



## **ADRODDIAD BLYNYDDOL AR GYDRADDOLDEB**

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

### **Datganiad Cenhadaeth Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Bangor 2010-2015**

cadarnhaol ei holl aelodau, fel y gallant wireddu eu posibiliadau llawn a chael budd a

aelodau yr hawliau sylfaenol isod: fysgol yn cydnabod bod gan ei holl aelodau a darpar

Cael eu trin ag urddas a pharch

Cael eu trin yn deg

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

rwyddo ehangu mynediad a chynhwysedd, ac yn cefnogi ffyniant economaidd, cymdeithasol a diwylliannol Cymru a'r gymuned ehangach y mae'n ei gwasanaethu. Cydnabyddir Prifysgol Bangor yn rhanbarthol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol fel canolfan ragoriaeth ar gyfer portffolio

---

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

## **Rhagarweiniad**

Cyfunodd Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yr holl ddeddfwriaeth wrth-wahaniaethol, gan gryfhau rhai meysydd, dileu anghysondebau a symleiddio'r dull o ymdrin â deddfwriaeth cydraddoldeb yn gyffredinol. Yn y Dyletswyddau Cyffredinol, mae'r Ddeddf yn nodi bod gofyn rhoi "sylw dyledus" i'r canlynol:

Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erlid ac ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010

Hybu cyfleoedd cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau

Meithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau

diwylliant Cymreig. Er nad yw'r Gymraeg wedi ei chynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb nac felly'n rhan o gynnwys y ddogfen hon, mae'r Brifysgol wedi mabwysiadu cynllun iaith Gymraeg a cheir rhagor o wybodaeth am y cynllun ac am y drefn adrodd ar wefan Canolfan Bedwyr:

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

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

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

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

gweithio ym maes cydraddoldeb ynghylch y cynnydd a wnaed wrth gwrdd â'u nodau a'u hamcanion yn ystod cyfnod yr adroddiad. Darperir dolenni gwefannau hefyd i ddogfennau strategol allweddol ac adroddiadau.

Cyhoeddodd y brifysgol Gynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Amcanion Cydraddoldeb ym mis Ebrill 2012, ynghyd â Chynllun Gweithredu.

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



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

## **AMCANION CYDRADDOLDEB**

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

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

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

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

##### Hyfforddiant Cydraddoldeb i Staff

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

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

1. Cyflwynodd Ymgynghorwr Iechyd Meddwl mewnol hyfforddiant ar Gymorth Cyntaf Iechyd Meddwl. Hyd yma, mae 55 aelod staff wedi

fodd o atgoffa rheolwyr o'u meysydd cyfrifoldeb allweddol, gan gynnwys rhai ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth a rheoli yn deg.

5. Mae hyfforddiant cydraddoldeb wedi cael ei ymgorffori mewn Adolygiadau Perfformiad a Chynlluniau Datblygu Proffesiynol.
6. Mae'r tîm Adnoddau Dynol wedi cynnal adolygiad cyflawn o'r Polisi Recriwtio a Dewis, y gweithdrefnau a'r atodiadau ategol. Roedd hyn yn gyfle amserol i adolygu'r Hyfforddiant ar Recriwtio a Dewis. Mae hwn bellach ar waith ac mae'n cynnwys manylion am broses recriwtio Bangor, arfer gorau, a chyfraith cyflogaeth ac ystyriaethau cydraddoldeb. Yn ogystal â hyn, mae hyfforddiant a roddwyd gan yr Uned Herio Cydraddoldeb i hyfforddwyr ar Ragfarn Anymwybodol wedi cael ei ddau Dynol wedi cytuno bod rhaid i Gadeirydd pob panel recriwtio gymryd rhan yn yr hyfforddiant hwn cyn pen blwyddyn er mwyn bod yn gymwys i gadeirio paneli recriwtio ym Mangor yn y dyfodol. Ar ben hynny, mae'n rhaid i holl aelodau eraill y panel gymryd rhan yn yr hyfforddiant yn ystod 2015/16.

### Cynllun Mentora Merched mewn Prifysgolion (WUMS)

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

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

### Yr iaith Gymraeg

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

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

### DATA STAFF

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

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

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

2.

