

CYNLLUN GWEITHREDU AMCANION CYDRADDOLDEB 2018 - 2019
Adrodd Canlyniadau, Mawrth 2019

AMCAN 1 PRIF-FFRYDIO CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH DRWY ALLUOGWYR STRATEGOL Y BRIFYSGOL

Dyletswydd Cydraddoldeb Sicrhau dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da

Prifysgol Galluogwyr Strategol y Cynllun Strategol

GWEITHREDU CYDRADDOLDEB	MESUR LLWYDDIANT	MESUR LLWYDDIANT	CANLYNIAD
<p><u>Asesiadau Effaith Cydraddoldeb</u></p> <p>Sicrhau bod dogfennaeth yn addas i'r diben, ar gael ar y we, darparu hyfforddiant priodol a pharhau i godi ymwybyddiaeth.</p>	<p>1. Bydd ffurflenni a chanllawiau Asesiad Effaith Cydraddoldeb sydd newydd eu diwygio yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan ynghyd â chanllawiau Panopto. Bydd hyfforddiant pellach ar gael ar gais.</p> <p>2. Cedwir yr Asesiadau Effaith Cydraddoldeb yn ganolog ac yn hygyrch.</p> <p>Caiff y defnydd o Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a'u cofnodion eu monitro.</p>	<p>Adnoddau Dynol a Phennaeth Cydymffurfio</p>	<p>Mae ffurflenni a chanllawiau Asesiadau Effaith Cydraddoldeb diwygiedig ar wefan Adnoddau Dynol, ac mae hyfforddiant wedi'i gynnwys yn y gweithdy hanner diwrnod Cydraddoldeb i Reolwyr.</p> <p>Bydd y gofyniad i gynnal Asesiadau Effaith Cydraddoldeb yn cael ei fonitro gan y Swyddfa Llywodraethu a Chydymffurfio fel rhan o'r gofrestr Rheoli'r Polisi.</p> <p>Os na chwblhawyd Asesiad Effaith Cydraddoldeb, bydd hyn yn cael ei gwestiynu, a lle bo angen, gofynnir i berchennog y polisi lenwi'r ddogfen hon cyn i'r polisi gael ei roi ar y we.</p>
<p><u>Lledaenu a chyfathrebu'r ymrwymiad i gydraddoldeb</u></p>	<p>1. Rhwydwaith o staff hyfforddedig sy'n gallu cefnogi cynlluniau a hyrwyddo cydraddoldeb ar lefel</p>	<p>Adnoddau Dynol</p>	<p>1 Penodwyd chwe hyrwyddwr cydraddoldeb ac maent wedi cael dwy sesiwn hyfforddi ddechreuol. Cyhoeddwyd pwrpas eu swyddogaethau a'u henwau</p>

<p>Datblygu swydd yr Hyrwyddwyr Cydraddoldeb i weithredu fel cysylltiadau allweddol yn y maes hwn i rannu ystyriaethau ac ymarfer gorau ar draws y brifysgol.</p> <p>Ymgorffori cydraddoldeb ar draws y tri Choleg academiaidd.</p>	<p>Colegau ac Adrannau a fydd yn trafod ystyriaethau a godir gyda'r Swyddog Cydraddoldeb.</p> <p>2. Hyrwyddo a chefnogi ceisiadau Athena SWAN ar lefel ysgol gan gynnwys ymrwymiad y brifysgol i'r siarter Athena SWAN estynedig a'r egwyddorion sy'n gysylltiedig â chefnogi staff a myfyrwyr Traws yn ogystal â chydabod a rhoi sylw i faterion ynghylch sut y gall gender ryngweithio ag ethnigrwydd.</p> <p>3. Cyflwyno pwyllgorau cydraddoldeb yn y Colegau.</p> <p>4. Gweithio gydag Ysgolion a Cholegau i wella'r drefn o ddefnyddio data recriwtio fel y gellir monitro data'n flynyddol.</p> <p>5. Adolygu'r posibilrwydd o gynnwys datganiad cadarnhaol ar hysbysebion a dogfennaeth recriwtio yn annog ceisiadau gan ferched a phobl dduon a lleiafrifoedd ethnig.</p> <p>6. Codi ymwybyddiaeth ymysg academyddion newydd a staff eraill o faterion cydraddoldeb gan</p>	<p>Timau Gweithredu'r Colegau/Rheolwyr y Colegau</p>	<p>i'r holl staff trwy MyBangor, mewnrwyd staff y brifysgol.</p> <p>Maent yn awr yn ffurfio rhwydwaith gyda'r Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr, Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol a Rheolwr Athena SWAN sy'n cyfarfod bob chwarter ac sy'n aelodau o Bwyllgorau Cydraddoldeb newydd y Colegau.</p> <p>2 Gweler Amcan 3 isod</p> <p>Mae 3 Phwyllgor Cydraddoldeb y Colegau wedi'u ffurfio yn dilyn ailstrwythuro'r brifysgol gan y Bwrdd Cynaliadwyedd Ariannol. Mae Cylch Gorchwyl wedi'i ddatblygu yn unol â'r amcanion yn y Cynllun hwn.</p> <p>4 Ar waith.</p> <p>5 Ar waith.</p> <p>6. Gwneir hyn yn ystod 'Rhaglen Groeso' y Brifysgol.</p>
---	---	--	---

