



## **ADRODDIAD BLYNYDDOL AR GYDRADDOLDEB**

**6 EBRILL 2014 HYD AT 31 MAWRTH 2015**

### **Datganiad Cenhadaeth Cynllun Cydraddoldeb 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 posibilïadau llawn a chael budd a mwynhad o'r rhan a chwaraeant ym mywyd y brifysgol.

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

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

### **Datganiad cenhadaeth Cynllun Strategol Prifysgol Bangor 2010-2015**<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> Yn ystod 2016, cyhoeddodd Prifysgol Bangor ei Chynllun Strategol newydd ar gyfer 2015-2020 "Adeiladu ar Lwyddiant" - bydd y ddogfen hon yn gyfeirbwynt i ail Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol.

## **Rhagarweiniad**

Cyfunodd Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yr holl ddeddfwriaeth wrth-wahaniaethol, gan gryfhau rhai 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 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>

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn ac ar gyfer archwilio amcanion cydraddoldeb newydd wrth symud ymlaen, cychwynwyd ar adolygiad llawn o'r cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb presennol. Braf yw nodi bod cynnydd sylweddol wedi bod wrth symud at gyflawni nodau ac amcanion y cynllun gweithredu.

Mae Prifysgol Bangor yn falch o allu adrodd am y llwyddiannau a'r cyflawniadau sy'n adeiladu ar hanes o ymrwymo i gyfleoedd cyfartal i staff a myfyrwyr.

Dyma'r pedwerydd adroddiad blynyddol ar gynnydd gyda Chynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, ac mae'n cynnwys y cyfnod o 6 Ebrill 2014 hyd at 31 Mawrth 2015.

Mae'r adroddiad yn cynnwys diweddariadau gan y Gwasanaethau a'r Unedau sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb ynghylch y cynnydd a wnaed wrth gwrdd â'u nodau a'u hamcanion yn ystod cyfnod yr adroddiad. Darperir dolenni gwefannau hefyd i ddogfennau strategol allweddol ac adroddiadau.

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 (2010) 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:

<b>Amcan 1 - gwneud CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH yn rhan ANNATOD o'r Brifysgol ac yn sail i ymddygiad cadarnhaol:</b>
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
<b>Amcan 2 - CASGLU DATA A MONITRO i greu sylfaen o dystiolaeth y gellir ei defnyddio wrth wneud penderfyniadau</b>
2.1 Casglu data 2.2 Monitro data
<b>Amcan 3 - DATBLYGU STRATEGAETH A PHOLISIAU'R BRIFYSGOL er mwyn sicrhau cynhwysiant a thryloywder</b>
3.1 Asesiadau 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
<b>Amcan 4 - ceisio gwella'r AMGYLCHEDD FFISEGOL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adroddiad y Gweithgor Mynediad Ffisegol</li></ul>
<b>Amcan 5 - Allanol</b>
<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 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>

# **ADRODDIADAU AR GYNNYDD CWRDD Â'R**

## **AMCANION CYDRADDOLDEB**

### **Amcan 1 - gwneud cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o'r Brifysgol (1.1 i 1.4)**

#### **1.1 Cyfathrebu Gwerthoedd Craidd**

- Cafodd y Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ei friffio ar faterion cydraddoldeb sydd naill ai oherwydd newid deddfwriaethol neu oherwydd materion heriol sy'n effeithio ar Sefydliadau Addysg Uwch. Er enghraifft, hysbyswyd y Grŵp Tasg am y gwaith a wnaed gan y Comisiwn Hawliau Dynol ar rwymedigaethau cyfreithiol o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb yng nghyswllt didoli o ran gender a goblygiadau hynny i Addysg Uwch.
- Yn ystod y cyfnod adrodd adolygwyd y Rhaglen Groeso, rhaglen gyflwyno i fyfyrwyr newydd yn y Brifysgol. Mae bellach yn cynnwys mwy o wybodaeth am ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb a chreu amgylchedd lle gall ei holl staff ffynnu.

#### **1.2 Hyfforddiant i Staff a Myfyrwyr**

##### Hyfforddiant Cydraddoldeb i Staff

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 Ymgynghorwr Iechyd Meddwl mewnol hyfforddiant ar Gymorth Cyntaf Iechyd Meddwl. 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. 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.
3. Caiff rhaglenni hyfforddiant cydraddoldeb wedi'u teilwra eu datblygu'n gyson i ddiwallu anghenion grwpiau staff penodol. Er enghraifft staff arlwy, staff diogelwch, myfyrwyr wardeiniaid, swyddogion sabothol Undeb y Myfyrwyr, staff sy'n gweithio gyda myfyrwyr rhyngwladol a staff sy'n asesu effaith cydraddoldeb. Yn ystod 2014/15, cyflwynir hyfforddiant wyneb yn wyneb i holl bersonél y DLO (Direct Labour Office).
4. Yn dilyn adolygiad o'r ddarpariaeth i reolwyr i sicrhau eu bod yn rheoli'n deg a chyfartal, penodwyd hyfforddwyr allanol newydd. Yn ystod cyfnod yr adrodd, cymerodd cyfanswm o 63 o reolwyr ran yn yr hyfforddiant. Cafodd 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.

5. Mae hyfforddiant cydraddoldeb wedi cael ei ymgorffori mewn Adolygiadau Perfformiad a Chynlluniau Datblygu Proffesiynol.
6. 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)

Mae Prifysgol Bangor yn dal 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 dysgu ganddynt a chael cyfle i rwydweithio.

Eleni cynhaliodd WUMS werthusiad i asesu effaith y mentora ar y rhai sy'n cymryd rhan i ddatblygu syniadau ar gyfer datblygu'r cynllun mentora yn y dyfodol. Eir â'r canlyniadau a'r pwyntiau gweithredu i fod yn rhan o amcanion cydraddoldeb diwygiedig y Brifysgol wrth symud ymlaen o fis Mawrth 2016.