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

Rhyw	%
Benyw	60%
Gwryw	40%

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

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

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

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

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

<b>Tueddiad Rhywiol</b>	<b>%</b>
Deurywiol	0.90%
Dyn hoyw	0.60%

## Proffil Staff sy'n Gadael Prifysgol Bangor

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

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

Gadawodd 42% oherwydd bod eu contractau cyfnod penodol yn dod i ben ac ymddiswyddodd 37%. Yr oedd rhesymau eraill dros adael a oedd yn



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

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

## **DATA MYFYRWYR**

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

**Amcan 3 -**

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

Pennir proffiliau swydd i raddfeydd wedi'u seilio ar eu sgôr HERA - mae gan bob graddfa sgôr uwch ac is i'w terfyn, ac felly mae hefyd yn bosibl dadansoddi

Er nad yw'r holl staff yn dod o fewn y golofn gyflog sengl, mae'r archwiliad yn cynnwys y rhai sydd y tu allan i'r 51 pwynt. Nid yw'r archwiliad yn cynnwys staff a gyflogir yn is- -Og (busnes cystadleuol masnachol ar delerau ac amodau cyflogaeth unigryw).

Darganfu'r archwiliad nad oes gan Brifysgol Bangor unrhyw fylchau cyflog amlwg o ran gender yn y fframwaith cyflog 51 pwynt a weithredwyd fel rhan o'r Cytundeb Fframwaith. Fodd bynnag, mae adroddiadau ar y lefel uchaf yn nodi bylchau cyflog posibl mewn 2 faes y tu allan i'r golofn gyflog sengl: cyflogau uwchlaw'r 51 pwynt (e.e. Cyfarwyddwyr) a chyflogau Athrawon. Dangosodd dadansoddi pellach nad  
*Cyflog uwch na phwynt 51* (e.e.

Cyfarwyddwyr) oherwydd bod pob rôl yn unigryw.

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

Nodwyd ffactorau cyffredin fel y prif resymau dros unrhyw amrywiadau:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mae Gwasanaethau Anabledd y Brifysgol yn sicrhau bod y profiad a gaiff myfyrwyr anabl, yn cynnwys y rheiny sydd â chyflyrau iechyd parhaus, anawsterau dysgu penodol (SpLDs

o ran gofynion cefnogaeth, er mwyn canfod strategaethau i ddileu rhwystrau. Trwy anabledd yn galluogi myfyrwyr i fynd at gynnwys cwrs, cymryd rhan lawn mewn

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

O 1 Awst 2015 ym 20 (Gwasanaethau Anabledd Canolog a'i Ailenwi yn Wasanaeth Dyslecsia). Bydd y datblygiadau hyn yn cryfhau cynaliadwyedd y gefnogaeth i fyfyrwyr SpLD yng nghyd-destun ehangach y nd dpLD

## Ystadegau DSA

-amser

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

Cyfrannu at y cwrs Tystysgrif Ôl-raddedig mewn Addysg Uwch<sup>11</sup> drwy ddatblygu adnoddau, cymryd rhan yn y rhaglen gynefino, byrddau arholi a byrddau rhaglen a hwyluso gweithdai ar addysgu cynhwysol i sicrhau bod athrawon newydd mewn gwell sefyllfa i gynnig darpariaeth gynhwysol o'r dechrau.

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

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

### **Datblygiadau yn y Dyfodol**

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

## **Adroddiad blynyddol y Gwasanaeth Cynghori**

Nod gweithredu'r Gwasanaeth Cynghori yw:

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

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

11 Tystysgrif Ol-radd mewn Addysg Uwch - PGCertHE

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







Er mwyn llywio gwaith y Ganolfan Addysg Ryngwladol, cynhaliwyd pedwar arolwg yn ystod 2014/15 i fesur barn myfyrwyr am y canlynol:  
Rhaglen gymdeithasol haf ELCOS<sup>15</sup> □

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

#### Teithiau a Digwyddiadau:

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

#### Cefnogaeth Les:

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

Mae gwasanaeth o'r fath yn cynorthwyo myfyrwyr rhyngwladol gyda'r broses o ymgartrefu ac unrhyw achosion o ysgytwad 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.

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

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

#### Myfyrwyr Anabl

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

#### Cymdeithas LHDTG+

<sup>16</sup> mae cymdeithas LHDTG+ Undeb Myfyrwyr Bangor, sef Undod Bangor, wedi datblygu rhaglen hyfforddi i gapteiniaid clybiau a chadeiryddion cymdeithasau yn ymwneud â sensitifrwydd rhywioldeb a rhyw.

---

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





## **Amcan 5 - ALLANOL**

Cynhadledd i'r byddar:

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

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

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

Ni fyddai modd cyflawni hyn heb yr holl 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