



ADRODDIAD BLYNYDDOL AR GYDRADDOLDEB

6 EBRILL 2013 HYD AT 31 MAWRTH 2014

Datganiad Cenhadaeth Cynllun Strategol Prifysgol Bangor 2010-2015

Nod Prifysgol Bangor yw darparu amgylchedd sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi cyfraniad cadarnhaol ei holl aelodau, fel y gallant wireddu eu posibiladau 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 posibiladau'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 ragoriaeth 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:

- Cael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erlid ac 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.en>

Dyma'r trydydd adroddiad blynyddol ar gynnydd gyda chynllun cydraddoldeb strategol y brifysgol, ac mae'n cynnwys y cyfnod o 6 Ebrill 2013 hyd at 31 Mawrth 2014.

Mae'r adroddiad yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i adrodd ar gynnydd o ran diwallu'r amcanion cydraddoldeb a amlinellwyd yng nghynllun cydraddoldeb strategol y brifysgol. O ganlyniad, caiff rhai adroddiadau eu cyflwyno yn eu cyfanrwydd yn y ddogfen hon os nad ydynt ar gael mewn manau eraill a chyflwynir eraill yn gryno gan gyfeirio at sut gellir gweld yr adroddiad llawnach trwy gyswllt gwe.

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.

Adroddir ar gynnydd y cynllun cydraddoldeb strategol i'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, sydd yn ei dro yn adrodd trwy'r cadeirydd i brif gorff penderfynu'r brifysgol, sef y Pwyllgor Gweithredu. Dyma amcanion cydraddoldeb y brifysgol:

Amcan 1 - gwneud CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH yn rhan ANNATOD o'r brifysgol ac yn sail i ymddygiad cadarnhaol:
<ul style="list-style-type: none"> 1.1 Cyfathrebu Gwerthoedd Cydraddoldeb Craidd 1.2 Hyfforddiant i staff a myfyrwyr 1.3 Amlygrwydd yr agenda cydraddoldeb 1.4 Ymgynghori ar ddeialog parhaus
Amcan 2 - CASGLU DATA A MONITRO i greu sylfaen o dystiolaeth y gellir ei defnyddio wrth wneud penderfyniadau
<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Casglu data 2.2 Monitro data
Amcan 3 - DATBLYGU STRATEGAETH A PHOLISIÂU'R BRIFYSGOL er mwyn sicrhau cynhwysiant a thryloywder
<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Aseidiadau effaith cydraddoldeb 3.2 Polisiâu a dulliau gweithredu 3.3 Cyflog cyfartal 3.4 Athena SWAN 3.5 Strategaeth Gwella Profiad Myfyrwyr 3.6 Profiad Myfyrwyr Rhyngwladol 3.7 Strategaeth Addysgu a Dysgu 3.8 Adolygu'r Cod Ymarfer ar gyfer Darpariaeth i Fyfyrwyr Anabl
Amcan 4 - ceisio gwella'r AMGYLCHEDD FFISEGOL
<ul style="list-style-type: none"> • Adroddiad y Gweithgor Mynediad Ffisegol
Amcan 5 - Allanol
<ul style="list-style-type: none"> • Ymwneud â'r gymuned, caffael, cysylltiadau â'r ddinas ac ymwelwyr â'r brifysgol

Caiff y cynllun gweithredu ei ddiweddarau'n rheolaidd ac adroddir arno i'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Er enghraifft, mae diweddariad mis Medi 2014 ar gael yn:

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

Amcan 1 - gwneud CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH yn rhan ANNATOD o'r brifysgol

1.1 Cyfathrebu Gwerthoedd Craidd

Adroddiad Cydraddoldeb Undeb Myfyrwyr Bangor 2013/14

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn un o werthoedd craidd myfyrwyr yn gyffredinol ac yn un o werthoedd craidd Undeb y Myfyrwyr fel sefydliad. Mae Undeb Myfyrwyr Bangor yn parhau i hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb ac mae wedi gwneud llawer iawn o waith yn y maes dros y blynyddoedd diwethaf.

Amser i Newid

Ar 19 Chwefror 2014, Diwrnod Iechyd Meddwl y brifysgol, llofnododd Undeb Myfyrwyr Bangor a Phrifysgol Bangor addewid sefydliadol o'r enw "Amser i Newid". Drwy lofnodi addewid manwl, mae Undeb y Myfyrwyr a'r brifysgol wedi nodi ymrwymiad sefydliadol i fynd i'r afael â stigma a gwahaniaethu ar sail iechyd meddwl. Mae'r addewid wedi ymrwymo'r ddau gorff i wella'r wybodaeth sydd ar gael i staff a myfyrwyr, adolygu codau ymarfer er mwyn sicrhau bod rhwystrau yn cael eu lleihau, cynnal ymgyrchoedd i godi ymwybyddiaeth staff a myfyrwyr, hyrwyddo hyfforddiant cymorth cyntaf iechyd meddwl i staff a sicrhau bod gweithgareddau yn hygyrch i bawb. Nod gwaith ymgyrchu Undeb y Myfyrwyr yn ystod 2013/14 oedd annog pobl i siarad yn agored ac yn gadarnhaol am iechyd meddwl, er mwyn cael budd tymor hir wrth drafod arferion neu rwystrau a allai fod yn niweidiol i unigolion sydd â chyflwr iechyd meddwl. Bydd eu gwaith yn 2014/15 yn canolbwyntio ar ddatblygu hyfforddiant sensitifrwydd iechyd meddwl.

Mynediad a llwyddiant mewn addysg uwch i bobl LHDTTC+

Roedd Undeb Myfyrwyr Bangor yn llwyddiannus yn ei chais i fod yn bartner Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr (NUS) i ymchwilio i ¹ mynediad a llwyddiant myfyrwyr LHDTTC+ mewn addysg uwch, a ddefnyddiwyd fel rhan o adroddiad ymchwil cenedlaethol, sef 'Education Beyond the Straight and Narrow'. Dyma'r tro cyntaf i Undeb Myfyrwyr Bangor gymryd rhan mewn ymchwil cenedlaethol ac mae'r ymchwil wedi arwain at lawer o drafodaeth yn sgil cyhoeddi'r adroddiad. Defnyddiwyd data o arolygon a grwpiau ffocws yn y maes hwn fel sail i lunio ail ddatganiad myfyriwr blynyddol yr UM.

Allan mewn Chwaraeon

Mae Undeb y Myfyrwyr wedi datblygu strategaeth ac mae Cyfarwyddwr Profiad Myfyrwyr y brifysgol, senedd Undeb y Myfyrwyr ac Undod Bangor wedi cymeradwyo'r strategaeth.² Mae'r trafodaethau wedi arwain at gyhoeddusrwydd a bydd y gwaith yn canolbwyntio ar godi ymwybyddiaeth ymhlith clybiau yn y flwyddyn i ddod, yn enwedig yn ystod Varsity³. Bydd hyn yn lleihau rhwystrau i gyfranogiad mewn chwaraeon ac yn codi ymwybyddiaeth o'r rhwystrau sy'n bodoli i fyfyrwyr sy'n cymryd rhan mewn

1 **LHDTTC+** = lesbiad, hoywon, pobl ddeurywiol a thrawsrywiol, ac mae'r + yn dynodi lleiafrifoedd rhywiol a gender eraill.

2 Undod yw cymdeithas LHDTTC+ Prifysgol Bangor.

3 Cystadleuaeth chwaraeon flynyddol gyda Phrifysgol Aberystwyth yw Varsity

gweithgareddau pan na chaiff stereoteipiau, agweddau, neu ganfyddiadau eu herio.

1.2 **Hyfforddiant i Staff a Myfyrwyr**

Hyfforddiant cydraddoldeb

Mae'r brifysgol wedi nodi bod hyfforddiant staff priodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ddull pwysig ac effeithiol o 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.

Mae'r canlynol yn crynhoi'r prif gyflawniadau yn ystod y cyfnod adrodd a'r cynlluniau at y dyfodol:

1. Cyflwynodd dau ymgynghorwr iechyd meddwl o Wasanaethau Myfyrwyr hyfforddiant ar gymorth cyntaf iechyd meddwl. Bydd hyn yn parhau yn 2014/15. Hyd yma, mae 55 aelod staff wedi cymryd rhan mewn rhaglen hyfforddi dros ddau ddiwrnod, gan gynnwys yr holl wardeiniaid myfyrwyr a'r Staff Diogelwch.
2. Lansiodd rhaglen o weithdai gwydnwch emosiynol wedi eu hanelu at gefnogi staff a allai fod mewn perygl o ddioddef o straen yn gynnar yn 2014. Roedd y rhaglen yn llwyddiannus a chaiff y ddarpariaeth ei hadolygu ar hyn o bryd.
3. Hyd yma, mae dros 1,000 o aelodau staff wedi cwblhau rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein y brifysgol yn llwyddiannus. Ers 2010, caiff yr holl staff newydd eu cofrestru'n awtomatig ar y rhaglen. Yn ystod 2013-2014 gwnaed ymdrechion i sicrhau bod pob aelod o Bwyllgor Gweithredu'r brifysgol, grwpiau tasg perthnasol, penaethiaid colegau ac adrannau a chadeirydd ac aelodau pob panel recriwtio a dethol wedi cwblhau'r hyfforddiant ar-lein yn llwyddiannus.
4. Caiff rhaglenni penodol eu datblygu'n barhaus i ddiwallu anghenion grwpiau staff penodol, er enghraifft staff arlwygo, staff diogelwch, wardeiniaid myfyrwyr, swyddogion sabothol Undeb y Myfyrwyr, staff sy'n gweithio gyda myfyrwyr rhyngwladol a staff sy'n asesu effaith cydraddoldeb. Yn ystod 2014/15, cyflwynir hyfforddiant wyneb yn wyneb i holl bersonél y DLO (Direct Labour Office).
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 ar gyfer 2014. Yn ystod 2014 cymerodd gyfanswm o 63 o reolwyr ran yn yr hyfforddiant. Cynigir dwy sesiwn arall yn 2015 er mwyn gallu hyfforddi hyd at 100 o reolwyr pellach. Caiff rhaglen i reolwyr newydd ei lansio ym mis Hydref 2014, a chynhelir y rhaglen dair gwaith y flwyddyn. Bydd yr hyfforddiant hwn yn fodd o atgoffa rheolwyr o'u meysydd cyfrifoldeb allweddol, gan gynnwys rhai ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth a rheoli yn deg.
6. Mae hyfforddiant cydraddoldeb wedi cael ei ymgorffori mewn adolygiadau perfformiad a chynlluniau datblygu proffesiynol.
7. Mae'r tîm Adnoddau Dynol wedi cynnal adolygiad cyflawn o'r polisi recriwtio a dewis, y gweithdrefnau a'r atodiadau ategol. Roedd hyn yn