### Yr iaith Gymraeg

Y llynedd, rhoddodd tiwtor iaith Gymraeg y Brifysgol hyfforddiant i dros 100 o aelodau staff gan ddefnyddio cymysgedd o weithdai a sesiynau hyfforddi un ac un. Mae lefelau y Dystysgrif Gymraeg yn y Gweithle wedi'u hymestyn i gefnogi dysgwyr uwch eu gallu yn y gweithle. Mae'r tiwtor iaith Gymraeg wedi gweithio gyda llawer o ysgolion ac adrannau i baratoi hyfforddiant penodol ar eu cyfer. Er enghraifft, gyda staff y Gwasanaeth Llyfrgelloedd ac Archifau i ddatblygu eu sgiliau iaith Gymraeg i allu cyfathrebu â'r staff a'r myfyrwyr.

## Amcan 2 - CASGLU A MONITRO DATA (Amcan 2.1 a 2.2)

### DATA STAFF

Cesglir data sy'n ymwneud â phroffil staff y Brifysgol bob blwyddyn ac mae'r data ar gael mewn adroddiad monitro, y ceir copi ohono ar y cyswllt canlynol:

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

Prif ffynhonnell y data ar gyfer y monitro yw system Adnoddau Dynol y Brifysgol ac fe'i seilir a ddata a roddir i HESA

2.

Ar lefel uchel, roedd proffil staff y Brifysgol ar 31 Mawrth 2015 fel a ganlyn:

Rhyw	%
Benyw	60%
Gwryw	40%

Grŵp Ethnigrwydd	%
Gwyn	94%
Du, Lleiafrif Ethnig	5%
heb ddatgan	1%

Anabledd	%
dim anabledd yn hysbys	92%
wedi datgan anabledd	5.5%
gwybodaeth heb ei rhoi neu wedi gwrthod	2%

Crefydd a Chred	%
Dim crefydd	30%
Bwdhydd	0.50%
Cristion	31%
Hindŵ	0.30%
Iddew	0.13%
Mwslim	0.55%
Ysbrydol	1.19%
Unrhyw grefydd neu greddo arall	1.07%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth (gwag)	20%
	15.60%

<b>Ailbennu rhyw</b>	
<b>Ydi'ch rhyw presennol yr un fath â'ch rhyw pan aned chi?</b>	%
Ydyw	61.40%
Nac ydyw	0.13%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	11%
(gwag)	28%

<b>Math o gyflogaeth fel canran o gyfanswm staff a gyflogir</b>	%
Llawm Amser Parhaol	43.3%
Rhan Amser Parhaol	25.4%
Llawm Amser Dros Dro	13.9%
Rhan Amser Dros Dro	17.2%

<b>Tueddiad Rhywiol</b>	%
Deurywiol	0.90%
Dyn hoyw	0.60%
Merch hoyw/Lesbiad	0.60%
Heterorywiol	59.40%
Arall	0.80%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	22%
(gwag)	15.60%

## Proffil Staff sy'n Gadael Prifysgol Bangor

Yn ystod y cyfnod adrodd, mae'r Brifysgol wedi datblygu holiadur electronig yr anogir staff sy'n gadael gwaith i'w gwblhau. Mae'r holiadur yn annog staff i ystyried eu profiadau cadarnhaol a negyddol o weithio yn y Brifysgol ac wrth wneud hynny'n caniatáu casglu data a fyddai'n nodi a oes materion y mae angen ymdrin â hwy. Bydd gweithgor yn cyfarfod yn chwarterol i adolygu'r data. Hyd yn hyn nid oes unrhyw faterion wedi eu nodi.

Dyma grynodeb o'r 563 o staff sy'n gadael:

- Gadawodd 42% oherwydd bod eu contractau cyfnod penodol yn dod i ben ac ymddiswyddodd 37%. Yr oedd rhesymau eraill dros adael a oedd yn cynnwys, ymddeol, diwedd cytundeb (diswyddo gwirfoddol a diswyddiadau), trosglwyddiadau TUPE diswyddo o ganlyniad i ddilyn polisi penodol neu weithdrefn benodol.
- Roedd 55% o'r rhai oedd yn gadael yn ferched
- Datganodd 8% o'r rhai oedd yn gadael fod ganddynt anabledd
- Roedd 86% o'r rhai oedd yn gadael o gefndir ethnig gwyn

## Ailraddio, Dyrchafiadau a Thâl

Mae paneli dyrchafiadau ac ailraddio yn cyfarfod ddwywaith y flwyddyn i ystyried ceisiadau gan staff sy'n gysylltiedig â graddfeydd HERA<sup>3</sup>. Mae'r Pwyllgor Taliadau i Staff Uwch yn gwneud penderfyniadau mewn perthynas â chyflogau staff uwch. Mae'r ddau lwybr dilyniant yn cynnwys dulliau apelio ar gyfer staff sy'n siomedig gyda'r canlyniad.

### Canlyniadau Graddau Hera

Dyrchafiadau	Benyw	Gwryw
O bob cais	55%	45%
O'r rhai llwyddiannus	36%	31%
O'r rhai aflwyddiannus	23%	10%

Yn y flwyddyn adrodd, cafodd y Pwyllgor Taliadau i Staff Uwch gymariaethau manwl o'r ceisiadau yn 2014 o gymharu â'r rownd ddiwethaf o geisiadau yn 2012, (ni chyfarfu'r Pwyllgor yn 2013). Roedd y cymariaethau'n ymwneud â rhyw, oed, galwedigaeth, hyd gwasanaeth ac adran/coleg.

Eleni, gwnaeth canran uwch o staff benywaidd gais am godiad cyflog i'r Pwyllgor Taliadau i Staff Uwch a bu canran uwch o staff benywaidd yn llwyddiannus. Roedd hon yn duedd at i fyny. Roedd y Pwyllgor yn falch o weld cynnydd cyson yng nghydbwysedd gender ceisiadau.