	gynnwys yr iaith Gymraeg.		
<p><u>Hyfforddi staff a myfyrwyr</u></p> <p>Adolygu'r modiwl hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein i'r holl staff a pharhau â'r cwrs Cydraddoldeb i Reolwyr.</p> <p>Gwasanaethau Myfyrwyr ac Adnoddau Dynol i ymgynghori ar sesiynau briffio ar gydraddoldeb i'r Tîm Gweithredu a diweddariadau ar gydraddoldeb i Gyngor y Brifysgol.</p> <p>Darparu hyfforddiant priodol a phwrpasol i staff rheng flaen a</p>	<p>1. Datblygu gwe-dudalen newydd ar gyfer hyfforddiant cydraddoldeb</p> <p>2. Hyfforddiant cydraddoldeb i bob aelod staff (ar-lein) - parhau i wneud cynnydd i gyflawni 100% erbyn 2020.</p> <p>3. Parhau â'r cwrs Cydraddoldeb i Reolwyr, un sesiwn bob chwarter yn Gymraeg a Saesneg ac ychwanegu'r Model Cymdeithasol o Anabledd yn unol ag ymrwymiad Llywodraeth Cymru a'r brifysgol i'r Model Cymdeithasol o Anabledd.</p> <p>4. Llunio rhaglen o sesiynau rhoi gwybodaeth a'r newyddion diweddaraf yn gysylltiedig â chydraddoldeb.</p> <p>5. Dadansoddi sylwadau o sesiynau hyfforddiant i sicrhau bod amcanion yn cael eu cyflawni a bod niferoedd cynyddol yn cael eu hyfforddi.</p>	<p>Adnoddau Dynol/Tîm Datblygu Staff</p> <p>Gwasanaethau Myfyrwyr ac Adnoddau Dynol</p> <p>Datblygu Staff</p>	<p>1. Ar y gweill</p> <p>2. Mae cyfanswm o 1636 o staff wedi cwblhau'r hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein erbyn hyn.</p> <p>3, 4 a 5 - Cafodd pedwar gweithdy hanner diwrnod Cydraddoldeb i Reolwyr eu cynnwys yn y Rhaglen Datblygu Staff yn ystod y flwyddyn. Rhoddwyd hyfforddiant cydraddoldeb pwrpasol hefyd i grwpiau penodol ar gais e.e. y Tîm Cydymffurfio a'r Lab Cynaliadwyedd.</p> <p>4. Datblygwyd newyddion diweddaraf Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb ac mae Gwasanaethau Myfyrwyr wedi datblygu a chyflwyno briff hyfforddiant ar Ddeall Trais Rhywiol ac Aflonyddu i'r Dirprwy Is-gangellorion ac Uwch Staff sy'n rhan o'r Broses Ddisgyblu.</p> <p>5. Parhaus.</p>

<p>swyddogion sabothol y myfyrwyr.</p> <p>Hyrwyddo'r rhaglen Hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl</p> <p>Darparu hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Caffael a Chyflenwi i staff Caffael (yn cynnwys y modiwl cydraddoldeb/moeseg).</p> <p>Sicrhau bod Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael eu datblygu a'u rhoi ar waith yn effeithiol yn Undeb Bangor gan ddarparu hyfforddiant priodol a pharhau i godi ymwybyddiaeth.</p>	<p>6. Data i gefnogi cynyddu'r niferoedd sy'n mynd i'r cyrsiau.</p> <p>7. Monitro i ddangos bod staff caffael wedi cwblhau'r modiwl cydraddoldeb/moeseg a'u bod yn gallu defnyddio eu gwybodaeth yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd.</p> <p>8. Darparu Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i'r holl staff a'r swyddogion sabothol. Sicrhau bod yr holl reolwyr yn gweithredu'r polisi a'r cynllun gweithredu yn eu meysydd/gwasanaethau a'u gweithgareddau eu hunain. Cynnwys hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fel rhan o'r Gynhadledd Arweinyddiaeth Myfyrwyr.</p>	<p>Gwasanaethau Myfyrwyr</p> <p>Cyfarwyddwr Caffael</p> <p>Undeb y Myfyrwyr/Adnoddau Dynol</p>	<p>6. Rhwng Gorffennaf 2017 a Mehefin 2018 derbyniodd 54 staff hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl - gweler mwy o fanylion o dan Amcan 2 - Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr.</p> <p>7. Mae pob swyddog caffael wedi dilyn y modiwl CIPS ac maent yn parhau wedi'u hachredu.</p> <p>8. Darparwyd hyfforddiant cydraddoldeb pwrpasol i Swyddogion Sabothol Undeb y Myfyrwyr ac i Wardeiniaid Myfyrwyr hefyd.</p> <p>Mae'r holl staff a swyddogion sabothol wedi bod mewn sesiwn hyfforddi cydraddoldeb ac amrywiaeth ac mae rhai wedi cwblhau'r hyfforddiant ar-lein. Cafodd hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ei gynnwys hefyd fel rhan o'r Gynhadledd Arweinyddiaeth Myfyrwyr ym mis Medi.</p>
<p><u>Monitro</u></p>			

<p>Adolygu ac ehangu cwmpas y data monitro a sicrhau ei fod ar gael mewn cydweithrediad ag Undebau Llafur ac adrannau eraill er mwyn cyflawni dyletswyddau adrodd cyfreithiol (Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol/Archwiliad Cyflog Cyfartal/Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) a nodi unrhyw fylchau.</p> <p>Adolygu'r data cydraddoldeb a gedwir am staff yn dilyn gweithredu'r Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sicrhau bod data perthnasol ar gael ar System Gwybodaeth Busnes y Brifysgol a'r system Agresso. 2. Monitro cwynion, achosion disgyblu a chwynion am faterion cydraddoldeb. 3. Cynnal arolwg o'r holl staff yn eu hysbysu am y data cydraddoldeb sydd gennym ac yn gofyn iddynt ddiweddar'u'r data hwnnw (glanhau data). 4. Rhoi gwybod i staff sut y cedwir data yn gyfrinachol a'i ddefnyddio i fonitro nodweddion gwarchoddedig yn y gweithle er mwyn sicrhau triniaeth deg i bawb gyda'r nod o wella hunan-ddatgan mewn rhai meysydd e.e. cyfeiriadedd rhywiol (yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf gwrthododd 24.09% o staff ddatgan y wybodaeth hon). 	<p>Adnoddau Dynol</p>	<p>1 Wedi'i gwblhau a pharhaus.</p> <p>2 Wedi'i gwblhau a pharhaus.</p> <p>3 Ar waith</p> <p>4 Ar waith</p>
<p><u>Cyhoeddi</u></p> <p>Sicrhau cydymffurfiaeth gyfreithiol o ran adroddiadau blynyddol</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rhaid i'r adroddiadau gael eu cytuno gan y Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'u cadarnhau yng nghyfarfod mis Chwefror neu fis Mawrth o Gyngor 	<p>Adnoddau Dynol</p>	<p>Pob un ar y gweill ac ar y llwybr iawn i'w cwblhau erbyn y dyddiad penodol ar ddiwedd mis Mawrth 2019.</p>

