



## **ADRODDIAD BLYNYDDOL AR GYDRADDOLDEB**

**6 EBRILL 2012 - 31 MAWRTH 2013**

### **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 posibiliadau'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'r hawliau sylfaenol isod:

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

### **Datganiad cenhadaeth Cynllun Strategol Prifysgol Bangor 2010-2015**

Bydd Prifysgol Bangor yn Brifysgol flaenllaw sy'n rhoi pwyslais ar ymchwil gydag enw da'n rhyngwladol am ei haddysgu a'i hymchwil, sy'n meithrin datblygiad deallusol a phersonol ei myfyrwyr a'i staff, yn darparu amgylchedd amlddiwylliannol cefnogol, yn hyrwyddo ehangu mynediad a chynhwysedd, ac yn cefnogi ffyniant economaidd, cymdeithasol a diwylliannol Cymru a'r gymuned ehangach y mae'n ei gwasanaethu. Cydnabyddir Prifysgol Bangor yn rhanbarthol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol fel canolfan rhagoriaeth ar gyfer portffolio amrywiol o raglenni academaidd ac oherwydd safon uchel y profiad a gynigir ganddi i'w myfyrwyr a'i staff.

## **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>

Dyma'r ail adroddiad blynyddol ar gynnydd gyda Chynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, ac mae'n cynnwys y cyfnod 6 Ebrill 2012 i 31 Mawrth 2013.

Cyhoeddodd y brifysgol gynllun cydraddoldeb strategol a'r amcanion cydraddoldeb ym mis Ebrill 2012, ynghyd â chynllun gweithredu.

Cewch gopi electronig o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Cynllun Gweithredu yn:

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

## **Amcanion Cydraddoldeb y Brifysgol 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.

Y cyfnod dan sylw yn yr ail adroddiad blynyddol hwn yw o **6 Ebrill 2012 hyd at 31 Mawrth 2013**. Adroddir ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol i'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Yn ystod y cyfnod adrodd, gwnaed cynnydd cyson tuag at gyflawni amcanion cydraddoldeb y Brifysgol, a darperir adroddiadau yn y ddogfen hon ar feysydd allweddol y cyflawniadau a'r cynnydd.

Amcan 1 - gwneud cydraddoldeb ac amrywiaeth un rhan annatod o'r brifysgol ac yn sail i ymddygiad cadarnhaol:
<ol style="list-style-type: none"><li>1.1 Cyfathrebu Gwerthoedd Cydraddoldeb Craidd</li><li>1.2 Hyfforddiant I Staff A Myfyrwyr</li><li>1.3 Amlygrwydd yr agenda cydraddoldeb</li><li>1.4 Ymgynghori ar ddeialog parhaus</li></ol>
Amcan 2 - casglu data a monitor i greu sylfaen o dystiolaeth y gellir ei defnyddio wrth wneud penderfyniadau
<ol style="list-style-type: none"><li>2.1 Casglu data</li><li>2.2 Monitro data</li></ol>
Amcan 3 - datblygu strategaeth a pholisïau'r brifysgol er mwyn sicrhau cynhwysiant a thryloywder
<ol style="list-style-type: none"><li>3.1 Asesiadau Effaith Cydraddoldeb</li><li>3.2 Polisiâu a Dulliau Gweithredu</li><li>3.3 Cyflog cyfartal</li><li>3.4 Athena SWAN</li><li>3.5 Strategaeth Gwella Profiad Myfyrwyr</li><li>3.6 Profiad Myfyrwyr Rhyngwladol</li><li>3.7 Strategaeth Addysgu a Dysgu</li><li>3.8 Adolygu'r Cod Ymarfer ar gyfer Darpariaeth i Fyfyrwyr Anabl</li></ol>
Amcan 4 – ceisio gwella'r amgylchedd ffisegol
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adroddiad y Gweithgor Mynediad Ffisegol</li></ul>
Amcan 5 - Allanol
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ymwneud â'r gymuned, caffael, cysylltiadau â'r ddinas ac ymwelwyr â'r brifysgol</li></ul>

Caiff y Cynllun Gweithredu ei ddiweddarau'n rheolaidd a rhoddir adroddiad arno i'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Cewch adroddiad Rhagfyr 2013 yn:

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

## **Amcan 1 - gwneud cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o'r brifysgol**

### **1.1 Cyfathrebu Gwerthoedd Craidd**

Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i hyrwyddo amgylchedd diogel a chefnogol lle mae pob myfyriwr ac aelod staff yn rhydd i ddysgu a gweithio heb ofni cael eu haflonyddu.

Yn ystod y cyfnod adrodd, mae'r Gweithgor Cymuned Gynhwysol wedi bod yn gweithio i oruchwylio'r gwaith o weithredu'r project a gyllidir gan NUS Cymru i ehangu eu Polisi ar Beidio â Dioddef Aflonyddwch i Fyfirwyr ar draws y Brifysgol. Mae hyn yn cynnwys hyfforddi staff y brifysgol i ymdrin ag adroddiadau am aflonyddu mewn modd effeithiol a chefnogol, rhoi gwybodaeth i fyfirwyr am ffynonellau cefnogaeth, a sefydlu systemau canolog i fonitro nifer yr adroddiadau am aflonyddu a'u natur.

Dechreuodd gwaith hefyd ar adolygu Polisi'r Brifysgol ar Urddas yn y Gwaith ac Wrth Astudio. Ffurfiwyd gweithgor i oruchwylio'r adolygiad ac, mewn ymgynghoriad, amcanion y Grŵp fydd sicrhau bod y Polisi'n cyfathrebu ymroddiad a gwerthodd y Brifysgol, bod dulliau gweithredu a phrosesau'n gadarn, a bod y Polisi'n cael ei gyfathrebu'n eang.

### **1.2 Adrddiad ar hyfforddiant staff**

#### Y Tîm Datblygu 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. Yn ystod y cyfnod adrodd, gwnaed cynnydd sylweddol wrth gyflwyno hyfforddiant ar gydraddoldeb. Yn ogystal, gweithiodd y tîm ar ddatblygiadau newydd ar gyfer y cyfnod i ddod yn 2013/2014, a fydd yn cynnwys:

1. Mae dau ymgynghorwr iechyd meddwl o'r Gwasanaethau Myfyriwr wedi cael eu hachredu gan MHFA Cymru, a byddant yn cyflwyno hyfforddiant mewnol yn awr ar Gymorth Cyntaf Iechyd Meddwl. Hyd yma mae Wardeiniaid Fyfirwyr a Staff Diogelwch wedi bod ar y rhaglen ddeuddydd. Bydd ail garafán yn cynnwys tiwtoriaid personol ac amrywiaeth o staff cefnogi yn cael ei gynnal yn Nhachwedd 2013, ac mae cynlluniau ar y gweill i gynnal sesiwn bob yn ail fis ar gyfer hyd at 12 o bobl.
2. Yn nechrau 2014 hefyd, bydd rhaglen o Weithdai Ymdopi â Gofid Emosiynol yn cael ei lansio i hyrwyddo strategaethau i helpu pobl sy'n ymdrin ag unigolion sy'n dioddef gofid meddyliol, a chynyddu gallu'r rhai sy'n cymryd rhan i ymdopi â straen emosiynol.