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

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

## DATA MYFYRWYR

Proffil lefel uwch o'r myfyrwyr sy'n byw yn y DU - Seilir yr holl ddata myfyrwyr canlynol ar adroddiad Ystadegau Addysg Uwch dyddiedig 2013-2014

Statws Anabledd	%
Wedi Datgan Anabledd	14.6%
Heb Ddatgan Anabledd	85.4%

Rhyw	
Benyw	43.4%
Gwryw	56.6%

Grŵp Ethnig	
Gwyn	77.2%
Asiaidd	12.0%
Du	3.5%
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.3%
Cymysg /Arall	4.0%
Anhysbys	3.0%

Gallwch weld adroddiad y Brifysgol ar fonitro data am y cyfnod 6 Ebrill 2014 hyd at 31 Mawrth 2015:

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

## **Amcan 3 - DATBLYGU STRATEGAETHA PHOLISIAU'R BRIFYSGOL**

### **3.1 Adroddiad ar asesu effaith cydraddoldeb**

Mae gwaith yn parhau i sefydlu'r Asesiadau Effaith Cydraddoldeb (EIA's) yn rhan o ddatblygiadau polisi newydd, adolygiadau polisi, ailstrwythuro a gwneud penderfyniadau. Cydnabyddir bod y broses yn cefnogi dileu gwahaniaethu ac yn sicrhau bod polisiau a dulliau gweithredu yn gynhwysol. Mae'r Brifysgol yn gweithio gyda'r undebau a gydnabyddir ar y campws yn ystod cyfarfodydd misol y Gweithgor Polisiau a Gweithdrefnau Cyflogaeth, er mwyn i EIA wreiddio. Mae pecyn cymorth y Brifysgol ar gyfer ymgymryd ag Asesiadau Effaith Cydraddoldeb wedi ei adolygu a cheir hyfforddiant arno fel bo'r gofyn.

Ceir manylion am broses asesu Effaith Cydraddoldeb y Brifysgol yn:  
<http://www.bangor.ac.uk/hr/equalitydiversity/eia.php.cy>

### **3.2 Polisiau a Dulliau Gweithredu**

#### **Polisi Recriwtio a Dewis**

Yn dilyn ymgynghoriad, adolygwyd y Polisi Recriwtio a Dewis yn llwyr. Rhoddodd hyn gyfle i sicrhau bod darpariaeth hyfforddiant priodol yn ei lle a bod cydraddoldeb wedi ei ymgorffori mewn rhaglenni hyfforddiant. Mae'r adborth yn dangos bod y rhai sy'n cymryd rhan yn y broses recriwtio yn elwa o'r sesiynau hyfforddi ac yn gwerthfawrogi'r dogfennau canllaw sy'n cefnogi'r polisi.

Gellir gweld y canllawiau recriwtio yn:

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

### **3.3 Adroddiad ar Gyflog Cyfartal**

Mae'r Brifysgol wedi ymgymryd â phedwar archwiliad cyflog cyfartal ers rhoi'r Cytundeb Fframwaith<sup>4</sup> ar waith ym Mehefin 2008 ac mae'r archwiliad diweddaraf yn cynnwys y cyfnod o 1 Medi 2013 tan 31 Awst 2014.

Cynhaliwyd yr archwiliad ar y cyd gydag Undebau Llafur cydnabyddedig Prifysgol Bangor (UCU, Unite, ac Unsain).

Mae mwyafrif staff y Brifysgol yn dod o fewn un golofn gyflog ac felly pennwyd proffiliau swydd iddynt ar sail dadansoddiad HERA<sup>5</sup> gan eu categorio fel felly fel *'like work'*. Mae Prifysgol Bangor wedi pennu, a defnyddio, 9 graddfa ar y golofn gyflog sengl.

---

4 Cytundeb Fframwaith - Un o brif egwyddorion y Cytundeb Fframwaith yw cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal

5 Dadansoddi Swyddi Addysg Uwch

Yn ystod y cyfnod adrodd ac o ganlyniad i sefyllfa trosglwyddiad TUPE<sup>6</sup> trosglwyddodd staff o Brifysgol arall i Brifysgol Bangor. Mae'r graddau hyn wedi'u halino hefyd i golofn sengl, er bod yr ystodau yn wahanol i Brifysgol Bangor.

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*'. Er 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 uwchlaw'r 51 pwynt (e.e. Cyfarwyddwyr) a chyflogau Athrawon. Dangosodd dadansoddi pellach nad oedd unrhyw fylchau cyflog yn y grŵp a elwir *Cyflog uwch na phwynt 51* (e.e. Cyfarwyddwyr) oherwydd bod pob rôl yn unigryw.

Yn ogystal ag adroddiadau ar sail gender, gwnaed dadansoddiad hefyd yn ymwneud ag anabledd ac ethnigrwydd.

Nodwyd ffactorau cyffredin fel y prif resymau dros unrhyw amrywiadau:

- Cyfnod mewn swydd (profiad) / Dosbarthiad ar draws graddfa ar sail hyd gwasanaeth.
- Cyflog cychwynnol (penodiad allanol yn erbyn dyrchafiad mewnol a chyfateb cyflogau).
- Cyflog wedi'i ddiogelu.

Argymhellir cynllun gweithredu fel a ganlyn i roi sylw i faterion yn deillio o'r adolygiad hwn ac ar gyfer adolygiadau Cyflog Cyfartal yn y dyfodol:

- Gweithredu ehangu'r golofn sengl i gynnwys swyddi *Athro* ym mlwyddyn ariannol y Brifysgol am 2015/16.
- Adolygu polisiau/ dulliau gweithredu yn ymwneud â meysydd a nodwyd fel ffactorau mewn amrywiadau cyflog:
- Cyflog cychwynnol (Ceir manylion yn y polisi Cyfraniad a Chynnydd). Sicrhau bod y polisi yn cael ei ddilyn yn gyson ac yn briodol.
- Dulliau gweithredu Dyrchafiadau ac Ail-raddio.
  