	<p>y Brifysgol.</p> <p>2. Bydd yr Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb yn cael ei gyhoeddi ym mis Mawrth bob blwyddyn (y cyfnod adrodd fydd y flwyddyn academaidd flaenorol)</p> <p>3. Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal i'w gyhoeddi ym mis Mawrth bob blwyddyn (data o'r mis Mawrth blaenorol).</p> <p>4. Mae'r Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau i'w gyhoeddi ym mis Mawrth bob blwyddyn (data o'r mis Mawrth blaenorol).</p> <p>5. Bydd yr holl adroddiadau yn cael eu cyhoeddi ar y wefan Cydraddoldeb sy'n agored i'r cyhoedd.</p>		
<p><u>Cyflog cyfartal, bwlch cyflog rhwng y rhywiau a materion cytundebol</u></p> <p>Cynllun Gweithredu Cyflog Cyfartal</p> <p>Model Llwyth Gwaith</p>	<p>1. Monitro amrywiant ar raddfeydd cyflog HERA</p> <p>2. Monitro llwyddiant gweithredu a dileu amrywiant</p> <p>3. Adolygiad o Fandiau Cyflog yn unol â'r Cyflog Byw.</p> <p>4. Datblygu model dyrannu llwyth gwaith gydag UCU a'r Grŵp Tasg a Gorffen Dyrannu Llwyth Gwaith i gefnogi'r polisi presennol.</p>	<p>Adnoddau Dynol gyda chyfraniad gan Undebau cydnabyddedig y Campws</p>	<p>1, 2 a 3 Wedi'u cwblhau a pharhaus.</p> <p>4 Sefydlwyd Grŵp Dyrannu Llwyth Gwaith gyda chynrychiolwyr UCU a Phenaethiaid Ysgolion. Mae tariffau llwyth gwaith academaidd drafft wedi'u nodi a Pholisi a Chanllawiau wedi eu datblygu.</p>

<p><u>Staff anabl</u></p> <p>Adolygu'r Polisi i sicrhau cefnogaeth briodol i staff anabl.</p> <p>Hyfforddiant i reolwyr ar reoli absenoldeb a chefnogi staff.</p> <p>Adolygiad o'r Gwasanaeth Cwnsela cyfrinachol (darparwr allanol).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Polisi Rheoli Presenoldeb wedi'i adolygu a'i ddiweddarau a'i gyhoeddi ar ein gwefan. 2. Monitro a chynyddu'r nifer o reolwyr sy'n cael eu hyfforddi i reoli absenoldeb. 3. Monitro a chynyddu'r nifer o reolwyr sy'n cael eu hyfforddi i reoli materion iechyd meddwl yn y gweithle. 4. Y ddarpariaeth wedi'i hadolygu a darparwyr eraill wedi cael eu hystyried. 	<p>Adnoddau Dynol/Iechyd Galwedigaethol/Datblygu Staff</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mae'r Polisi Rheoli Absenoldeb newydd wedi'i gwblhau a'i gyhoeddi, ac mae hyfforddiant yn cael ei gyflwyno ar hyn o bryd. 2. Ar y gweill. 3. Rhwng Gorffennaf 2017 a Mehefin 2018 derbyniodd 54 staff hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl - gweler mwy o fanylion o dan Amcan 2 - Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr. 4. Mae'r adolygiad o'r gwasanaeth cwnsela cyfrinachol wedi'i gynnal ac mae wedi ei roi i dendr.
<p><u>Caffael a chynaliadwyedd</u></p> <p>Ymgorffori'r defnydd o Aseidiadau Risg Cynaliadwy (Gwerth Cymru) fel rhan o bob un o dendrau'r brifysgol i sicrhau bod materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hystyried.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cwblhau Aseidiadau Risg Cynaliadwy cyn cynhyrchu manylebau, fydd yn dangos tystiolaeth fod materion cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi cael eu hystyried. Bydd yr Aseiad Risg Cynaliadwy yn manylu ar y camau a gymerwyd i ymgorffori'r gofynion yn y broses dendro, lle bo'n briodol. 	<p>Cyfarwyddwr Caffael/Cyfarwyddwr y Lab Cynaliadwyedd</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wedi'i gwblhau a pharhaus. 2. Lluniwyd Rhestr Wirio Digwyddiadau Cynaliadwy i'w defnyddio wrth drefnu digwyddiadau a chyfarfodydd mawr. Mae'r rhestr wirio yn ddwyieithog ac felly gellir ei llenwi yn y naill iaith neu'r llall, a defnyddiwyd drwy gydol y project ar gyfer pob digwyddiad. Mae'r rhestr wirio yn gyfres o gwestiynau i'w hateb gan drefnydd y digwyddiad yn y camau paratoi. Mae cwestiynau'n canolbwyntio'n

	<p>2. Cyngor ar gydraddoldeb ar gael yng Nghanllawiau Cyflenwyr y brifysgol ac ar y wefan.</p>		<p>arbennig ar ganlyniad y digwyddiad, dyddiad ac amseriad, lleoliad a hygyrchedd, gwastraff posibl a gynhyrchir, dwyieithrwydd, ac arlwyo (gyda phwyslais ar iechyd, yr ardal leol ac effeithlonrwydd adnoddau).</p> <p>2. Caiff cynnydd ei fonitro drwy'r Adroddiad Caffael Blynyddol, a anfonir at y Pwyllgor Archwilio a Risg a'r Pwyllgor Adnoddau ym mis Medi/Hydref bob blwyddyn.</p>
<p><u>Mynediad Cynhwysol</u></p> <p>Blaenoriaethu'r materion a nodwyd gan y Gweithgor Mynediad Cynhwysol.</p> <p>Fe Ddywedoch Chi, Fe Wnaethom Ni ar faterion mynediad.</p> <p>Adolygiad o'r ddarpariaeth parcio hygyrch.</p> <p>Nodi meysydd ar gyfer cydweithio i wneud gwelliannau, er mwyn meithrin amgylchedd mwy cynhwysol ac ymarferol i fyfyrwyr anabl ym Mhrifysgol Bangor ac</p>	<p>1. Cynnydd yn cael ei fonitro gan y Gweithgor Mynediad Cynhwysol a'i adrodd i'r Grŵp Tasg Gwasanaethau Eiddo a Champws a'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.</p> <p>2. Ystyried cynllun gweithredu sy'n ymateb i'r archwiliad diweddar ar hygyrchedd a gynhaliwyd gan un o'r myfyrwyr.</p> <p>3. Datblygu fideo ar gyfer gwefannau'r Undeb a'r brifysgol, y gellir ei ddefnyddio i hysbysebu'r gwahanol wasanaethau a sut y gall y brifysgol gefnogi myfyrwyr sy'n wynebu rhwystrau.</p>	<p>Gweithgor Mynediad Cynhwysol</p> <p>Undeb y Myfyrwyr</p>	<p>1. Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddarparu gwell hygyrchedd yn cynnwys ramp wedi'i osod ym Mhrif Adeilad y Celfyddydau ac adolygu a gwella seddi mewn darlithfeydd yn unol â'r Cynllun Rheoli Risg Mynediad Cynhwysol.</p> <p>2. Gwnaed rhai newidiadau yn dilyn argymhellion o'r archwiliad ar hygyrchedd, mae Undeb y Myfyrwyr yn bwriadu ailedrych ar yr archwiliad gydag un o'r myfyrwyr i weld a oes unrhyw argymhellion eraill y gellir gweithredu arnynt.</p> <p>3. Mae Undeb Bangor wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth â'r gwasanaethau anabled i gytuno ar gynnwys y fideo. Cytunwyd ar y cynllun i'r fideo a'r camau nesaf yw trefnu'r ffilio gyda myfyrwyr.</p>

