







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

### **1.1 Cyfathrebu Gwerthoedd Craidd**

#### **Adroddiad Cydraddoldeb Undeb Myfyrwyr Bangor 2013/14**

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

#### **Amser i Newid**

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

#### **Mynediad a llwyddiant mewn addysg uwch i bobl LHDTTC+**

Roedd Undeb Myfyrwyr Bangor yn llwyddiannus yn ei chais i fod yn bartner Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr (NUS) i ymchwilio i <sup>1</sup> mynediad a llwyddiant myfyrwyr LHDTTC+ mewn addysg uwch, a ddefnyddiwyd fel rhan o adroddiad

Dyma'r tro cyntaf i Undeb Myfyrwyr Bangor gymryd rhan mewn ymchwil cenedlaethol ac mae'r ymchwil wedi arwain at lawer o drafodaeth yn sgil cyhoeddi'r adroddiad. Defnyddiwyd data o arolygon a grwpiau ffocws yn y maes hwn fel sail i lunio ail ddatganiad myfyriwr blynyddol yr UM.

#### **Allan mewn Chwaraeon**

Mae Undeb y Myfyrwyr wedi datblygu strategaeth ac mae Cyfarwyddwr Profiad Myfyrwyr y brifysgol, senedd Undeb y Myfyrwyr ac Undod Bangor wedi cymeradwyo'r strategaeth.<sup>2</sup> Mae'r trafodaethau wedi arwain at gyhoeddusrwydd a bydd y gwaith yn canolbwyntio ar godi ymwybyddiaeth ymhlith clybiau yn y flwyddyn i ddod, yn enwedig yn ystod Varsity<sup>3</sup>. Bydd hyn yn lleihau rhwystrau i gyfranogiad mewn chwaraeon ac yn codi ymwybyddiaeth o'r rhwystrau sy'n bodoli i fyfyrwyr sy'n cymryd rhan mewn

---

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

2 Undod yw cymdeithas LHDTTC+ Prifysgol Bangor.

3 Cystadleuaeth chwaraeon flynyddol gyda Phrifysgol Aberystwyth yw Varsity

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

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

### Hyfforddiant cydraddoldeb

Mae'r brifysgol wedi nodi bod hyfforddiant staff priodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ddull pwysig ac effeithiol o feithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau, gan ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal. Mae'r Tîm Datblygu Staff wedi llunio rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb i ddiwallu anghenion grwpiau staff penodol.

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

1. Cyflwynodd dau ymgynghorwr iechyd meddwl o Wasanaethau Myfyrwyr hyfforddiant ar gymorth cyntaf iechyd meddwl. Bydd hyn yn parhau yn 2014/15. Hyd yma, mae 55 aelod staff wedi cymryd rhan mewn rhaglen hyfforddi dros ddau ddiwrnod, gan gynnwys yr holl wardeiniaid myfyrwyr a'r Staff Diogelwch.
2. Lansiodd rhaglen o weithdai gwydnwch emosiynol wedi eu hanelu at gefnogi staff a allai fod mewn perygl o ddioddef o straen yn gynnar yn 2014. Roedd y rhaglen yn llwyddiannus a chaiff y ddarpariaeth ei hadolygu ar hyn o bryd.
3. Hyd yma, mae dros 1,000 o aelodau staff wedi cwblhau rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein y brifysgol yn llwyddiannus. Ers 2010, caiff yr holl staff newydd eu cofrestru'n awtomatig ar y rhaglen. Yn ystod 2013-2014 gwnaed ymdrechion i sicrhau bod pob aelod o Bwyllgor Gweithredu'r brifysgol, grwpiau tasg perthnasol, penaethiaid colegau ac adrannau a chadeirydd ac aelodau pob panel recriwtio a dethol wedi cwblhau'r hyfforddiant ar-lein yn llwyddiannus.
4. Caiff rhaglenni penodol eu datblygu'n barhaus i ddiwallu anghenion grwpiau staff penodol, er enghraifft staff arlwy, staff diogelwch, wardeiniaid myfyrwyr, swyddogion sabothol Undeb y Myfyrwyr, staff sy'n gweithio gyda myfyrwyr rhyngwladol a staff sy'n asesu effaith cydraddoldeb. Yn ystod 2014/15, cyflwynir hyfforddiant wyneb yn wyneb i holl bersonél y DLO (Direct Labour Office).
5. Yn dilyn adolygiad o'r ddarpariaeth i reolwyr i sicrhau eu bod yn rheoli'n deg a chyfartal, daethpwyd o hyd i hyfforddwyr allanol newydd ar gyfer 2014. Yn ystod 2014 cymerodd gyfanswm o 63 o reolwyr ran yn yr hyfforddiant. Cynigir dwy sesiwn arall yn 2015 er mwyn gallu hyfforddi hyd at 100 o reolwyr pellach. Caiff rhaglen i reolwyr newydd ei lansio ym mis