- Dulliau gweithredu'r Pwyllgor Taliadau i Staff Uwch Annog ceisiadau gan grwpiau a dangynrychiolir.
- Sicrhau y cynhelir Asesiad Effaith Cydraddoldeb ar bob polisi a bod unrhyw faterion posibl a nodwyd yn cael sylw.
- Parhau i gynnal adolygiadau monitro Cyflog Cyfartal rheolaidd:
  - o Adolygiad Cyflog Cyfartal Blyneddol: gender yn ôl graddfa; ethnigrwydd yn ôl graddfa; anabledd yn ôl graddfa a gender yn ôl proffil rôl

- o Adolygiad Cyflog Cyfartal bob tair blynedd hefyd i gynnwys: oed yn ôl graddfa a phroffil rôl; ethnigrwydd yn ôl proffil rôl; anabledde yn ôl proffil rôl

### **3.4 Adroddiad ar Gydraddoldeb Gender - Athena SWAN**<sup>7</sup>

Adnewyddwyd Gwobr Efydd Prifysgol Bangor yn 2015 ac mae'r Ysgol Iechyd a Gwyddorau Chwaraeon wedi cael gwobr efydd adrannol.

Mae gwobr Athena SWAN wedi ymestyn ychydig erbyn hyn i bynciau ar wahân i'r gwyddorau a bydd dau Goleg, (Coleg y Celfyddydau a'r Dyniaethau a'r Coleg Busnes, Y Gyfraith, Addysg a Gwyddorau Cymdeithas) bellach yn ymuno â gweithgareddau Athena SWAN y Brifysgol.

Cynhaliodd Prifysgol Bangor ddau gwrs yn ystod y cyfnod adrodd i gynorthwyo menywod i adolygu datblygiad eu gyrfa ac annog menywod i ymuno â'r rhaglen 'Springboard' sy'n cael ei rhedeg yn lleol gan Academi<sup>8</sup> Wales.

Mae'r Brifysgol bellach wrthi'n adeiladu ar ddata o arolwg diwylliant sefydliadol er mwyn ymgymryd â gwaith ymchwil pellach yn y maes hwn i ddatblygu cynlluniau gweithredu cadarn er mwyn mynd i'r afael a'r materion a godir yn y dyfodol.

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

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

---

<sup>7</sup> Sefydlwyd Siarter 'Athena SWAN' yn 2005 i annog a chydabod ymrwymiad i hyrwyddo gyrfaoedd menywod sy'n gweithio mewn gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg, mathemateg (STEMM) mewn addysg uwch ac ymchwil.

<sup>8</sup> Sefydlwyd Academi Wales fel canolfan gwasanaeth cyhoeddus Cymru ar gyfer rhagoriaeth arweinyddiaeth.

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

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

#### **Adroddiad Blynyddol y Gwasanaethau Anabledd**

Mae Gwasanaethau Anabledd y Brifysgol yn sicrhau bod y profiad a gaiff myfyrwyr anabl, yn cynnwys y rheiny sydd â chyflyrau iechyd parhaus, anawsterau dysgu penodol (SpLDs) 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 o ran gofynion cefnogaeth, er mwyn canfod strategaethau i ddileu rhwystrau. Trwy gydweithredu â myfyrwyr, staff academaidd a staff cefnogi, mae'r gwasanaeth anabledd 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 anabledd hefyd yn gweithio'n strategol i hyrwyddo ymarfer cynhwysol ar draws y Brifysgol 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, ac mae hi hefyd yn gyfrifol am oruchwylio gwaith y Ganolfan Allymestyn sydd wedi ei lleoli yn Aberystwyth.

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

- Cyhoeddi adroddiadau ar Anghenion Astudio o fewn 10 diwrnod gwaith
- Aseiad Anghenion Astudio o fewn 15 diwrnod gwaith

Yn ystod y deuddeg mis diwethaf, cynigiwyd asesiad i bob myfyriwr o fewn 15 diwrnod gwaith, a bu raid iddynt aros am gyfartaledd o 10 diwrnod gwaith am apwyntiad. Cafodd yr holl fyfyrwyr eu hadroddiad Anghenion Astudio o fewn 10 diwrnod gwaith, gan ddisgwyl am gyfartaledd o 5 diwrnod gwaith am eu Hadroddiad. 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.

#### **Gwasanaethau Myfyrwyr Canolfan Dyslecsia Miles (MDC)**

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 ADD /ADHD<sup>9</sup>. Mae'r tîm yn cydweithio mewn cysylltiad agos â staff y

Brifysgol, ac yn darparu gwybodaeth a chyfrannu at feithrin amgylchedd dysgu cynhwysol yn y Brifysgol.

O 1 Awst 2015 bydd Gwasanaeth Myfyrwyr Canolfan Dyslecsia Miles yn cael ei ymgorffori yn y Gwasanaethau Anabledd canolog a'i ailenwi yn Wasanaeth Dyslecsia. Bydd y datblygiadau hyn yn cryfhau cynaliadwyedd y gefnogaeth i fyfyrwyr SpLD yng nghyd-destun ehangach y newidiadau i'r Lwfansau Myfyrwyr Anabl yn gyffredinol.

### Gwasanaeth Anabledd, Gwasanaethau Myfyrwyr

Yn y flwyddyn ddiwethaf, cafwyd cynnydd pellach o 14.5% yn nifer y myfyrwyr sydd wedi'u cofrestru gyda'r Gwasanaeth Anabledd. Myfyrwyr gydag anawsterau iechyd meddwl sydd â'r cynnydd uchaf o ran myfyrwyr anabl.

Mae'r Gwasanaeth Anabledd yn buddsoddi'n helaeth mewn cynllunio ymlaen llaw ar gyfer derbyn myfyrwyr y flwyddyn nesaf i sicrhau eu bod yn cael trefniadau cefnogi amserol. Aeth aelodau'r tîm hefyd i Ddiwrnodau Agored y Brifysgol, a chyfarfu Cynghorwyr â myfyrwyr unigol a'u teuluoedd er mwyn trafod gofynion am gymorth.

Mae'r Cynghorwyr wedi bod yn eithriadol o brysur, gyda chynnydd arall eto yn nifer y myfyrwyr a gysylltodd â ni am gymorth, a gofynion y cymorth sydd ei angen hefyd yn fwy cymhleth. Mae'r amseroedd aros wedi'u cadw at y lleiafswm.

Mae'r Cynghorwyr wedi datblygu'r Llygaid Cymdeithasol (Social Eyes<sup>10</sup>) gyda sesiynau 'Dewch draw i ddysgu mwy' yn gynnar ym mis Hydref cyn i'r myfyrwyr ddechrau ar y rhaglen lawn..