Undeb Bangor.			
---------------	--	--	--

AMCAN 2 ADDYSG A PHROFIAD RHAGOROL I FYFYRWYR

Dyletswydd Cydraddoldeb Prifysgol **Sicrhau dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda**
Blaenoriaeth Strategol 1: Addysg a Phrofiad Rhagorol i Fyfyrrwyr
Blaenoriaeth Strategol 3: Prifysgol Ryngwladol i'r Rhanbarthau

GWEITHREDU CYDRADDOLDEB	MESUR LLWYDDIANT	Cyfrifoldeb	
<u>Strategaeth Profiad Myfyrrwyr</u> Strategaeth Profiad Myfyrrwyr 2015-2018 Llunio adroddiad terfynol ar ganlyniadau'r strategaeth gan gynnwys cyfeirio at sut y bydd y gwaith yn cael ei ymgorffori mewn arferion presennol. Gweithredu'r Polisi ar Oddef Dim Aflonyddu ar	1. Caiff yr adroddiad ei ddsbarthu i'r Grŵp Tasg Gwasanaethau Myfyrrwyr, y Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, y Pwyllgor Gweithredu a'r Senedd. 2. Datblygu trefn ymateb glir a hygyrch i staff sy'n derbyn datgeliadau o drais rhywiol, gan gynnwys rhaglen dreigl o hyfforddiant ar gyfer staff. 3. Datblygu strategaeth ledled y sefydliad ar gyfer rhwystro aflonyddu, troseddau casineb a thrais rhywiol, ac i gefnogi dioddefwyr.	Cyfarwyddwr Profiadau Myfyrrwyr Swyddog Cydraddoldeb Myfyrrwyr	1. Ni chynhyrchwyd adroddiad terfynol ond mae'r canlyniadau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb wedi'u hymgorffori o fewn ymarfer sefydliadol fel a ganlyn: <ul style="list-style-type: none"> Datblygu Cwricwlwm Cynhwysol: wedi'i gynnwys o fewn Strategaeth y Brifysgol ar Addysgu a Dysgu dan Arweiniad Myfyrrwyr Adeiladu Cymuned Gynhwysol: wedi'i chynnwys o fewn strategaethau cyfredol y Brifysgol: Cynllun Ffioedd a Mynediad, Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrrwyr a'r Strategaeth Atal a Chefnogi: Delio â Thrais Rhywiol, Aflonyddu, Hiliaeth a Throseddau Casineb. 2. Cafodd y drefn ymateb ei chynnwys fel rhan o'r Polisi Trais Rhywiol a lansiwyd yn 2018. Yn dilyn hyn, datblygwyd cwrs hyfforddi ar y we a'i gyflwyno i'r holl staff ym mis Medi 2018.

Fyfyrrwyr			3. Cyflwynwyd y strategaeth atal a chefnogi ar draws y sefydliad i'r Grŵp Trais ar Sail Rhyw ym mis Medi 2018.
<p><u>Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrrwyr</u></p> <p>Parhau i ddarparu hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl (CCIM) i staff.</p> <p>Parhau i gasglu data perthnasol sy'n cynorthwyo ein gwybodaeth am salwch meddwl ymysg myfyrrwyr, nifer yr achosion a chanlyniadau.</p>	<p>1. Archwilio presenoldeb ar y cyrsiau Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.</p> <p>2. Cyflwyno'r data mewn adroddiadau blynyddol megis yr Adroddiad Cwnsela Blynyddol a'r Adroddiad Anabledd Blynyddol yn ogystal â'r wybodaeth a gesglir ar gyfer y Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrrwyr gan ei intern.</p>	<p>Pennaeth Cwnsela Myfyrrwyr</p>	<p>1. Mae cyfanswm o 158 o staff wedi'u hyfforddi mewn CCIM, mae'r nifer hwn wedi gostwng o 232 yn 2017-2018. Cynyddodd y nifer a dderbyniodd y cyrsiau eleni i 85.7 o 83.9%. Yn 2015-16, manteisiodd 97.5% ar y lleoedd a gynigiwyd; roedd hyn yn gynnydd yn nifer y lleoedd yn y flwyddyn flaenorol o 93.7%. Mae nifer y cyfranogwyr sy'n cwblhau'r cwrs wedi cynyddu o flwyddyn i flwyddyn, o 92% yn 2014, 95% yn cwblhau yn 2015-2016, 96% yn cwblhau yn 2016-2017, 98% yn cwblhau yn 2017-2018.</p> <p>Bob blwyddyn, ein nod yw hyfforddi 40 o staff ar draws y sefydliad fel Cymorthyddion Cyntaf Iechyd Meddwl. Yn y deuddeg mis rhwng Gorffennaf 2017 - Mehefin 2018 derbyniodd 54 o staff hyfforddiant CCIM. O fis Awst 2018 - heddiw mae 7 aelod staff wedi cwblhau hyd yma. Cynhelir dau gwrs pellach yn Chwefror 2019 a Mawrth 2019 ac mae'r ddau'n llawn (16 o gyfranogwyr ar bob cwrs).</p> <p>2. Gweler ynghlwm adroddiad cryno y Gwasanaeth Anabledd ar gyfer 2017/18.</p> <p>Parhaodd y Gwasanaeth Cwnsela i weld galw mawr am ei holl wasanaethau; yn 2017/18 darparodd 20% yn fwy o apwyntiadau a gwelodd 6% yn fwy o fyfyrwyr (a 9% yn fwy o gleientiaid newydd) ar gyfer cwnsela unigol nag yn 2016-17. Yn ogystal â pharhau i weld presenoldeb da mewn gweithdai, gwelwyd cynnydd mawr (200%) mewn cleientiaid yn dod i raglenni gwaith grŵp mwy manwl.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Canlyniadau clinigol: mae gwelliant dibynadwy yn ein cleientiaid gyda thralod cymedrol / uwch ymhlith yr 8% uchaf o ganlyniadau holl Wasanaethau Cwnsela sy'n defnyddio