gyfle amserol i adolygu'r hyfforddiant ar recriwtio a dewis. Mae hwn bellach ar waith ac mae'n cynnwys manylion am broses recriwtio Bangor, arfer gorau, a chyfraith cyflogaeth ac ystyriaethau cydraddoldeb. Yn ogystal â hyn, mae hyfforddiant a roddwyd gan yr Uned Herio Cydraddoldeb i hyfforddwyr ar ragfarn anymwybodol wedi cael ei gynnwys yn y deunydd. Mae'r Grŵp Tasg Adnoddau Dynol wedi cytuno bod rhaid i gadeirydd pob panel recriwtio gymryd rhan yn yr hyfforddiant hwn cyn pen blwyddyn er mwyn bod yn gymwys i gadeirio paneli recriwtio ym Mangor yn y dyfodol. Ar ben hynny, mae'n rhaid i holl aelodau eraill y panel gymryd rhan yn yr hyfforddiant yn ystod 2015/16.

Cynllun Mentora Merched mewn Prifysgolion (WUMS)

Ar hyn o bryd mae Prifysgol Bangor yn rheoli'r Cynllun Mentora Merched mewn Prifysgolion. Eleni cymerodd tua 100 o aelodau staff benywaidd o bob rhan o Gymru ran yn y cynllun. Roeddent yn gallu cwrdd â staff o wahanol brifysgolion a chael cyfle i drafod â chydweithwyr uwch a phrofiadol a chael cyfle i rwydweithio.

Roedd oddeutu 20 o'r merched yn y digwyddiad (yn fentoriaid a'n rhai sy'n cael eu mentora) yn dod o Brifysgol Bangor a derbyniodd y staff yr hyfforddiant mentora perthnasol i gefnogi'r broses hon.

Yr iaith Gymraeg

Y llynedd, darparodd diwtor iaith Gymraeg y brifysgol hyfforddiant i dros 100 o aelodau staff a datblygodd dystysgrif Cymraeg yn y Gweithle i staff sydd wedi ei hanelu'n benodol at eu gwaith hwy. Mae'r tiwtor iaith Gymraeg wedi gweithio gyda llawer o ysgolion ac adrannau i baratoi hyfforddiant penodol ar eu cyfer, yn enwedig staff rheng flaen, er mwyn sicrhau eu bod yn gallu darparu gwasanaeth dwyieithog i gwsmeriaid a staff.

Hyfforddiant Sensitifrwydd LHDTC+

Mae cymdeithas LHDTC+ Undeb Myfyrwyr Bangor, sef Undod Bangor, wedi datblygu rhaglen hyfforddi i staff a myfyrwyr yn ymwneud â sensitifrwydd rhywioldeb a rhyw. Yn ystod y flwyddyn academiaidd 2013/14, cafodd yr hyfforddiant ei gyflwyno i dros 200 o bobl gan gynnwys staff Gwasanaethau Myfyrwyr y brifysgol, staff Canolfan Feddygol Bodnant, staff yn Ysbyty Gwynedd, staff Undeb y Myfyrwyr a nifer o grwpiau o fyfyrwyr. Mae'r hyfforddiant yn canolbwyntio ar ganfyddiadau, stereoteipiau ac agweddau a'r effaith ar unigolion. Gan fod yr hyfforddiant yn cael ei gyflwyno gan fyfyrwyr sy'n diffinio eu hunain fel pobl LHDTC+, gall y gweithgareddau a ddarperir fel rhan o'r hyfforddiant fod yn heriol iawn ac mae'n herio stereoteipiau neu ganfyddiadau isymwybodol niferus. Yn ystod y flwyddyn academiaidd nesaf, bydd y gwaith yn canolbwyntio ar hyfforddi mwy o staff a myfyrwyr a datblygu rhaglen i hyfforddi hyfforddwyr.

Amcan 2 - CASGLU A MONITRO DATA

2.1 Adroddiad ar gasglu data:

Yn ystod y cyfnod adrodd, gwnaed cynnydd sylweddol wrth gasglu data, er enghraifft casglu data at ddibenion monitro crefydd a chred (a dim cred), cyfeiriadedd rhywiol ac ailbennu rhywedd. Y cyfnod adrodd cyntaf ar y data a gasglwyd ar y nodweddion gwarchoddedig hyn fydd y cyfnod rhwng mis Mawrth 2014 a mis Ebrill 2015.

Caiff data cydraddoldeb ei gasglu at ddibenion monitro lefel uchel a phrojectau penodol, yn ymwneud â chyflog cyfartal, er enghraifft cynllun gweithredu Athena SWAN lle mae'r data yn y colegau a'r ysgolion ac ar draws y pynciau gwyddonol o ddiddordeb arbennig ac i'w defnyddio mewn asesiadau effaith cydraddoldeb.

Monitro Data Cydraddoldeb Myfyrwyr

Yn draddodiadol, nid yw'r brifysgol, fel y rhan fwyaf o brifysgolion yn y DU, wedi casglu data ar fyfyrwyr mewn perthynas â meysydd megis rhywioldeb a chrefydd neu gred. Ond cydnabu y byddai'n ddefnyddiol casglu'r data hwn i gyfrannu at wasanaethau a chefnogi gwaith ar gydraddoldeb. Mae Undeb y Myfyrwyr wedi gweithio gyda Gwasanaethau Myfyrwyr i wneud gwaith monitro data cydraddoldeb ychwanegol fel rhan o'r broses o gofrestru myfyrwyr ar-lein. Bydd hyn yn gymorth i ddarparu gwasanaethau, yn helpu i ganolbwyntio ar waith i leihau'r rhwystrau a gwella'r ffordd y mae Gwasanaethau Myfyrwyr ac Undeb y Myfyrwyr yn ymwneud â myfyrwyr. Rhagwelir y bydd modd adrodd mwy ar amrywiaeth o nodweddion gwarchoddedig proffiliau myfyrwyr y brifysgol yn y dyfodol.

Gallwch weld adroddiad y brifysgol ar fonitro data am y cyfnod 6 Ebrill 2013 hyd at 31 Mawrth 2014 yn:

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

2.2 **Proffil y brifysgol ar gyfer y cyfnod adrodd (amcan 2.2)**

Cymharu proffiliau staff - ar lefel genedlaethol:

Mae'r Uned Herio dros Gydraddoldeb yn llunio adroddiad ystadegol pob blwyddyn⁴ i staff a myfyrwyr. Mae'n ddogfen ddefnyddiol i weld data sylfaenol ar draws y sector addysg uwch er mwyn cymharu proffil staff Prifysgol Bangor â data gweddill Cymru â'r DU, yn arbennig yng nghyd-destun gwaith project, er enghraifft adrodd ar Athena SWAN.

Mae rhai enghreifftiau ym maes rhyw ac ethnigrwydd wedi cael eu tynnu o'r adroddiad ECU er mwyn cymharu data lefel uchel Prifysgol Bangor â gweddill y sector. Mae'r rhain yn seiliedig ar gyfnod adrodd 2013 ECU.

Y bwriad yw cymharu proffil Prifysgol Bangor â sefydliadau eraill yng Nghymru a'r DU a hefyd dangos bod gan y brifysgol gronfa sylweddol o ddata am gydraddoldeb y gellir ei defnyddio yn ôl yr angen.

1. Gender

Meincnod ECU	Prifysgol Bangor															
Canran y merched sy'n gweithio ym maes AU:																
Gweithio yn y DU - 53.8% Gweithio yng Nghymru – 53.9%	Gweithio ym Mangor - 58%															
Yn y 9 mlynedd ddiwethaf, mae cyfran y merched sy'n gweithio ym maes AU yn y DU wedi codi 1.4%, o 52.4% yn 2003/04 i 53.8% yn 2011/12	Isod dangosir y dilyniant ers 2006:															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Blwyddyn</i></th> <th><i>Merched %</i></th> <th><i>Dynion %</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2006</td> <td>57.6</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>57.4</td> <td>42.4</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>58</td> <td>41</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>58</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Blwyddyn</i>	<i>Merched %</i>	<i>Dynion %</i>	2006	57.6	42	2011	57.4	42.4	2012	58	41	2013	58	41
<i>Blwyddyn</i>	<i>Merched %</i>	<i>Dynion %</i>														
2006	57.6	42														
2011	57.4	42.4														
2012	58	41														
2013	58	41														
Canran y merched o blith yr academyddion sy'n gweithio ym maes AU:																
Cododd canran y merched o blith yr academyddion o 40% yn 2003/04 i 44.5% yn 2011/13.	Mae canran y merched o blith yr academyddion wedi codi o 46% yn 2012 i 52% yn 2014.															