### Gwasanaethau Anabledd, Arolwg Myfyrwyr

Eleni, yn unol â'r cynlluniau ar gyfer gwasanaeth integredig yn y dyfodol ar gyfer yr holl fyfyrwyr anabl, gan gynnwys y rhai ag anawsterau dysgu penodol, roedd yr Arolwg Myfyrwyr yn cyfuno Gwasanaethau Anabledd i'r myfyrwyr a Chanolfan Dyslecsia Miles.

- Llenwyd yr arolwg gan 200 o'r 1400 o ymatebwyr posibl sy'n gyfradd ymateb o 14% ar draws myfyrwyr sydd wedi cofrestru ar gyfer gwasanaethau anabledd (Gan gynnwys Canolfan Dyslecsia Miles).
- Dywedodd 53% fod ganddynt anawsterau dysgu penodol

Cafwyd adborth ardderchog oedd yn amlygu'r effaith gadarnhaol a gafodd y Gwasanaethau ar brofiad y myfyrwyr yn y Brifysgol. Bydd yr adborth yn cyfrannu at ddatblygu'r gwasanaeth integredig yn y dyfodol.

### Cynllun Gweithwyr Cefnogi

Cafwyd llawer o sylwadau cadarnhaol yn yr arolwg ar ddiwedd y flwyddyn gan fyfyrwyr am y gefnogaeth werthfawr a wneir gan y mentoriaid, y cymerwyr nodiadau a'r gweithwyr cefnogi. Bydd y Cynllun yn parhau i esblygu a datblygu i adlewyrchu anghenion y defnyddwyr.

### Ystadegau DSA

Mae'r ffigurau yn dangos fod y Brifysgol yn parhau i berfformio'n uwch na'i dangosydd meincnod addasedig, wrth i 9.7% o'i myfyrwyr israddedig llawn-amser dderbyn lwfans myfyrwyr anabl (7% 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:

<b>Nifer myfyrwyr (lwfans myfyrwyr anabl)</b>	<b>2014/15</b>	<b>2013/14</b>	<b>2012/13</b>	<b>2011/12</b>	<b>2010/11</b>
Nifer myfyrwyr sy'n cael lwfans myfyrwyr anabl	<b>770</b>	<b>753</b>	<b>733</b>	<b>736</b>	<b>665</b>
Nifer israddedigion llawn-amser yn cael lwfans myfyrwyr anabl	*	9.7%	9.0%	8.7%	7.7%
Meincnod PB wedi'i addasu	*	7.0%	6.5%	5.9%	5.3%
% israddedigion llawn-amser y DU	*	6.8%	6.5%	7%	5.3%

\* I'w gyhoeddi gan HESA yn 2016

### Gweithio gyda Myfyrwyr

Parhaodd y gwasanaethau i weithio'n agos gydag Undeb y Myfyrwyr, er enghraifft, i gynyddu adborth myfyrwyr i wella mynediad i glybiau a chymdeithasau Undeb y Myfyrwyr. Mae'r gwasanaethau yn cwrdd yn rheolaidd gyda'r myfyrwyr sy'n cymryd rhan yn y Gweithgor Anabledd, y Grŵp Tasg Mynediad Ffisegol a'r Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr fel gall myfyrwyr ddylanwadu ar bolisi a gweithdrefn a sicrhau newid.

### Gweithio gydag Ysgolion Academiaidd

Roedd y Gwasanaeth Anabledd a'r Gwasanaeth Dyslecsia i Fyfyrrwyr yn parhau i weithio â'r ysgolion academiaidd mewn perthynas ag adnabod a gweithredu addasiadau unigol rhesymol i weithgareddau addysgu, dysgu ac asesu, yn ogystal â rheoli sefyllfaoedd cymhleth. Gweithiodd y Gwasanaethau Anabledd yn agos gyda'r Ysgol Addysg ar gymwyseddau craidd mewn perthynas â chysiau hyfforddiant cychwynnol i athrawon gan arwain at bolisiau a dulliau gweithredu newydd, a helpu i hysbysu canllawiau newydd yr Uned Her Cydraddoldeb ar Safonau Cymhwysedd ac Addasiadau Rhesymol.

Tiwtoriaid Anabledd yw'r cyfeirbwyntiau mewn perthynas ag arbenigeddau pwnc ac alinio addasiadau rhesymol i gynllun y cwricwlwm, addysgu a dulliau asesu yn yr Ysgol.

### Gweithio ar draws y Sefydliad.

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

- Cyfrannu ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol; cyfrannu at waith Grwpiau Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Gwasanaethau Myfyrwyr yn ogystal â nifer o weithgorau.

- Hysbysu polisi a gweithdrefn mewn perthynas â darpariaeth y sefydliad cyfan i fyfyrwyr anabl, gan gynnwys: dal ati i ddatblygu'r Cod Ymarfer ar Ddarpariaeth Gynhwysol i Fyfyrwyr Anabl; cyfrannu at ddatblygiad y Strategaeth lechyd Meddwl a gweithredu'r addewid Amser i Newid, a chwrrd â thargedau gwasanaeth perthnasol.
- Hyfforddi 55 o aelodau staff ychwanegol i fod yn weithwyr Cymorth Cyntaf lechyd Meddwl
- Parhau â gwaith ar y Gofrestr Ceisiadau a Risgiau, gan flaenoriaethu gwaith ar fynediad ffisegol ar draws ystâd y Brifysgol.

Cyfrannu at y cwrs Tystysgrif Ôl-raddedig mewn Addysg Uwch<sup>11</sup> drwy ddatblygu 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.

Alinio gwelliannau ar wasanaethau mewn meysydd megis adborth, monitro a chynllunio gweithredol â Safon Ansawdd y Matrics. Parhau i wneud gwelliannau i systemau gweinyddol i fodloni gofynion y gwasanaeth, gyda phwyslais penodol ar ap MyBangor PLSP<sup>12</sup>.