<p>Gwella'r ddarpariaeth Gymraeg ymhellach ar gyfer iechyd meddwl myfyrwyr gan gynnwys ymchwilio i adnoddau Cymraeg allanol ymarferol.</p>	<p>3. Mesurir gan lwyddiant (neu ddiffyg llwyddiant) cynnydd yn y ddarpariaeth gwnsela (a chynghor iechyd meddwl) trwy gyfrwng y Gymraeg, a chynlluniau strategol mwy cenedlaethol, gan chwilio am gyfatebiaeth o ran adnoddau megis BigWhiteWall.</p>	<p>CCAPS (sefydliadau Addysg Uwch ledled y Deyrnas Unedig a'r Unol Daleithiau).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drwodd a thro mae'r gyfradd boddhad cleientiaid am wasanaeth i unigolion a gwaith grŵp dros 93% ('bodlon' neu 'bodlon iawn'). • Mae'r Gwasanaeth wedi gweld nifer y myfyrwyr sy'n gofyn am gwnsela trwy gyfrwng y Gymraeg (ac yn ei gael) yn dyblu. Mae ein cwnselydd cyfrwng Cymraeg hefyd yn gwneud project gwella gwasanaeth sy'n edrych ar brofiadau cleientiaid sy'n cael cwnsela yn eu mamiaith. • Ers y llynedd gwelodd y Gwasanaeth gynnydd bychan yn nifer y myfyrwyr nad oeddent yn dod o'r DU a myfyrwyr 'BAME' sy'n defnyddio'r gwasanaeth. Daeth 82% o gleientiaid o'r Deyrnas Unedig, a'r gweddill o 40 o wledydd ledled y byd. Datgelodd 46.9% o gleientiaid bod ganddynt anabledd, a datgelodd 36.5% bod ganddynt gyflwr iechyd meddwl. <p>Yn ogystal, creodd y myfyriwr ar interniaeth y Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr le ar-lein (Microsoft Teams) i gasglu a rhannu data cenedlaethol perthnasol ynghylch iechyd meddwl myfyrwyr. Bydd hyn yn helpu i lywio'r gwaith o greu'r strategaeth iechyd meddwl newydd 'dan arweiniad myfyrwyr' yn 2019. Fe'i harweinir gan grŵp llywio a gaiff ei gynnal gan UNDEB, Gwasanaethau Myfyrwyr a staff academaidd.</p> <p>3. Cyfyngwyd ar ddarpariaeth gwnsela trwy gyfrwng y Gymraeg gan yr FSB. Fodd bynnag, mae gan y gwasanaeth cwnsela un aelod staff cyflogedig (0.2 FTE) a 4 cwnselydd er anrhydedd (cyfanswm o 0.4 FTE) sy'n gallu cynnig cwnsela trwy gyfrwng y Gymraeg. Yn Rhagfyr 2018 hysbysebwyd swydd cwnselydd llawn-amser 'Cymraeg hanfodol' a phenodir yn Ionawr 2019. Mae'r intern a staff y gwasanaeth cwnsela wedi bod yn gweithio gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol i hyrwyddo'r ymgyrch 'mae gen i hawl', ac wedi bod yn llobio'n</p>
--	--	---

			<p>genedlaethol ac i Aelodau Cynulliad Cymru i hyrwyddo pwysigrwydd yr adnodd hwn. Ar hyn o bryd mae Pennaeth Cwnsela yn trafod gyda HEFCW ynghylch menter genedlaethol i ddarparu adnoddau iechyd meddwl ar-lein i fyfyrwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.</p> <p>Gall un Cynghorwr Iechyd Meddwl, sydd wedi dysgu Cymraeg, gyflwyno gwasanaeth i fyfyrwyr trwy gyfrwng y Gymraeg, gyda chymorth ychwanegol achlysurol gan gydweithwyr Cymraeg iaith gyntaf, a'i nod yw cynyddu ei hyder wrth gyflwyno'r gwasanaeth hwn drwy ffurfio grŵp trafod bach i siarad am iechyd meddwl a chymorth i fyfyrwyr yn gyfan gwbl drwy gyfrwng y Gymraeg. '</p>
<p><u>Y Swyddfa Ryngwladol</u></p> <p>Darparu rhaglen gynhwysol o ddigwyddiadau drwy gydol y flwyddyn - hyrwyddo integreiddio.</p> <p>Cynllun Hyrwyddwyr Myfyrwyr Rhyngwladol</p> <p>Ymgysylltu'n effeithiol â chymdeithasau myfyrwyr rhyngwladol</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cynhyrchu rhaglen flynyddol, yn seiliedig ar sylwadau gan fyfyrwyr. Caiff llwyddiant ei fesur gan nifer y cyfranogwyr a'r sylwadau ar ddiwedd y flwyddyn. 2. Penodir myfyrwyr i'r cynllun sy'n gynrychioliadol o'r corff amrywiol rhyngwladol o fyfyrwyr. Yn llwyddo i ddarparu cyswllt rhwng myfyrwyr (presennol a darpar fyfyrwyr) a'r gwasanaeth Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol. 3. Cyflwyno digwyddiadau ar y cyd a phroffil a chyfranogiad uwch ymysg myfyrwyr rhyngwladol. 	<p>Pennaeth Gwasanaethau Myfyrwyr Rhyngwladol</p>	<p>Cynhyrchwyd y rhaglen ym mis Awst 2018. Mae'n cynnwys rhestr gynhwysfawr o ddigwyddiadau a theithiau, sy'n agored i fyfyrwyr rhyngwladol a myfyrwyr cartref. Mae nifer uchel yn cymryd rhan yn y rhaglen.</p> <p>Recriwtiwyd un ar hugain o Hyrwyddwyr ac maent yn cynrychioli'r prif genhedloedd ymysg myfyrwyr rhyngwladol Bangor. Mae Hyrwyddwyr wedi bod yn weithgar wrth goesawu myfyrwyr newydd a chynnal y rhaglen integreiddio cymdeithasol.</p> <p>Mae cyswllt agos â Swyddog Sabothol newydd Undeb y Myfyrwyr a digwyddiadau diwylliannol wedi'u trefnu ar y cyd</p>
<u>Undeb y Myfyrwyr</u>		Arweinir gan	1. Mae Undeb y Myfyrwyr yn aelod o'r Gweithgor