2. Ethnigrwydd

Mae ystadegau ECU yn dadansoddi ystadegau ar ethnigrwydd staff sy'n ddinasyddion y DU a staff sy'n ddinasyddion gwledydd eraill. Mae data Prifysgol Bangor yn cynnwys ystadegau am ei holl staff (dinasyddion y DU a dinasyddion gwledydd eraill) mewn grwpiau ethnig, er ei bod hefyd yn bosib nodi ethnigrwydd yn ôl cenedligrwydd. Er bod rhaid, felly, bod yn ofalus wrth gymharu data, mae modd nodi rhai tueddiadau.

4 "Equality in higher education: statistical report"

Meincnod ECU	Prifysgol Bangor
Canran y grwpiau ethnig ym maes AU:	
Mae cyfran uwch o staff gwyn ymysg staff sy'n ddinasyddion y DU nac ymysg staff sy'n ddinasyddion gwledydd eraill (92.4% o gymharu â 70.5%).	Nododd 93% o'r holl staff eu bod yn dod o gefndir gwyn. O'r staff hynny a nododd eu bod yn ddinasyddion gwledydd y tu allan i'r DU a'r UE, nododd 47% ohonynt eu bod yn dod o gefndir heb fod yn wyn.
Dyma'r tri grŵp ethnig mwyaf:	
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Indiaidd – 20.9% Tsieineaidd – 17.3% Cefndir Asiaidd arall – 12.2%	Tsieineaidd – 20% Du Affricanaidd neu Brydeinig – 16% Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Indiaidd – 12%
Cyfran y staff sy'n dod o gefndir du a lleiafrifoedd ethnig:	
Mae'r gyfran wedi cynyddu dros y 9 mlynedd ddiwethaf o 4.8% yn 2003/04 i 6.3% yn 2011/2012.	Mae'r gyfran wedi cynyddu o 3.8% yn 2005 i 6% yng nghyfnod adrodd 2013.
Mae staff sy'n dod o gefndiroedd nad ydynt yn wyn yn fwyaf tebygol o gael eu cyflogi yn y categorïau canlynol:	
<ul style="list-style-type: none"> • Cynorthwywyr llyfrgell, clerod a chynorthwywyr gweinyddol cyffredinol. • Technegwyr labordy, peirianeg, adeiladau, TG a meddygol (yn cynnwys nyrsys). • Gweithwyr lles myfyrwyr, cynghorwyr gyrfaeodd, hyfforddwyr galwedigaethol, etc. • Galwedigaeth artistig, yn y cyfryngau, cysylltiadau cyhoeddus, marchnata a chwaraeon. • Academyddion proffesiynol 	<ul style="list-style-type: none"> • Academyddion proffesiynol • Glanhawyr, cynorthwywyr arlwyio, swyddogion diogelwch, porthorion a gweithwyr cynnal a chadw. • Cynorthwywyr llyfrgell, clerod a chynorthwywyr gweinyddol cyffredinol.

Proffiliau staff - ar lefel lleol

Proffil yn ôl gender:

- Merched yw 58% o'r staff.
- Mae mwy o ferched mewn swyddi rhan-amser.

- Mae mwy o ferched mewn swyddi clerigol a mwy o ddynion mewn swyddi technegol.
- Bu cynnydd yn y canran o ferched mewn swyddi uwch, cynnydd o 2% ymysg yr uwch reolwyr a'r graddau proffesiynol ac 1% yn gyffredinol mewn swyddi ar raddfa HERA 7 ac uwch.
- Ceir cymhareb o 50:50 mewn swyddi academiaidd.
- Ceir mwy o ferched mewn swyddi academiaidd ar raddfa 7, yr un faint o ddynion a merched ar raddfa 8 a mwy o ddynion mewn swyddi academiaidd ar raddfa 9.
- Mae gan y grŵp Athena SWAN ddiddordeb arbennig mewn rhoi strategaethau ar waith i gefnogi merched, nid yn y pynciau gwyddoniaeth yn unig ond trwy arferion rheoli da a thryloywder a chefnogi merched ym mhob maes.

Proffil ethnigrwydd:

Mae staff sy'n dod o gefndir du a lleiafrifoedd ethnig yn fwyaf tebygol o gael eu cyflogi yng Ngholeg Busnes, y Gyfraith, Addysg a Gwyddorau Cymdeithas, Coleg y Gwyddorau Iechyd ac Ymddygiad a chan y gwasanaethau canolog.

Cenedligrwydd:

- Dywedodd 40% o'r staff eu bod yn Gymry.
- Roedd bron pob un o'r rhai a nododd eu bod yn Gymry yn dod o gefndir ethnig gwyn.

Oedran:

- Mae mwyafrif y staff yn yr ystod oedran 46-50 - mae hon yn duedd sy'n parhau o flynyddoedd blaenorol.
- Mae mwy o ferched yn gweithio'n rhan-amser (parhaol a dros dro) ac mae mwy o ferched yn y grŵp oedran 46-50 yn gweithio'n rhan-amser nac yn y grwpiau oedran eraill. Mae mwy o ddynion yn y grŵp oedran 51-55 yn gweithio'n rhan-amser nac yn y grwpiau oedran eraill.
- Mae mwy o ferched yn y grŵp oedran 31-35 yn gweithio'n llawn-amser a mwy o ddynion yn y grŵp oedran 46-50 yn gweithio'n llawn-amser.

Anabledd

- Datganodd 5% o staff fod ganddynt anabledd.
- Gostyngodd y nifer nad oedd eisiau rhoi gwybodaeth am hyn o 12% i 3%.
- Mae mwy o staff yn y grwpiau oedran 31-35 a 56-60 yn datgan anabledd.

Meysydd eraill o ystadegau sydd wedi'u gwarchod

Dyma'r cyfnod adrodd cyntaf sy'n cynnwys nodweddion ychwanegol (ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred (a dim cred). Rhagwelir y bydd y data yn fwy dibynadwy ac ystyrlon wrth i staff ddod yn fwy cyfarwydd ag adrodd am y nodweddion hyn ac yn fwy hyderus wrth adrodd amdanynt.

Ceir adroddiad electronig manwl ar broffil staff y brifysgol am y cyfnod adrodd hwn yn:

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

01 2015

Ceir data ar fonitro yng nghyswllt adrodd ar Athena SWAN yn:
<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/gender.php.en>

Ceir data ar fonitro yng nghyswllt cyflogau cyfartal yn:
<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/equalpay.php.en>

01 2015

Proffil myfyrwr:

I'w gyhoeddi - gwaith ar y gweill dan ofal Debbie Hardwick

Amcan 3 - DATBLYGU STRATEGAETH A PHOLISIÂU'R BRIFYSGOL

3.1 Adroddiad ar asesu effaith cydraddoldeb

O ganlyniad i hyfforddiant cydraddoldeb staff, cafwyd mwy o ymwybyddiaeth o'r ffaith bod rhaid ymgymryd ag asesiad effaith cydraddoldeb ac o fanteision gwneud hynny. Mae hyn wedi arwain at broses asesu effaith cydraddoldeb y brifysgol yn cael ei defnyddio mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd, yn cynnwys datblygu polisiau newydd, adolygu polisi, ailstrwythuro ac yn y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil (REF).

Mae'r brifysgol yn parhau i weithio i wneud asesu effaith cydraddoldeb yn rhan greiddiol o'r sefydliad. Gwnaed cynnydd sylweddol gyda phroject ar y cyd â Phrifysgol Aberystwyth i greu templed i ddatblygu polisiau newydd y mae'r broses asesu effaith cydraddoldeb yn rhan greiddiol ohoni. Mae'r project wedi cael ei nodi fel cyfle i ystyried effaith mewn meysydd eraill, er enghraifft ym maes cynaliadwyedd a'r iaith Gymraeg. Mae cynlluniau bellach ar waith i dreialu'r templed a rhagwelir y bydd y project hwn yn cael ei gwblhau yn y cyfnod adrodd presennol.

Ceir manylion am broses asesu effaith cydraddoldeb y brifysgol yn:

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

3.2 Polisiau a dulliau gweithredu

Recriwtio a dewis:

Mae'r brifysgol yn cydnabod ei chyfrifoldebau dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 o ran recriwtio a dewis. Mae'r tîm Adnoddau Dynol wedi cynnal adolygiad o bolisi recriwtio a dewis y brifysgol. O ganlyniad, mae'r polisi wedi'i adolygu ac mae set o weithdrefnau ac atodiadau ategol wedi cael eu datblygu i gefnogi'r broses recriwtio o'r cam cyntaf hyd at benodi.

Mae'r brifysgol wedi ymrwymo i ddarparu hyfforddiant priodol i'r rhai sy'n ymwneud â gweithgareddau recriwtio a dewis a bydd rhaglen hyfforddi yn dechrau yn ystod y cyfnod adrodd nesaf.

Mae'r polisi a'r dogfennau ategol ar gael yn:

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

Ffafriol i deuluoedd:

Nid oes diffiniad syml i deulu neu'r hyn a ystyrir yn ffafriol i deuluoedd. Mae'r brifysgol yn credu y dylai'r diffiniad o uned deuluol fod yn eang ac yn gynhwysol, o ystyried bod gan unigolion ddiffiniadau gwahanol at ddibenion gwahanol. O'r herwydd, mae'r brifysgol wedi ailenwi cyfres o bolisiau 'ffafriol i deuluoedd' a'u galw'n bolisiau 'cefnogi staff'.

