



ADRODDIAD CYDRADDOLDEB BLYNYDDOL

1 EBRILL 2015 HYD AT 31 MAWRTH 2016

Cynllun Strategol y Brifysgol 2015-2020 "Adeiladu ar Lwyddiant"

Mae Strategaeth y Brifysgol yn amlinellu ei hymrwymiad i adeiladu ar lwyddiannau, gan weithio gyda chymunedau amrywiol a gwahanol i gyflawni ein gorau o ran addysgu, ysgolheictod ac ymchwil, gan ddal ein gafael ar y pwyslais cryf a roddir ar gyfraniad gwerthfawr ac arbennig y myfyrwyr a pharhau'n driw i'n cyd-destun dwyieithog a diwylliannol unigryw.

Ein Cenhadaeth yw bod yn:

“Sefydliad cryf, hyderus a gydnabyddir yn rhanbarthol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol fel canolfan ragoriaeth ar sail ei bortffolio amrywiol o addysgu ac ymchwil, ac am y profiad unigryw, amlddiwylliannol a chynhwysol y mae'n ei roi i'w staff a'i fyfyrwyr.”

Ymrwymiad Cydraddoldeb Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol 2016 – 2020:

Nod Prifysgol Bangor yw darparu amgylchedd sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi cyfraniad cadarnhaol ei holl aelodau, fel y gallant wireddu eu posibilïadau'n llawn a chael budd a mwynhad o'r rhan a chwaraeant ym mywyd y brifysgol. I gyrraedd y nod hwn, mae'r brifysgol yn cydnabod bod gan ei holl aelodau a'i darpar aelodau'r hawliau sylfaenol canlynol:

- Hawl i gael eu trin ag urddas a pharch
- Hawl i gael eu trin yn deg
- Hawl i gael eu hannog i wireddu eu llawn botensial

Cyflwyniad

Cyfunodd Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) bob darn o 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 unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- Hybu cyfleoedd cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau

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

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

Dyma'r pedwerydd adroddiad blynyddol ar gynnydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol y brifysgol, ac mae'n rhoi sylw i'r cyfnod rhwng 6 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016.

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 hefyd at wefannau lle ceir dogfennau strategol ac adroddiadau allweddol.

Cyhoeddodd y brifysgol Gynllun Cydraddoldeb Strategol a Chynllun Gweithredu Amcanion Cydraddoldeb ym mis Ebrill 2016. Gellir cael gafeael ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Cynllun Gweithredu yn:

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

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn ac i baratoi at archwilio amcanion cydraddoldeb newydd wrth symud ymlaen, cychwynwyd ar adolygiad llawn o'r cynllun gweithredu presennol ar gyfer yr amcanion cydraddoldeb. Braff 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 ddarparu cyfle cyfartal i staff a myfyrwyr.

Amcanion Cydraddoldeb y Brifysgol a'r Cynnydd a wnaed hyd yma

Mae Amcanion Cydraddoldeb Prifysgol Bangor wedi eu datblygu i gefnogi Cynllun Strategol "Adeiladu ar Lwyddiant" 2015 - 2020 ac mae'n amlinellu amcanion cydraddoldeb y brifysgol ar gyfer 2016-2020.

Mae'r camau gweithredu wedi eu cymryd o waith sydd eisoes ar y gweill ac sydd wedi ei ddynodi fel gwaith y mae'n bwysig parhau i'w wneud, gan gynnwys agenda Athena Swan; amcanion a dynnwyd o ddogfennau strategol allweddol eraill, er enghraifft Y Strategaeth Profiad Myfyrwyr, amcanion allweddol sydd a wnelont â chyfeiriad y brifysgol gydag Ehangu Mynediad ac Ymestyn yn Ehangach, a gwaith sydd wedi ei ddynodi o ganlyniad i ymgynghori'n uniongyrchol gyda'r staff, er enghraifft, mewn perthynas â staff anabl.

Mae pob un o amcanion y cynllun gweithredu yn gysylltiedig ag o leiaf un o nodweddion gwarchoddedig y Ddeddf Cydraddoldeb, sef oedran, anabledd, hunaniaeth o ran rhywedd, beichiogrwydd neu famolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Adroddir ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a Chynllun Gweithredu'r Amcanion i'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, sydd yn ei dro yn adrodd i brif gorff penderfynu'r brifysgol, sef y Pwyllgor Gweithredu.

Dyma amcanion cydraddoldeb y brifysgol:

Amcan 1

Prif-ffrydio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth drwy Alluogwyr Strategol y Brifysgol

- Asesiad Effaith Cydraddoldeb
- Lledaenu'r ymrwymiad i gydraddoldeb
- Hyfforddi staff a myfyrwyr
- Monitro
- Cyhoeddi
- Cyflog cyfartal a materion cytundebol
- Staff anabl
- Caffael a chynaliadwyedd
- Mynediad corfforol

Amcan 2

Addysg a Phrofiad Rhagorol i Fyfrwyr

- Strategaeth Profiad Myfyrwyr
- Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr
- Y Swyddfa Ryngwladol
- Undeb y Myfyrwyr

Amcan 3

Cryfhau Llwyddiant Ymchwil

- Athena SWAN
- Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil

CYNNYDD YN ERBYN YR AMCANION CYDRADDOLDEB

Amcan 1

Prif-ffrydio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth drwy Alluogwyr Strategol y Brifysgol

Asesiad Effaith Cydraddoldeb

Mae'r canllawiau a'r ffurflenni presennol wedi eu diwygio ac maent yn cael eu treialu ar hyn o bryd yn yr Adolygiad Cynladwyedd Ariannol. Mae aelodau staff allweddol wedi cael eu hyfforddi, ac mae hyfforddiant ar-lein pellach yn cael ei ddatblygu i godi ymwybyddiaeth ymhlith yr holl staff.

Lledaenu'r ymrwymiad i gydraddoldeb

Mae'r Rhaglen Groeso, sef rhaglen gynefino ar gyfer rhai sy'n cychwyn o'r newydd yn y brifysgol, yn cynnwys gwybodaeth am ymrwymiad y brifysgol i gydraddoldeb ac i greu amgylchedd lle gall ei holl staff ffynnu.

Cafodd y Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ei friffio ar faterion cydraddoldeb sydd naill ai'n deillio o newid deddfwriaethol neu yn faterion heriol sy'n effeithio ar Sefydliadau Addysg Uwch.

Hyfforddiant Staff

Hyfforddiant Cydraddoldeb i Staff

Mae'r brifysgol wedi nodi bod hyfforddiant priodol i staff ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ddull pwysig ac effeithiol o feithrin cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau, gan ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal. Mae'r Tîm Datblygu Staff wedi llunio rhaglen o 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. Mae'r Ymgynghorwr Iechyd Meddwl yn parhau i gynnal rhaglenni mewnol sy'n cynnig hyfforddiant ar Gymorth Cyntaf Iechyd Meddwl. Cafodd hyfforddiant ar gyfer dwy garfan arall ei drefnu yn ystod y cyfnod adrodd. Hyd yma, mae 55 aelod o staff wedi cymryd rhan mewn rhaglen hyfforddi dros ddau ddiwrnod, gan gynnwys yr holl Fyfirwyr-Wardeiniaid a'r Staff Diogelwch. Cafodd tiwtoriaid personol a'r rhai hynny sydd mewn swyddi gofal bugeiliol eu hannog i fynychu a hyd yma mae'r holl Fyfirwyr-Wardeniaid a'r holl Staff Diogelwch wedi mynychu.
2. Mae 369 yn rhagor o aelodau staff wedi cwblhau rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein y brifysgol yn llwyddiannus yn ystod y cyfnod adrodd gan ddod â'r cyfanswm i 1,369. Ers 2010, caiff pob aelod newydd o staff eu cofrestru'n awtomatig ar y rhaglen. Mae cyfraddau cwblhau'r adrannau canolog tua 98%. Mae'r cyfraddau cwblhau o fewn y colegau academiaidd yn amrywio a'r nod eleni yw codi'r cyfraddau cwblhau hyd yn oed ymhellach. Mae rhai heriau'n bodoli yma oherwydd y ffaith bod llawer o'r swyddi hyn yn rhai tymor penodol neu dros gyfnodau byr neu gall llawer o'r staff fod yn gweithio i ffwrdd neu ar gyfnodau sabothol.

3. Caiff rhaglenni hyfforddiant cydraddoldeb wedi'u teilwra eu datblygu'n barhaus i ddiwallu anghenion grwpiau penodol o staff. Er enghraifft, staff arlwyo, 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 cyfnod 2014/15 darparwyd hyfforddiant wyneb yn wyneb i holl bersonél y Swyddfa Llafur Uniongyrchol ac yn ystod 2016/17 cynhelir hyfforddiant gloywi i holl staff rheng flaen y Gwasanaethau Campws megis staff glanhau, staff diogelwch a staff derbynfeydd.
4. Cynhaliwyd 'Rhaglen Newydd i Reolaeth' ym mis Tachwedd 2016 a bydd yn cael ei chynnal eto ym mis Mai 2017. Bydd yr hyfforddiant hwn yn fodd o atgoffa rheolwyr o'u meysydd cyfrifoldeb allweddol, gan gynnwys eu cyfrifoldebau ym maes cydraddoldeb a rheoli teg. Caiff gweithdai penodol Cydraddoldeb i Reolwyr eu cynnig ddwywaith y flwyddyn fel rhan o raglen dreigl barhaus sydd wedi bodoli ers nifer o flynyddoedd. Ar gyfartaledd, mae rhwng 30 a 50 o reolwyr yn dod i'r digwyddiad hwn bob blwyddyn.
5. Mae hyfforddiant cydraddoldeb wedi cael ei ymgorffori yn rhan o Adolygiadau Perfformiad a Chynlluniau Datblygu Proffesiynol.
6. Mae'r Tîm Adnoddau Dynol wedi cynnal adolygiad cyflawn o'r Polisi Recriwtio a Dewis a'r gweithdrefnau a'r atodiadau ategol. Roedd hyn yn gyfle amserol i adolygu Hyfforddiant ar Recriwtio a Dewis. Mae hyn 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'r hyfforddiant a roddwyd gan yr Uned Herio Cydraddoldeb i hyfforddwyr ynglŷn â Rhagfarn Anymwybodol wedi cael ei ymgorffori yn rhan o'r deunyddiau. Mae'r Grŵp Tasg Adnoddau Dynol wedi cytuno bod rhaid i Gadeirydd pob panel recriwtio fynychu'r hyfforddiant hwn cyn pen blwyddyn er mwyn bod yn gymwys i gadeirio paneli recriwtio ym Mangor yn y dyfodol. Bydd y gweithdai hyn yn parhau i gael eu cynnig yn ddeufisol fel rhan o'r ddarpariaeth hyfforddiant ganolog.

Cynllun Mentora Merched mewn Prifysgolion

Mae Prifysgol Bangor yn parhau i reoli'r Cynllun Mentora Merched mewn prifysgolion. Eleni cymerodd tua 102 o aelodau staff benywaidd o bob rhan o Gymru ran yn y cynllun. Roeddent yn gallu cwrdd â staff o wahanol brifysgolion ac yn cael cyfle i drafod â chydweithwyr uwch a phrofiadol a chael dysgu ganddynt a chael cyfle i rwydweithio.

Yr Iaith Gymraeg

Unwaith eto rhoddodd tiwtor Cymraeg y brifysgol hyfforddiant i fwy na 100 o aelodau staff gan ddefnyddio cymysgedd o weithdai a sesiynau hyfforddi un-i-un. Gwnaed rhagor o waith yn datblygu'r ardystiad Cymraeg yn y Gweithle ar lefelau 1-6 er mwyn annog staff i ddefnyddio'r Gymraeg yn eu sefyllfa waith. Mae cynllun mentora'n parhau yn y Llyfrgell i gefnogi staff sy'n llai hyderus wrth ddefnyddio'r iaith. Mae'r cynllun hwn bellach wedi ei ehangu i'r adran Gwasanaethau Myfyrwyr.