- Parhau i weithio gyda'r Gwasanaethau TG ar ddatblygu'r ap PLSP yn MyBangor i sicrhau ei fod yn diwallu anghenion myfyrwyr, staff a'r ailstrwythuro arfaethedig ar y gwasanaeth.

### **Datblygiadau yn y Dyfodol**

Y datblygu arfaethedig mawr yw'r ailstrwythuro ar wasanaethau anabledd myfyrwyr yn eu cyfanrwydd i ddarparu fframwaith cydlynus o gymorth i fyfyrwyr anabl.

## **Adroddiad blynyddol y Gwasanaeth Cynghori**

Nod gweithredu'r Gwasanaeth Cynghori yw:

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 rhanddeiliaid wrth ddatblygu strategaethau.
- Rhoi blaenoriaeth i welliannau i'n hamgylchedd adeiledig
- Cynnal sgiliau proffesiynol y staff fel eu bod yn gallu diwallu'r gofynion o ran y gwasanaeth a'r ddarpariaeth
- Cynnal ffyrdd effeithiol o gyfeirio myfyrwyr a dulliau cydweithredol o weithio gyda thimau, gwasanaethau ac adrannau eraill

11 Tystysgrif Ol-radd mewn Addysg Uwch - PGCertHE

12 MyBangor PLSP – Cynlluniau Cynnal Dysgu Personol y ceir mynediad atynt drwy wasanaethau ar-lein personol MyBangor.



Ledled y DU mae arwyddion fod y galw am wasanaethau seicolegol mewn Addysg Uwch ar gynydd. Mae'r duedd o nifer cynyddol o fyfyrwyr yn cael cymorth seicolegol ym Mangor hefyd yn parhau. O'r blaen, rhagdybid y byddai gwasanaeth, fel yr un ym Mangor, yn gweithio gyda tua 4% o'r boblogaeth y Brifysgol. Dangosai pól ar antur diweddar gan Bennaeth y Gwasanaeth Cynghori fod llawer o wasanaethau, fel y rhai ym Mangor, yn gweithio gydag 8-10% o boblogaeth y myfyrwyr. Ym Mangor, mae'r cynnydd hwn mewn galw yn cael ei waethygu gan ddiffyg cynghori a darpariaeth seicotherapi ar gyfer myfyrwyr y tu allan i'r Brifysgol.

Yn wir mae'r Gwasanaeth Cynghori yn parhau i weld nifer sylweddol o gleientiaid sydd ag anawsterau hirsefydlog mewn nifer o feysydd yn eu bywydau.

O'r arolwg gwerthuso (Bryste Ar-lein):

- Roedd 96% o'r ymatebwyr yn fodlon/fodlon iawn gyda'r gwasanaethau a gynigir ym Mangor,
- Byddai 97% yn argymhell y Gwasanaeth i gyfaill.
- Dywedodd dwy ran o dair o gleientiaid a atebodd yr arolwg gwerthuso bod cynghori wedi bod yn ffactor bwysig, neu'r ffactor bwysicaf, mewn datblygu sgiliau a allai fod yn ddefnyddiol i gael swydd yn y dyfodol.

Yn nhermau 'hybu cyfleoedd cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau oedran' mae'r Gwasanaeth yn casglu ac yn dadansoddi data demograffig gan gleientiaid bob blwyddyn. Defnyddir y data i addasu'r ddarpariaeth a sicrhau nad oes unrhyw rwystrau mynediad i unrhyw un o'r grwpiau gyda 'nodweddion gwarchoddedig'. Er enghraifft:

Mae cwmpas gweithdai a grwpiau iCan<sup>13</sup>  yn denu cyfran uwch o fyfyrwyr Rhyngwladol a Du a Lleiafrifoedd Ethnig, myfyrwyr Grŵp, ac mae'r amser agor yn adlewyrchu amrywiaeth o anghenion mynediad.

- Anghenion datblygiad personol y tîm Cynghori ar nifer o feysydd gan gynnwys gweithio rhyngddiwyllyannol, gyda chleientiaid Traws gender, a'r rhai ar y sbectrwm awtistig.

Mae'r Gwasanaeth yn parhau i gefnogi staff Nawdd Nos<sup>14</sup>. Mae staff y Gwasanaeth Cynghori wedi cynnig wyth o sesiynau 'grwpiau ymarfer adfyriol' i aelodau pwyllgor Nawdd Nos yn ystod y flwyddyn academaidd, a'r cyfan wedi cael derbyniad da.

Mae'r Gwasanaeth yn parhau i weithio gyda Meddygon Teulu Lleol, Nyrsys Seiciatrig Cymunedol a seiciatryddion ymgynghorol i drafod ffyrdd y gall y grwpiau weithio gyda'i gilydd i gefnogi myfyrwyr sydd efallai ar ganol 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.

Ystyrir bod cynnal pob cyswllt a pherthynas allanol yn bwysig. Mae'r Pennaeth Gwasanaeth yn mynd i gyfarfodydd cydweithredol arweinwyr iechyd meddwl

---

13 iCan - Cyfres o weithdai i helpu myfyrwyr ymdopi â phwysau a straen bywyd myfyrwyr.

14 Gwasanaeth gwranddo a gwybodaeth yw Nawdd Nos, a gynhelir gan fyfyrwyr ar gyfer myfyrwyr. Mae'r llinellau ar agor bob nos yn ystod y tymor o 9pm tan 8am.

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 rhan-ddeiliaid.

Mae'r Gwasanaeth Cyngori 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.

### Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr:

Mae Pennaeth y Gwasanaeth Cyngori wedi arwain y datblygu a'r cyflawni ar y Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr ac mae'n cadeirio Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr. Mae'r grŵp yn cynnwys gweithwyr proffesiynol o'r Brifysgol gyfan ac yn cynnwys asiantaethau allanol fel yr heddlu, Meddygon Teulu, a'r Tîm Iechyd Meddwl Cymunedol. Prif nodau ac amcanion y strategaeth fydd:

- 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.

Yn ystod cyfnod yr adrodd cychwynnodd y Brifysgol ar adolygiad o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, a chyfeirir at amcanion cydraddoldeb ac at nodau ac amcanion y Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr wrth adolygu'r cynllun hwnnw.