3. Mae rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein y brifysgol wedi cael ei hadolygu a'i diweddarau yn ystod chwarter olaf 2013, ac mae'n rhaid i staff newydd gwblhau'r rhaglen. Hyd yma mae dros hanner o'r holl staff wedi ei chwblhau'n llwyddiannus.
4. Caiff rhaglenni penodol eu datblygu'n gyson i ddiwallu anghenion grwpiau staff penodol, er enghraifft staff arlwygo, staff diogelwch, myfyrwyr wardeiniaid, swyddogion sabothol Undeb y Myfyrwyr, staff sy'n gweithio gyda myfyrwyr rhyngwladol a staff sy'n asesu effaith cydraddoldeb. Er enghraifft, bydd staff rheng flaen yn y Ganolfan Rheolaeth yn derbyn Hyfforddiant ar Gydraddoldeb Anabledd cyn bo hir.
5. Yn dilyn adolygiad o'r ddarpariaeth i reolwyr i sicrhau eu bod yn rheoli'n deg a chyfartal, daethpwyd o hyd i hyfforddwyr allanol newydd a byddant yn cyflwyno'r hyfforddiant yn ystod 2014. Yn ogystal, cynhelir sesiwn ar Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol i reolwyr fel rhan o'r rhaglen Map a Chwmpawd yn Nhachwedd 2013.
6. Yn ystod 2013, adolygwyd yr hyfforddiant sydd ar gael i aelodau staff sydd ar baneli recriwtio, a bydd gweithdai a sesiynau briffio wedi eu cynllunio o'r newydd yn cael eu lansio o fis Ionawr 2014.
7. Gwnaed hyfforddiant cydraddoldeb yn rhan annatod o adolygiadau perfformio a chynlluniau datblygu personol.

#### Gwasanaeth Anabledd - Hyfforddi staff

Yn y cyfnod rhwng Mawrth 2012 ac Ebrill 2012, rhoddwyd hyfforddiant a sesiynau briffio pwrpasol i Ysgolion a gwasanaethau canolog.

Cafodd y Tîm Wardeiniaid, staff Diogelwch a thiworiaid personol hyfforddiant mewn ymwybyddiaeth iechyd meddwl, ynghyd â hawl i gyrchu adnoddau yn cynnwys gweithgareddau ar-lein cydweithredol i'w cynorthwyo i adfyfrio ac i barhau i ddatblygu.

Parhaodd y Gwasanaethau Anabledd i gyfrannu at y PGCertHE sydd wedi'i hanelu at staff addysg newydd, a chynaliasant weithdai ar Arfer Addysgu Cynhwysol. Nododd adroddiad yr Arholwr Allanol y bu llawer mwy o adfyfrio ar gynhwysiad mewn portffolios.

Hwyluswyd sesiynau ar ymwybyddiaeth o fyddardod gan Gymdeithas y Byddar – Gogledd Cymru i Ysgolion a dargedwyd yn benodol.

Fel rhan o'r gyfres seminarau Ymarfer Da mewn Derbyniadau a gynhaliwyd gan y Gofrestrfa Academaidd, cynhaliwyd gweithdy ar gyfer Tiwtoriaid Derbyn a staff y Swyddfa Dderbyn ar dderbyn myfyrwyr anabl.

Caiff Gweithwyr Cefnogi hyfforddiant a goruchwyliaeth barhaus a gorfodol, a hwylusir gan yr Ymgynghorwyr Iechyd Meddwl ac Anabledd, a chânt fynd at fodiwlau hyfforddi ar-lein. Rhaid i'r holl Ysgrifenyddwyr a Darllenwyr a recriwtir o'r newydd fynd i sesiwn gyfarwyddo cyn gweithio o fewn y rôl.

## **Amcan 2 - casglu a monitro data**

### **2.1 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, y Gwasanaethau 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), 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>

Fe wnaeth y Brifysgol gydnabod nad oedd yn casglu data ar gyfer staff ar yr holl nodweddion a gydnabyddir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, a bod hwn yn wendid posib. Felly, yn ystod y cyfnod adrodd, dechreuwyd ar ymarferiad diweddarau data personol staff, a fyddai'n cynnwys gofyn i staff ymateb, o'u gwirfodd, i gwestiwn ynglŷn â thueddiadau rhywiol, ailbennu rhywedd, crefydd a chredo a statws priodasol. Casglwyd y data yn ystod haf 2013, a rhoddir adroddiad arno yn y cyfnod adrodd nesaf. Fodd bynnag, mae'r ymateb cychwynnol wedi bod yn gadarnhaol, ac mae'r Brifysgol yn bwriadu adeiladu ar y cynnydd a wnaed. Nid yw data am fyfyrwyr yn cael ei gasglu ar hyn o bryd yn y meysydd hyn, ac mae angen rhagor o waith i edrych ar sut a phryd y dylid gofyn am y data ychwanegol hwn.

Mae cryfder systemau'r brifysgol yn golygu bod modd dethol gwybodaeth fanwl am gydraddoldeb yn ôl y gofyn. Tra mae'n hanfodol sicrhau cyfrinachedd, mae'n golygu bod data cydraddoldeb ar gael i wneud dadansoddiad penodol pan fo angen ar gyfer projectau dynodedig. 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 am y wobwr, ac roedd y data hwnnw'n sylfaen i fonitro cynnydd tuag at gyflawni amcanion cynllun gweithredu Athena SWAN. Yn ddiweddar iawn, cwblhawyd project sy'n golygu bod data ystadegol ar gael yn haws i gefnogi cais sefydliadol y Brifysgol am y wobwr unwaith yn rhagor, a hefyd ceisiadau a wneir gan Ysgolion unigol ym meysydd gwyddoniaeth, peirianeg a thechnoleg.