Monitro

DATA STAFF

Cesglir data sy'n ymwneud â phroffil staff y brifysgol bob blwyddyn a chaiff ei gyflwyno mewn adroddiad monitro a gellir cael gafael ar gopi ohono yn:

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

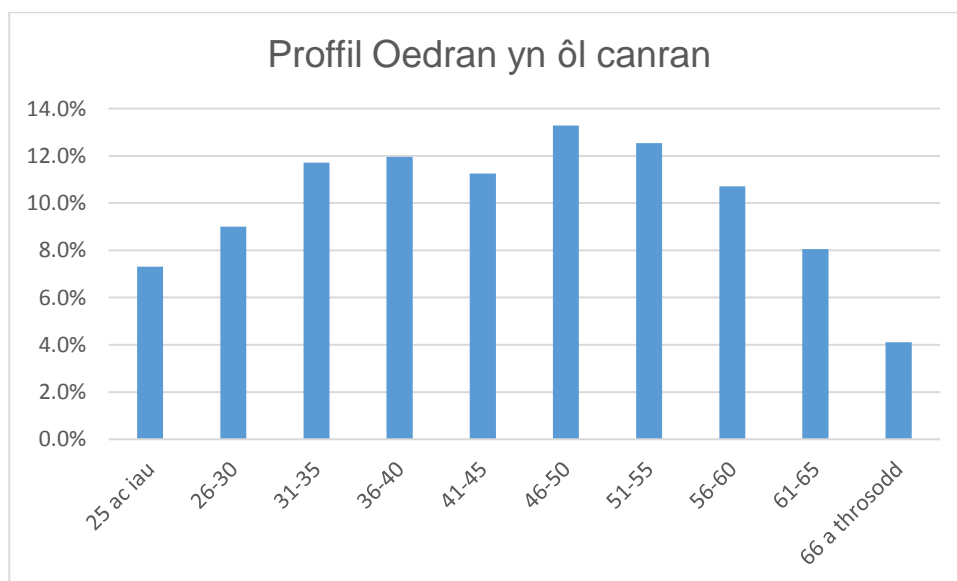
Prif ffynhonnell y data at ddibenion monitro yw system adnoddau dynol y brifysgol ac fe'i seilir ar ddata a roddir i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA).

Ar lefel uchel, roedd proffil staff y brifysgol ar 31 Mawrth 2016 fel a ganlyn:

Rhyw	%
Benyw	59
Gwryw	41

Grŵp Ethnigrwydd	%
Gwyn	94
Du, Lleiafrif Ethnig	6
heb ddatgan	0

Anabledd	%
dim anabledd yn hysbys	91
wedi datgan anabledd	7
gwybodaeth heb ei rhoi neu wedi gwrthod	2



Crefydd a Chred	%
Dim crefydd	36.6
Bwdhydd	0.54
Cristion	35.48
Hindŵ	0.29
Iddew	0.12
Mwslim	0.83
Ysbrydol	1.37
Unrhyw grefydd neu gredo arall	1.16
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	23.53
(gwag)	0.08

Ailbennu rhywedd	
Yw eich rhywedd yr un fath â phan gawsoch eich geni?	%
Ydy	83.61
Nac ydy	0.12
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	16.18
(gwag)	0.09

Math o gyflogaeth fel canran o gyfanswm staff a gyflogir	%
Llawn Amser Parhaol	44.65
Rhan Amser Parhaol	26.56
Llawn Amser Dros Dro	11.40
Rhan Amser Dros Dro	17.39

Cyfeiriadedd Rhywiol	%
Deurywiol	1.24
Dyn hoyw	0.95
Menyw hoyw / Lesbiad	0.60
Heterorywiol	69.83
Arall	0.58
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	26.72
(gwag)	0.08

Proffil Staff sy'n Gadael Prifysgol Bangor

Caiff staff sy'n gadael cyflogaeth y brifysgol eu hannog i gwblhau holiadur ar-lein. 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. Hyd yn hyn nid oes unrhyw faterion wedi eu nodi.

Dyma grynodedb o'r staff a adawodd:

- Gadawodd 43.9% oherwydd bod eu contractau cyfnod penodol yn dod i ben ac ymddiswyddodd 33.24%. Yr oedd rhesymau eraill dros adael a oedd yn cynnwys, ymddeol, diswyddo (gwirfoddol a dileu swyddi), trosglwyddiadau TUPE a diswyddo o ganlyniad i ddilyn polisi neu weithdrefn benodol.
- Roedd 63.80% o'r rhai a adawodd yn fenywod
- Datganodd 7.77% o'r rhai a adawodd fod ganddynt anabledd
- Roedd 92.49% o'r rhai a adawodd 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 Dadansoddi Rolau Addysg Uwch (HERA). Mae'r Pwyllgor Taliadau i Staff Uwch yn gwneud penderfyniadau mewn perthynas â chyflogau staff uwch. Mae'r ddau lwybr dilyniant yn cynnwys mecanweithiau apelio ar gyfer staff sy'n siomedig â'r canlyniad.

Canlyniadau Graddfeydd HERA (nid yw'r ffigurau'n adio i 100% oherwydd bod rhai wedi cael dyfarndal dewisol yn hytrach na dyrchafiad).

Dyrchafiadau	Menywod %	Gwrywod %
O bob cais	60	40
O'r rhai llwyddiannus	38	30
O'r rhai aflwyddiannus	21	8

Yn y flwyddyn adrodd, cyflwynwyd cymariaethau manwl o'r ceisiadau ar gyfer 2015 i'r Pwyllgor Taliadau i Staff Uwch. Roedd y cymariaethau'n ymwneud â rhyw, oed, galwedigaeth, hyd gwasanaeth ac adran/coleg.

Yn y flwyddyn adrodd, gwnaeth canran uwch o staff benywaidd gais 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 y ceisiadau o ran rhyw.

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 y myfyrwyr sy'n hanu o'r Deyrnas Unedig - Seilir yr holl ddata myfyrwyr canlynol ar ddatganiad Ystadegau Addysg Uwch 2014 - 2015

Statws Anabledd	%
Wedi Datgan Anabledd	16
Heb Ddatgan Anabledd	84

Rhyw	
Benyw	56.5
Gwryw	43.5

Grŵp Ethnig	
Gwyn	77.5
Asiaidd	10.9
Du	3.8
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	0.5
Cymysg /Arall	4.4
Anhysbys	2.9

Gallwch weld adroddiad monitro data'r brifysgol am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016 yn:

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

Cyhoeddi

Mae'r Cynllun Gweithredu Amcanion Cydraddoldeb yn ei gwneud yn ofynnol i'r brifysgol gyhoeddi adroddiadau a data monitro yn flynyddol ar y dudalen we cydraddoldeb erbyn mis Mawrth bob blwyddyn. Gwnaed hynny ym mis Mawrth 2016.

Cyflog Cyfartal a Materion Cytundebol

Yn ystod cyfnod yr adroddiad, mae'r brifysgol wedi cynnal ei phumed Archwiliad Cyflog Cyfartal yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Medi 2014 a 31 Awst 2015. Yn ogystal ag adroddiadau ar sail rhyw, gwnaed dadansoddiad hefyd mewn perthynas ag anabledd, ethnigrwydd ac oed.

Daeth yr archwiliad i'r casgliad nad oes gan Brifysgol Bangor unrhyw fylchau cyflog amlwg rhwng y rhywiau ers gweithredu'r strwythur cyflog 51 pwynt fel rhan o'r Cytundeb Fframwaith. Mae adroddiadau lefel uchel yn parhau i nodi amrywiannau cyflog sylweddol yn y grwpiau tâl uwchlaw pwynt 51 (heb gynnwys Athrawon) h.y. Cyfarwyddwyr. Fodd bynnag, mae dadansoddiad pellach wedi dangos nad oes unrhyw fylchau cyflog yn bodoli oherwydd bod pob swydd yn unigryw.

Yn dilyn argymhellion yng nghynlluniau gweithredu Archwiliadau Cyflog Cyfartal blaenorol, mae polisiâu ffurfiol ynglŷn â chyflog cychwynnol / dilyniant a dyrchafiadau wedi cael eu rhoi ar waith a byddant yn parhau.

Staff a Myfyrwyr Anabl

- **Adroddiad Blynyddol y Gwasanaethau Anabledd**

Nod Gwasanaethau Anabledd y brifysgol yw darparu gwasanaeth o safon uchel sy'n sicrhau bod myfyrwyr anabl yn cael eu cynnwys yn llawn yn y gymuned academiaidd a chymdeithasol, gan feithrin gwytnwch a hunanddibyniaeth. Drwy weithredu o fewn model cymdeithasol o anabledd, rydym yn gweithio gyda'n partneriaid ar draws y sefydliad i gael gwared ar rwystrau ac i hyrwyddo cydraddoldeb drwy ymgorffori cynwysoldeb yn rhan o arferion beunyddiol.

Ers yr adroddiad diwethaf, mae'r Gwasanaethau Anabledd wedi cael eu hailstrwythuro'n llwyddiannus a bellach mae'r un gwasanaeth yn cynnwys y timau canlynol:

- Canolfan Asesu
- Cynllun Gweithwyr Cefnogi
- Tîm Dyslecsia
- Cynghorwyr Iechyd Meddwl
- Cynghorwyr Anabledd

Canolfan Asesu Bangor

Asesiad diagnostig

Fel rhan o'r ailstrwythuro, bellach daw asesiadau diagnostig ar anawsterau dysgu penodol ar gyfer myfyrwyr sy'n astudio ym Mhrifysgol Bangor o dan nawdd y Ganolfan Asesu, sydd hefyd yn cynnwys y Ganolfan Access.

Yn dilyn yr ailstrwythuro, yn ystod y cyfnod rhwng 1 Awst 2015 a 30 Ebrill 2016, cafodd 151 o fyfyrwyr asesiad diagnostig ar anawsterau dysgu penodol.

Canolfan Access

Pwrpas y Ganolfan Access yw cynnal asesiadau ar anghenion astudio ar gyfer myfyrwyr sydd â hawl i gael Lwfans i Fyfyrwyr Anabl. Mae'r ganolfan wedi ei hachredu ac yn gweithredu o fewn fframwaith sicrhau ansawdd y Lwfans i Fyfyrwyr Anabl. Mae hi hefyd yn gyfrifol am oruchwylio gwaith y Ganolfan Allgymorth sydd wedi ei lleoli ym Mhrifysgol Aberystwyth.

Mae'r Ganolfan Access yn gweithio tuag at ddau brif ddangosydd perfformiad allweddol¹, ac mae'n gyson yn cyflawni 93% ar y dangosyddion hynny trwy gydol y flwyddyn (89% yw'r cyfartaledd cenedlaethol). Cafodd y ganolfan sgôr o 97% yn yr archwiliad allanol blynyddol.

Yn ystod y cyfnod rhwng 1 Awst 2015 a 30 Ebrill 2016 cafodd cyfanswm o 304 o fyfyrwyr (gan gynnwys myfyrwyr a aseswyd yn ein Canolfan Allgymorth yn Aberystwyth) Asesiad Anghenion Astudio er mwyn cael y Lwfans i Fyfyrwyr Anabl.

Cynllun Gweithwyr Cefnogi

Fel y gwelwyd o'r arolwg diwedd blwyddyn, mae'r myfyrwyr yn gwerthfawrogi ein Cynllun Gweithwyr Cefnogi yn fawr:

- Teimplai 100% o'r ymatebwyr ei bod yn hawdd cysylltu â'u gweithiwr cefnogi.
- Teimplai 100% o'r ymatebwyr bod eu gweithiwr cefnogi yn rhoi'r gefnogaeth y mae arnynt ei hangen.
- Teimplai 100% o'r ymatebwyr bod y nodiadau a gawsant yn effeithiol at ddibenion adolygu.
- Teimplai 100% o'r ymatebwyr i'r nodiadau gael eu darparu gan gymerwyr nodiadau effeithiol a phroffesiynol.

