraddoldeb strategol a'r cynllun gweithredu. Cydnabyddir hefyd y gallai blaenoriaethau ac anghenion eraill ddod i'r amlwg yn ystod oes y cynllun cydraddoldeb strategol hwn.

Mae'r brifysgol wedi ymrwymo i'r dyletswyddau cyffredinol a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb ac i'r datganiad cenhadaeth sydd yn ei chynllun cydraddoldeb strategol. Ni fyddai modd cyflawni hyn heb yr holl bobl sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb yn y brifysgol ac sy'n parhau i ymdrechu i wneud cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o holl weithgareddau'r brifysgol. Yn ogystal, cydnabyddir ymrwymiad a theyrngarwch yr holl aelodau staff a myfyrwyr ac mae pawb yn cyfrannu at ddatganiad cenhadaeth cydraddoldeb y brifysgol ac at sicrhau bod Prifysgol Bangor yn lle yr ydym i gyd yn falch o weithio ac astudio ynddo.