Wrth ddadansoddi'r data a gasglwyd i greu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, nodwyd nad oedd llawer o ddata ansoddol neu feintiol ar gael yng nghyswllt staff yn gadael eu swydd â'r Brifysgol. Yn ystod y cyfnod adrodd, dechreuwyd ar waith i

edrych ar gasglu gwybodaeth ymadael gan staff, a rhagwelir y bydd y project hwn gael ei gwblhau ddechrau Ionawr 2014. Bydd y cwestiynau'n cynnwys gofyn am wybodaeth a fydd yn helpu i ganfod a oes unrhyw faterion ynghylch gwahaniaethu neu aflonyddu sy'n ymwneud â nodweddion a ddiogelir.

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. Adroddir ar y ddau faes yn niwedd yr adroddiad hwn.

Gellwch weld adroddiad y Brifysgol ar fonitro data am y cyfnod **6 Ebrill 2012 hyd at 31 Mawrth 2013** yn:

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

## **2.2 Crynodeb ar Fonitro proffil y Brifysgol yng nghyswllt y cyfnod adrodd (Amcan 2.2)**

### Proffil yn ôl Rhyw:

- 1 Ar ddyddiad y cyfrifiad, sef 31 Mawrth 2013, roedd 2,504 o weithwyr cyflogedig, 58% ohonynt yn fenywod a 41% yn ddynion. Mae hyn yn gyfansoddiad tebyg i'r cyfnod adrodd blaenorol.
- 2 Mae nifer y menywod o blith y staff yn cyrraedd uchafbwynt yn ystodau oed 31-35 a 51-55, tra bod nifer y dynion yn cyrraedd uchafbwynt yn yr ystod oed 46-50.
- 3 Menywod yw'r mwyafrif ymysg y staff ar raddfeydd 7 ac is, ac eithrio Graddfa 2, lle mae dynion yn y mwyafrif.
- 4 Mae'r staff academaidd 50% yn fenywod a 50% yn ddynion, tra bo'r staff clericyddol yn tueddu i fod yn fenywod yn bennaf, a'r staff technegol yn ddynion yn bennaf.
- 5 Mae mwy o fenywod mewn swyddi rhan amser, parhaol.

### Proffil ethnigrwydd:

- 1 94.5% yn wyn oedd cyfansoddiad ethnig y Brifysgol. O'r 5.5% oedd yn y grŵp Ethnig Lleiafrifol a Du (BME), Tsieineaidd oedd y grŵp ethnig mwyaf (20%), ac yna Du neu Affricanaidd Prydeinig, ac Asiaidd neu Indiaidd Prydeinig. Mae hyn yn gyfansoddiad tebyg i'r cyfnod adrodd blaenorol.
- 2 Mae staff o'r grŵp BME yn tueddu i fod mewn swyddi yn y categorïau Academaidd, Ymchwil, Clericyddol a Llaw.
- 3 Mae gan 42% o staff y grŵp gwyn a 40% o staff y grŵp BME swyddi parhaol, llawn-amser. Mae staff BME yn fwy tebygol o fod mewn swyddi dros dro, yn llawn amser ac yn rhan-amser. Efallai fod hyn yn adlewyrchu'r cynnydd yn nifer y myfyrwyr rhyngwladol sy'n chwilio am waith tra ydynt yn astudio ym Mangor ac sy'n gweithio mewn swyddi llaw.

### Cenedligrwydd:

- 1 O blith y 10% o staff a ddywedodd mai Cymry oeddent o ran eu cenedligrwydd, roedd bron i 100% o gefndir ethnig gwyn.
- 2 O blith y 77% o staff a ddywedodd mai o'r DU yr oeddent o ran eu cenedligrwydd, roedd 94% o gefndir ethnig gwyn.
- 3 Cofnodwyd 58 o genhedloedd eraill, a'r grŵp mwyaf yn dod o wledydd yn y DU, Tsieina ac UDA.

### Oedran:



- 1 Mae niferoedd y staff a gyflogir yn cyrraedd uchafbwynt yn ystodau oedran 41-45, 46-50 a 51-55, a hynny'n tueddu i fod mewn gwaith parhaol, llawn-amser.
- 2 Erbyn 61-65 oed, mae mwy o staff yn gweithio'n rhan-amser mewn swyddi parhaol.
- 3 Mae niferoedd y staff academaidd a phroffesiynol yn cyrraedd uchafbwynt yn 46-50 oed, tra bo'r rheiny sy'n gweithio fel gofalwyr, wardeiniaid preswyl, ym myd chwaraeon, gwasanaethwyr hamdden, nyrsys meithrinfa ac mewn swyddi gofalu yn cyrraedd uchafbwynt yn 25 oed neu lai.

### Anabledd

- 1 3.1% o'r staff a ddatganodd fod arnynt anabledd, a'r ganran hon yn debyg i'r hyn a gafwyd yn y cyfnod adrodd blaenorol.
- 2 Ni fyddai mwy o ddadansoddiad manwl yn esgor ar ddata ystyrllon yn y categori hwn; fodd bynnag, mae data ar gael, a gellir eu defnyddio yng nghyswllt Asesiadau Effaith Cydraddoldeb neu broiectau penodol.

### Meysydd eraill o ystadegau sydd wedi'u gwarchod:

- 1 Cesglir data yng nghyswllt nodweddion cydraddoldeb oedran, anabledd, ethnigrwydd a gender ac, o ran data cyfrifiad 31 Mawrth 2013, ni chasglwyd data yng nghyswllt nodweddion eraill sydd wedi'u gwarchod. Fodd bynnag, mewn ymarfer diweddar data a gynhaliwyd yn ddiweddar, gofynnwyd i staff gyflwyno gwybodaeth, o'u gwirfodd, ynglŷn â Thueddiadau Rhywiol, Crefydd a Chredo. Cafwyd ymateb cadarnhaol a chyflwynir data mewn adroddiadau blynyddol i ddod.

### Proffil Myfyrwyr:

- 1 11.5% o boblogaeth y myfyrwyr a ddatganodd fod arnynt anabledd. Er bod hwn yn gynnydd bach yn y boblogaeth yn ei chrynswth, mae'n gynnydd mawr yng nghanran y myfyrwyr ag anabledd sy'n gofyn am gymorth.
- 2 Menywod yw 57.3% o boblogaeth y myfyrwyr. Mae'r ganran hon yn eithaf cyson ers ychydig flynyddoedd, ac mae canran uwch o fenywod ymysg y myfyrwyr yn nodweddiadol o boblogaeth y myfyrwyr yng Nghymru ac yn y DU yn gyffredinol.
- 3 Mae 79.4% o boblogaeth y myfyrwyr yn wyn. O dras Tsieineaidd y mae'r grŵp ethnig nesaf at y mwyaf, sef 8.5%.