Cafwyd cyfraddau boddhad uchel er gwaethaf y ffaith bod nifer o newidiadau wedi eu cyflwyno gan Cyllid Myfyrwyr Lloegr yn ystod y flwyddyn, gan gynnwys peidio â thalu am ddarlithoedd a ganslwyd gan y brifysgol a gosod cyfyngiadau ar nifer y sesiynau y mae myfyrwyr yn eu colli heb roi 24 awr o rybudd. Bydd y Cynllun yn parhau i esblygu a datblygu i adlewyrchu anghenion y defnyddwyr, a bydd yn cynllunio ymlaen llaw i sicrhau darpariaeth effeithiol wrth i Cyllid Myfyrwyr Lloegr roi'r gorau i ariannu nifer o swyddogaethau gweithwyr cefnogi trwy'r Lwfans i Fyfyrwyr Anabl yn 2016-17, gan gynnwys cefnogaeth cymryd nodiadau

¹ Asesu anghenion astudio o fewn 15 diwrnod gwaith / Cyhoeddi adroddiad anghenion astudio o fewn 10 diwrnod gwaith

Tîm Dyslecsia

Mae'r Tîm Dyslecsia yn cynnig cefnogaeth gydol y flwyddyn i fyfyrwyr Prifysgol Bangor sydd â dyslecsia ac anawsterau dysgu penodol eraill, megis dyspracsia ac anhwylder diffyg canolbwyntio/anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd, ac mae hefyd yn cynnal sgrinio cychwynnol ar fyfyrwyr sy'n teimlo y gallai'r anawsterau y maent yn eu cael fod yn gysylltiedig ag anhawster dysgu penodol. Mae strwythur newydd y Tîm Dyslecsia wedi bod yn llwyddiannus, gan gwrdd â'r galw gan fyfyrwyr heb restr aros.

Erbyn diwedd y flwyddyn adrodd, roedd 891 o fyfyrwyr wedi eu cofrestru â'r Tîm Dyslecsia ac roedd Cynllun Cefnogi Dysgu Personol ar waith ar eu cyfer. Cafwyd adborth gan fyfyrwyr mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys arolwg diwedd blwyddyn yn ogystal â holiaduron sy'n rhoi cipolwg ar y sefyllfa, gan ddatgelu bod mwyafrif y myfyrwyr a gafodd gefnogaeth wedi gweld hynny'n hynod ddefnyddiol ac o'r farn bod y gefnogaeth wedi eu galluogi i ddatblygu strategaethau astudio a symud yn eu blaenau.

Mewn ymateb i adborth myfyrwyr, cafodd nifer o welliannau eu rhoi ar waith yn ystod y flwyddyn, gan gynnwys:

- Cynigir gwasanaeth y tu allan i oriau arferol ar nosweithiau Mercher tan 7pm.
- Cyflwynwyd gwasanaeth galw-heibio bob dydd rhwng 12 ac 1 yn ystod y tymor, sy'n cynnwys cefnogaeth mathemateg a chefnogaeth trwy gyfrwng y Gymraeg.

Cynghorwyr Anabledd

Mae'r cynnydd parhaus yn nifer y myfyrwyr sy'n dod i gael cymorth a'r cynnydd yng nghymhlethdod gofynion y gefnogaeth ar eu cyfer wedi cyfrannu at gynnydd yn y galw sydd ar y gwasanaeth, gan gynnwys yr angen am gefnogaeth mentora arbenigol. Mae nifer y myfyrwyr sydd ar y sbectrwm awtistig yn parhau i godi o flwyddyn i flwyddyn. Mae'r Ymgynghorwyr yn parhau i gynnig y rhaglen Socialeyes² ac er bod nifer y myfyrwyr sy'n cymryd rhan yn gymharol isel, mae'r effaith gadarnhaol, yn ôl myfyrwyr sy'n wynebu rhwystrau cyfathrebu cymdeithasol cymhleth, yn fawr.

Cynghorwyr Iechyd Meddwl

Yn y flwyddyn ddiwethaf, cafwyd cynnydd pellach yn nifer y myfyrwyr sydd wedi'u cofrestru gyda'r Ymgynghorwyr Iechyd Meddwl. Erbyn diwedd y cyfnod adrodd, roedd gan 409 o fyfyrwyr Gynllun Cefnogi Dysgu Personol o ganlyniad i gyflwr iechyd meddwl. Yn ogystal â chynnig apwyntiadau 1:1, mae'r Cynghorwyr Iechyd Meddwl yn cynnal sesiynau galw heibio llwyddiannus yn Pontio i hyrwyddo lles meddyliol.

Mae'r Ymgynghorwyr Iechyd Meddwl yn parhau i gynnig hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl er mwyn i ni feddu ar staff sy'n teimlo'n fwy hyderus wrth gefnogi myfyrwyr sydd â chyflyrau iechyd meddwl. Gan fod nifer cynyddol o fyfyrwyr yn datgan bod ganddynt gyflyrau iechyd meddwl, un nod ychwanegol i'r hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl yw meithrin gwydnwch ar draws y brifysgol wrth reoli trallod ac argyfyngau iechyd meddwl, gyda'r nod yn y pen draw o gefnogi gwydnwch myfyrwyr i wella eu gallu i reoli pwysau, straen a thrallod. Yn gyfan gwbl, cafodd 170 o aelodau staff eu hyfforddi mewn Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl; oherwydd i rai aelodau o staff adael y brifysgol mae gennym 127 o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ar hyn o bryd ar draws y brifysgol. Cafwyd adborth ardderchog gan staff sydd wedi dilyn y rhaglen.

² Socialeyes – rhaglen i gefnogi myfyrwyr sydd ar y sbectrwm awtistig gan roi cyfle iddynt ddysgu sgiliau cymdeithasol newydd a datblygu dealltwriaeth gymdeithasol.

Darpar Fyfywrwr

Mae'r Gwasanaethau Anabledd yn buddsoddi'n helaeth mewn cynllunio ymlaen llaw ar gyfer derbyn myfywrwr y flwyddyn nesaf i sicrhau eu bod yn cael trefniadau cefnogi amserol. Roedd y staff hefyd yn bresennol yn ystod diwrnodau agored y brifysgol a diwrnodau agored ysgolion a chyfarfu'r cynghorwrwr â myfywrwr unigol a'u teuluoedd er mwyn trafod gofynion cefnogaeth.

Ystadegau Lwfans i Fyfywrwr Anabl

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd cael myfywrwr i fanteisio ar y Lwfans i Fyfywrwr Anabl lle bynnag y bo'n bosibl: yn genedlaethol cafodd ³cyfran fwy o'r myfywrwr anabl cymwys hynny sy'n cael Lwfans i Fyfywrwr Anabl radd 2:1 na'r rhai hynny nad ydynt yn cael Lwfans i Fyfywrwr Anabl (Uned Herio Cydraddoldeb, 2016).

Mae'r ffigurau'n dangos fod y brifysgol yn parhau i berfformio'n uwch na'i dangosydd meincnod addasedig, wrth i 9.9% o'i myfywrwr israddedig llawn-amser dderbyn y lwfans i fyfywrwr anabl (7.1% yw'r meincnod addasedig y brifysgol). Mae'r tabl canlynol yn dangos bod Bangor wedi perfformio'n gyson well na'r dangosydd hwn ac yn parhau i wella o flwyddyn i flwyddyn:

Nifer myfywrwr (lwfans i fyfywrwr anabl)	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13	2011/12
Nifer myfywrwr sy'n cael y lwfans i fyfywrwr anabl	747	770	753	733	736
Nifer israddedigion llawn-amser sy'n cael y lwfans i fyfywrwr anabl	*	9.9%	9.7%	9.0%	8.7%
Meincnod addasedig PB	*	7.1%	7.0%	6.5%	5.9%
% israddedigion llawn-amser y Deyrnas Unedig	*	7.0%	6.8%	6.5%	7%

* I'w cyhoeddi gan HESA yn 2016-17

Gweithio gydag Ysgolion Academaidd

Mae'r Gwasanaethau Anabledd yn parhau â'u partneriaeth gydag ysgolion academaidd o ran adnabod a gweithredu addasiadau unigol rhesymol i weithgareddau addysgu, dysgu ac asesu, yn ogystal â rheoli sefyllfaoedd cymhleth.

Erbyn diwedd y flwyddyn academaidd, roedd gan 1455 o fyfywrwr Gynllun Cefnogi Dysgu Personol yn 'weithredol'.

Yn dilyn ymgynghori, cafodd swyddogaeth Tiwtoriaid Anabledd mewn ysgolion ei diweddarau i roi rhagor o bwyslais ar fod yn bwynt cyfeirio mewn perthynas ag arbenigeddau pwnc ac ar alinio addasiadau rhesymol gyda chynllunio cwricwlwm, a dulliau addysgu ac asesu yn eu hysgolion. Mae'n ofynnol bellach bod Tiwtoriaid Anabledd yn aelodau o Bwyllgor Dysgu ac Addysgu eu hysgol i sicrhau arfer cynhwysol a darpariaeth hygyrch.

³ <http://www.ecu.ac.uk/publications/equality-in-higher-education-statistical-report-2016>

Tra cynhelir deialog gyda staff academiaidd a staff cefnogi ar lefel weithredol, mae'r gwasanaeth hefyd yn gweithio'n strategol trwy gyfrwng grwpiau tasg a thrwy lywio cynlluniau strategol y sefydliad. Eleni, bu'r pwyslais ar ddatblygu arfer cynhwysol, yn enwedig o ystyried y newidiadau sydd ar y gweill i gyllid y Lwfans i Fyfirwyr Anabl.

Gweithio ar draws y Sefydliad

Mae'r Gwasanaethau Anabledd yn parhau i hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb o ran anabledd ac i wella hygyrchedd a chynhwysedd trwy:

- Weithio gyda'r Gwasanaethau Technoleg Gwybodaeth wrth ddatblygu ap ar gyfer Cynlluniau Cefnogi Dysgu Personol i gwrdd â gofynion cynhwysiant ehangach a gofynion y gwasanaeth yn wyneb newidiadau cyllidol.
- Llywio polisiau a gweithdrefnau mewn perthynas â darpariaeth i fyfirwyr anabl ledled y sefydliad, gan gynnwys: parhau i ddatblygu'r Cod Ymarfer ar Ddarpariaeth Gynhwysol i Fyfirwyr Anabl; cyfrannu at ddatblygiad y Strategaeth Iechyd Meddwl a chwrdd â thargedau gwasanaeth perthnasol.
- Cyfrannu at y Dystysgrif Addysg Uwch i Raddedigion a hwyluso gweithdy newydd ar Gynlluniau Cefnogi Dysgu Personol ac addasiadau rhesymol i sicrhau bod addysgwyr newydd yn cael eu paratoi'n well i gynnig darpariaeth hygyrch a chynhwysol o'r cychwyn cyntaf.
- Gweithio gyda'r adran Ystadau drwy lywio'r Gofrestr Ceisiadau a Risgiau er mwyn gwneud gwelliannau o ran mynediad corfforol.

Gweithio y tu allan i'r Sefydliad

Er mwyn cynnal trosolwg dros ddatblygiadau perthnasol mewn amgylchedd bywiog, bu angen cysylltu â gwahanol rwydweithiau y tu allan i'r brifysgol, gan gynnwys:

- Grŵp Gogledd Cymru y Lwfans i Fyfirwyr Anabl er mwyn rhwydweithio â budd-ddeiliaid allanol.
- Grŵp Penaethiaid Addysg Uwch y Gymdeithas Genedlaethol i Ymarferwyr Anabledd er mwyn dylanwadu ar ymarfer proffesiynol ar lefel genedlaethol.
- Rhwydwaith Cenedlaethol y Canolfannau Asesu.
- Grŵp Sicrhau Ansawdd y Lwfans i Fyfirwyr Anabl
- AMOSSHE: Y Gymdeithas Gwasanaethau Myfirwyr
- Rhwydwaith Cynghorwyr Iechyd Meddwl Prifysgolion
- Staff Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr, gan gynnwys cysylltu â'r Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a'r Glasoed
- Cysylltu â'r Tîm Gofal Iechyd Sylfaenol
- Grŵp Cyswllt Randstad i rwydweithio gyda darparwyr Cymorthyddion Anfeddygol eraill.