<p>Lobio ar faterion mynediad anabl. Ymgyrchu dros fynediad trwy allwedd radar i doiledau anabl. Hyrwyddo hyfforddiant cynwysoldeb anabledd mewn chwaraeon</p> <p>LGBTQ + gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hyfforddiant ymwybyddiaeth - Ymgyrch dros doiledau gender niwtral. - Ymgyrch Allan mewn Chwaraeon i ddileu homoffobia mewn chwaraeon. <p>Gwaith ar y Llw lechyd Meddwl i ddileu stigma yn y maes hwn.</p> <p>Hyrwyddo'r Polisi ar Beidio â Goddef</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rhoi gwybodaeth trwy ddulliau adrodd Undeb y Myfyrwyr ac i Grŵp Tasg Undeb y Myfyrwyr. Adrodd yn ôl yn flynyddol i'r broses adrodd flynyddol ar Gydraddoldeb Strategol. 2. Bydd hyfforddiant cynwysoldeb anabledd yn rhan fawr o hyfforddiant clybiau a chymdeithasau yn y flwyddyn academaidd nesaf. 3. Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth LGBTQ+ fel rhan o'n Cynhadledd Arweinyddiaeth Myfyrwyr. 4. Hyrwyddo ein hymgyrch wedi'i hailfrandio, Balchder mewn Chwaraeon, a datblygu'r ymgyrch dros y flwyddyn academaidd nesaf i gynnwys sgysiau a mwy o waith ar godi ymwybyddiaeth. 5. Datblygu Fframwaith lechyd Meddwl sy'n ymateb i sylwadau ac anghenion myfyrwyr. 6. Adolygu a hyrwyddo ein Polisiâu Man Diogel a Pheidio â Goddef er mwyn gwneud 	<p>Swyddogion Sabothol yn Undeb Myfyrwyr Bangor</p>	<p>Mynediad Cynhwysol (IAWG), lle bydd cynrychiolwyr y myfyrwyr yn pwysu am welliannau ar faterion mynediad ar draws y campws sy'n effeithio ar fyfyrwyr. O ran mynediad drwy allwedd radar i doiledau i'r anabl, mae'r mater hwn wedi datblygu bellach gan ein bod yn awr yn pwysu am i doiledau hygyrch fod ar gael ar draws y campws heb fod angen am allwedd radar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Eleni ni wnaethom lwyddo i gael hyfforddwr addas i gyflwyno'r hyfforddiant, felly byddwn yn ailedrych ar hyn ar gyfer y flwyddyn nesaf. Mae'n rhaid i bob un o'n hyfforddwyr clybiau chwaraeon wneud elfen o hyfforddiant cynwysoldeb anabledd i gwblhau eu cymhwyster hyfforddi, a byddant yn addasu unrhyw sesiynau hyfforddi i ymateb i anghenion hygyrchedd yn ôl yr angen. 3. Cafodd hyn ei gynnwys fel rhan o'r Gynhadledd Arweinyddiaeth Myfyrwyr ym mis Medi a bu aelodau'r gymdeithas myfyrwyr LGBTQ+ yn cynorthwyo gyda chyflwyno'r sesiwn. 4. Bydd yr Undeb Athletau yn cyfrannu at ymgyrch ar-lein ar chwaraeon LGBT yn ystod Mis Hanes LGBT. 5. Mae Undeb Bangor wedi bod yn gweithio ar y cyd â Gwasanaethau Myfyrwyr a'r gwasanaeth Cwnsela i ddatblygu Strategaeth lechyd Meddwl dan Arweiniad Myfyrwyr, ac rydym wedi bod yn llwyddiannus gyda'n cais ar y cyd am intern i gefnogi a llywio gwaith y Grŵp Llywio sy'n datblygu'r strategaeth.
--	---	---	---

<p>Aflonyddu i Fyfyrrwyr yn enwedig mewn perthynas â 'diwylliant y llanc'.</p> <p>Gweithio o amgylch sut mae cyflawni profiad dysgu mwy amrywiol a chynhwysol i fyfyrwyr lleiafrifoedd ethnig du</p>	<p>myfyrwyr yn fwy ymwybodol o ystyr y polisiau hyn a'n safbwynt ni.</p> <p>7. Gweithio gyda'n Cynghorydd Undeb Bangor dros Fyfyrrwyr Duon a Lleiafrifoedd Ethnig ar sut i godi proffil y rhwystrau a wynebir gan fyfyrwyr duon ac o leiafrifoedd ethnig megis y bwlch cyrhaeddiad, ac ehangu ein gwaith ar gwricwlwm cynhwysol i edrych yn fwy manwl ar fyfyrwyr dduon ac o leiafrifoedd ethnig. Datblygu grŵp ffocws Myfyrwyr Duon a Lleiafrifoedd Ethnig i edrych ar gynrychiolaeth a sut y gall myfyrwyr duon ac o leiafrifoedd ethnig deimlo eu bod wedi eu cynnwys fwy yn Undeb y Myfyrwyr.</p>		<p>6. Cyflwynwyd sesiwn hyfforddi ar bolisi Man Diogel a Goddef Dim Undeb Bangor fel rhan o'r Polisi Arweinyddiaeth Myfyrwyr.</p> <p>7. Rydym yn gweithio i hyrwyddo arolwg y comisiwn Hawliau Dynol a Chyfartal ar brofiad myfyrwyr o aflonyddu hiliol. Mae ein His-lywydd dros Addysg a'n His-lywydd dros Gymdeithasau a Gwirfoddoli hefyd yn bwriadu gweithio gyda'n Cynghorydd dros Fyfyrrwyr Duon a Lleiafrifoedd Ethnig a myfyrwyr eraill i gynnal ymgyrch yn ymwneud ag aflonyddu hiliol.</p>
--	---	--	--