### Sut i gyrchu data ychwanegol yr adroddwyd arnynt:

1. Ceir data ar Fonitro yng nghyswllt Cyflogau Cyfartal ar:  
<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/equalpay.php.cy>

Chwefror 2014

- 2 Ceir data ar Fonitro yng nghyswllt adrodd ar Athena SWAN ar:  
<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/gender.php.cy>

## **Amcan 3 - datblygu strategaeth a pholisïau'r brifysgol**

### **3.1 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 polisiâu. O ganlyniad mae'r brifysgol wedi parhau i weithio er mwyn gwneud asesu effaith cydraddoldeb yn rhan annatod o brosesau datblygu ac adolygu 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.

Yn ystod y cyfnod adrodd, ac fel rhan o fenter ar y cyd, mae Prifysgol Bangor ac Aberystwyth wedi bod yn cydweithio i greu polisi ar ddatblygu polisiâu. Un o'r amcanion yw gwneud asesu effaith cydraddoldeb yn rhan annatod o brosesau datblygu polisi.

Yn ystod y cyfnod adrodd defnyddiwyd Asesiadau Effaith Cydraddoldeb i argymhell sefyllfaoedd ailstrwythuro a datblygu ac adolygu polisiâu. 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>

### **3.2 Adroddiad ar Gyflog Cyfartal**

Mae mwyafrif staff y Brifysgol yn dod o fewn un golofn gyflog ac felly pennwyd proffiliau swydd iddynt ar sail dadansoddiad HERA, gan eu categoreiddio felly fel 'like work'. Mae Prifysgol Bangor wedi pennu, a defnyddio, 9 graddfa ar y golofn gyflog sengl.

Pennir proffiliau swydd i raddfeydd wedi'u seilio ar eu sgôr HERA - mae gan bob graddfa sgôr uwch ac is i'w terfyn, ac felly mae hefyd yn bosibl dadansoddi 'work rated as equivalent'. Tra nad yw'r holl staff yn dod o fewn y golofn gyflog sengl, mae'r archwiliad yn cynnwys y rhai sydd y tu allan i'r 51 pwynt. Nid yw'r archwiliad yn cynnwys staff a gyflogir yn is-gwmnïau'r Brifysgol neu yn Tir na N'Og (busnes cystadleuol masnachol ar delerau ac amodau cyflogaeth unigryw).

Darganfu'r archwiliad nad oes gan Brifysgol Bangor unrhyw fylchau cyflog amlwg o ran gender yn y fframwaith cyflog 51 pwynt a weithredwyd fel rhan o'r Cytundeb Fframwaith. Fodd bynnag, mae adroddiadau ar y lefel uchaf yn nodi bylchau cyflog posibl mewn 2 faes y tu allan i'r golofn gyflog sengl: Cyflogau uwch na'r 51 pwynt (h.y. Cyfarwyddwyr) a chyflogau Athrawon. Dangosodd dadansoddi pellach nad oedd unrhyw fylchau cyflog yn y grŵp a elwir Cyflog uwch na phwynt 51 (h.y. Cyfarwyddwyr) oherwydd bod pob swydd yn unigryw.

Yn ogystal ag adroddiadau ar sail gender, gwnaed dadansoddiad hefyd yn ymwneud ag anabled, ethnigrwydd a thaliadau ychwanegol (lwfansau).

Cesglir data cyflog cydraddoldeb pob blwyddyn, 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>

### **3.3 Adroddiad ar Gydraddoldeb Gender – Athena SWAN**

Yn y cyfnod hwn bu i'r Brifysgol barhau i fonitro data mewn meysydd penodol fel yr amlinellir yng nghynllun gweithredu Athena SWAN y Brifysgol, fel staff yn gadael swyddi o'u gwirfodd, a chytundebau cyfnod penodol yn erbyn rhai parhaol.

Parhaodd y Brifysgol i weithio ar elfennau o'r cynllun gweithredu a gweithio gyda'r Colegau ar eu dyheadau Athena SWAN.

Roedd meysydd penodol a ddatblygwyd sy'n helpu i gefnogi academyddion benywaidd i symud ymlaen, yn cynnwys cyflwyno polisi a meini prawf newydd ar ddyrchafiadau academaidd uwch. Nod hwn yw sicrhau bod y polisi, y broses a'r meini prawf ar gyfer dyrchafiadau academaidd yn glir a thryloyw.

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

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

### **3.4 Adroddiad ar Wasanaethau Myfyrwyr (yn cynnwys 3.2 a 3.8)**

#### **Gwasanaeth Anabledd**

Mae'r gwasanaethau Prifysgol canlynol ar gael i fyfyrwyr:

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

Mae'r Gwasanaeth Anabledd yn sicrhau bod y profiad a gaiff myfyrwyr anabl, yn cynnwys y rheiny sydd â chyflyrau parhaus ar eu hiechyd ac anawsterau iechyd meddwl, yn gyffelyb i'r profiad a gaiff myfyrwyr heb anabledd. Mae'r Gwasanaeth yn gweithio gyda myfyrwyr ac ymgeiswyr unigol ac ar eu rhan, a'r rheiny'n aml â gofynion tra chymhleth ac anodd am gefnogaeth, a hynny er mwyn canfod strategaethau i ddileu rhwystrau. Mae Cynllun Gweithwyr Cefnogi yn darparu ysgrifenyddwr nodiadau, mentoriaid a gweithwyr cefnogi dysgu cymwys.

#### **Canolfan ACCESS Bangor**

Mae'r ganolfan yn darparu asesiadau anghenion astudio i fyfyrwyr sy'n gymwys i dderbyn Lwfansau Myfyrwyr Anabl (DSA). Mae hyn yn golygu nodi rhwystrau sy'n gysylltiedig ag anableddau, a gwneud argymhellion ar strategaethau cefnogi a chyfarpar. Mae gan y Ganolfan Access Gyfleuster Estyn Braich 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.

Datblygiad mawr eleni oedd symud Canolfan Access Bangor, yn cynnwys ei Chyfleuster Estyn Braich, o'r Gwasanaethau TG i'r Ganolfan Gwasanaethau Myfyrwyr. Trwy hyn, bu modd cysoni arferion rhwng y ddau wasanaeth, a sefydlu arferion gwaith cynhaliol i sicrhau bod myfyrwyr yn cael cymorth integredig.

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

Mae Canolfan Dyslecsia Miles yn ganolfan arbenigol o fewn yr Ysgol Seicoleg, ac yn enwog yn genedlaethol ac yn rhyngwladol. Y Ganolfan oedd y gyntaf o'i math i gyfuno ymchwil i ddyslecsia â 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 a ddarperir i Fyfyrwyr gan Ganolfan Dyslecsia Miles yn cynnig cefnogaeth gynhwysfawr i fyfyrwyr Prifysgol Bangor sydd â dyslecsia a gwahaniaethau dysgu penodol eraill, megis dyspracsia ac AD(H)D. Mae'r tîm yn cydweithio mewn cysylltiad agos â staff y Brifysgol, ac yn darparu gwybodaeth a chyfrannu at feithrin amgylchedd dysgu cynhwysol ym Mangor.