gyfle amserol i adolygu'r hyfforddiant ar recriwtio a dewis. Mae hwn bellach ar waith ac mae'n cynnwys manylion am broses recriwtio Bangor, arfer gorau, a chyfraith cyflogaeth ac ystyriaethau cydraddoldeb. Yn ogystal â hyn, mae hyfforddiant a roddwyd gan yr Uned Herio Cydraddoldeb i hyfforddwyr ar ragfarn anymwybodol wedi cael ei gynnwys oddau Dynol wedi cytuno bod rhaid i gadeirydd pob panel recriwtio gymryd rhan yn yr hyfforddiant hwn cyn pen blwyddyn er mwyn bod yn gymwys i gadeirio paneli recriwtio ym Mangor yn y dyfodol. Ao10(d)-3(/Atta0A0055&21-3(rn a)-6(y)10(n)-3(, )-3(m)-6(a)6(ey)17( r)11(h)

01 2015

**Amcan 2 -**

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

### Cymharu proffiliau staff - ar lefel genedlaethol:

Mae'r Uned Herio dros Gydraddoldeb yn llunio adroddiad ystadegol pob blwyddyn<sup>4</sup> i staff a myfyrwyr. Mae'n ddogfen ddefnyddiol i weld data sylfaenol ar draws y sector addysg uwch er mwyn cymharu proffil staff Prifysgol Bangor â data gweddill Cymru â'r DU, yn arbennig yng nghyd-destun gwaith project, er enghraifft adrodd ar Athena SWAN.

Mae rhai enghreifftiau ym maes rhyw ac ethnigrwydd wedi cael eu tynnu o'r adroddiad ECU er mwyn cymharu data lefel uchel Prifysgol Bangor â gweddill

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

### 1. Gender

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



Meincnod ECU	Prifysgol Bangor
<b>Canran y grwpiau ethnig ym maes AU:</b>	
Mae cyfran uwch o staff gwyn ymysg staff sy'n ddinasyddion y DU nac ymysg staff sy'n ddinasyddion gwledydd eraill (92.4% o gymharu â 70.5%).	Nododd 93% o'r holl staff eu bod yn dod o gefndir gwyn. O'r staff hynny a nododd eu bod yn ddinasyddion gwledydd y tu allan i'r DU a'r UE, nododd 47% ohonynt eu bod yn dod o gefndir heb fod yn wyn.
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Indiaidd 20.9% Tsieineaidd 17.3% Cefndir Asiaidd arall 12.2%	Tsieineaidd 20% Du Affricanaidd neu Brydeinig 16% Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: Indiaidd 12%
<b>Cyfran y staff sy'n dod o gefndir du a lleiafrifoedd ethnig:</b>	

Mae'r gyfran wedi cynyddu dros y 9 mlynedd( 504.67 223. 7.07 422.34 . 7.07 4

Mae mwy o ferched mewn swyddi clerigol a mwy o ddynion mewn swyddi technegol.

Bu cynnydd yn y canran o ferched mewn swyddi uwch, cynnydd o 2% ymysg yr uwch reolwyr a'r graddau proffesiynol ac 1% yn gyffredinol mewn swyddi ar raddfa HERA 7 ac uwch.

Ceir cymhareb o 50:50 mewn swyddi academiaidd.

Ceir mwy o ferched mewn swyddi academiaidd ar raddfa 7, yr un faint o ddynion a merched ar raddfa 8 a mwy o ddynion mewn swyddi academiaidd ar raddfa 9.

01 2015

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

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

01 2015

**Proffil myfyrwr:**

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

## **Amcan 3 - DATBLYGU**

---

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

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

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

Ceir manylion am broses asesu effaith cydraddoldeb y brifysgol yn:

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

Dulliau treth-effeithlon o brynu talebau gofal plant a lleoedd mewn

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

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

Cesglir data cyflog cydraddoldeb pob blwyddyn, ac adroddir arno i'r Gweithgor Cyflog Cyfartal, a'r grwpiau tasg perthnasol (Adnoddau Dynol a Chydraddoldeb ac Amrywiaeth) a'r Uwch Bwyllgor Cyflogau. Mae'r adroddiadau ar gyflog cyfartal ar gael yma:

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

### **3.4 Adroddiad ar Gydraddoldeb Gender Athena SWAN**

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

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

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

##### **Trosolwg:**

Mae Gwasanaethau Anabledd y brifysgol yn sicrhau bod y profiad a gaiff myfyrwyr anabl, yn cynnwys y rheiny sydd â chyflyrau iechyd parhaus ac





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

Mae nifer y myfyrwyr sydd ar y sbectrwm awtistiaeth yn parhau i godi. O

gwasanaeth wedi sicrhau oriau ychwanegol i gynghorwyr anabledd i gydlynu'r gwaith o oruchwylio a datblygu mentoriaid. Sefydlwyd rhaglen Socialeyes newydd<sup>9</sup> i roi'r cyfle i fyfyrwyr sydd ar y sbectrwm awtistiaeth ddysgu sgiliau cymdeithasol newydd a datblygu dealltwriaeth gymdeithasol. Cafwyd cyllid o Gronfa Alumni Bangor i dalu i gynghorwr anabledd gael hyfforddiant fel hwylusydd Socialeyes er mwyn gallu cyflwyno'r rhaglen hyfforddi. Unwaith eto, cafwyd adborth ardderchog yn arolwg myfyrwyr y gwasanaeth,

ymatebwyr yn teimlo bod y Gwasanaeth Anabledd wedi eu helpu i gyflawni eu nodau dysgu, ac roedd 4% yn anghytuno. Cafwyd sgôr o 87% yn dda neu'n ardderchog yn yr arolwg hefyd.

#### Cynllun Gweithwyr Cefnogi

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

Mae'n ofynnol bod y cynllun yn allanoli rhai o'i swyddogaethau gweinyddol craidd mewn perthynas â'r canlynol: Recriwtio, Cyflogres, Anfonebu a gwasanaethau cefnogi cysylltiedig i weithwyr cefnogi dysgwyr a delir fesul awr trwy gontractau ar gyfer gwasanaethau. Ail-dendrodd y gwasanaeth y ddarpariaeth hon ar gyfer y cyfnod Mehefin 2014 - Gorffennaf 2015 i Randsta4F005C4rro9feent & Worker Support.

Yn unol â chanllawiau cyrff ariannu, mae'r gwasanaeth wedi a4F005dasu swyddogaethau gweithwyr cefnogi i gyd-fynd â "Non-Medical Help Services Reference Manual" Student Finance England. Mae'r gwasanaeth wedi

01 2015

ddangosyddion perfformiad pob blwyddyn fel dull gwrthrychol o fesur perfformiad sefydliadau AU. O ran canran y myfyrwyr anabl, y dangosydd a

01 2015

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

Gweithio ar draws y sefydliad.

agenda ar  
gydraddoldeb anabledd, i wella hygyrchedd ac i wella cynhwysedd. Gwnaeth

---

Er mwyn cynnal trosolwg ar ddatblygiadau perthnasol mewn amgylchedd

cynnwys:

gledd Cymru i rwydweithio â budd-  
ddeiliaid allanol y lwfans myfyrwyr allanol.



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

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

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

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

Defnyddir y wybodaeth hon i gynllunio datblygiadau i'r gwasanaeth - er enghraifft cwmpas gweithdai a grwpiau iCan<sup>12</sup> (sy'n denu cyfran uwch o fyfyrwyr rhyngwladol a myfyrwyr duon a myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig), amseroedd agor (e.e. i bobl na allant ddod ar adegau eraill), unrhyw anghenion datblygiad personol parhaus sydd gan y tîm cynghori (e.e. gallai hyn fod yn ddatblygiad personol parhaus ar weithio'n rhyng-ddiwylliannol neu gyda myfyrwyr trawsryweddol).

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

denu mwy o fyfyrwyr rhyngwladol, fel y gwnaeth y gweithdai iCan. Caiff gair o groeso ei roi ar dudalennau gwe'r gwasanaeth, fel bod myfyrwyr yn gwybod bod y gwasanaeth yn annog pawb, waeth beth eu hoedran, rhyw (gwirioneddol neu ganfyddedig), cyfeiriadedd rhywiol, anabled, hil, statws priodasol, a chrefydd/cred. Mae gan Brifysgol Bangor fyfyrwyr ar gampws arall ac ym mis Awst 2013 gwnaed cytundebau ffurfiol gyda Phrifysgol

ar gampws Wrecsam, ac yng Nghanolfan Llundain Ysgol Busnes Bangor. Yn olaf, mae'r adroddiadau demograffig o CalmU yn awgrymu bod yr adnodd hwn yn cael ei ddefnyddio yn amlach nag apwyntiadau wyneb yn wyneb gan fyfyrwyr rhyngwladol a myfyrwyr o'r UE, myfyrwyr duon a myfyrwyr o

---

11 Cyswllt gwe i dudalen CalmU [www.bangor.ac.uk/studentservices/counselling/calmu.php.en](http://www.bangor.ac.uk/studentservices/counselling/calmu.php.en)  
12 myfyrwyr.