## **3.6 Adroddiad gan y Ganolfan Addysg Ryngwladol**

Mae'r Ganolfan Addysg Ryngwladol yn ymdrin ag amrywiaeth o faterion yn ymwneud â recriwtio, derbyniadau, marchnata, astudio dramor a chefnogaeth. Mae a wnelo hi hefyd â datblygu staff drwy godi ymwybyddiaeth am ryngwladoli yn y Brifysgol.

Cydlynir y gefnogaeth i fyfyrwyr rhyngwladol trwy'r Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol, y mae ei chylch 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. Yn 2014/15, rhoddwyd pwys arbennig ar y nod olaf, gyda blaenoriaeth i roi cyfleoedd a phrofiadau sy'n codi ymwybyddiaeth o ddiwylliant Cymreig unigryw yr ardal arbennig hon o Gymru.

Sylwadau:

Er mwyn llywio gwaith y Ganolfan Addysg Ryngwladol, cynhaliwyd pedwar arolwg yn ystod 2014/15 i fesur barn myfyrwyr am y canlynol:

Rhaglen gymdeithasol haf ELCOS<sup>15</sup>

- Profiad o'r broses dderbyn/cyrraedd
- Rhaglen deithiau a digwyddiadau blynyddol
- Gwasanaeth prosesu fisa

Y nod oedd casglu gwybodaeth gan fyfyrwyr am 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'r ddarpariaeth.

Ar ben hynny, trefnwyd grŵp ffocws ar y cyd a Croeso Cymru Llywodraeth Cymru. Yn hwn rhoddwyd cyfle i grŵp o fyfyrwyr o Tsieina gynnig sylwadau ar eu profiadau a'u canfyddiadau o Gymru.

#### Integreiddio - Digwyddiadau a Gweithgareddau:

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 2014/15, roedd y cynlluniau yn cynnwys:

- Rhaglen gymdeithasol flynyddol a sesiynau cynefino yn ystod y Wythnos Groeso: Yn 2014/15, cyflwynwyd sgiliau astudio rhanbarth-benodol am y tro cyntaf. Yn ogystal, cyflwynwyd sesiwn gynefino fwy cynhwysfawr i'r myfyrwyr a oedd yn cychwyn arni yn Ionawr 2015.
- Y Gystadleuaeth Her Diwylliant: Roedd hon yn rhoi cyfle i fyfyrwyr o wahanol genhedloedd gystadlu gyda'i gilydd mewn cwis ar ddiwylliant. Enillodd y tîm buddugol daith 10 diwrnod i Tsieina. Y nod oedd hwyluso'r ddealltwriaeth o'r amrywiaeth o ddiwylliannau oddi mewn i gorff y myfyrwyr, ac roedd y digwyddiad felly'n agored i'r holl fyfyrwyr - nid yn unig y rhai rhyngwladol.
- Gala Ryngwladol: Mae'r digwyddiad poblogaidd hwn yn gyfle i fyfyrwyr o bob cwr o'r byd arddangos eu diwylliannau'u hunain trwy berfformio. Datlwyd Dydd Gŵyl Ddewi hefyd gydag amrywiaeth o ddigwyddiadau a darlithoedd.
- 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 ynddo ei hun yn gymorth i hwyluso integreiddio a meithrin cymuned fwy cynhwysol.
- Cinio rhyngwladol y Clwb Rotari - digwyddiad blynyddol lle mae myfyrwyr yn cael eu gwahodd i rannu eu diwylliannau
- Cyswllt gyda Sefydliad y Merched yn lleol - gyda myfyriwr yn ddarlithydd gwadd yn eu noson ryngwladol flynyddol.
- Cymerodd y Ganolfan ran hefyd yn y canlynol:
  - Balchder Bangor a'r Brifysgol: Mae Balchder Bangor yn bartneriaeth sy'n hybu ymdeimlad o falchder dinesig ymysg y rhai sy'n byw, yn astudio neu'n gweithio ym Mangor
  - Grŵp y Gweithgor Cymuned Gynhwysol
  - Sesiynau datblygu staff - hyfforddiant ar ryngwladoli a hyfforddiant i wardeiniaid a chynghorwyr dysgu

- Cynllun Interniaeth Prifysgol Bangor, lle recriwtiwyd tri myfyriwr i weithio ar brojectau tymor byr penodol yn Swyddfa Gefnogi y Ganolfan Addysg Ryngwladol
- Gweithdai Gyrfaoedd wedi'u teilwra'n benodol i ddiwallu anghenion myfyrwyr rhyngwladol

#### Teithiau a Digwyddiadau:

Cafodd y rhaglen flynyddol ei hymestyn i gynnwys lleoliadau ymhellach draw, megis Caerdydd a Chaeredin, a hefyd manau anodd eu cyrraedd yn yr ardal leol. Anogwyd teuluoedd i fynd ar y teithiau er mwyn sicrhau cyfle cyfartal. Nod y rhaglen oedd rhoi'r un cyfleoedd i fyfyrwyr rhyngwladol ymweld â manau o ddiddordeb â'r myfyrwyr o'r DU.

#### 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 diwyllianol. 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.

## **Adroddiadau o Undeb y Myfyrwyr (Pwyntiau gweithredu 1.1, 1.2, 1.3, 3.7)**

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 flwyddyn ddiwethaf.

#### Myfyrwyr Anabl

Mae Seneddwr y myfyrwyr anabl wedi ei ethol i gynrychioli llais myfyrwyr anabl ym Mangor. Bydd y Seneddwr yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Fforwm Myfyrwyr Anabl ar y materion cyfredol a wynebwr gan fyfyrwyr anabl ac mae'n gweithio mewn partneriaeth â'r Gwasanaethau Myfyrwyr. Mae cynrychiolwyr myfyrwyr anabl hefyd yn eistedd ar grwpiau allweddol, y Gweithgor Mynediad Ffisegol a'r Gweithgor Anabledd. Blaenoriaethau Undeb y Myfyrwyr yw cael mynediad allweddol radar i'r holl dai bach sydd ar gael ar y campws, gwella'r systemau adrodd a hyrwyddo materion mynediad.