## **Hyrwyddo Cydraddoldeb Anabledd a rhoi addasiadau rhesymol ar waith**

Mae'r tri gwasanaeth yn gweithio ar y cyd ac yn cynnig cymorth i'r holl fyfyrwyr anabl. Gan gydweithredu â myfyrwyr, staff academaidd a staff cefnogi, mae'r Gwasanaeth yn galluogi myfyrwyr i fynd at gynnwys cwrs, cymryd rhan lawn mewn gweithgareddau dysgu a dangos eu gwybodaeth a'u cryfderau mewn asesiad.

Nid pob myfyriwr sy'n defnyddio ein gwasanaeth fydd yn meddwl amdanynt eu hunain fel pobl sy'n anabl neu ag 'anabledd'. Fodd bynnag, mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i fodel cymdeithasol anabledd, ac yn defnyddio'r term hwn i gwmpasu'r rhwystrau a wynebier 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 ateb anghenion myfyrwyr anabl y presennol a'r dyfodol. Trwy weithio gydag aelodau staff ar draws y sefydliad yng nghyd-destun 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.

Mae'r Gwasanaethau Anabledd yn parhau â phresenoldeb ar Ddiwrnodau Agored y Brifysgol, gan hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r ddarpariaeth a geir yn y Brifysgol, a chan annog myfyrwyr i gysylltu â ni er mwyn manteisio ar yr hyn sydd ar gael iddynt. Caiff cydraddoldeb anabledd ei hyrwyddo wrth fyfyrwyr posibl a'u rhieni, yn ogystal ag wrth staff y Brifysgol. Mae'r gwasanaethau perthnasol yn cysylltu â phob myfyriwr sy'n nodi gwybodaeth sy'n gysylltiedig ag anabledd yn eu ffurflenni cais, i roi gwybodaeth ynglŷn â'r cymorth sydd ar gael, i gynnig eu cynorthwyo i wneud cais am DSA, sy'n broses gymhleth iawn, ac i'w helpu wrth iddynt ddod i arfer â bywyd prifysgol a sicrhau y caiff addasiadau rhesymol eu nodi cyn iddynt ddechrau eu cwrs, neu cyn gynted â phosib wedi hynny.

Mae Pennaeth y Gwasanaeth yn gweithio'n strategol i hyrwyddo ymarfer cynhwysol ar draws y sefydliad, ac yn aelod o nifer o bwyllgorau a gweithgorau sefydliadol, ac yn gweithio mewn cysylltiad agos ag Undeb y Myfyrwyr.

Sefydlwyd grŵp myfyrwyr i dylanwadu ar bolisi a dulliau gweithredu yng nghyswllt darpariaeth ar gyfer myfyrwyr anabl, ac i sicrhau bod myfyrwyr, yn ogystal â staff, yn cyfrannu at benderfyniadau ynglŷn â darparu gwasanaeth.

## **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 Undeb y Myfyrwyr (Addysg a Lles), Seneddwr Mynediad Undeb y Myfyrwyr, cynrychiolwyr o'r Gwasanaeth Anabledd a chysylltiadau allweddol o Ysgolion academaidd,

gwasanaethau canolog, yn ogystal ag aelodau o Grŵp Mynediad Arfon. Mae'r Gweithgor Anabledd yn adrodd wrth y Grŵp Tasg Gwasanaethau Myfyrwyr ac mae'r Cadeirydd yn adrodd am y materion a godir wrth y Grŵp Tasg perthnasol. Yn ystod y cyfnos rhwng Ebrill 2012 a Mawrth 2013, roedd pum myfyriwr yn aelodau o'r Gweithgor Anabledd, a'u cyfraniad yn allweddol i fwrw goleuni ar brofiad myfyrwyr a dylanwadu ar bolisiau a dulliau gweithredu.

### Niferoedd myfyrwyr

	Wedi Datgan Anabledd	% wrth ochr poblogaeth Bangor	Cyfartaledd Cymru (%)	Cyfartaledd y DU (%)
2012-13	1309	11.5%	Heb fod ar gael	Heb fod ar gael
2011-12	1174	10.4%	8.9%	8.5%
2010/11	1151	10.3%	8.4%	7.9%

Parhau dipyn uwch na'r cyfartaledd yng Nghymru y mae nifer y myfyrwyr sy'n 'datgan' anabledd ym Mhrifysgol Bangor. Un o'n hamcanion strategol eleni fu codi ymwybyddiaeth ynglŷn â'n gwasanaeth er mwyn amlygu rhychwant 'anabledd' a'r ddarpariaeth sydd ar gael, yn cynnwys cyllid a hawliau. At y diben hwn, buom yn cynhyrchu taflenni hyrwyddo newydd yn targedu myfyrwyr rhyngwladol, ac adnoddau i'w defnyddio gan Gysylltiadau Anabledd mewn sesiynau cynefino a'u hanelu at yr holl fyfyrwyr newydd.

Cafwyd 14% o gynnydd yn nifer y myfyrwyr sydd wedi'u cofrestru gyda'r Gwasanaeth Anabledd, gan ddod â'r nifer i 515 o fyfyrwyr. Unwaith eto, myfyrwyr ag anawsterau iechyd meddwl sydd â'r cynnydd uchaf yng nghanran y myfyrwyr anabl yn y flwyddyn academaidd hon. 195 o fyfyrwyr a gafodd gymorth gan ein gwasanaeth yn sgil anawsterau iechyd meddwl yn ogystal â rhyw gyflwr arall; 152 a ddatganodd fod ganddynt anawsterau iechyd meddwl yn unig (o gymharu â 160 iechyd meddwl a chyflwr arall, 116 ag anawsterau iechyd meddwl yn unig yn 2011/12). Mae hyn yn adlewyrchu'r duedd yn genedlaethol – <sup>1</sup>rhwng 2007/8 a 2010/11, cynyddodd cyfran y myfyrwyr yn genedlaethol sy'n datgan eu bod â chyflwr iechyd meddwl o 5.9% i 8.3% (cynnydd o 0.4% i 0.7% o boblogaeth y myfyrwyr yn ei chrynswth). O ganlyniad, cafwyd gofynion uchel ar ein Cynghorwyr Iechyd Meddwl: rheoli argyfyngau, cynnal staff wrth iddynt hwythau gynnal myfyrwyr, yn ogystal â chynnal myfyrwyr yn uniongyrchol a chysylltu â'u meddygon teulu, Timau Iechyd Meddwl Cymunedol, ayyb. O ganlyniad, cynyddu wnaeth amseroedd aros; fodd bynnag, talwyd am oriau ychwanegol dros dymor byr, a hynny'n achosi lleihad yn y rhestr aros.