Mae'r brifysgol yn cynnal archwiliad blynyddol o'i holl bolisiâu a gweithdrefnau cefnogi staff, nid yn unig i sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth, ond hefyd i sicrhau arfer gorau. Mae cefnogi staff yn ymestyn y tu hwnt i gefnogaeth mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu, ac mae'n cynnwys:

- Dulliau treth-effeithlon o brynu talebau gofal plant a lleoedd mewn meithrinfa
- Dulliau treth-effeithlon o brynu gwyliau blynyddol ychwanegol
- Gweithio oriau hyblyg
- Cefnogaeth lles, gan gynnwys mynediad at wasanaeth cwnsela rhad ac am ddim ac annibynnol.

Yn y cyfnod adrodd nesaf, mae'r brifysgol yn anelu at y canlynol:

- Parhau i fonitro a dadansoddi'r nifer sy'n cyflwyno cais i weithio oriau hyblyg yn dilyn cyflwyno'r deddfwriaeth newydd.
- Cynyddu ymwybyddiaeth a rhoi cyhoeddusrwydd pellach i feithrinfa'r brifysgol.
- Bod yn rhagweithiol wrth gyfleu'r newidiadau mewn deddfwriaeth ar absenoldeb rhieni fydd yn dod i rym fis Ebrill 2015 a beth fydd hyn yn ei olygu i staff, a chynnig cefnogaeth gyda'r trefniadau newydd.
- Cynllunio gweithio oriau hyblyg i ddarparu ar gyfer absenoldeb rhieni i famau a thadau, a sicrhau nad oes unrhyw aelodau staff yn teimlo bod eu habsenoldeb yn tarfu ar y gweithle.

Ceir manylion llawn am gefnogi staff yn:

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

Dewis enwau myfyrwyr

Mae defnyddio dewis enwau myfyrwyr yn bwysig iawn i fyfyrwyr traws*⁵ yn arbennig. I fyfyrwyr sydd yn y broses o newid, gall defnyddio eu henw gwreiddiol yn hytrach na'u dewis enw fod yn rhwystr iddynt gymryd rhan mewn darlithoedd, seminarau a digwyddiadau a chyfleoedd eraill. Mae Undeb y Myfyrwyr wedi bod yn gweithio gyda'r brifysgol i sicrhau bod myfyrwyr yn gallu rhoi eu dewis enw i diwtoriaid a staff. Amlygwyd y mater hefyd gan fyfyrwyr LHDTTC+ fel rhan o'n hadroddiad ar LHDTTC+ ym maes addysg uwch ac ymddangosodd fel argymhelliad yn natganiad blynyddol Undeb y Myfyrwyr.

Polisi myfyrwyr - dim goddefgarwch o aflonyddu

Mae'r brifysgol ac Undeb y Myfyrwyr wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd lle na cheir unrhyw aflonyddu. Yn y cyfnod adrodd hwn, gwnaed gwaith ar ymrwymiad penodol i fyfyrwyr a pholisi - dim goddefgarwch o aflonyddu Mae Undeb y Myfyrwyr wedi bod yn gweithio gyda'r brifysgol i ddatblygu system adrodd, a bydd hefyd yn parhau i weithio gyda changen gwasanaethau masnachol y brifysgol i ddatblygu canllawiau i staff Academi⁶ i godi

5 Mae traws* yn derm cyffredinol sy'n cyfeirio at bob un o'r hunaniaethau ym maes rhywedd.

6 [Academi](#) clwb nos ac adloniant gyda'r nos

ymwybyddiaeth o'r polisi a'r gallu i herio aflonyddu a gwahaniaethu pan fydd yn digwydd.

3.3 Adroddiad ar Gyflog Cyfartal

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>

3.4 Adroddiad ar Gydraddoldeb Gender – Athena SWAN

Ar hyn o bryd, mae Bangor yn meddu ar Wobr Efydd Prifysgolion, a bydd yn ail-gyflwyno cais am wobwr efydd ym mis Tachwedd 2014. Yn ystod y cyfnod adrodd nesaf, bydd colegau ac ysgolion STEMM y brifysgol⁷ yn gwneud cais am wobrau adrannol. Mae gan y colegau eu grwpiau Athena SWAN eu hunain, sy'n arwain ar fentrau a cheisiadau lleol.

Yn 2013/14, cynhaliodd y brifysgol arolwg diwylliant sefydliadol gyda staff academaidd i archwilio sut mae staff, yn ddynion ac yn ferched, yn teimlo am eu hamgylchedd gwaith a beth, os o gwbl, sydd angen ei wella er mwyn sicrhau cyfle cyfartal. Cynhaliwyd arolwg hefyd gyda myfyrwyr doethuriaeth i ymchwilio i'r gwahanol resymau pam mae myfyrwyr yn ymgymryd â doethuriaeth a barn y myfyrwyr ynghylch dewisiadau gyrfa posib ar ôl cwblhau eu doethuriaeth, yn enwedig yng nghyd-destun gender. Bydd y gwaith yn 2014/15 yn canolbwyntio ar ganfyddiadau'r ddau adroddiad hwn.

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

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

7 gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg, meddygaeth a mathemateg

3.5 Adroddiad ar Wasanaethau Myfyrwyr (yn cynnwys 3.5 a 3.8 yn y cynllun gweithredu)

Mae'r adran hon yn adrodd ar y Gwasanaethau Anabledd a'r Gwasanaeth Cwnsela.

Adroddiad Blynyddol y Gwasanaethau Anabledd

Trosolwg:

Mae Gwasanaethau Anabledd y brifysgol yn sicrhau bod y profiad a gaiff myfyrwyr anabl, yn cynnwys y rheiny sydd â chyflyrau iechyd parhaus 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 gymhleth ac anodd o ran cefnogaeth, er mwyn canfod strategaethau i ddileu rhwystrau, a hynny o fewn cyd-destun deddfwriaethol. Trwy gydweithredu â myfyrwyr, staff academiaidd 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 asesiadau. Mae'r gwasanaeth hefyd yn gweithio'n strategol i hyrwyddo ymarfer cynhwysol ar draws y sefydliad er mwyn lleihau'r angen am addasiadau unigol.

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

Canolfan ACCESS Prifysgol Bangor

Pwrpas y Ganolfan Access yw cynnal asesiadau ar anghenion astudio ar gyfer myfyrwyr sydd â hawl i gael Lwfans Myfyrwyr Anabl (LMA). Mae'r ganolfan wedi ei hachredu ac mae hi'n gweithredu o fewn fframwaith sicrhau ansawdd Lwfans Myfyrwyr Anabl, mae hi hefyd yn gyfrifol am oruchwylio gwaith y Ganolfan Allymestyn sydd wedi ei lleoli yn Aberystwyth.

Rhwng 1 Awst 2013 a 1 Ebrill 2014, aseswyd 361 o fyfyrwyr (231 ym Mhrifysgol Bangor a 130 yng nghanolfan allymestyn Aberystwyth) am eu cymhwyster i dderbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl. Yn ystod yr un cyfnod y llynedd, aseswyd 362 o fyfyrwyr (216 ym Mhrifysgol Bangor a 110 yng nghanolfan allymestyn Aberystwyth).

Mae'r Ganolfan Access yn gweithio tuag at ddau brif ddangosyddion perfformiad allweddol, sef:

- Cyhoeddi adroddiadau ar anghenion astudio o fewn 10 diwrnod gwaith
- Aseiad anghenion astudio o fewn 15 diwrnod gwaith

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, cynigiwyd aseiad i bob myfyriwr o fewn 15 diwrnod gwaith, a bu raid iddynt aros am gyfartaledd o 8 diwrnod gwaith am apwyntiad.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, cafodd yr holl fyfyrwyr eu hadroddiad anghenion astudio o fewn 10 diwrnod gwaith, gan ddisgwyl am gyfartaledd o 5 diwrnod gwaith.

Ym Mangor, mae'n cymryd cyfartaledd o 13 diwrnod gwaith i fyfyrwyr dderbyn eu cynlluniau cefnogi o gymharu â'r meincnod cenedlaethol o 25 diwrnod gwaith.

Ar hyn o bryd mae'r Ganolfan Access yn datblygu set o adnoddau i staff y ganolfan weithio tuag at fframwaith cymhwysedd ATIP (Ymarferwr Gweithredu Technoleg Gynorthwyol).

Gwasanaethau Myfyrwyr Canolfan Dyslecsia Miles

Mae gwasanaeth y ganolfan i fyfyrwyr yn cynnig cefnogaeth gynhwysfawr i fyfyrwyr Prifysgol Bangor sydd â dyslecsia a gwahaniaethau dysgu penodol eraill, megis dyspracsia ac AD(H)D.⁸ 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. Yn 2013/14, cofrestrodd 702 o fyfyrwyr gyda'r ganolfan, cafodd 146 eu sgrinio am wahaniaethau dysgu penodol a chafodd 191 asesiad diagnostig llawn.

Unwaith eto, cafwyd adborth ardderchog yn arolwg myfyrwyr y gwasanaeth, gan amlygu'r effaith gadarnhaol a gafodd y gwasanaeth ar brofiad y myfyrwyr yn y brifysgol. O blith y myfyrwyr a atebodd y cwestiwn, dywedodd 75.4% bod cefnogaeth gwasanaethau myfyrwyr Canolfan Dyslecsia Miles wedi bod yn ddefnyddiol iawn iddynt. Dywedodd 14.8% bod y cymorth arbenigol unigol wedi bod yn eithaf defnyddiol. Roedd y mwyafrif helaeth (80.7%) yn credu bod addasiadau rhesymol yn cael eu rhoi ar waith. Dywedodd 75% o'r ymatebwyr bod eu haddasiadau i arholiadau ac asesiadau yn cael eu rhoi ar waith. Dywedodd 4 myfyriwr nad oeddent yn cael eu rhoi ar waith a dywedodd 14 o fyfyrwyr eraill eu bod yn cael eu rhoi ar waith yn rhannol neu nad oedd unrhyw addasiadau yn berthnasol iddynt hwy.