<p><u>Ehangu Mynediad</u></p> <p>Cydweithio gyda'r Bartneriaeth Ymestyn yn Ehangach ac mewn gwaith gyda Gadawyr Gofal.</p> <p>Gweithio gydag Ymddiriedolaeth y Gofalwyr ac asiantaethau eraill i gyrraedd Gofalwyr Ifanc, Gofalwyr sy'n Oedolion Ifanc a Gofalwyr sy'n Oedolion.</p> <p>Hwyluso gweithgareddau gan yr ysgolion academaidd mewn gwaith perthnasol sy'n ymwneud â chydarddoldeb yn y gymuned.</p> <p>Hyrwyddo darpariaeth Unde Dyslecsia Miles.</p> <p>Mewn cydweithrediad â Grŵp Llandrillo Menai, darparu Cyflwyniad i Ymwybyddiaeth o Fyddardod, cyflwyniad i Iaith Arwyddion Prydain (BSL) a chyrtsiau dilyniant i staff a myfyrwyr ym Mhrifysgol Bangor.</p>	<p>Mwy o weithgarwch yn paratoi rhai sy'n gadael gofal ar gyfer Addysg Uwch gan gydweithio â Gwasanaethau Myfyrwyr yn benodol mewn perthynas â chefnogaeth Iechyd Meddwl.</p> <p>2. Sefydlu ysgol undydd a/neu weithgaredd penwythnos yng Ngogledd Orllewin Cymru.</p> <p>Mwy o weithgaredd yn ymwneud â gweithgareddau mewn Ysgolion.</p> <p>4. Sefydlu cyfres o weithdai ar gyfer ysgolion a grwpiau cymunedol.</p> <p>5. Darparu cyrsiau cyfleus a chodi ymwybyddiaeth.</p>	<p>Pennaeth Ehangu Mynediad</p>	<p>Mae'r Ganolfan yn parhau i weithio mewn partneriaeth â staff academaidd y Brifysgol a rhwydwaith o grwpiau a sefydliadau sy'n gweithio yn Ynys Môn, Gwynedd a Chonwy ar broiectau a gweithgareddau blasu i roi cyfle a phrofiadau i bobl na fyddent yn eu cael fel arall. Canolbwyntir yn bennaf (er nad yn gyfan gwbl) ar ardaloedd sydd yn y 40% isaf o Fynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (WIMD).</p> <p>Bob blwyddyn, mae Prifysgol Bangor yn croesawu gofalwyr ifanc i Ddigwyddiad Preswyl, sy'n rhoi cyfle i bobl ifanc 16-25 oed gael blas ar fywyd prifysgol a'r gefnogaeth a gynigir iddynt yma ym Mangor. Yn ystod y digwyddiad, mae llawer o ysgolion academaidd yn cyflwyno sesiynau blasu pynciol. Mae cyfle i edrych o gwmpas y brifysgol, Pontio, Undeb y Myfyrwyr a manteisio ar y cyfleusterau hamdden yng Nghanolfan Brailsford cyn treulio noson yn llety'r brifysgol. Yn 2018/19 bydd y digwyddiad hwn yn gwrs preswyl 2 noson. Cynhelir cynhadledd ar thema Cefnogi Bywyd ynghyd â Gofalu yn ystod Wythnos y Gofalwyr, ar 14 Mehefin 2019, gyda siaradwyr gwadd Lywodraeth Cymru a sefydliadau'n ymwneud â gofalwyr.</p> <p>Bob blwyddyn, yn ogystal â'r Fwrsariaeth Gofalwr o £1000 o gynigir gan y brifysgol yn ganolog, cynigir ysgoloriaeth ychwanegol o £1,500 i ofalwr sy'n dod i astudio ym Mhrifysgol Bangor. Dyfarnwyd hon am y tro cyntaf yn 2018/19.</p> <p>Mae manylion projectau, digwyddiadau ac ymchwil ar gael ar wefan Ehangu Mynediad yma</p> <p>https://www.bangor.ac.uk/widening-access/about.php.en https://www.bangor.ac.uk/widening-access/schools.php.en https://www.bangor.ac.uk/widening-access/students.php.en https://www.bangor.ac.uk/widening-access/students.php.en https://www.bangor.ac.uk/widening-access/students.php.en</p>
---	--	---	---

			<p>access/projects/index.php.en</p> <p>Yn ystod 2018/19, mae nifer y myfyrwyr a'r staff ar y ddarpariaeth BSL, mewn partneriaeth â Grŵp Llandrillo Menai, wedi cynyddu'n sylweddol. Cynhaliwyd cynhadledd lwyddiannus 'Clust i Wrando' ym mis Hydref 2018 ac un o'r canlyniadau yw perfformiad gan Jonny Cotsen, mewn partneriaeth â Galeri, Caernarfon. Louder is Not Always Clearer</p>
<p><u>Ymestyn yn Ehangach</u></p> <p>Ehangu mynediad i Addysg Uwch i bobl sy'n byw mewn ardal Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru a phobl ifanc sydd o gefndir gofal, trwy greu amrywiaeth eang o gyfleoedd astudio a llwybrau dysgu i addysg uwch.</p> <p>Alinio gyda chynllunio partneriaeth ehangu mynediad, cynlluniau ffioedd a chynlluniau cydraddoldeb strategol.</p> <p>Gweithio i ehangu mynediad i Addysg Uwch cyfrwng Cymraeg gan gynnwys cysylltiadau â'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol</p>	<p>1. Mwy o bobl yn y grwpiau targed yn cymryd rhan mewn Addysg Uwch yn genedlaethol.</p> <p>2. Alinio clir rhwng Strategaeth NMWRP a chynlluniau darparwyr AU eraill yn cynnwys Prifysgol Bangor a Choleg Llandrillo Menai.</p> <p>3. Cynnydd mewn cyfleoedd cyfrwng Cymraeg a chyfraddau cyfranogi.</p>	<p>NMWRWP (Partneriaeth Ymgeisio'n Ehangach Gogledd a Chanolbarth Cymru)</p>	<p>1. Cyfranogiad</p> <p>1 Cenhadaeth RWNMWP yw ehangu mynediad trwy gynyddu nifer y grwpiau blaenoriaeth Ymgyrhaedd yn Ehangach na fyddent fel arall wedi ystyried mynd i Addysg Uwch o'r ardaloedd mwyaf difreintiedig yn ardaloedd Gogledd a Chanolbarth Cymru.</p> <p>Pwrpas y RWNMWP yw gweithio mewn partneriaeth; Ehangu mynediad i Addysg Uwch lefel 4 gyda gwahanol ddulliau / cyflwyno, ar draws ardaloedd o amddifadedd yng Ngogledd a Chanolbarth Cymru gydag amrywiaeth o ddarparwyr</p> <p>Lleihau rhwystrau i fynediad i AU a chynyddu dyheadau addysgol unigolion a fydd yn trosglwyddo i'w llwyddiant ar Lefel 4 Addysg Uwch.</p> <p>2. Darpariaeth Cyfrwng Cymraeg a Dwyieithog</p> <p>Bydd RWNMWP yn pwysleisio ein hymrwymiad i sicrhau bod yr holl weithgareddau a gyflwynir mewn ysgolion Cyfrwng Cymraeg a darparwyr dwyieithog yn cael eu cyflwyno trwy gyfrwng y Gymraeg neu fel y bo'n briodol mewn ysgolion Dwyieithog. Mae'r Coleg wedi darparu rhestr o ysgolion blaenoriaeth, wedi'u categorio yn ôl iaith a byddwn yn alinio'r data hwn gyda'n hysgolion targed. Mae'r Coleg Cymraeg yn bartner allweddol yn y bartneriaeth sy'n cael ei gynrychioli ar ein bwrdd gweithredol a'n nod yw cydweithio</p>