Cafwyd hefyd gynnydd yn nifer y myfyrwyr sydd â dysgu penodol (GDP), a hynny hefyd yn adlewyrchu'r duedd yn genedlaethol lle <sup>2</sup>cynyddodd cyfran yr holl fyfyrwyr

1

2 *Equality in higher education: statistical report 2012: Part 2: Students –* Darllenwch fwy ar: <http://www.ecu.ac.uk/publications/files/equality-in-he-stats-report-2012-students.doc/view#sthash.UNRTdPo5.dpuf>

yn 2010/11 a ddatganodd eu bod â gwahaniaeth dysgu penodol, o 3.3% i 3.8 yn ystod yr un cyfnod. Ym mlwyddyn academiaidd 2012-13, 700 o fyfyrwyr a gofrestrodd gyda Chanolfan Dyslecsia Miles, wrth ochr ffigur diwedd blwyddyn o 675 yn 2011-12.

Er bod cyfanswm oriau gweithwyr cefnogi 10% yn is na'r llynedd, mae nifer y cyfeiriadau mentora wedi cynyddu, ac felly hefyd nifer y myfyrwyr. Mae'r lleihad yn y cyfeiriadau ar gyfer cymryd nodiadau i'w briodoli i welliannau mewn dyfeisiau recordio digidol a meddalwedd olygu.

## Ystadegau DSA

Mae'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) yn cyhoeddi cyfres o ddangosyddion perfformiad pob blwyddyn fel dull gwrthrychol o fesur perfformiad sefydliadau AU. 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 hynny'n fwy dibynadwy na chyfran y myfyrwyr sy'n datgan eu bod yn anabl.

Addesir cyfartaledd sector ar gyfer pob sefydliad, er mwyn ystyried rhai o'r ffactorau sy'n cyfrannu at y gwahaniaeth rhwng sefydliadau AU, yn cynnwys pwnc astudiaeth, cymwysterau mynediad, ac oedran mynediad (ifanc neu hŷn).

Yn ôl y ffigurau diwethaf a gyhoeddwyd, mae'r Brifysgol yn parhau i berfformio'n uwch na'i dangosydd meincnod addasedig, wrth i 8.7% o'i myfyrwyr israddedig llawn-amser dderbyn DSA (5.9% yw'r meincnod wedi'i addasu ar gyfer y Brifysgol). Mae'r tabl canlynol yn dangos bod Bangor wedi perfformio'n gyson well na'r dangosydd hwn ac yn parhau i wella o flwyddyn i flwyddyn.

Nifer myfyrwyr (DSA)	2011/12	2010/11	2009/10	2008/09	2007/08
Nifer myfyrwyr PB yn cael DSA	736	665	596	552	543
Nifer israddedigion llawn-amser PB yn cael LMA	8.7%	7.7%	6.4%	7.1%	7.4%
Meincnod PB wedi'i addasu	5.9%	5.3%	4.8%	4.7%	4.5%
% israddedigion llawn-amser y DU	7%	5.3%	4.8%	4.7%	
% israddedigion llawn-amser Cymru	5.9%	6.0%	5.7%	5.8%	

<sup>3</sup> Dengys data HESA ar gyfer 2010 fod myfyrwyr anabl a gafodd DSA yn debycach o gael gradd anrhydedd ddosbarth cyntaf neu ail uchaf (62%) na'r rheiny na chawsant DSA (60.7%).

## Adborth ar y Gwasanaeth a dadansoddiad (Blwyddyn Academiaidd 2011/12)

Anfonir neges e-bost at yr holl fyfyrwyr perthnasol er mwyn holi am effeithiolrwydd eu Cynlluniau Cynnal Dysgu Personol ac i sicrhau bod yr addasiadau rhesymol a

3 *Equality in higher education: statistical report 2012: Part 2: Students – Darllenwch fwy ar: <http://www.ecu.ac.uk/publications/files/equality-in-he-stats-report-2012-students.doc/view#sthash.UNRTdPo5.dpuf>*



argymhellwyd wedi eu rhoi ar waith. Ymatebir ar unwaith i adborth sy'n gofyn am weithredu neu, os yw'r sefyllfa'n gymhleth, gwahoddir y myfyrwyr gael mwy o drafodaeth â'r cynghorwr priodol. Ar ben hynny, ar gyfer mis Mawrth, dosbarthodd Cynghorwyr holiaduron i fyfyrwyr a welwyd yn ystod y cyfnod hwnnw. Roedd yr adborth a gyflwynwyd 100% yn gadarnhaol.

Gwerthuswyd pob gwasanaeth ar ddiwedd y flwyddyn academaidd trwy holiadur electronig a ddadansoddwyd, ac yna adroddwyd ar y canlyniadau wrth y Gweithgor Anabledd.

Rhoddodd ein Cynllun Gweithwyr Cynnal 9,666 o oriau o gymorth gan weithwyr cefnogi; yn ôl yr adborth a gafwyd, roedd boddhad mawr ar draws yr holl feysydd. Bu'r adborth a gafwyd oddi wrth fentoriaid a gweithwyr cynnal dysgu hefyd yn wych.

Mae'r Ganolfan Access yn darparu holiadur ar gyfer adborth gydag adroddiadau terfynol, ac ymatebodd 106 yn 2012-13, a'r cyfan ohonynt yn fodlon iawn ar draws pob lefel.

Yn ôl arolwg Canolfan Dyslecsia Miles, cynhaliaeth ddysgu unigol oedd y gwasanaeth a ddefnyddiwyd amlaf gan y rhan fwyaf o fyfyrwyr. O blith y myfyrwyr a ddefnyddiodd y gwasanaeth hwn, roedd 85% o'r farn ei fod yn gymorth mawr, 14% yn dweud ei fod yn eithaf buddiol, ac 1% yn dweud nad oedd yn gymorth; fodd bynnag, unigolyn a oedd yn dweud nad oedd wedi defnyddio'r gwasanaeth roddodd y farn olaf hon.

Dyfarnwyd gwobr Aelod Staff Cefnogi y Flwyddyn i aelod o staff Canolfan Dyslecsia Miles ac, am yr ail flwyddyn yn olynol, enwebwyd Cynghorwyr Iechyd Meddwl am wobwr yng Ngwobrau Dysgu'r Brifysgol dan Arweiniad Myfyrwyr.