Y Gwasanaeth Anabledd

Yn y flwyddyn ddiwethaf, cafwyd 28% o gynnydd yn nifer y myfyrwyr sydd wedi'u cofrestru gyda'r Gwasanaeth Anabledd, gan ddod â'r nifer i 629 o fyfyrwyr. Mae hyn yn ychwanegol at y cynnydd o 14% yn nifer y myfyrwyr y llynedd.

Unwaith eto, myfyrwyr gydag anawsterau iechyd meddwl sydd â'r cynnydd uchaf o ran myfyrwyr anabl (cynnydd o 29%). Mae nifer yr ymgeiswyr sy'n datgan bod ganddynt anawsterau iechyd meddwl hefyd yn parhau i gynyddu. Gan y daw ceisiadau am gymorth hefyd gan fyfyrwyr sydd naill ai heb hanes o anawsterau iechyd meddwl neu a ddewisodd beidio â 'datgan' yn ystod y drefn derbyn myfyrwyr, gallwn ddarogan y bydd y nifer yn parhau i gynyddu. Er mwyn dod i ben â'r galw ychwanegol a ragwelir, mae'r brifysgol wedi cynyddu oriau gweithio'r cynghorwyr iechyd meddwl.

8 Ffordd gryno o ddisgrifio sbectrwm penodol o anawsterau gyda chanolbwyntio a threfnu

Mae cyllid wedi ei sicrhau er mwyn i'r gwasanaeth allu parhau i gynnig hyfforddiant cymorth cyntaf iechyd meddwl yn ystod y flwyddyn academaidd nesaf, yn unol â thargedau strategaeth iechyd meddwl y brifysgol. Mae 49 o aelodau o staff rheng flaen allweddol ar draws y brifysgol yn awr wedi cymwysu fel swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl.

Mae nifer y myfyrwyr sydd ar y sbectrwm awtistiaeth yn parhau i godi. O ganlyniad i'r cynnydd yn y galw am gefnogaeth mentora arbenigol, mae'r gwasanaeth wedi sicrhau oriau ychwanegol i gynghorwyr anabledd i gydlynu'r gwaith o oruchwylio a datblygu mentoriaid. Sefydlwyd rhaglen Socialeyes newydd⁹ i roi'r cyfle i fyfyrwyr sydd ar y sbectrwm awtistiaeth ddysgu sgiliau cymdeithasol newydd a datblygu dealltwriaeth gymdeithasol. Cafwyd cyllid o Gronfa Alumni Bangor i dalu i gynghorwr anabledd gael hyfforddiant fel hwylusydd Socialeyes er mwyn gallu cyflwyno'r rhaglen hyfforddi. Unwaith eto, cafwyd adborth ardderchog yn arolwg myfyrwyr y gwasanaeth, yn amlygu'r effaith gadarnhaol a gafodd y gwasanaeth ar brofiad y myfyrwyr yn y brifysgol, a'u galluogi i barhau â'u hastudiaethau: Roedd 82% o'r ymatebwyr yn teimlo bod y Gwasanaeth Anabledd wedi eu helpu i gyflawni eu nodau dysgu, ac roedd 4% yn anghytuno. Cafwyd sgôr o 87% yn dda neu'n ardderchog yn yr arolwg hefyd.

Cynllun Gweithwyr Cefnogi

Rhodddwyd dros 13,000 awr o gefnogaeth y llynedd i 169 o fyfyrwyr sy'n derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl. Mae hyn yn cymharu â 9,666 awr o gefnogaeth a roddwyd y flwyddyn cynt. Cynyddodd hefyd nifer yr oriau o gefnogaeth fesul myfyriwr - o 67 awr i 72 awr fesul myfyriwr mewn blwyddyn. Parhaodd nifer y myfyrwyr sy'n derbyn cymorth mentora i godi a chynyddodd y gefnogaeth gan ysgrifenywyr nodiadau yn unol â'r cynnydd yn nifer y myfyrwyr. Er gwaethaf cynnydd o 34% mewn allbwn, cafwyd llawer o sylwadau cadarnhaol ar ddiwedd yr arolwg gan fyfyrwyr a 80% o ymatebion cadarnhaol ar y cyfan.

Mae'n ofynnol bod y cynllun yn allanoli rhai o'i swyddogaethau gweinyddol craidd mewn perthynas â'r canlynol: Recriwtio, Cyflogres, Anfonebu a gwasanaethau cefnogi cysylltiedig i weithwyr cefnogi dysgwyr a delir fesul awr trwy gontractau ar gyfer gwasanaethau. Ail-dendrodd y gwasanaeth y ddarpariaeth hon ar gyfer y cyfnod Mehefin 2014 - Gorffennaf 2015 i Randstad Student & Worker Support.

Yn unol â chanllawiau cyrff ariannu, mae'r gwasanaeth wedi addasu swyddogaethau gweithwyr cefnogi i gyd-fynd â "Non-Medical Help Services Reference Manual" Student Finance England. Mae'r gwasanaeth wedi parhau i wella'r cynllun, gan gynnwys prosesau recriwtio, dal gafael, hyfforddi a goruchwylio.

Ystadegau LMA

Mae'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) yn cyhoeddi cyfres o

9 *Dull newydd ac arloesol yw Socialeyes o ddysgu sgiliau cymdeithasol a datblygu dealltwriaeth gymdeithasol i bobl sydd ar y sbectrwm awtistiaeth.*

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 hwnnw'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 gan HESA, mae'r brifysgol yn parhau i berfformio'n uwch na'i dangosydd meincnod addasedig, wrth i 9.0% o'i myfyrwyr israddedig llawn-amser dderbyn lwfans myfyrwyr anabl (6.5% yw'r meincnod a addaswyd i'r 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 (lwfans myfyrwyr anabl)	2013/14	2012/13	2011/12	2010/11	2009/10
Nifer myfyrwyr sy'n cael lwfans myfyrwyr anabl	753	733	736	665	596
Nifer israddedigion llawn-amser yn cael lwfans myfyrwyr anabl	I'w gyhoeddi	9.0%	8.7%	7.7%	6.4%
Meincnod PB wedi'i addasu	I'w gyhoeddi	6.5%	5.9%	5.3%	4.8%
% israddedigion llawn-amser y DU	i'w gyhoeddi	6.5%	7%	5.3%	4.8%

Dengys data HESA ar gyfer 2011/12 bod myfyrwyr anabl a gafodd lwfans myfyrwyr anabl yn debycach o gael gradd anrhydedd ddosbarth cyntaf neu ail uchaf (64.6%) na'r rheiny na chawsant lwfans myfyrwyr anabl (63.3%).

Gweithio gyda myfyrwyr

Gweithiodd Gwasanaethau Myfyrwyr yn agos gydag Undeb y Myfyrwyr, er enghraifft: cynyddu adborth myfyrwyr i wella mynediad i glybiau a chymdeithasau Undeb y Myfyrwyr. Parhaodd y grŵp myfyrwyr i gyfarfod unwaith y tymor ac mae myfyrwyr yn aelodau o'r Gweithgor Anabledd, y Grŵp Tasg Mynediad Corfforol a'r Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr sy'n dylanwadu ar bolisi a gweithdrefn ac yn sicrhau newid.

Gweithio gydag ysgolion academaidd

Parhaodd Gwasanaethau Myfyrwyr i weithio gydag ysgolion academaidd mewn perthynas â nodi a gweithredu addasiadau rhesymol unigol i weithgareddau addysgu, dysgu ac asesu, yn ogystal â rheoli sefyllfaoedd cymhleth. Gweithiodd y gwasanaethau yn agos gyda'r Ysgol Addysg ar gymwyseddau craidd mewn perthynas â chysiau hyfforddiant cychwynnol i athrawon. Cyflwynodd Canolfan Dyslecsia Miles weithdy llwyddiannus ar farcio gwaith myfyrwyr gydag anawsterau dysgu penodol a chynhyrchwyd canllawiau newydd. Cyfarfu'r Grŵp Cysylltiadau Anabledd â'r Gwasanaethau Anabledd ddwywaith y semester er mwyn adolygu ymarfer a chyfrannu ato. Cynhaliwyd sesiynau galw heibio ychwanegol amser cinio er mwyn trafod materion perthnasol a rhannu arfer da. Gwnaed cyflwyniadau i fyfyrwyr yn eu hysgolion academaidd yn ystod yr Wythnos Groeso, yn cynnwys yr Ysgol

Dysgu Gydol Oes, Ysgol Gwyddorau Gofal Iechyd, yn ogystal ag i fyfyrwyr yr Ysgol Ieithoedd Modern yn eu blwyddyn gyntaf cyn eu cyfnod dramor.

Gweithio ar draws y sefydliad.