Gwasanaethau Anabledd, Arolwg Myfirwyr

Cafwyd adborth ardderchog oedd yn amlygu'r effaith gadarnhaol a gafodd y Gwasanaethau ar brofiad y myfirwyr yn y brifysgol. Bydd yr adborth yn cyfrannu at ddatblygu'r ddarpariaeth yn y dyfodol.

Caffael a Chynaliadwyedd

Yn ystod blwyddyn ariannol 2015/16 gwnaed gwaith yn diweddarau dogfennau caffael. Mae dogfen newydd ynglŷn â Gweithdrefnau Caffael wedi cael ei drafftio sy'n ei gwneud yn ofynnol i gwblhau Aseiad Risg Cynaliadwy ar gyfer pob tendr dros £25 mil. Mae'r gweithdrefnau newydd hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddefnyddio'r Gronfa Ddata Gwybodaeth am Gymwysterau Cyflenwyr. Teclyn ar gyfer dewis cyflenwyr yw hwn sy'n gofyn cwestiynau penodol mewn perthynas â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth e.e. a oes cwyn yn eu herbyn wedi cael ei chadarnhau yn dilyn ymchwiliad gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae hyn hefyd yn berthnasol i unrhyw isgcontractwyr. Rydym hefyd yn gofyn am dystiolaeth o hyfforddiant cydraddoldeb ar gyfer contractau perthnasol. Mae fersiwn ddrafft y Canllaw Cyflenwr hefyd yn cyfeirio at faterion cydraddoldeb.

Ar gyfer y flwyddyn ariannol a ddaeth i ben yn 2016, cwblhawyd Aseiad Risg Cynaliadwy ar gyfer y Contractau Cyfnod Mesuredig yn yr adran Ystadau. Defnyddiwyd y Gronfa Ddata Gwybodaeth am Gymwysterau Cyflenwyr ar gyfer 5 contract.

Mynediad Corfforol

Gwnaed archwiliad o argaeledd toiledau hygyrch a lle mae gwaith adnewyddu yn digwydd caiff adolygiadau eu cynnal er mwyn gwella'r ddarpariaeth.

Codwyd nifer o faterion yn ymwneud â hygyrchedd yn sgil ymgyrch "Fe Ddywedoch Chi, Fe Wnaethom Ni " ac maent yn cael eu hadolygu gan y Gweithgor Mynediad Corfforol.

Mae rhan helaeth o'r adolygiad o'r ddarpariaeth parcio hygyrch wedi'i chwblhau a'r bwriad yw gweithio gyda Chyngor Gwynedd ar astudiaeth i ddatblygu cynllun rheoli traffig a darparu gwell mynediad.

Amcan 2

Addysg a Phrofiad Rhagorol i Fyfyrrwyr

Strategaeth Profiad Myfyrrwyr

Datblygwyd gwefan Cymuned Gynhwysol Prifysgol Bangor (<https://www.bangor.ac.uk/inclusive-community/index.php.cy>) i dynnu sylw at ymrwymiad y brifysgol i ddatblygu campws diogel a chynhwysol lle mae'r holl fyfyrwyr yn teimlo y gallant gymryd rhan lawn yn y cyfleoedd a ddarperir gan fywyd prifysgol. Mae'r wefan yn cynnwys adran sy'n esbonio ein polisi o Beidio â Goddef Aflonyddwch i Fyfyrrwyr, a'r cymorth sydd ar gael i fyfyrwyr sy'n dyst i aflonyddwch neu wedi cael profiad o hynny. Datblygwyd ffurflen ar-lein sy'n cael ei goruchwylio gan y Pennaeth Cydymffurfio, fel y gellir monitro'n well ddata ar aflonyddu y rhoddwyd gwybod amdano. Yn ogystal, mae'r Pennaeth Cydymffurfio wedi cysylltu gydag asiantaethau allanol fel yr Heddlu, er mwyn cydlynu data ar adroddiadau aflonyddu fel y maent yn effeithio ar ein myfyrrwyr. Mae'r wefan Cymuned Gynhwysol hefyd yn rhan o sicrhau ymagwedd gymunedol gynhwysol i'r Agenda Prevent. Mae'r wefan yn cynnwys cyfeiriad at ddathlu amrywiaeth a chroesawu cymunedau ffydd er mwyn sicrhau bod pob grŵp yn y brifysgol yn teimlo'n rhan o gymuned y campws. Mae'r Cyfarwyddwr Profiad Myfyrrwyr yn aelod o Grŵp Cydlynu Prevent y brifysgol, a gall sicrhau bod gwerthoedd yr agenda cymuned gynhwysol yn rhan o'n dull o weithredu ein hymrwymiaadau dan agenda Prevent.

Mae Undeb y Myfyrrwyr a'r Dirprwy Is-ganghellor dros Addysgu a Dysgu wedi dechrau gweithio ar strategaeth addysgu a dysgu a arweinir gan fyfyrwyr, a fydd yn cynnwys cynlluniau i adolygu cynllun, cyflwyniad a chynnwys y cwricwlwm i sicrhau bod yr elfen gynhwysol yn rhan annatod o'r cwricwlwm.

Er mwyn dangos y flaenoriaeth uchel mae Bangor yn ei rhoi i faterion sy'n ymwneud â chydarddoldeb fel y maent yn effeithio ar fyfyrwyr, rydym wedi cyflwyno rhaglen o siaradwyr allanol ar ran Pwyllgor Gweithredu'r brifysgol, er mwyn sicrhau bod ein diwylliant sefydliadol yn cael ei lywio gan yr arbenigedd allanol gorau. Ym mis Rhagfyr 2015 rhoddodd Dr Rachel Fenton gyflwyniad i'r Pwyllgor Gweithredu ar strategaeth sefydliadol ar gyfer atal trais ar sail rhywedd, ac ymateb i hynny. Mae Dr Fenton yn cyd-arwain yr *Intervention Initiative* sy'n rhaglen a ariennir gan lechyd y Cyhoedd Lloegr ar gyfer atal trais ar sail rhywedd mewn lleoliadau prifysgol. Yn dilyn y cyflwyniad, sefydlodd Bangor grŵp trais ar sail rhywedd, wedi'i gadeirio gan Ddirprwy Is-ganghellor er mwyn symud ymlaen â'n gwaith yn y maes hwn.

Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrrwyr

- **Adroddiad Blynyddol y Gwasanaeth Cynghori**

Ein darpariaeth gyffredinol o wasanaethau i fyfyrwyr ag anawsterau iechyd meddwl, ac o amrywiaeth o gefndiroedd.

Dyma ein nod gweithredol 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 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

Adroddiad cryno o weithgareddau

Mae'r Gwasanaeth Cynghori yn parhau i weithio gyda niferoedd cynyddol o fyfyrwyr sy'n dymuno cael cymorth seicolegol. Yn 2015-16 gwelodd y Gwasanaeth 693 o fyfyrwyr ar gyfer cwnsela unigol. Ar ben hynny daeth 180 i weithdai iCan, 32 arall i grwpiau tymor hirach, a daeth 248 i sesiynau galw-heibio Ymwybyddiaeth Ofalgar dros y flwyddyn. Mae hynny'n golygu cynnydd cyffredinol hyd at o leiaf 10% o'r boblogaeth myfyrwyr yn defnyddio'r Gwasanaeth.

Dros y flwyddyn cynigiwyd 20% yn fwy o apwyntiadau am waith unigol na'r llynedd. Y cyfnodau prysuraf oedd mis Tachwedd ac o gwmpas gwyliau'r Pasg. Y cyfnod aros am apwyntiad cyntaf ar gyfartaledd oedd 3.8 diwrnod gwaith. Gwelwyd 400 o gleientiaid am y tro cyntaf ar y diwrnod y gwnaethant gais am apwyntiad.

Roedd y rhan fwyaf o'r gwaith cynghori unigol yn dymor byr iawn - o'r 693 o gleientiaid, cafodd 234 o gleientiaid un sesiwn yn unig. Dim ond 7 cleient gafodd fwy nag 20 sesiwn. Nifer y sesiynau i bob cleient ar gyfartaledd oedd 5.9.

Mae sgorau canlyniadau clinigol adeg derbyn yn dangos yn glir bod lefelau gofid y cleientiaid ar draws bob parth yn uwch na'r cyfartaleddau cenedlaethol ar draws sefydliadau Addysg Uwch. Parhaodd y Gwasanaeth i gymryd rhan mewn Rhwydwaith Ymchwil i Ymarfer ar draws y Deyrnas Unedig, sydd wedi caniatáu meincnodi gyda gwasanaethau cwnsela prifysgolion eraill ar draws y Deyrnas Unedig.

O ran 'deilliannau clinigol', fe wnaeth 67% o gleientiaid a gwblhaodd fesuriadau deilliant ar ddiwedd eu cynghori ddangos 'gwelliant clinigol/dibynadwy'. Roedd 87.1% o'r rhai a lenwodd holiadur yn fodlon/bodlon iawn â'r gwasanaethau a gynigiwyd, a byddai 90% yn argymhell y gwasanaeth i ffrind. Dangosydd arall o 'fodddhad myfyrwyr' oedd enwebu'r Gwasanaeth Cwnsela, am y bedwaredd flwyddyn yn olynol, i'r Gwobrau Dysgu dan Arweiniad Myfyrwyr a'i gynnwys ar y rhestr fer.

Cynlluniwyd a chyflwynwyd rhaglen gynhwysfawr o weithdai a grwpiau dros y flwyddyn. Mae gan y Gwasanaeth dystiolaeth gynhwysfawr a chadarn ar ansawdd ac effeithiolrwydd y sesiynau iCan. Sgoriodd gweithdai dros 85% da neu dda iawn ar y 6 mesur a 92% da neu dda iawn fel cyfradd gynhwysfawr ar gyfer y sesiynau. Mae'n eglur iawn bod y cyfranwyr yn cael budd sylweddol o'r sesiynau sy'n cael eu cynnig a bod y gweithdai a'r grwpiau yn gyson wedi'u trefnu'n dda, wedi'u hwyluso'n dda ac yn gwneud cyfraniad sylweddol a chynyddol at waith y Gwasanaeth Cwnsela.

O ran amcanion gweithredol, rhoddwyd blaenoriaeth i ddarparu ystod o ddulliau therapiwtig effeithiol i fyfyrwyr mewn ffordd ymatebol a hyblyg, a rhoi cymorth effeithiol i'r rheiny a oedd fwyaf mewn angen.

O ran 'hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau' rydym yn casglu ac yn dadansoddi data demograffig gan ein cleientiaid bob 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'. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth i gynllunio datblygiadau ar gyfer y gwasanaeth yn y dyfodol, er enghraifft, cwmpas grwpiau a gweithdai iCan, (sy'n denu cyfran uwch o fyfyrwyr rhyngwladol a myfyrwyr duon a myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig), ein hamseroedd agor (e.e. i bobl na allant ddod ar adegau eraill), unrhyw anghenion datblygiad proffesiynol parhaus sydd gan y tîm (e.e. gallai hyn fod yn ddatblygiad proffesiynol parhaus ar weithio gyda myfyrwyr trawsrywiol, a rhai ar y sbectrwm awtistig). Yn ogystal, cynhaliodd y gwasanaeth 'Asesiad Effaith Cydraddoldeb' ar ei bolisiau a'i weithdrefnau er mwyn sicrhau nad oedd yr un o'r rhain yn effeithio ar allu unrhyw un o'n cleientiaid / darpar gleientiaid i gael mynediad at y gwasanaeth.