### **Cronfa Anabledd heblaw DSA**

Nid oes gan fyfyrwyr rhyngwladol hawl i dderbyn cefnogaeth ariannol i dalu costau astudio ychwanegol astudio sy'n deillio o amhariad/anabledd. Felly, mae gan y Brifysgol gronfa i dalu am y costau cynnal ychwanegol hyn a wynebwr gan 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.

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

Er mwyn cynnal trosolwg ar ddatblygiadau perthnasol mewn amgylchedd bywiog, bu angen cysylltu â gwahanol rwydweithiau y tu allan i'r Brifysgol, yn cynnwys:

- Grŵp DSA Gogledd Cymru i rwydweithio â budd-ddeiliaid allanol DSA.
- Grŵp Penaethiaid AU y Gymdeithas Genedlaethol i Ymarferwyr Anabledd (NADP) i ddylanwadu ar ymarfer proffesiynol ar lefel genedlaethol.
- NNAC (Rhwydwaith Cenedlaethol y Canolfannau Asesu).
- AMOSSHE: Y Gymdeithas Gwasanaethau Myfyrwyr.
- UMHAN (Rhwydwaith Cynghorwyr Iechyd Meddwl y Prifysgolion).

- Grŵp AU Cymru Gyfan (Rheolwyr Gwasanaeth Anabledd) i ddylanwadu ar ymarfer proffesiynol ar lefel Cymru.
- Grŵp Siarter NMH i'w reoli ei hun, gan sefydlu safonau ansawdd ar draws y sector yng nghyswllt cymorth anfeddygol (Gweithwyr Cynnal Dysgu).

Cynhaliwyd cysylltiadau hefyd â rhwydwaith eang o sefydliadau cyfrannog er mwyn rhannu gwybodaeth, medrau a phrofiad. Bu cysylltiad ag amrywiaeth eang o bartneriaid allanol a chydweithrediaid â Chymdeithas y Byddar – Gogledd Cymru, RNIB Cymru, Mind, NAS, y Tîm Iechyd Meddwl Cymunedol, gweithwyr cymdeithasol, therapyddion galwedigaethol, seicolegwyr clinigol ac addysgol, nyrsys seiciatrig cymunedol a meddygon teulu yn cyfrannu at gynhaliaeth ar gyfer myfyrwyr unigol, yn ogystal ag at ymarfer proffesiynol a'r broses o gymryd penderfyniadau.

### **Mentrau (Ebrill 2012 – Mawrth 2013)**

#### **Strategaeth Addysgu a Dysgu**

Datblygwyd gwe-dudalen gydag arweiniad ar wneud adnoddau'n hygyrch, yn cynnwys:

- Canllawiau ar Argraffu Clir a thempled ar gyfer dogfennau sylfaenol, gan hyrwyddo defnydd arddulliau o benawdau i roi strwythur i ddogfennau ac i hwyluso'r broses o ddarllen ar gyfer yr holl fyfyrwyr, yn cynnwys y rheiny sy'n defnyddio darllenydd sgrîn a rhaglenni chwyddo er mwyn cyrchu gwybodaeth;
- Arfer Da ar gyfer Cyflwyniadau;
- Gwneud Dogfennau Electronig yn Fwy Hygyrch.

#### **System Tiwtoriaid Personol**

Mae gwaith wedi cychwyn i gynnwys Cynlluniau Cynnal Dysgu Personol ar y system, er mwyn hwyluso'r gwaith o ledaenu gwybodaeth am hawliau myfyrwyr a gweithredu'r hawliau hynny. Rhagwelir y bydd y system newydd ar gael ar gyfer dechrau 2014-15.

#### **Strategaeth Iechyd Meddwl**

Daw Cynghorwyr Iechyd Meddwl yn Hyfforddwyr Achrededig mewn Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl. Mae cyllid wedi'i ddyrannu ar gyfer 0.1 CALL ychwanegol yr un i gyflwyno hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i staff penodol y flwyddyn nesaf.

#### **Cod Ymarfer ar Ddarpariaeth i Fyfyrwyr Anabl**

Mae diwygiad llawn o'r Cod ar y gweill, yn unol â phenodau'r Asiantaeth Sicrhau Ansawdd B4: *Enabling student development and achievement* (Mawrth 2013) a B3: *Learning and Teaching* (2012). Gan fod mân raniadau'r manylion yr Adran 3 flaenorol wedi'u dileu, bydd y Cod Ymarfer yn dangos yn glir y gofynion am ddull cyfannol a chydlynol o ddileu rhwystrau rhag dysgu'n effeithiol, ac yn cynnwys pwyslais ar gydweithio rhwng gwasanaethau cefnogi ac Ysgolion academaidd.

Hyd yma, mae'r adran ar ddeddfwriaeth wedi'i diweddarau yng nghyswllt y Ddeddf Cydraddoldeb, mae'r adran ar Dderbyn wedi cael ei diwygio yn unol â chyfarwyddyd

gan yr Uned Her Cydraddoldeb (Chwefror 2013), ac mae'r adrannau ar yr adnoddau sydd ar gael wedi'u diweddarau, gyda chysylltiadau ag arweiniad newydd ar argraffu clir a threfnu bod adnoddau'n hygyrch (targed y Strategaeth Addysgu a Dysgu).

### 3.5 Adroddiad ar y Swyddfa Ryngwladol

Mae'r IEC wedi ymrwymo i sicrhau bod myfyrwyr rhyngwladol y brifysgol yn cael yr un cyfleoedd â myfyrwyr cartref. Elfen bwysig o'i swyddogaeth yw hyrwyddo integreiddio a chynwysoldeb ymysg ei myfyrwyr o bob cenedl a diwylliant. I'r perwyl hwn datblygwyd rhaglen integreiddio gynhwysfawr a chaiff hon ei hadolygu'n flynyddol yn dilyn adborth a sylwadau gan fyfyrwyr. Yn ogystal, mae'r Gwasanaeth yn ceisio hybu perthynas dda rhwng y Brifysgol a'r gymuned leol a hefyd geisio rhoi cyfleoedd i fyfyrwyr rhyngwladol integreiddio i'r gymuned honno. Fe wnaeth y Gwasanaeth gyflawni'r canlynol yn ystod blwyddyn 2012/13:

- **Adborth.** Cynhaliwyd dau arolwg ymysg myfyrwyr i weld beth oedd myfyrwyr rhyngwladol ei eisiau o raglen gymdeithasol all-gwricwlaidd. Gofynnwyd am sylwadau ynghylch natur digwyddiadau i'w trefnu, pa mor aml y dylid eu cynnal, eu cost a'u perthnasedd. Seiliwyd cynnwys y rhaglen flynyddol ddilynol wedyn ar y canlyniadau hynny.
- **Datblygu Staff.** Daliodd y Gwasanaeth i weithio'n agos gydag Adran Datblygu Staff y Brifysgol ar gyfres o weithdai i staff. Ymdriniodd y gweithdai hyn â'r materion a'r sialensiau y mae rhai sy'n gweithio gyda myfyrwyr rhyngwladol yn eu hwynebu a hefyd fe wnaethant roi safbwyntiau'r myfyrwyr ar faterion o'r fath.
- **Cynwysoldeb.** Elfen bwysig o'r rhaglen gymdeithasol a luniwyd ar gyfer 2012/13 oedd hybu integreiddio rhwng gwahanol ddiwylliannau a chenhedloedd. Rhoddwyd pwyslais ar hyrwyddo digwyddiadau i fyfyrwyr cartref er mwyn ceisio cael mwy i gymryd rhan. Roedd y rhaglen a luniwyd yn un gynhwysfawr iawn ac yn cynnwys nifer o deithiau a digwyddiadau bob mis. Roedd y cynlluniau newydd a gyflwynwyd yn 2012/13 yn cynnwys:
  - *Her Ddiwylliannol.* Cwis wedi'i seilio ar y rhaglen deledu 'University Challenge' lle roedd 8 o dimau o fyfyrwyr, yn cynnwys cymysgedd o genhedloedd, yn cystadlu am y wobwr gyntaf, sef taith 10 diwrnod i China.
  - *Diwrnod Un Byd.* Noson gala o berfformiadau gan fyfyrwyr o bob rhan o'r byd, gyda myfyrwyr o Brydain a'r gymuned leol yn cymryd rhan eleni.
  - *Cinio Dydd Nadolig.* Cafodd pump ar hugain o fyfyrwyr rhyngwladol a'u teuluoedd eu croesawu gan yr IEC ac eglwys leol ar Ddydd Nadolig.
  - *Lolfa Ddysgu (Caffi Iaith o'r blaen)* - parhaodd i ddatblygu a thyfu gyda sesiynau rheolaidd gyda themâu arbennig iddynt gydol y flwyddyn.

Roedd y rhain yn ychwanegol at y teithiau/digwyddiadau arferol a drefnwyd a'r gwahanol ddatliadau diwylliannol a gynhaliwyd gydol y flwyddyn.

- **Y Gymuned Leol:** Bu staff o'r Gwasanaeth yn ymwneud â Grŵp Bangor Pride y Brifysgol a pharhaodd yr IEC i ddatblygu'r dosbarthiadau Diwylliannau Rhyngwladol a Saesneg i deuluoedd. Yn ogystal aeth staff a myfyrwyr i Ginio Rhyngwladol blynyddol y Clwb Rotary - roedd yn gyfle i fyfyrwyr ddangos eu gwahanol ddiwylliannau a chymysgu ag aelodau o'r grŵp elusennol lleol. Cymerodd myfyrwyr rhyngwladol ran hefyd yn natliadau'r Ffagl Olympaidd wrth iddi fynd drwy ddinas Bangor.

Diben yr holl weithgareddau uchod oedd hyrwyddo cynwysoldeb a meithrin cysylltiadau da ymysg myfyrwyr rhyngwladol, rhwng myfyrwyr rhyngwladol a rhai o wledydd Prydain, a rhwng myfyrwyr rhyngwladol a'r gymuned leol.

## **Amcan 4 - AMGYLCHEDD FFISEGOL**

### **Yr Amgylchedd Ffisegol**

Mae'r Gweithgor Mynediad Ffisegol yn cyfarfod bob chwarter i drafod materion yn ymwneud â mynediad ffisegol ar ystâd y Brifysgol, a materion eraill cysylltiedig ag anabledd sy'n ymwneud ag Ystadau. Mae'r Grŵp yn adrodd i'r Pwyllgor Ystadau a Chyfleusterau, fodd bynnag, mae'r gweithgor Anableddau a'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn derbyn copïau o gofnodion y cyfarfodydd ac adroddiad diwygiedig. Er bod y Grŵp yn canolbwyntio'n bennaf ar faterion sy'n ymwneud â mynediad yng nghyswllt myfyrwyr, ymdrinnir â materion yng nghyswllt staff fel maent yn codi, ac mae'r holl waith yn cael effaith gadarnhaol ar staff yn gallu asesu'r Ystâd.

Datblygir Cofrestr pob blwyddyn o faterion yn gysylltiedig ag anabledd ar yr Ystâd y mae angen ymdrin â nhw, fodd bynnag, ymdrinnir â materion brys fel maent yn codi. Datblygir y Gofrestr ar ôl ymgynghori â chynrychiolwyr anabledd yn yr Ysgolion, Undeb y Myfyrwyr a chyda phrofiad a gwybodaeth y Tîm Gwasanaethau Anabledd Myfyrwyr a'r Tîm Iechyd a Diogelwch. Mae gwelliannau yn ystod y cyfnod adrodd wedi cynnwys newid lifftiau mewn adeiladau allweddol, a rhaglen benodol o wella darpariaeth o doiledau hygyrch newydd.

## **Amcan 5 - ALLANOL**

### Caffael:

Yn ystod y cyfnod adrodd, cwblhawyd gwaith i gynnwys datganiad yng nghyswllt ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb ac ymdriniaeth deg yn y dogfennau rhagarweiniol ar gyfer holl dendrau Ystadau a Chyfleusterau Prifysgol Bangor, yn cynnwys y rhai ar gyfer ymgynghorwyr.

### Pontio:

Pontio yw'r enw a roddwyd ar ganolfan newydd gyffrous y celfyddydau ac arloesi ym Mangor, a bydd yn agor yn 2014. Un o weledigaethau project Pontio yw arwain a datblygu ymchwil rhyngddisgyblaethol ym Mhrifysgol Bangor. Bydd hefyd yn cynnwys cyfleusterau a fydd yn adfywio canol y ddinas ac yn darparu lleoliad a chyfleusterau'r celfyddydau i'r ddinas eu defnyddio. Mae'r grŵp sy'n arwain y gwaith o ddatblygu Pontio yn ymgynghori â Grŵp Mynediad Ffisegol y Brifysgol, Grŵp Mynediad Arfon a rhai o drigolion Bangor i greu amgylchedd hygrych a chyfeillgar a fydd yn cyflawni amrywiaeth eang o anghenion defnyddwyr.

## **Ac yn olaf**

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 weithwyr proffesiynol a'u timau sydd wedi cyfrannu at wneud yr adroddiad hwn.

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.