Mae'r Gwasanaethau Anabledd yn parhau i hyrwyddo'r agenda ar gydraddoldeb anabledd, i wella hygyrchedd ac i wella cynhwysedd. Gwnaeth hynny mewn sawl ffordd:

- Hysbysu polisi a gweithdrefn mewn perthynas â darpariaeth y sefydliad cyfan i fyfyrwyr anabl, gan gynnwys ailysgrifennu'r cod ymarfer ar ddarpariaeth gynhwysol i fyfyrwyr anabl, cyfrannu at ddatblygiad y Strategaeth Iechyd Meddwl a'r addewid Amser i Newid, a thargedau gwasanaeth sy'n gysylltiedig â chyfarfodydd, cyfrannu at gynllun cydraddoldeb strategol y brifysgol, cyfrannu at waith y Grŵp Tasg Gwasanaethau Myfyrwyr a'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a nifer o weithgorau.
- Parhau â gwaith ar y gofrestr ceisiadau a risgiau, gan flaenoriaethu gwaith ar fynediad corfforol ar draws ystâd y brifysgol.
- Cyfrannu at y cymhwyster addysgu - Tystysgrif Ôl-raddedig mewn Addysg Uwch (PGCertHE): datblygu adnoddau, cymryd rhan yn y rhaglen gynefino, byrddau arholi a byrddau rhaglen a hwyluso gweithdai ar addysgu cynhwysol i sicrhau bod athrawon newydd mewn gwell sefyllfa i gynnig darpariaeth gynhwysol o'r dechrau.
- Yn unol â thargedau a nodwyd yn y strategaeth addysgu a dysgu, ac mewn cydweithrediad â'r Ganolfan Gwella Addysgu a Dysgu, sefydlwyd grŵp llywio i ddatblygu adnoddau ar ysgrifennu deilliannau dysgu cynhwysol.
- Cyfrannu at ddatblygiad y cymhwysiad tiwtorialau o fewn FyMangor.¹⁰

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 i'r Grŵp Tasg Gwasanaethau Myfyrwyr ac mae'r cadeirydd yn adrodd am y materion a godir i'r grŵp tasg perthnasol. Yn ystod y flwyddyn academaidd ddiwethaf, roedd chwe myfyriwr yn aelodau o'r Gweithgor Anabledd, a bu eu cyfraniad yn allweddol i fwrw goleuni ar brofiad myfyrwyr a dylanwadu ar bolisiâu a dulliau gweithredu.

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

10 Gwasanaethau gwybodaeth ac ar-lein i fyfyrwyr Bangor i gefnogi myfyrwyr anabl mewn ysgolion a gwasanaethau canolog.

Gweithio y tu allan i'r sefydliad

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 Lwfans myfyrwyr allanol gogledd Cymru i rwydweithio â budd-ddeiliaid allanol y lwfans myfyrwyr allanol.
- Grŵp Penaethiaid AU y Gymdeithas Genedlaethol i Ymarferwyr Anabledd (NADP) i ddylanwadu ar ymarfer proffesiynol ar lefel genedlaethol.
- NNAC (Rhwydwaith Cenedlaethol y Canolfannau Asesu).
- DSA-QAG (Grŵp Sicrhau Ansawdd Lwfans Myfyrwyr Anabl)
- AMOSSHE: Y Gymdeithas Gwasanaethau Myfyrwyr.
- UMHAN (Rhwydwaith Cyngorwyr Iechyd Meddwl Prifysgolion).
- Grŵp Siarter NMH i'w reoli ei hun, gan sefydlu safonau ansawdd ar draws y sector yng nghyswllt cymorth anfeddygol (gweithwyr cefnogi dysgu).
- ADSHE (Cymdeithas Arbenigwyr Dyslecsia mewn Addysg Uwch)

Cymerodd y gwasanaeth ran mewn hyfforddiant i staff Cyllid Myfyrwyr Cymru ym mis Ebrill a bu dau o fyfyrwyr Bangor yn eistedd ar banel i rannu eu profiadau o'r lwfans myfyrwyr anabl.

Cynhaliodd y gwasanaeth gyfarfod rhwng ymchwilwyr Uned Herio Cydraddoldeb a chynrychiolwyr darparwyr Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon (HAGA) yng ngogledd Cymru i edrych ar y rhyngweithio rhwng addasiadau rhesymol a safonau cymhwysedd mewn cyrsiau HAGA.

Gan weithio gyda Chwaraeon Anabledd Cymru ac Undeb y Myfyrwyr, bu'r gwasanaeth yn archwilio strategaethau i wella mynediad i glybiau a chymdeithasau a hyrwyddo darpariaeth chwaraeon i'r anabl yn y brifysgol.

Bu'r gwasanaeth yn cydweithio â thîm seicoleg glinigol Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr i weithredu a gwerthuso'r rhaglen Socialeyes. 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 chydweithrediadau â Mind, Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth Cymru, timau Iechyd Meddwl Cymunedol, nyrsys seiciatrig cymunedol a meddygon teulu a buont yn cyfrannu at gynhaliath i fyfyrwyr unigol, yn ogystal ag at ymarfer proffesiynol a'r broses o wneud penderfyniadau.

Datblygiadau arfaethedig

Bydd gwelliannau i wasanaethau mewn meysydd megis adborth, monitro a chynllunio gweithredol yn parhau'n gyson â safon ansawdd y matrices, yn barod ar gyfer adolygiad matrices Gwasanaethau Myfyrwyr am achrediad. Bydd gwelliannau'n parhau i systemau gweinyddol i fodloni gofynion y gwasanaeth, gyda phwyslais penodol ar ap cynllun cefnogi dysgu personol FyMangor, system BI a chronfa ddata Oracle. Byddwn yn bwrw ymlaen gyda gwelliannau i brosesau casglu data a nodi diffygion neu fylchau mewn data mewn perthynas ag ymgeiswyr a myfyrwyr anabl.

Ar y cyd â CELT (Canolfan Gwella Addysgu a Dysgu) ac yn unol â thargedau a nodwyd yn y strategaeth addysgu a dysgu, bydd y gwasanaeth yn gwneud y canlynol:

- Llunio canllawiau/gwybodaeth ar wefannau ynglŷn â llunio deilliannau dysgu a disgrifiadau cwrs cynhwysol. Cynhelir gweithdai i arweinyddwyr modiwlau ar y cyd â CELT.
- Parhau i adeiladu ar waith y gwasanaeth gydag ysgolion academaidd gyda phwyslais arbennig ar gefnogi ysgolion i ddatblygu arfer cynhwysol a bydd yn parhau i ddatblygu gwybodaeth a sgiliau'n ymwneud â strategaethau dysgu ac addysgu i gefnogi myfyrwyr sydd â chyflyrau iechyd meddwl.
- Parhau i hyrwyddo lles iechyd meddwl, gan weithio ochr yn ochr â'r Gwasanaeth Cwnsela ac Undeb y Myfyrwyr wrth gynllunio Diwrnod Iechyd Meddwl y brifysgol. Bydd cyflwyno hyfforddiant MHFA i aelodau staff allweddol ar draws y brifysgol yn parhau i fod yn flaenoriaeth.
- Ar y cyd â'r Gwasanaethau Gwybodaeth, bydd y gwasanaeth yn goruchwyllo'r gwaith o weithredu, gwerthuso a datblygu'r ap rhaglen cefnogi dysgu personol yn FyMangor.
- Yng ngoleuni'r newidiadau sydd ar ddod i'r lwfans myfyrwyr anabl, bydd y gwasanaeth yn datblygu model cynaliadwy i gefnogi myfyrwyr anabl, gan gynnwys integreiddio cefnogaeth i fyfyrwyr ag anawsterau dysgu penodol i'r Gwasanaethau Anabledd yn barod at y flwyddyn academaidd 2015-16. Bydd hyn yn cynnwys cydlynu prosesau gweinyddol a gweithredol y lwfans myfyrwyr anabl.

Adroddiad blynyddol y Gwasanaeth Cynghori

Mae'r Gwasanaeth Cynghori yn darparu gwasanaethau i fyfyrwyr ag anawsterau iechyd meddwl, o amrywiaeth o gefndiroedd. Dyma eu nod cyffredinol:

Darparu amrywiaeth o wasanaethau therapiwtig effeithiol i fyfyrwyr mewn modd ymatebol a hyblyg. Defnyddio arbenigedd proffesiynol y tîm i roi cymorth seicolegol sy'n dderbyniol, yn amserol, yn deg, yn addas ac yn effeithiol er mwyn cefnogi myfyrwyr yn ystod eu hamser yn y brifysgol.

- Blaenoriaethu adnoddau mewn modd effeithiol er mwyn cynorthwyo'r rhai sydd fwyaf angen cymorth.
- Darparu a monitro gwasanaeth hygyrch i fyfyrwyr ag amrywiol anghenion a fyddai fel arall efallai'n cael trafferth dod o hyd i gymorth.
- Mesur a dangos effaith a gwerth y gwasanaeth i'r brifysgol a'i myfyrwyr.
- Cynnwys defnyddwyr gwasanaeth a budd-ddeiliaid wrth ddatblygu strategaethau.
- Rhoi blaenoriaeth i wella'r amgylchedd adeiledig
- Cynnal sgiliau proffesiynol y staff fel eu bod yn gallu diwallu'r gofynion o ran y gwasanaeth a'r ddarpariaeth.
- Cynnal system effeithiol o gyfeirio myfyrwyr a dulliau cydweithredol o weithio gyda thimau, gwasanaethau ac adrannau eraill.

Mae'r cynnydd parhaus yn nifer y myfyrwyr sydd ag anawsterau iechyd meddwl wedi golygu bod mwy o alw ar y Gwasanaeth Cynghori, a bod gofyn iddynt gynnig amrywiaeth gynyddol o wasanaethau i boblogaeth myfyrwyr sydd ag anghenion cynyddol gymhleth o ran anawsterau seicolegol.

Yn 2013-14 daeth 505 o gleientiaid at y gwasanaeth am gyngor unigol. Mae hyn yn gynydd o 13%. Yn ogystal, daeth tua 200 o fyfyrwyr i'r gwahanol grwpiau a gweithdai a ddarperir gan y gwasanaeth, a defnyddiodd 367 o bobl y pecyn hunangymorth ar-lein CalmU.¹¹

Mae'r gwasanaeth yn parhau i weld nifer sylweddol o gleientiaid sydd ag anawsterau hirsefydlog mewn nifer o feysydd yn eu bywydau. Nododd graddau sgorio cleientiaid bod 95.4% o'r cleientiaid 'uwchben y trothwy clinigol' pan gânt eu derbyn - canran uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer cleientiaid gwasanaeth cynghori AU. Roedd 58% o'r cleientiaid a lanwodd arolwg y gwasanaeth yn credu bod eu pryderon seicolegol wedi effeithio'n sylweddol ar eu hastudiaethau.