Mae hygyrchedd wedi cael ei wella mewn nifer o ffyrdd. Parhaodd y gwasanaeth i gynnig sesiwn gyda'r nos un noson yr wythnos. Mae cleientiaid hefyd yn cael mynediad at y gwasanaeth drwy gyfrwng y Gymraeg, er mai 6 o fyfyrwyr yn unig a ofynnodd am hyn yn y flwyddyn academaidd hon. Mae'n ymddangos bod y grŵp lleihau straen yn seiliedig ar ymwybyddiaeth ofalgar wedi denu mwy o fyfyrwyr rhyngwladol, fel y gwnaeth y gweithdai iCan. Mae gair o groeso ar ein tudalennau gwe yn egluro bod cynghorwyr yn hapus gweithio â phobl, waeth beth fo'u hoedran, rhywedd (gwirioneddol neu ganfyddedig), tueddiad rhywiol, anabledd, hil, statws priodasol, a chrefydd/cred. Ers 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.

Mae'r Gwasanaeth wedi bod yn ffodus i fod wedi cael digon o adnoddau gan y brifysgol – mae'r gymhareb o gynghorwyr Cyfwerth Amser Llawn fesul pen y boblogaeth myfyrwyr yn iachach nag mewn llawer o sefydliadau addysg uwch eraill ar draws y Deyrnas Unedig. Fodd bynnag, mae'r prinder y ddarpariaeth ar gyfer gofal iechyd meddwl yn y Gwasanaeth GIG lleol (sydd mewn 'mesurau arbennig' ar hyn o bryd) yn golygu y byddai llawer o'r cleientiaid myfyrwyr y mae cynghorwyr yn gweithio gyda nhw, yn derbyn gwasanaethau seicolegol trwy raglen Gwella Mynediad at Therapiau Seicolegol neu wasanaeth arbenigol eilaidd / trydyddol arall pe bai'r brifysgol wedi'i lleoli yn Lloegr. Mae hyn yn cynnwys cyfran o fyfyrwyr sydd ag anghenion cymhleth, heriol, ac a fyddai, mewn byd delfrydol, yn cael cynnig therapi tymor hir trwy gydol eu gradd yn y brifysgol. Mae'r gwasanaeth yn parhau i weld nifer sylweddol o gleientiaid sydd ag anawsterau hirsefydlog mewn nifer o feysydd yn eu bywydau.

Ar adegau, mae 40% o'n holl atgyfeiriadau wedi dod trwy feddygon teulu'r myfyrwyr. Mae yna anhawster gwirioneddol i gael gwasanaethau iechyd meddwl allanol amserol ac addas ar gyfer y myfyrwyr hynny sydd â'r mwyaf o boen meddwl neu sydd fwyaf 'mewn perygl'. Mae aelodau'r tîm yn parhau i ymdrechu'n ddygn i wella'r cysylltiadau gyda'r gwasanaethau iechyd meddwl lleol.

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'r Pennaeth Gwasanaeth wedi cael cyfarfodydd gyda meddygon teulu lleol, nyrsys seiciatrig cymunedol a seiciatryddion

ymgynghorol i drafod ffyrdd y gallwn gydweithio i gefnogi myfyrwyr a allai fod yn mynd drwy 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.

Yn y Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr ac yng nghynlluniau 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 ar ran 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 grŵp rhan-ddeiliaid Bwrdd Rheoli Therapïau Seicolegol Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr.

Rhwydwaith Ymchwil i Ymarfer

Parhaodd y Gwasanaeth i gymryd rhan mewn Rhwydwaith Ymchwil i Ymarfer ar draws y Deyrnas Unedig, sydd wedi caniatáu meincnodi sgoriau gofid a deilliannau 'CCAPS' gyda gwasanaethau cwnsela prifysgolion eraill ar draws y Deyrnas Unedig. Mae iechyd meddwl myfyrwyr wedi cyrraedd newyddion cyhoeddus a dadl seneddol yn y blynyddoedd diwethaf, ac mae'r galw a'r disgwyliadau am wasanaethau cefnogi i fyfyrwyr wedi codi. Mae casglu data yn y Deyrnas Unedig ar iechyd meddwl a lles myfyrwyr yn hollbwysig ar gyfer datblygu gwasanaethau. Ar 3 Mawrth (Diwrnod Iechyd Meddwl Prifysgolion), lansiodd y PRN yr ymchwil ar draws y Deyrnas Unedig ar lefelau gofid myfyrwyr drwy e-bost i bob myfyriwr, i fyfyrwyr ym mhrifysgolion Bangor, Caergrawnt, Sheffield a Keele, mewn ymgais i ddatblygu normau'r Deyrnas Unedig ar wasanaethau iechyd meddwl myfyrwyr. Mae hwn yn rhan o symudiad ehangach sy'n ymdrechu i adeiladu tystiolaeth ymchwil gadarn ar gwrsela a lles myfyrwyr. Mae'r PRN yn parhau i aros am y dadansoddiad data o'r arolwg hwn, ond ymatebodd 159 o fyfyrwyr Bangor i'r e-bost - nifer sydd yn sampl dda at ddibenion yr ymchwil.

Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr

Tasg ychwanegol ar gyfer Pennaeth y Gwasanaeth fu datblygu a chyflwyno'r Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr a chadeirio Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr y brifysgol, sef gweithgor gyda chynrychiolaeth ar draws y brifysgol, ac mae'n cynnwys asiantaethau allanol megis yr heddlu, meddygon teulu a'r tîm iechyd meddwl cymunedol.

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 yn ddogfen weithredol a ddatblygwyd gan y Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr. Mae'r grŵp yn cyfarfod 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 Iechyd Meddwl Myfyrwyr ar gyfer y brifysgol
- Goruchwyllo gweithredu ac adolygu'r strategaeth hon
- Ymgorffori safbwyntiau ehangach ar draws y brifysgol ac o blith budd-ddeiliaid allanol
- Lledaenu'r dulliau gweithredu gorau ym maes iechyd meddwl myfyrwyr
- Casglu a lledaenu gwybodaeth o wasanaethau iechyd meddwl presennol
- 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

Dyma oedd y blaenoriaethau ar gyfer y Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr yn 2015-16:

Parhau ag agwedd gyfannol ar draws y brifysgol tuag at les meddyliol - sy'n anelu at hyrwyddo gwydnwch, adferiad, perchnogaeth a grymuso

- Yn gyfochrog â'r Strategaeth Profiad Myfyrwyr, ymchwilio i ddatblygu gweithgareddau sy'n meithrin gwydnwch a hunandibyniaeth myfyrwyr
- Meithrin agwedd o hyrwyddo iechyd meddwl ledled y brifysgol
- Parhau i ddarparu rhaglen hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i staff ar draws y brifysgol
- Parhau i gasglu data perthnasol sy'n cynorthwyo ein gwybodaeth am salwch meddwl ymysg myfyrwyr, nifer yr achosion a chanlyniadau.
- Annog cyrff myfyrwyr i gymryd rhan mewn digwyddiadau codi ymwybyddiaeth, hyrwyddo iechyd meddwl a chynnig adborth i ddarparwyr gwasanaeth.
- Cefnogi thema UMHAN ar gyfer 2015-16, sef 'adferiad' a chefnogi a hyrwyddo Diwrnod Iechyd Meddwl Prifysgolion 2016.

Roedd canlyniadau'r strategaeth yn cynnwys sefydlu a darparu hyfforddiant cymorth cyntaf iechyd meddwl i staff ar draws y brifysgol, a meithrin gwell cysylltiadau ag Undeb y Myfyrwyr ac asiantaethau allanol. Sefydlwyd tudalennau gwe ar gyfer y Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr, sydd o fewn cyrraedd yr holl fyfyrwyr ac aelodau staff. Ar y cyd ag Undeb y Myfyrwyr, roedd y Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr hefyd yn ymwneud â threfnu'r digwyddiad Diwrnod Iechyd Meddwl Prifysgolion ym mis Mawrth 2016. Digwyddodd hyn ar gampysau ar draws y Deyrnas Unedig ddydd Iau, 3 Mawrth. Bu myfyrwyr a staff o bob rhan o'r brifysgol yn cydweithio i gynnig nifer o weithgareddau ar y diwrnod a oedd yn croesawu pawb. Roedd digwyddiadau ar y diwrnod yn cynnwys sesiwn galw heibio a chynghor drwy'r dydd ar faterion iechyd meddwl, cerddoriaeth fyw a ddarparwyd gan staff a myfyrwyr o'r Ysgol Cerddoriaeth, ymwybyddiaeth ofalgar, a lansio holiadur ymchwil ar draws y Deyrnas Unedig sy'n edrych ar iechyd meddwl myfyrwyr. Fe wnaeth Ruby Wax, sy'n adnabyddus am ei hymgyrchoedd i godi ymwybyddiaeth ynghylch iechyd meddwl ac ymwybyddiaeth ofalgar, ymweld â'r project celf rhyngweithiol i fyfyrwyr yn Pontio - 'Hwn ydi fy mydysawd i'. Cafodd hyn ei hwyluso gan Gail Corrin, therapydd celf allanol, a chafodd ei ariannu gan Gronfa Bangor.

Y Swyddfa 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.

Cydllynir y gefnogaeth i fyfyrwyr rhyngwladol trwy'r Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol, a'i chylch gwaith yw sicrhau bod myfyrwyr rhyngwladol a'u teuluoedd yn elwa ar yr un cyfleoedd â myfyrwyr cartref/o'r Deyrnas Unedig, 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 bwriadu cyflwyno myfyrwyr rhyngwladol i'r gymuned fyfyrwyr ehangach a diwylliant Cymru.

Adborth:

Er mwyn llywio gwaith y Ganolfan Addysg Ryngwladol, cynhaliwyd tri arolwg yn ystod 2015/16 i fesur barn myfyrwyr am y canlynol:

- Rhaglen gymdeithasol haf y Ganolfan Iaith Saesneg i Fyfyrwyr Tramor
- Profiad o'r broses dderbyn/cyrraedd
- Rhaglen deithiau a digwyddiadau blynyddol

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.

Yn ogystal, cynhyrchwyd cylchlythyr misol a chafodd ei e-bostio at bob myfyriwr rhyngwladol. Rhoddodd hwn fanylion am wahanol ddigwyddiadau yn y brifysgol a'r tu allan – gan sicrhau mynediad cyfartal drwy hynny. Ychwanegwyd at y cylchlythyr gan ddatblygiadau pellach yn ein cyfathrebu ar y cyfryngau cymdeithasol i fyfyrwyr.

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 2015/16, roedd y cynlluniau yn cynnwys:

- Rhaglen gymdeithasol flynyddol ac Wythnos Groeso (y ddau ym mis Medi ac Ionawr)
- Y Gystadleuaeth Her Diwylliant: Roedd hon yn rhoi cyfle i fyfyrwyr o wahanol genhedloedd gystadlu â'i gilydd mewn cwis ar ddiwylliant. Enillodd y tîm buddugol daith 14 diwrnod i Tsieina. Y nod oedd hwyluso'r ddealltwriaeth o'r amrywiaeth o ddiwyllianau oddi mewn i gorff y myfyrwyr, ac roedd y digwyddiad felly'n agored i'r holl fyfyrwyr - nid yn unig y rhai rhyngwladol.
- Datblygwyd rhaglen gymdeithasol haf y Ganolfan Iaith Saesneg i Fyfyrwyr Tramor ymhellach, gyda chymorth myfyriwr ar interniaeth. Cafodd mwy o wirfoddolwyr ymysg y myfyrwyr eu recriwtio i gynorthwyo gyda'r rhaglen a bu hynny ynddo'i 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 diwyllianau
 - Cynllun Llysgenhadon Myfyrwyr Rhyngwladol. Cafodd y cynllun ei wella ymhellach gyda mwy o fyfyrwyr yn cael eu penodi o nifer fwy o wledydd. Roedd hyn yn gwella'r gefnogaeth sydd ar gael i rychwant ehangach o genhedloedd.
- Cymerodd y Ganolfan Addysg Ryngwladol ran hefyd yn y canlynol:
 - Grŵp y Gweithgor Cymuned Gynhwysol
 - Sesiynau datblygu staff - hyfforddiant ar ryngwladoli a hyfforddiant i wardeiniaid
 - Gweithdai Gyfaoedd 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 mannau 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 mannau o ddiddordeb â'r myfyrwyr o'r Deyrnas Unedig.