			<p>gyda'r Coleg i ddatblygu a chefnogi prosiectau WA cyfrwng Cymraeg.</p> <p>3. Hyrwyddo cyfle cyfartal a dulliau cynhwysol Bydd RWNMWP yn adeiladu ar ein gwaith gyda phlant profiad gofal, gan ddatblygu synergedd mwy gyda rhieni corfforaethol, rhieni maeth a rhieni mabwysiadol gan fod eu plant wedi profi bod mewn gofal ac yn aml ar ôl mabwysiadu plentyn, ychydig iawn o gefnogaeth sydd ar gael i'r rhieni a'r plant sy'n mabwysiadu . Bydd RWNMWP yn parhau i gefnogi gwaith asiantaethau yn y rhanbarth sy'n gweithio gyda phobl o nodweddion amddiffynnol.</p>
--	--	--	---

AMCAN 3 CRYFHAU LLWYDDIANT YMCHWIL

Dyletswydd Cydraddoldeb Sicrhau dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda

Prifysgol Blaenoriaeth Strategol 2: Gwella llwyddiant ymchwil

GWEITHREDU CYDRADDOLDEB	MESUR LLWYDDIANT	Cyfrifoldeb	
<p><u>Athena SWAN</u></p> <p>Er mwyn sicrhau bod y Brifysgol yn cwrdd â'r gofynion a nodir yn Natganiad Cydraddoldeb ac</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ennill Gwobrau Athena SWAN ar lefel Prifysgol ac ar lefel Ysgolion. 2. Ennill Gwobr Rhagoriaeth Ymchwil Adnoddau Dynol. 	<p>Swyddog Athena SWAN</p>	<p>Dyfarnwyd gwobr Efydd Athena SWAN ar lefel sefydliad a gwobr Efydd bellach ar lefel Ysol (Ysgol Gwyddorau Eigion) ym mis Hydref 2018, sy'n golygu bod pedair Ysgol bellach wedi ennill gwobrau. Gwnaed ymrwymiad yng nghynllun gweithredu Athena SWAN y brifysgol i bob Ysgol ennill gwobr neu gyflwyno cais am wobwr erbyn 2022.</p>

<p>Amrywiaeth RCUK5, yn gweithredu Egwyddor y Concordat Ymchwil ac egwyddorion Siarter Athena SWAN.</p>	<p>3. Gwelliant parhaus mewn ymateb staff i feysydd perthnasol y Careers in Research Online Survey (CROS).</p> <p>4. Datblygu polisi a chanllawiau i gefnogi staff a myfyrwyr Traws a</p>	<p>Adnoddau Dynol /</p>	<p>Cyflwynwyd cais am wobwr Rhagoriaeth mewn Ymchwil gan Adnoddau Dynol ym mis Mai 2018; fe wnaethom lwyddo i ddal gafael ar ein gwobr yn llwyddiannus.</p> <p>Cynhelir CROS ym mis Mai 2019 (cynhelir yr arolwg bob 2 flynedd).</p> <p>Mae swydd-ddisgrifiadau newydd Pennaeth Ysgol yn cynnwys y ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb ac Athena SWAN mewn Ysgolion.</p> <p>Tynnodd cais Athena SWAN y Brifysgol yn 2018 sylw at effaith y camau a gymerwyd ers 2014 i gynyddu nifer y merched ar lefelau uwch ac yn ystod y cyfnod adrodd ar y cais (2014/15 - 2016/17):</p> <ul style="list-style-type: none"> • gwelwyd cynnydd o 9 yn nifer yr Uwch Ddarlithwyr benywaidd, sy'n golygu bod cyfran yr Uwch Ddarlithwyr benywaidd wedi cynyddu o 37% i 40%. Yn ystod blwyddyn academaidd 2017/18 cynyddodd hyn ymhellach i 45%. • gwelwyd cynnydd o 9 yn nifer y Darllenyddion benywaidd, sy'n golygu bod cyfran y Darllenyddion benywaidd wedi cynyddu o 32% i 47% a bod cyfran yr Athrawon benywaidd wedi cynyddu o 23% i 24%. Yn ystod blwyddyn academaidd 2017/18 cynyddodd cyfran yr Athrawon benywaidd ymhellach i 28%. • Mae cydbwysedd gender hefyd wedi gwella ar bwyllgorau sefydliadol dylanwadol yn cynnwys Pwyllgor Gweithredu'r Brifysgol, ac mae merched bellach yn cynrychioli 48% o staff ar y pwyllgorau hyn.
---	---	-------------------------	--

	fydd yn creu cymuned gynhwysol i holl bobl Draws.	Swyddog Cydraddoldeb Myfyrwyr	Cytunwyd ar Bolisi a Chanllawiau i Staff a'u cyhoeddi ym mis Ionawr 2019. Mae polisi a chanllawiau ar gyfer myfyrwyr Traws ar ffurf ddrafft ar hyn o bryd a chânt eu cyflwyno i'r Grŵp Trais ar Sail Rhyw yn y flwyddyn newydd.
<p><u>Y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil (REF)</u></p> <p>Sicrhau bod Cod Ymarfer REF y Brifysgol yn cydymffurfio â chydaddoldeb ac yn sicrhau dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda.</p> <p>Sicrhau bod pob aelod staff Prifysgol sy'n cymryd rhan yn y drefn ddewis ar gyfer y REF wedi cwblhau hyfforddiant mewn ymwybyddiaeth o gydraddoldeb a hyrwyddo cydraddoldeb.</p>	<p>1. Mae Prifysgol Bangor yn paratoi ar gyfer REF 2021 gan ddefnyddio ymarfer Rhaglen Dreigl REF. Ymarfer gweinyddol yw hwn sy'n golygu adolygu'r systemau, data, gweithgareddau ac allbynnau ym maes ymchwil yn flynyddol. Un o ganlyniadau allweddol rhaglen dreigl y REF yw rhoi diweddariad blynyddol i unigolion ar eu cynnydd tuag at gyflwyno eu hymchwil. Cynhelir Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb o Ionawr 2019 ymlaen i sicrhau dull teg o ddethol allbynnau.</p> <p>2. Monitro i gadarnhau bod y staff sy'n cymryd rhan yng Nghod Ymarfer y REF ac yng ngweithredu'r goblygiadau cydraddoldeb perthnasol wedi derbyn hyfforddiant priodol.</p>	<p>Rheolwr REF</p> <p>Adnoddau Dynol</p>	<p>1. Cafodd hyfforddiant ar gydraddoldeb i staff perthnasol a sefydlu cydraddoldeb o fewn y broses ei gyflawni yn y REF diwethaf. Bydd yr un prosesau yn cael eu gweithredu ar gyfer yr REF nesaf.</p> <p>2. Fel yr uchod.</p>