O ran 'hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau' mae'r gwasanaeth yn casglu ac yn dadansoddi data demograffig am eu cleientiaid pob blwyddyn ac yn defnyddio'r rhain i addasu'r ddarpariaeth a sicrhau nad oes unrhyw rwystrau mynediad i unrhyw un o'r grwpiau gyda 'nodweddion gwarchoddedig'.

Defnyddir y wybodaeth hon i gynllunio datblygiadau i'r gwasanaeth - er enghraifft cwrmpas gweithdai a grwpiau iCan¹² (sy'n denu cyfran uwch o fyfyrwyr rhyngwladol a myfyrwyr duon a myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig), amseroedd agor (e.e. i bobl na allant ddod ar adegau eraill), unrhyw anghenion datblygiad personol parhaus sydd gan y tîm cynghori (e.e. gallai hyn fod yn ddatblygiad personol parhaus ar weithio'n rhyng-ddiwylliannol neu gyda myfyrwyr trawsryweddol).

Mae hygyrchedd wedi cael ei wella mewn nifer o ffyrdd, er enghraifft, trwy gynnal sesiwn gyda'r nos a thrwy ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg.

Nodwyd bod y grŵp lleihau straen yn seiliedig ar ymwybyddiaeth ofalgar wedi denu mwy o fyfyrwyr rhyngwladol, fel y gwnaeth y gweithdai iCan. Caiff gair o groeso ei roi ar dudalennau gwe'r gwasanaeth, fel bod myfyrwyr yn gwybod bod y gwasanaeth yn annog pawb, waeth beth eu hoedran, rhyw (gwirioneddol neu ganfyddedig), cyfeiriadedd rhywiol, anabled, hil, statws priodasol, a chrefydd/cred. Mae gan Brifysgol Bangor fyfyrwyr ar gampws arall ac ym mis Awst 2013 gwnaed cytundebau ffurfiol gyda Phrifysgol Glyndŵr a Phrifysgol Westminster i ddarparu gwasanaeth cynghori i fyfyrwyr ar gampws Wrecsam, ac yng Nghanolfan Llundain Ysgol Busnes Bangor. Yn olaf, mae'r adroddiadau demograffig o CalmU yn awgrymu bod yr adnodd hwn yn cael ei ddefnyddio yn amlach nag apwyntiadau wyneb yn wyneb gan fyfyrwyr rhyngwladol a myfyrwyr o'r UE, myfyrwyr duon a myfyrwyr o

11 Cyswllt gwe i dudalen CalmU www.bangor.ac.uk/studentservices/counselling/calmu.php.en

12 Cyfres o weithdai i helpu myfyrwyr i ymdopi â'r pwysau a'r straen sy'n gysylltiedig â bywyd myfyrwyr.

leiafrifoedd ethnig, a'r rhai sy'n cymryd blwyddyn allan neu'n gweithio ar leoliad.

Yn ogystal â bod yn aelod o grwpiau ar draws y brifysgol megis y Grŵp Cydlynu Lles Myfyrwyr a'r Grŵp Tasg Gwasanaethau Myfyrwyr, mae pennaeth y gwasanaeth wedi cael cyfarfodydd gyda swyddogion heddlu dynodedig y brifysgol i drafod sut gellir cydweithio i gefnogi myfyrwyr sy'n dod i gysylltiad â'r heddlu tra mewn argyfwng iechyd meddwl a sut orau i gefnogi'r myfyrwyr hynny sydd wedi cael eu derbyn i ysbyty ac wedi cael eu rhyddhau o ysbyty.

Menter newydd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oedd y gwaith a wnaed gan y gwasanaeth i gefnogi staff Nawdd Nos¹³. Mae staff y Gwasanaeth Cynghori wedi cynnig sesiynau 'grwpiau ymarfer adfyfyriol' i aelodau pwyllgor Nawdd Nos. Mae'r gwasanaeth hefyd wedi cyfrannu at hyfforddiant i wirfoddolwyr newydd Nawdd Nos. Un canlyniad o'r gwaith hwn oedd bod y gwasanaeth wedi ennill gwobr yng Ngwobrau Dysgu dan Arweiniad Myfyrwyr 2014 am y Gwasanaeth Myfyrwyr gorau ac wedi ennill dwy wobwr gan gymdeithasau Undeb y Myfyrwyr. Mae gweithgareddau eraill y gwasanaeth sy'n effeithio ar y sefydliad ehangach yn cynnwys cynnig cysylltiad rheolaidd â Swyddog Sabothol Undeb y Myfyrwyr dros Les ac Addysg, a rhoi cyflwyniad ar gefnogaeth i fyfyrwyr sydd ag anawsterau iechyd meddwl i Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y brifysgol ym mis Hydref 2013.

Mae hefyd wedi bod yn bwysig gweithio i ddatblygu partneriaethau proffesiynol gydag asiantaethau allanol sy'n darparu cymorth iechyd meddwl i fyfyrwyr. Yn y strategaeth iechyd meddwl i fyfyrwyr a chynlluniau gweithredol y Gwasanaeth Cynghori, pwysleisir pwysigrwydd meithrin a chynnal cysylltiadau gydag adnoddau allanol. Mae'r Pennaeth Gwasanaeth yn mynd i gyfarfodydd cydweithredol arweinwyr iechyd meddwl Llywodraeth Cymru fel cynrychiolydd i sefydliadau addysg uwch yng Nghymru. Mae'r corff hwn yn darparu fforwm i fynegi pryderon/barn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru am y ddarpariaeth iechyd meddwl i fyfyrwyr yng Nghymru.

Cynhelir cysylltiadau a rhwydweithiau allanol eraill trwy aelodaeth o HUCS, (Heads of University Counselling Services UK) a WHUCS (Welsh Heads of University Counselling Service), AMOSSHE (Association of Managers of Student Services in Higher Education) a Bwrdd Rheoli Therapiau Seicolegol Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr - grŵp budd-ddeiliaid.

Er gwaethaf nifer o heriau, mae'r Gwasanaeth Cynghori wedi parhau i gynnig gwasanaeth proffesiynol, ymatebol a hygyrch o safon uchel i fyfyrwyr. Mae'r tîm wedi gweithio'n galed i fod yn addasol, yn hyblyg, ac yn greadigol gyda'u hamser a'u hadnoddau personol. Mae'r gwasanaeth yn bwriadu parhau i fod yn agored i adborth, gan fyfyrwyr yn arbennig, a defnyddio hyn i ddylanwadu ar ddatblygiadau strategol a gweithredol yn y dyfodol.

13 Gwasanaeth gwybodaeth a gwrando dan ofal myfyrwyr i fyfyrwyr yw Nawdd Nos. Mae ar agor bob nos yn ystod y tymor, o 8pm tan 8am.

Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr:

Dyma nodau ac amcanion y strategaeth:

- 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.

Mae tair prif elfen i'r strategaeth hon: Cynorthwyo myfyrwyr sydd ag anawsterau iechyd meddwl, hyrwyddo iechyd meddwl a chefnogi staff. Mae'r strategaeth hon yn ddogfen weithredol a ddatblygwyd gan y Grŵp Strategaeth dros Iechyd Meddwl Myfyrwyr. Mae'r grŵp yn cynnull yn rheolaidd i adolygu a gwerthuso camau gweithredu a chanlyniadau, a all arwain at argymhellion i wneud newidiadau i'r strategaeth. Dyma gylch gorchwyl y grŵp:

- Llunio strategaeth y brifysgol ar iechyd meddwl myfyrwyr
- Goruchwyllo'r gwaith o weithredu ac adolygu'r strategaeth hon
- Ymgorffori safbwyntiau ehangach ar draws y brifysgol ac o blith budd-ddeiliaid allanol
- Lledaenu dulliau gweithredu gorau ym maes iechyd meddwl myfyrwyr
- Casglu a lledaenu gwybodaeth o wasanaethau iechyd meddwl sy'n bodoli eisoes
- Hyrwyddo gweithgareddau gyda'r bwriad o wella lles meddyliol ymysg myfyrwyr
- Adrodd i'r Grŵp Tasg Gwasanaethau Myfyrwyr
- Sicrhau bod y strategaeth iechyd meddwl myfyrwyr yn cyd-fynd â deddfwriaeth a strategaethau eraill y brifysgol

Mae'r canlyniadau o'r strategaeth yn cynnwys sefydlu a darparu hyfforddiant cymorth cyntaf iechyd meddwl i staff ar draws y brifysgol, llunio siart llif 'cymorth cyntaf iechyd meddwl' i bob aelod staff (oriau swyddfa a thu allan i oriau) a meithrin gwell cysylltiadau ag Undeb y Myfyrwyr ac asiantaethau allanol (e.e. trwy'r cynllun "Amser i Newid" a lanswyd ym mis Chwefror 2014, y bydd y Grŵp Strategaeth dros Iechyd Meddwl Myfyrwyr yn ei fonitro a'i adolygu yn ystod y flwyddyn i ddod). Mae'r cynllun mentora iechyd meddwl ar fin cael ei gymeradwyo fel cymhwyster ôl-radd, ar lefel 3 a 4 ar gyfer arian y lwfans myfyrwyr anabl ac mae'r cynghorwyr iechyd meddwl wedi cael oriau ychwanegol.