Cefnogaeth Lles:

Darparodd Gwasanaeth Lles Rhyngwladol y Ganolfan Addysg Rhyngwladol 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.

Cronfa Galedi:

Cafodd cronfa'r brifysgol i gefnogi myfyrwyr mewn argyfwng ariannol ei hymestyn i fyfyrwyr rhyngwladol. Roedd hyn yn galluogi cydraddoldeb mynediad ac yn cefnogi nifer o fyfyrwyr rhyngwladol a oedd yn wynebu anawsterau ariannol.

Gweithio gyda Myfyrwyr:

Parhaodd y gwasanaeth i weithio'n agos ag Undeb y Myfyrwyr, er enghraifft, i gynyddu adborth myfyrwyr i wella mynediad i glybiau a chymdeithasau Undeb y Myfyrwyr.

Gweithio ar draws y Brifysgol:

Mae cynrychiolydd o'r Swyddfa Cefnogi Myfyrwyr Rhyngwladol ar nifer o grwpiau tasg y brifysgol sy'n ymdrin â materion cydraddoldeb. Mae felly yn cynrychioli myfyrwyr rhyngwladol yn y fforymau hyn, er mwyn sicrhau cyfle cyfartal.

Undeb y Myfyrwyr

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn un o werthoedd craidd myfyrwyr yn gyffredinol ac yn un o werthoedd craidd Undeb Myfyrwyr Prifysgol Bangor fel sefydliad. Mae llawer iawn o waith wedi cael ei wneud a'i ddatblygu yn ystod y flwyddyn i hyrwyddo a datblygu'r agenda cydraddoldeb:

Wrth wraidd proses gwneud penderfyniadau'r undeb a'r brifysgol

Mae gennym nifer o swyddi rhyddid etholedig sy'n eistedd ar ein pwyllgorau democrataidd. Mae'r swyddi hyn yn dylanwadu ar drafodaeth a pholisi yn yr undeb ac yn sicrhau ein bod yn cynrychioli'r holl fyfyrwyr ar draws y brifysgol ac yn gwrando ar eu lleisiau. Mae nifer o'n cynrychiolwyr rhyddid yn eistedd ar Grŵp Cymuned Gynhwysol Prifysgol Bangor, y Gweithgor Mynediad Corfforol, Gweithgor Anabledd a Grŵp Strategaeth Iechyd Meddwl ac maent yn gweithio'n agos â'r Gwasanaethau Myfyrwyr i sicrhau bod anghenion a dymuniadau myfyrwyr yn cael eu gweithredu. Mae gennym hefyd nifer fawr o fyfyrwyr a

etholir fel Cynadleddwyr Rhyddid Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr sy'n mynd i wahanol ddigwyddiadau a chynadleddau drwy gydol y flwyddyn i fynd ati i gynrychioli llais y myfyrwyr o grwpiau rhyddid amrywiol. Eleni fe wnaethom hefyd ethol ein Cynrychiolydd Myfyrwyr Traws cyntaf erioed.

Undeb Myfyrwyr Arobryn

Ym Mawrth 2016 cawsom wobwr Undeb y Flwyddyn Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr ym maes 'Ymgyrchu dros Fyfywyr Anabl' am ein gwaith ar hygyrchedd ar draws y brifysgol, a daethom yn fuddugol yng Ngwobr Amrywiaeth Cymru Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr am ein gwaith mewn perthynas â chynnwys y brifysgol a'r myfyrwyr i amrywio'r cwricwlwm a datblygu llais myfyrwyr.

Gweithio mewn Partneriaeth ar Iechyd Meddwl

Rydym yn gweithio'n agos iawn gyda Phrifysgol Bangor a bu i ni weithio eleni gyda'r Gwasanaethau Myfyrwyr ar Ddiwrnod Iechyd Meddwl y brifysgol a oedd yn hynod lwyddiannus, gan barhau i gefnogi'r gwaith o gyflwyno'r sesiynau galw heibio iechyd meddwl yn yr undeb, a chyfrannu at Strategaeth Iechyd Meddwl newydd y brifysgol. Mae'r undeb a'r brifysgol wedi llofnodi'r addewid 'Amser Newid', ac rydym yn parhau i weithio i sicrhau bod y ffordd o ymdrin ag iechyd meddwl yn un heb stigma ac yn cael ei chynnwys ymhob maes gwaith. Mae nifer o staff a swyddogion yr undeb hefyd wedi derbyn Hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i sicrhau bod ein cefnogaeth wedi ei strwythuro'n addas ac yn briodol. Eleni rydym hefyd wedi creu partneriaeth â mudiad Cŵn Tywys Cymru i gyflwyno 'Ystafell Ymdawelu â Cŵn' i leddfu straen myfyrwyr a hyrwyddo ffyrdd eraill o ymdrin â hwyliau isel a phryder.

Cyfleoedd dan Arweiniad Myfyrwyr

Dros y flwyddyn ddiwethaf rydym wedi cydweithio'n agos gyda myfyrwyr i ddatblygu a lansio cyfleoedd chwaraeon i'r anabl. Mae ein cynllun 'Marchogaeth ar gyfer yr Anabl' yn mynd o nerth i nerth, ac rydym yn cefnogi nifer o fyfyrwyr i gymryd rhan mewn 'Pêl-fasged Cadair Olwyn' yn wythnosol. Rydym yn parhau i gydweithio'n agos â'n Cymdeithas LHDTTC + i sicrhau eu bod yn cael mynediad at y cymorth a'r ddarpariaeth berthnasol er mwyn galluogi'r gymuned myfyrwyr i gael mynediad at gefnogaeth gan gyfoedion a chyfleoedd i gymdeithasu a rhyngweithio. Mae Capterniaid a Thrysoryddion pob clwb a chymdeithas hefyd yn cael hyfforddiant sensitifrydd i sicrhau bod pawb yn cael eu cynnwys. Yn ogystal, bu i ni hefyd weithio gyda Undeb Cenedlaethol Myfyrwyr Cymru i sefydlu gorymdaith 'Adennill y Nos' ym Mangor i godi ymwybyddiaeth o drais ar sail rhywedd a materion yn ymwneud â diogelwch.

Ymgyrchu dros Newid

Gan weithio gyda'r Cynrychiolydd Myfyrwyr Traws, rydym wedi llwyddo i sicrhau newidiadau yng nghyswllt toiledau niwtral o ran rhywedd ar y campws, a Pholisi Hunaniaeth o ran Rhywedd newydd y brifysgol. Mewn partneriaeth â Chwaraeon Prifysgol Bangor rydym ni hefyd wedi gweithio gyda chapterniaid ein clybiau unwaith eto i ymgorffori 'Allan mewn Chwaraeon' ac mae pob tîm wedi llofnodi'r siarter ac roedd pob tîm yn gwisgo carrai'r enfys yn y gystadleuaeth *Varsity* eleni gydag Aberystwyth. Yn ogystal â hyn, darn mawr o waith i'r undeb eleni oedd 'Manifesto ar gyfer Newid Etholiadau'r Cynulliad' a ddefnyddiodd adborth uniongyrchol gan fyfyrwyr i alw ar y Cynulliad i ddarparu mynediad traws llawn at ofal iechyd ac addysg. Fel rhan o'n gwaith yng nghyswllt Etholiadau'r Cynulliad rydym hefyd wedi gweithio gyda'r elusen Chwarae Teg i gynnal cyfarfod etholiadol yn ymwneud yn unswydd â materion menywod.

Symud ymlaen

Daeth ein strategaeth bresennol i ben yn 2016, a thrwy gydol y flwyddyn rydym wedi bod yn siarad â myfyrwyr i geisio deall eu hanghenion, dymuniadau a dyheadau o ran eu hundeb a'u prifysgol. Rydym wedi sefydlu grwpiau ffocws penodedig â myfyrwyr o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig, myfyrwyr LHDTC + a myfyrwyr benywaidd i ddeall yn uniongyrchol unrhyw bryderon a beirniadaeth am yr undeb a'n gwaith. Roedd hwn yn ymarfer hynod o lwyddiannus ac mae ein strategaeth newydd wedi ei chynllunio i fod mor gynhwysol ac mor hygyrch â phosibl.

Amcan 3

Cryfhau Llwyddiant Ymchwil

Athena SWAN

Datblygiad arwyddocaol eleni oedd penodi Rheolwr Cytundebau Ymchwil Athena SWAN (Dr Alison Wiggett) sy'n gyfrifol am ddatblygu'r ddwy agenda yma yn y brifysgol.

O ran gwobrau Athena SWAN, gwelwyd cynnydd sylweddol yn nifer yr ysgolion ar draws y brifysgol. Bu i Ysgol yr Amgylchedd, Adnoddau Naturiol a Daearyddiaeth a'r Ysgol Seicoleg gael gwobrau efydd Athena SWAN. Yn ogystal, cyflwynodd y Coleg Gwyddorau Gofal Iechyd gais am wobwr efydd yn rownd Tachwedd 2016. Mae'r Ysgol Gwyddorau Eigion wedi creu tîm hunanasesu, ac maent yn gweithio ar eu cais ar gyfer rownd cyflwyniadau Ebrill 2017.

Er mwyn codi ymwybyddiaeth am bolisiâu cyfeillgar i'r teulu Prifysgol Bangor, mae staff o'r Adran Adnoddau Dynol a Gwasanaethau Iechyd a Diogelwch wedi cynnal cyfres o gyflwyniadau ar bolisiâu cefnogi gweithwyr y brifysgol ar gyfer yr holl staff ar draws y campws. Hefyd, sefydlwyd cynllun Rhwydweithio i Rieni i gefnogi rhieni a darpar-rieni ar draws y brifysgol.

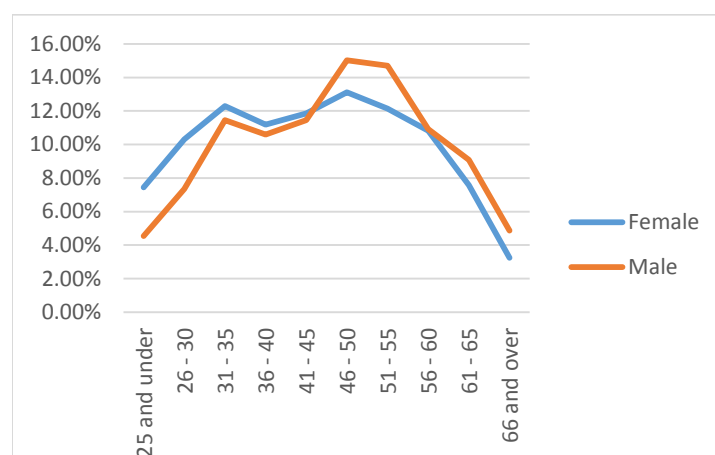
I gydnabod y gwaith mae'r brifysgol wedi ei wneud ym maes cydraddoldeb rhywiol, enillodd Prifysgol Bangor wobwr 'Cyflogwr y Flwyddyn' (sector cyhoeddus) yn nigwyddiad 'Womenspire' Chwarae Teg a gynhaliwyd yng Nghaerdydd ym mis Ebrill 2016.