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

pennaeth y gwasanaeth wedi cael cyfarfodydd gyda swyddogion heddlu dynodedig y brifysgol i drafod sut gellir cydweithio i gefnogi myfyrwyr sy'n dod i gysylltiad â'r heddlu tra mewn argyfwng iechyd meddwl a sut orau i gefnogi'r myfyrwyr hynny sydd wedi cael eu derbyn i ysbyty ac wedi cael eu rhyddhau o ysbyty.

Menter newydd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oedd y gwaith a wnaed gan y gwasanaeth i gefnogi staff Nawdd Nos<sup>13</sup>. Mae staff y Gwasanaeth Cyngori wedi cynnig sesiynau 'grwpiau ymarfer adfyfyriol' i aelodau pwyllgor Nawdd Nos. Mae'r gwasanaeth hefyd wedi cyfrannu at hyfforddiant i wirfoddolwyr newydd Nawdd Nos. Un canlyniad o'r gwaith hwn oedd bod y gwasanaeth



**Strategaeth Iechyd Meddwl Myfyrwyr:**

Dyma nodau ac amcanion y strategaeth:

myfyrwyr y brifysgol.

mwyn eu helpu i gael profiad cadarnhaol a chynhyrchiol fel myfyrwyr.

Mae tair pri  
anawsterau iechyd meddwl, hyrwyddo iechyd meddwl a chefnogi staff.

yn  
rheolaidd i adolygu a gwerthuso camau gweithredu a chanlyniadau, a all  
arwain at argymhellion i wneud newidiadau i'r strategaeth. Dyma gylch

u ac adolygu'r strategaeth hon

ddeiliaid allanol

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

### **3.6 Adroddiad ar y Swyddfa Ryngwladol**

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

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

#### Adborth

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

Rhaglen gymdeithasol haf ELCOS (cyrsiau iaith Saesneg i fyfyrwyr tramor)

Profiad o'r broses dderbyn/cyrraedd

Rhaglen deithiau a digwyddiadau blynyddol

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

#### Integreiddio

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

Rhaglen gymdeithasol flynyddol a sesiynau cynefino yn ystod y Wythnos Groeso. Yn 2013/14, cyflwynwyd sgiliau astudio rhanbarth-benodol am y tro cyntaf.

Cynhaliwyd y gystadleuaeth her ddiwylliannol unwaith eto - gan roi cyfle i fyfyrwyr o wahanol genhedloedd gystadlu gyda'i gilydd mewn cwis ar ddiwylliant. Enillodd y tîm buddugol daith 10 diwrnod i Tsieina.

Cynhaliwyd gala ryngwladol ddiwedd mis Mawrth, gyda myfyrwyr o bob cwr o'r byd yn perfformio ac yn arddangos eu diwyllianau penodol.

Datblygwyd rhaglen gymdeithasol haf ELCOS ymhellach, gyda chymorth myfyriwr ar interniaeth. Cafodd mwy o wirfoddolwyr ymysg y myfyrwyr eu recriwtio i

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

#### Cydraddoldeb

Cymerodd y swyddfa ran yn y canlynol:

Sesiynau datblygu staff - hyfforddiant ar ryngwladoli a hyfforddiant i wardeiniaid a chynghorwyr dysgu

Agorwyd canolfan ffydd ar ddechrau blwyddyn academaidd 2013/14.

Bu'r swyddfa'n rhan o'r gwaith o roi cyhoeddusrwydd a hyrwyddo'r adnodd newydd hwn.

#### Cefnogaeth Les

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

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



01 2015

**Amcan 4 - AMGYLCHEDD CORFFOROL**

## **Ac yn olaf**

ymrwymo i'r dyletswyddau cyffredinol a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb ac i'r datganiad cenhadaeth sydd yn ei chynllun cydraddoldeb strategol. Cymerwyd camau sylweddol tuag at gyflawni amcanion cydraddoldeb y brifysgol fel y nodir yn y cynllun gweithredu sy'n cyd-fynd â'r cynllun cydraddoldeb strategol.

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

Cydnabyddir ymrwymiad a theyrngarwch yr holl aelodau staff a myfyrwyr ac mae pawb yn cyfrannu at ddatganiad cenhadaeth cydraddoldeb y brifysgol ac at sicrhau bod Prifysgol Bangor yn lle yr ydym i gyd yn falch o weithio ac astudio ynddo.

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