Cynigir y canlynol fel blaenoriaethau am y flwyddyn i ddod:

- Monitro ac adolygu ymgyrch 'Amser i Newid' Undeb y Myfyrwyr.
- Parhau i ddarparu rhaglen o hyfforddiant cymorth cyntaf iechyd meddwl i staff ar draws y brifysgol
- Diweddarau'r gwe-dudalennau i staff i'w helpu i gefnogi myfyrwyr
- Gwella cydweithio ag asiantaethau partner
- Parhau i gasglu data perthnasol sy'n cynorthwyo ein gwybodaeth am ystyriaethau iechyd meddwl myfyrwyr a nifer yr achosion

01 2015

Mae cynlluniau ar y gweill eisoes i greu gwe-dudalennau newydd i'r strategaeth iechyd meddwl myfyrwyr, a chytunwyd eisoes ar ddogfen gyhoeddus ar ffurf drafft.

3.6 Adroddiad ar y Swyddfa Ryngwladol

Mae'r Ganolfan Addysg Ryngwladol yn cydlynu pob agwedd ar ryngwladoli yn y brifysgol, ac mae'n ymdrin ag amrywiaeth o faterion yn ymwneud â recriwtio, derbyniadau, marchnata, astudio dramor a chefnogaeth.

Caiff ei gydlynu trwy'r Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol, y mae ei gylch gwaith yn sicrhau bod myfyrwyr rhyngwladol a'u teuluoedd yn elwa ar yr un cyfleoedd â myfyrwyr cartref/y DU ac yn cael y cyfle i integreiddio i'r brifysgol ac i fywyd yn y gymuned leol. Cyflawnir hyn trwy hyrwyddo rhaglen gynhwysol o ddigwyddiadau, sy'n anelu at gyflwyno myfyrwyr rhyngwladol i'r gymuned fyfyrwyr ehangach a diwylliant Cymru.

Adborth

Er mwyn llywio gwaith y swyddfa, cynhaliwyd tri arolwg yn ystod 2013/14 i fesur barn myfyrwyr am y canlynol:

- Rhaglen gymdeithasol haf ELCOS (cyrsiau iaith Saesneg i fyfyrwyr tramor)
- Profiad o'r broses dderbyn/cyrraedd
- Rhaglen deithiau a digwyddiadau blynyddol

Y nod oedd casglu gwybodaeth gan fyfyrwyr ar y ddarpariaeth a gynigir gan y Ganolfan Addysg Ryngwladol ac a oedd yn berthnasol, yn effeithlon ac yn effeithiol wrth ddarparu cyfleoedd. Mae'r wybodaeth a gafwyd o'r tri arolwg wedi arwain at ddatblygiadau a gwelliannau i ddarpariaeth.

Integreiddio

Yn unol â strategaeth gwella profiad myfyrwyr y brifysgol, mae'r Ganolfan Addysg Ryngwladol yn ymdrechu i sicrhau, i'r graddau y mae hynny'n bosib, bod myfyrwyr rhyngwladol yn integreiddio i'r gymuned fyfyrwyr ehangach. Yn ystod 2013/14, roedd y mentrau'n cynnwys:

- Rhaglen gymdeithasol flynyddol a sesiynau cynefino yn ystod y Wythnos Groeso. Yn 2013/14, cyflwynwyd sgiliau astudio rhanbarth-benodol am y tro cyntaf.
- Cynhaliwyd y gystadleuaeth her ddiwylliannol unwaith eto - gan roi cyfle i fyfyrwyr o wahanol genhedloedd gystadlu gyda'i gilydd mewn cwis ar ddiwylliant. Enillodd y tîm buddugol daith 10 diwrnod i Tsieina.
- Cynhaliwyd gala ryngwladol ddiwedd mis Mawrth, gyda myfyrwyr o bob cwr o'r byd yn perfformio ac yn arddangos eu diwyllianau penodol.

Datblygwyd rhaglen gymdeithasol haf ELCOS ymhellach, gyda chymorth myfyriwr ar interniaeth. Cafodd mwy o wirfoddolwyr ymysg y myfyrwyr eu recriwtio i gynorthwyo gyda'r rhaglen a bu hynny yn ei hun yn gymorth i hwyluso integreiddio a meithrin cymuned fwy cynhwysol.

Yn ogystal, darparwyd cyfleoedd i integreiddio gyda'r gymuned leol trwy'r canlynol:

- Te prynhawn - myfyrwyr yn cyfarfod pobl leol yn eu cartrefi Cinio rhyngwladol Clwb y Rotari - digwyddiad blynyddol pan wahoddir myfyrwyr i rannu eu diwylliant
-

- Digwyddiad NWAMI ym mis Tachwedd 2013 - cyngerdd rhyngwladol ar y cyd rhwng myfyrwyr a'r gymuned

Cydraddoldeb

Cymerodd y swyddfa ran yn y canlynol:

- Grŵp Balchder Bangor y myfyrwyr a'r brifysgol
- Grŵp y Gweithgor Cymuned Gynhwysol
- Sesiynau datblygu staff - hyfforddiant ar ryngwladoli a hyfforddiant i wardeiniaid a chynghorwyr dysgu
- Agorwyd canolfan ffydd ar ddechrau blwyddyn academaidd 2013/14. Bu'r swyddfa'n rhan o'r gwaith o roi cyhoeddusrwydd a hyrwyddo'r adnodd newydd hwn.

Cefnogaeth Les

Darparodd Gwasanaeth Lles Rhyngwladol y Ganolfan Addysg Ryngwladol amrywiaeth o gyngor a chefnogaeth i fyfyrwyr rhyngwladol yn ystod y flwyddyn. Roedd amryw ohonynt yn anodd, ac roedd rhai yn ymwneud yn benodol â chyfle cyfartal ac achosion eraill yn ymwneud â'r hyn y gellid ei alw'n 'droseddau casineb'. Ymdriniwyd â phob achos yn sensitif ac ar y cyd ag adrannau perthnasol eraill.

Mae gwasanaeth o'r fath yn cynorthwyo myfyrwyr rhyngwladol gyda'r broses o ymgartrefu ac unrhyw achosion o ysgytwad diwylliannol. Mae'r cyngor a'r cymorth sydd ar gael yn mynd yn bell o ran sicrhau bod myfyrwyr (a'u teuluoedd) yn integreiddio cymaint â phosib i'r brifysgol ac yn cael profiad cynhwysol.

3.7 Strategaeth Addysgu a Dysgu

Yng nghynllun strategol 2010-2015 y brifysgol, ceir ymrwymiad clir i gwricwlwm hygyrch ac i'r agenda ehangu mynediad. Mae'r brifysgol yn chwarae rhan bwysig yng nghymdeithas ac economi Gogledd Cymru ac mae'n cymryd rhan weithredol mewn mentrau allymestyn yn arbennig mewn ardaloedd Cymunedau'n Gyntaf.¹⁴

Sefydlwyd y Ganolfan Ehangu Mynediad yn 2013 i gydlynu a threfnu gweithgareddau allymestyn a chreu canolbwynt at ddibenion casglu gwybodaeth. Cyflwynir adroddiad blynyddol ar hynt y gweithgareddau Ehangu Mynediad a anfonir i Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru.

Ceir rhagor o wybodaeth am fentrau Ehangu Mynediad yn:

Htt

14 Menter gan Lywodraeth Cymru i leihau bylchau economaidd, addysgol/sgiliau ac iechyd rhwng ardaloedd mwyaf difreintiedig ac ardaloedd mwy ffyniannus Cymru.

Amcan 4 - AMGYLCHEDD CORFFOROL

Mae'r Grŵp Ffisegol Mynediad Gwaith, yng nghyd-destun y gofrestr ceisiadau a risgiau a luniwyd yn dilyn ymgynghoriad, yn parhau i oruchwylio'r gwaith o dargedu gwelliannau ar draws ystâd y brifysgol a thrwy hynny wella mynediad. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, gwnaed gwelliannau i lwybrau, manau lloches argyfwng i fyfyrwyr anabl a chyfleusterau toiled hygrych.

Amcan 5 - ALLANOL

Mae'r ganolfan gelfyddydau ac arloesi newydd, Pontio, yn parhau i fod yn destun trafod pwysig ymysg grwpiau mynediad, sy'n cynnwys staff a myfyrwyr y brifysgol ac mae aelodau o'r cyhoedd wedi cymryd rhan weithredol yn y broses o ddatblygu canolfan sy'n bodloni anghenion grŵp defnyddwyr eang ac amrywiol. Rhagwelir y bydd project Pontio wedi ei gwblhau yn y cyfnod adrodd nesaf.

Mae'r brifysgol yn falch iawn o allu galw ar brofiad Grŵp Mynediad Arfon. Gofynnwyd am gyngor y Gweithgor Mynediad Corfforol yn ystod datblygiad project Pontio, a hefyd yn ystod gwaith trin ar adeiladau eraill.

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. Cymerwyd camau sylweddol tuag at gyflawni amcanion cydraddoldeb y brifysgol fel y nodir yn y cynllun gweithredu sy'n cyd-fynd â'r cynllun cydraddoldeb strategol.

Ni fyddai modd cyflawni hyn heb yr holl weithiwr proffesiynol a'u timau sy'n gweithio mewn amrywiol feysydd cydraddoldeb ac sydd wedi cyfrannu at y gwaith o lunio'r adroddiad hwn.

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.

Mae'r grwpiau cydraddoldeb allweddol yn dechrau paratoi at adolygiad llawn o gynllun cydraddoldeb strategol y brifysgol a'r amcanion cydraddoldeb. Rhagwelir y bydd gwaith yn y maes hwn yn dechrau yn ystod 2015 a bydd yn adeiladu ar gyflawniadau, profiad, gwybodaeth a gwersi a ddysgwyd yn ystod cyfnod y cynllun cydraddoldeb strategol presennol.