PROFFIL STAFF PRIFYSGOL BANGOR AR 31 MAWRTH 2016

Proffil Rhyw

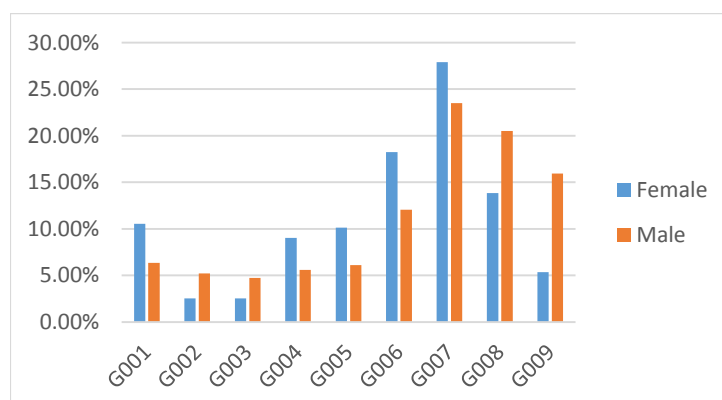
Rhyw ac Oedran

Age group	Female	Male	Grand Total
25 and under	7.44%	4.54%	6.26%
26 - 30	10.31%	7.35%	9.11%
31 - 35	12.30%	11.46%	11.96%
36 - 40	11.19%	10.59%	10.95%
41 - 45	11.86%	11.46%	11.70%
46 - 50	13.11%	15.03%	13.89%
51 - 55	12.15%	14.70%	13.18%
56 - 60	10.82%	10.92%	10.86%
61 - 65	7.58%	9.08%	8.19%
66 and over	3.24%	4.86%	3.90%
Grand Total	100.00%	100.00%	100.00%



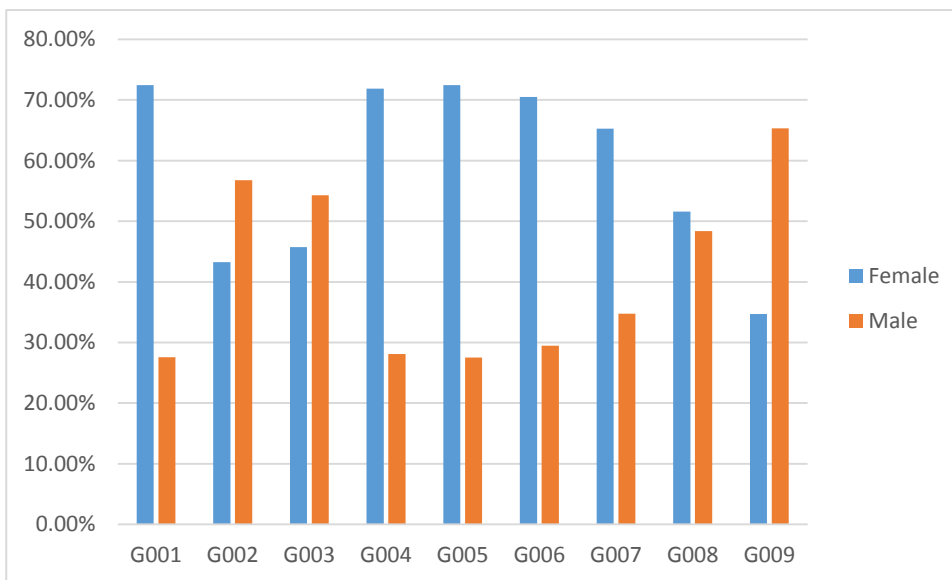
Rhyw a Graddau (ar draws y graddau i gyd):

Grade	Female	Male	Grand Total
G001	10.53%	6.34%	8.91%
G002	2.51%	5.22%	3.56%
G003	2.51%	4.73%	3.37%
G004	9.03%	5.60%	7.70%
G005	10.13%	6.09%	8.57%
G006	18.22%	12.06%	15.84%
G007	27.89%	23.51%	26.19%
G008	13.83%	20.52%	16.42%
G009	5.34%	15.92%	9.44%
Grand Total	100.00%	100.00%	100.00%



Rhyw a Graddau (trwy'r graddau)

Row Labels	Female	Male	Grand Total
G001	72.43%	27.57%	100.00%
G002	43.24%	56.76%	100.00%
G003	45.71%	54.29%	100.00%
G004	71.88%	28.13%	100.00%
G005	72.47%	27.53%	100.00%
G006	70.52%	29.48%	100.00%
G007	65.26%	34.74%	100.00%
G008	51.61%	48.39%	100.00%
G009	34.69%	65.31%	100.00%
Grand Total	61.29%	38.71%	100.00%

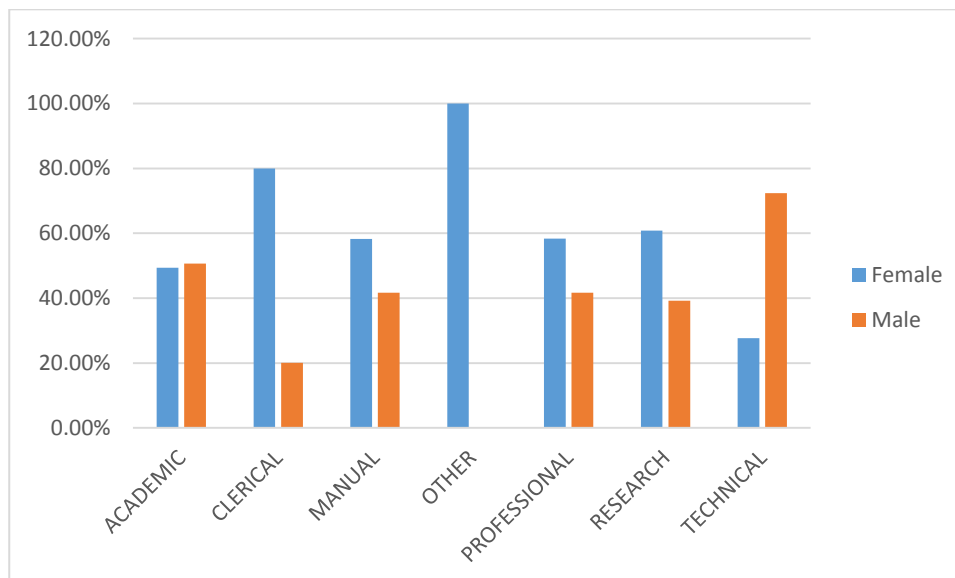


Rhyw a Staff Academaidd Uwch

Grade	Female	Male	Grand Total
CA5	18.18%	81.82%	100.00%
G000	69.23%	30.77%	100.00%
PROF	23.00%	77.00%	100.00%
Grand Total	27.42%	72.58%	100.00%

Rhyw a Categori Swydd

Category	Female	Male	Grand Total
ACADEMIC	49.37%	50.63%	100.00%
CLERICAL	79.96%	20.04%	100.00%
MANUAL	58.28%	41.72%	100.00%
OTHER	100.00%	0.00%	100.00%
PROFESSIONAL	58.36%	41.64%	100.00%
RESEARCH	60.82%	39.18%	100.00%
TECHNICAL	27.62%	72.38%	100.00%
Grand Total	59.48%	40.52%	100.00%

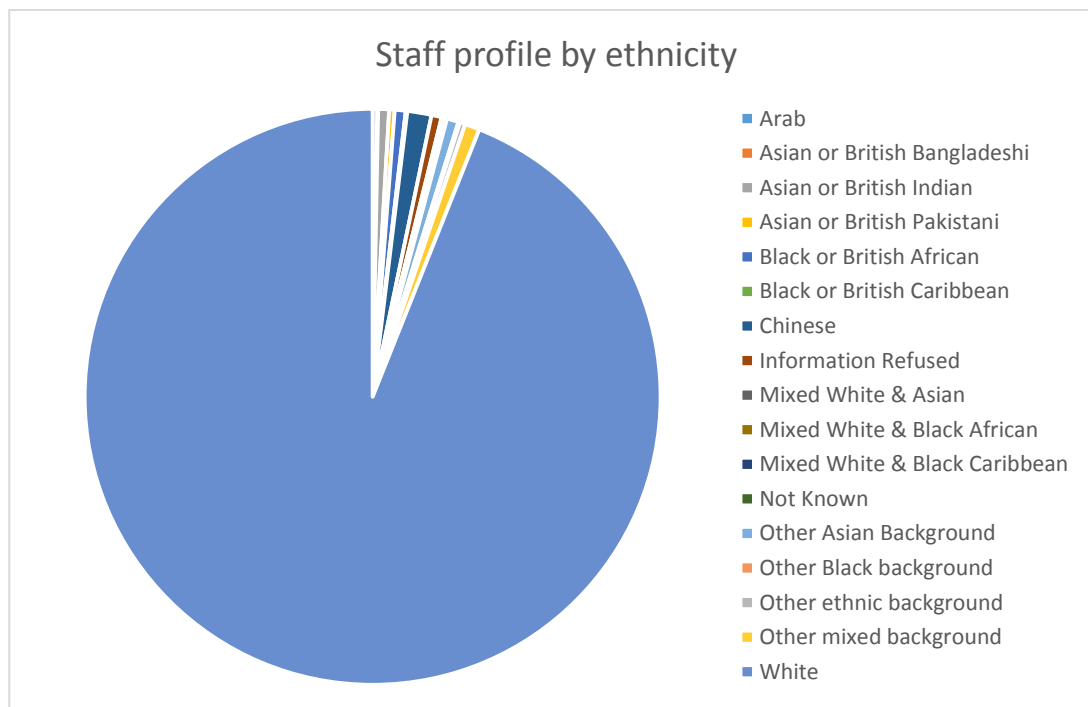


Rhyw a Math o Gyflogaeth

Contract Type	Female	Male	Grand Total
Perm FT	36.08%	56.32%	44.28%
Perm PT	31.66%	15.57%	25.14%
Temp FT	13.48%	12.32%	13.01%
Temp PT	18.78%	15.78%	17.56%
Grand Total	100.00%	100.00%	100.00%

Proffil Staff Trwy Grwp Ethnigrwydd

Ethnicity	% of staff
Arab	0.26%
Asian or British Bangladeshi	0.04%
Asian or British Indian	0.61%
Asian or British Pakistani	0.31%
Black or British African	0.61%
Black or British Caribbean	0.09%
Chinese	1.36%
Information Refused	0.57%
Mixed White & Asian	0.04%
Mixed White & Black African	0.04%
Mixed White & Black Caribbean	0.04%
Not Known	0.18%
Other Asian Background	0.66%
Other Black background	0.09%
Other ethnic background	0.31%
Other mixed background	0.83%
White	93.96%
Grand Total	100.00%



Ethnigrwydd a Math o Gyflogaeth

Contract type	BME	White	Grand Total
Perm FT	2.03%	42.76%	44.79%
Perm PT	0.53%	24.10%	24.62%
Temp FT	1.37%	12.09%	13.46%
Temp PT	1.41%	15.71%	17.12%
Grand Total	5.34%	94.66%	100.00%

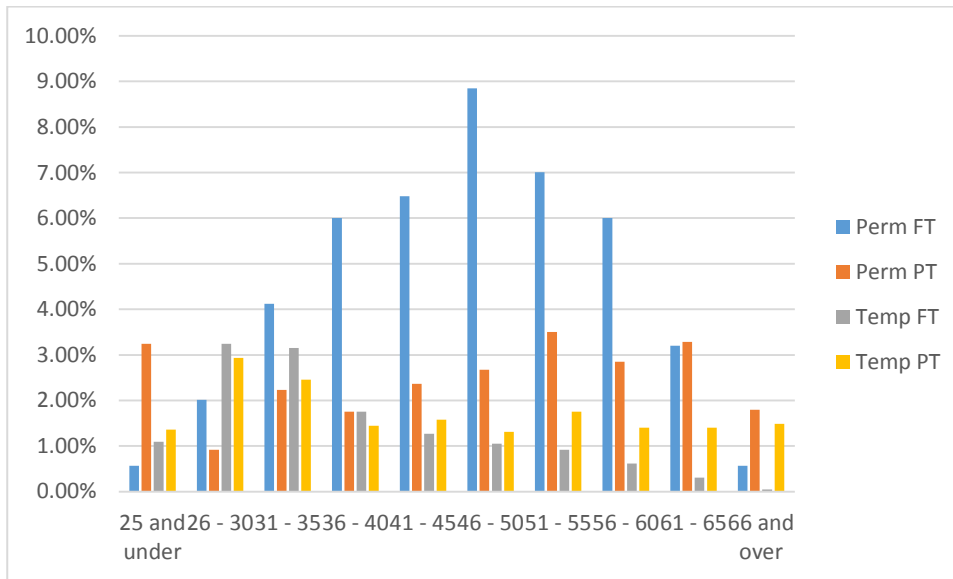
Cenedligrwydd

Nationality group	% of staff
EU	7.58%
Not Known	0.09%
Rest of World	4.91%
UK	87.43%
Grand Total	100.00%