#### Cymdeithas LHDTC+

- Er mwyn gwella'r ymwybyddiaeth am fyfyrwyr a phrofiadau LHDTC+<sup>16</sup> mae cymdeithas LHDTC+ Undeb Myfyrwyr Bangor, sef Undod Bangor, wedi datblygu rhaglen hyfforddi i gapteiniaid clybiau a chadeiryddion cymdeithasau yn ymwneud â sensitifrwydd rhywioldeb a rhyw.

<sup>16</sup> Lesbiaid, hoywon, pobl ddeurywiol a thrawsrywiol, ac mae'r + yn dynodi lleiafrifoedd rhywiol a gender eraill.

Mae'r undeb yn gweithio ar hyn o bryd ar ymgyrch niwtralrwydd gender sy'n edrych yn benodol ar ddarpariaeth cyfleusterau toiledau niwtral o ran gender ar hyd a lled y campws. Bydd yr ymgyrch hon yn hybu ymwybyddiaeth o'r materion sy'n ymwneud â thoiledau penodol dynion a menywod, y rhwystrau a achosir ganddynt a hefyd pa opsiynau sydd ar gael i wneud yr agwedd hon yn fwy cynhwysol i'r holl staff a myfyrwyr.

#### lechyd Meddwl

Mae Undeb y Myfyrwyr ar y cyd a'r Brifysgol wedi llofnodi'r "Llw Amser i Newid". Mae'r Llw yn ymrwymo i sicrhau bod y stigma a'r gwahaniaethu sy'n gysylltiedig â lechyd meddwl yn cael ei chwalu. Cynhaliodd yr Undeb ddigwyddiadau yn ystod diwrnod lechyd Meddwl y Brifysgol yn ogystal â chymryd rhan yng ngweithgaredd diwrnod lechyd Meddwl y Byd dan arweiniad yr Ysgol Gwyddorau lechyd Meddwl. Mae'r Undeb wrthi ar hyn o bryd yn gweithio gyda'r Tîm Cynghori lechyd Meddwl i hybu sesiynau Galw Heibio lechyd Meddwl. Yn ogystal â hynny mae'r Undeb wedi cydweithio ar waith fel "afalau cof" a fydd yn cysylltu ag ymgyrch hunan-ofal i fyfyrwyr.

#### Myfyrwyr o Grwpiau Du a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)

Mae'r Undeb yn ymwybodol ei bod yn hysbys mewn Addysg Uwch fod anghysondeb sydd wedi'i gofnodi fod myfyrwyr BME yn tueddu i danberfformio mewn perthynas â'r graddau a enillir ar ddiwedd rhaglenni gradd. Symud ymlaen yw cynllun yr Undeb i gynnal ymchwil i brofiadau myfyrwyr duon a lleiafrifoedd ethnig ym Mhrifysgol Bangor i ganfod a oes angen profiad dysgu mwy amrywiol a chynhwysol.

#### Allan mewn Chwaraeon

Mae'r ymgyrch hon, o fewn yr Undeb Athletau am gicio homoffobia "Allan mewn Chwaraeon" ac mae holl aelodau'r pwyllgor wedi'u hyfforddi ar sut i wneud eu chwaraeon yn gynhwysol. Mae capteiniaid ac aelodau'r clybiau wedi llofnodi llw i dderbyn a dathlu LHDTC+ mewn chwaraeon a chwalu'r rhwystrau a wynebir gan fyfyrwyr. Yn ystod twrnament Varsity rhwng y prifysgolion yn erbyn Aberystwyth chwaraeodd pob tîm gyda chareiau enfys i ddangos eu cefnogaeth.

## **Amcan 4 - AMGYLCHEDD FFISEGOL**

Mae'r Gweithgor Mynediad Ffisegol yn goruchwyllo cofrestr sy'n blaenoriaethu gwaith i wella materion mynediad yn gyson ar hyd a lled yr ystâd. Tynnir materion i sylw'r Grŵp, yn enwedig mewn perthynas â gofynion mynediad unigol myfyrwyr.

Mae'r Grŵp yn cymryd rhan weithredol wrth oruchwyllo materion mynediad ar ddatblygiadau prosiectau newydd ac adnewyddu ar yr ystâd. Mae'r cyfnod adrodd wedi bod yn neilltuol o brysur i'r Grŵp gan fod y Brifysgol wedi buddsoddi'n drwm mewn llety newydd i fyfyrwyr, canolfan celfyddydau perfformio ac arloesi newydd Pontio a Chanolfan Forol newydd.

## **Amcan 5 - ALLANOL**

### Cynhadledd i'r byddar:

Mewn ymateb i adroddiad gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, mae Canolfan Ehangu Mynediad y Brifysgol, mewn partneriaeth â Grŵp Llandrillo Menai a'r gynhadledd Rhowch imi'ch Clustiau wedi trefnu eto weithdai arbenigol "Ymwybyddiaeth Byddardod a Thactegau Cyfathrebu". Arweiniwyd y gweithdai gan diwtoriaid profiadol, sy'n fyddar eu hunain. Y bwriad yw codi ymwybyddiaeth y cyhoedd am fyddardod a cholli clyw.

## **Ac yn olaf - DIOLCHI CHI!**

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i'r dyletswyddau cyffredinol a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb (2010) ac i'r datganiad cenhadaeth sydd yn ei Chynllun Cydraddoldeb Strategol. Cymerwyd camau sylweddol tuag at gyflawni amcanion cydraddoldeb y Brifysgol fel a nodir yn y Cynllun Gweithredu sy'n cyd-fynd â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Ni fyddai modd cyflawni hyn heb yr holl weithiwyf 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.

Yn ystod 2015, dechreuodd gwaith ar nodi amcanion cydraddoldeb y Brifysgol ar gyfer y cyfnod sydd yn dechrau ar 1 Mawrth 2016. Bydd yr amcanion newydd yn ymgorffori'r gwaith sydd wrthi'n mynd rhagddo, gweithredoedd a nodir mewn strategaethau eraill perthnasol a'r camau a nodwyd wrth ymgynghori a'r staff.