Proffil Oedran Staff

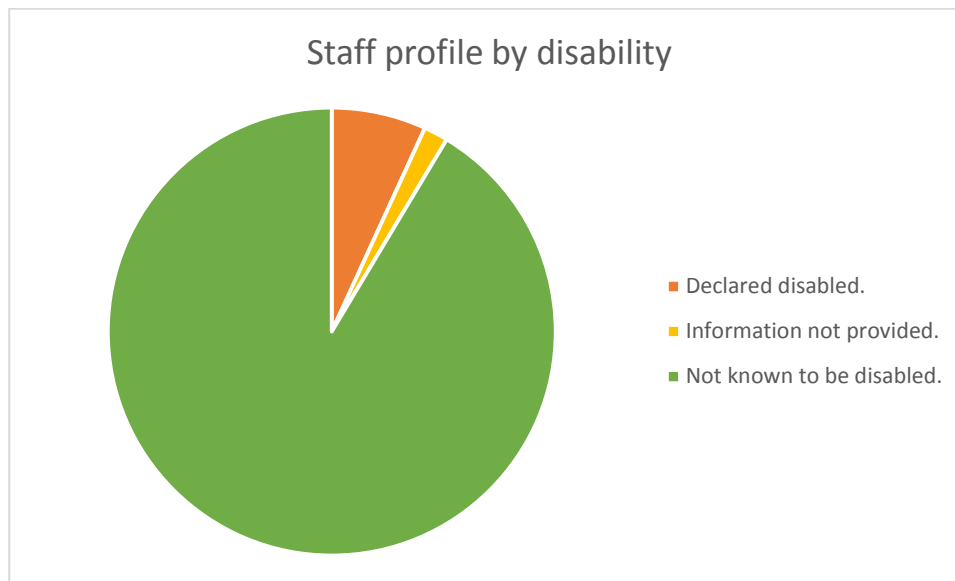
Oedran a Math o Gyflogaeth

Age	Perm FT	Perm PT	Temp FT	Temp PT	Grand Total
25 and under	0.57%	3.24%	1.10%	1.36%	6.26%
26 - 30	2.01%	0.92%	3.24%	2.93%	9.11%
31 - 35	4.12%	2.23%	3.15%	2.45%	11.96%
36 - 40	6.00%	1.75%	1.75%	1.45%	10.95%
41 - 45	6.48%	2.37%	1.27%	1.58%	11.70%
46 - 50	8.85%	2.67%	1.05%	1.31%	13.89%
51 - 55	7.01%	3.50%	0.92%	1.75%	13.18%
56 - 60	6.00%	2.85%	0.61%	1.40%	10.86%
61 - 65	3.20%	3.29%	0.31%	1.40%	8.19%
66 and over	0.57%	1.80%	0.04%	1.49%	3.90%
Grand Total	44.81%	24.62%	13.45%	17.13%	100.00%



Proffil Anabledd Staff

Category	% of staff
Declared disabled.	6.83%
Information not provided.	1.75%
Not known to be disabled.	91.41%
Grand Total	100.00%



Disability by role category

Category	ACADEMIC	CLERICAL	MANUAL	PROFESSIONAL	RESEARCH	TECHNICAL	Grand Total
Declared disabled.	5.01%	8.43%	7.10%	6.94%	7.46%	8.57%	6.84%
Information not provided.	1.53%	0.94%	3.85%	0.63%	2.61%	1.90%	1.75%
Not known to be disabled.	93.46%	90.64%	89.05%	92.43%	89.93%	89.52%	91.41%
Grand Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

PRIFYSGOL BANGOR – PROFFIL LEFEL UWCH Y MYFYRWYR

Seilir yr holl ddata myfyrwyr canlynol ar ddatganiad Ystadegau Addysg Uwch 2015 – 2016, myfyrwyr sy'n hanu o'r Deyrnas Unedig.

Disability Status	
Disability Declared	16%
No Disability Declared	84%

Gender	
Female	56.5%
Male	43.5%

Ethnic Group	
White	77.5%
Asian	10.9%
Black	3.8%
Information Refused	0.5%
Mixed / Other	4.4%
Not Known	2.9%

Proportion of Students by Disability Status, Mode of Study and Level of Study

Disability Status	Full-Time					Part-Time					Grand Total
	Undergraduate	Sub-Degree	Postgraduate Taught	Postgraduate Research	Non-Graduating	Undergraduate	Sub-Degree	Postgraduate Research	Postgraduate Taught	Non-Graduating	
Disability Declared	18.8%	13.2%	7.5%	7.4%	2.9%	24.8%	21.7%	11.2%	8.0%	5.1%	16.0%
No Disability Declared	81.2%	86.8%	92.5%	92.6%	97.1%	75.2%	78.3%	88.8%	92.0%	94.9%	84.0%

Proportion of Students by Gender, Mode of Study and Level of Study

Gender	Full-Time					Part-Time					Grand Total
	Undergraduate	Sub Degree	Postgraduate Taught	Postgraduate Research	Non-Graduating	Undergraduate	Sub Degree	Postgraduate Taught	Postgraduate Research	Non-Graduating	
Male	44.3%	52.8%	45.7%	46.3%	37.5%	47.1%	31.2%	45.6%	57.0%	11.4%	43.5%
Female	55.7%	47.2%	54.3%	53.7%	62.5%	52.9%	68.8%	54.4%	43.0%	88.6%	56.5%

Number of Leavers by Reasons for Leaving & Gender

SEXID	Successful completion of course	Completion of course - result unknown	Transferred to another institution	Academic Failure	Financial	Gone into employment	Health	Other	Unknown	Total
Male	1068	2	2	45	1		5	103	120	1343
Female	1498	10	11	19	2	1	1	101	120	1753
	2566	12	13	64	3	1	6	204	240	3100

Proportion of Leavers by Reasons for Leaving & Gender

SEXID	Successful completion of course	Completion of course - result unknown	Transferred to another institution	Academic Failure	Financial	Gone into employment	Health	Other	Unknown
Male	41.6%	16.7%	15.4%	70.3%	33.3%	0.0%	83.3%	50.5%	50.0%
Female	58.4%	83.3%	84.6%	29.7%	66.7%	100.0%	16.7%	49.5%	50.0%

Number of Students by mode of Study and Level of Study – Ethnicity

Ethnic Group	Full-Time					Part-Time				
	Undergraduate	Sub-Degree	Postgraduate Taught	Postgraduate Research	Non-Graduating	Undergraduate	Sub-Degree	Postgraduate Taught	Postgraduate Research	Non-Graduating
White	6194	50	471	250	36	186	167	501	98	288
Asian	637		376	79	18	6	1	41	2	2
Black	109	1	52	14	3	4		219	2	1
Information Refused	35		5	2	1		1	6		
Mixed / Other	266	1	95	43	19	4	1	29	4	1
Not Known	216	1	3	5	27	6	19	5	1	24
	7457	53	1002	393	104	206	189	801	107	316

Proportion of Degree Classifications Awarded by disability

Disability Status	Degree Classification - Headcount				
	First	2:1	2:2	Third	Unclassified
Disability Declared	17.3%	16.0%	20.6%	19.3%	14.3%
No Disability Declared	82.7%	84.0%	79.4%	80.7%	85.7%

Proportion of Degree Classifications Awarded by Gender

Gender	Degree Classification - Headcount				
	First	2:1	2:2	Third	Unclassified
Male	40.5%	43.1%	49.5%	55.0%	71.4%
Female	59.5%	56.9%	50.5%	45.0%	28.6%

Proportion of Degree Classifications Awarded by Ethnicity

Ethnic Group	Degree Classification - Headcount				
	First	2:1	2:2	Third	Unclassified
White	83.4%	79.1%	78.2%	67.0%	57.1%
Asian	8.8%	10.8%	11.8%	20.2%	42.9%
Black	1.0%	2.0%	1.2%	0.0%	0.0%
Information Refused	0.2%	0.2%	0.4%	0.0%	0.0%
Mixed / Other	2.4%	3.1%	4.1%	8.3%	0.0%
Not Known	4.1%	4.9%	4.3%	4.6%	0.0%

Number and Proportion of Leavers by Reasons for Leaving and Disability

Total	Successful completion of course	Completion of course - result unknown	Transferred to another institution	Academic Failure	Financial	Gone into employment	Health	Other	Unknown	Total
14.70%	406	1	1	13			1	36	51	509
85.30%	2160	11	12	51	3	1	5	168	189	2600
	2566	12	13	64	3	1	6	204	240	3109

Disability Status	Successful completion of course	Completion of course - result unknown	Transferred to another institution	Academic Failure	Financial	Gone into employment	Health	Other	Unknown	Total
Disability Declared	15.8%	8.3%	7.7%	20.3%	0.0%	0.0%	16.7%	17.6%	21.3%	16.4%
No Disability Declared	84.2%	91.7%	92.3%	79.7%	100.0%	100.0%	83.3%	82.4%	78.8%	83.6%

Number and Proportion of Leavers by Reasons for Leaving and Gender

SEXID	Successful completion of course	Completion of course - result unknown	Transferred to another institution	Academic Failure	Financial	Gone into employment	Health	Other	Unknown	Total
Male	1068	2	2	45	1		5	103	120	1346
Female	1498	10	11	19	2	1	1	101	120	1763
	2566	12	13	64	3	1	6	204	240	3109

SEXID	Successful completion of course	Completion of course - result unknown	Transferred to another institution	Academic Failure	Financial	Gone into employment	Health	Other	Unknown	Total
Male	41.6%	16.7%	15.4%	70.3%	33.3%	0.0%	83.3 %	50.5 %	50.0%	43.3 %
Female	58.4%	83.3%	84.6%	29.7%	66.7%	100.0%	16.7 %	49.5 %	50.0%	56.7 %

Number and Proportion of Leavers by Reasons for Leaving and Ethnicity

Ethnic Group	Successful completion of course	Completion of course - result unknown	Transferred to another institution	Academic Failure	Financial	Gone into employment	Health	Other	Unknown	Total
White	2036	7	10	50	1	1	5	173	208	2491
Asian	246	3	1	10	1		1	17	7	286
Black	55		1	1	1		2		4	64
Information Refused	7						1		2	10
Mixed / Other	88	1	1	2			8		7	107
Not Known	134	1		1			3		12	151
	2566	12	13	64	3	1	20	190	240	3109

Ethnic Group	Successful completion of course	Completion of course - result unknown	Transferred to another institution	Academic Failure	Financial	Gone into employment	Health	Other	Unknown	Total
White	79.3%	58.3%	76.9%	78.1%	33.3%	100.0%	25.0%	91.1%	86.7%	80.1%
Asian	9.6%	25.0%	7.7%	15.6%	33.3%	0.0%	5.0%	8.9%	2.9%	9.2%
Black	2.1%	0.0%	7.7%	1.6%	33.3%	0.0%	10.0%	0.0%	1.7%	2.1%
Information Refused	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.8%	0.3%
Mixed / Other	3.4%	8.3%	7.7%	3.1%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	2.9%	3.4%
Not Known	5.2%	8.3%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	15.0%	0.0%	5.0%	4.9%