

Prifysgol Wreccsam Wrexham University

ADRODDIAD BLYNYDDOL CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT 2024-2025



AMCANION CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT DAN DDYLETSWYDD CYDRADDOLDEB Y SECTOR CYHOEDDUS	3
AMCANION CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT	4
GWASANAETH GYRFAOEDD A CHYFLOGADWYEDD	13
GWASANAETHAU CYNHWYSIANT	14
RÔL CYNGHORYDD URDDAS YN Y GWAITH	21
EHANGU CYFRANOGIAD	21
HYFFORDDIANT STAFF	22
DATA MYFYRWYR	24
DATA STAFF	38



CYFLWYNIAD

Mae'r 14eg Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) hwn yn cyflawni'r hyn sy'n ofynnol o'r Brifysgol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) 2011 yng Nghymru o ran cyhoeddi cyfrif blynyddol o'n cydymffurfiaeth, yn ystod y flwyddyn 2024-2025. Gellir gweld gwybodaeth gefnogol, gan gynnwys ein polisïau, gweithdrefnau a chanllawiau yma ar ein [Tudalen Gwe Cydraddoldeb ac Amrywiaeth](#).



AMCANION CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT DAN DDYLETSWYDD CYDRADDOLDEB Y SECTOR CYHOEDDUS

Mae Prifysgol Wrecsam wedi ymrwymo i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ei holl weithgareddau, gan feithrin amgylchedd cynhwysol lle mae staff, myfyrwyr ac ymwelwyr yn cael ymdeimlad o berthyn ac yn gallu cyflawni eu potensial llawn. Mae'r amcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n cefnogi cyfnod adrodd y ddogfen hon yn cwmpasu'r cyfnod rhwng Ebrill 2024 a Mawrth 2028. Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn sail i weledigaeth gyfredol ein prifysgol sef:

“bod yn brifysgol ddinesig fodern flaenllaw, sy'n ymgysylltu'n rhanbarthol ac yn fyd-eang, gan ddarparu sgiliau ac ymchwil dylanwadol sy'n hybu twf economaidd ac arloesedd er lles y genhedlaeth bresennol a chenedlaethau'r dyfodol.”

Mae ein prif themâu yn canolbwyntio ar ein **Profiad** a **Chyfleoedd i Fyfyrwyr**, ein **Pobl**, **Lleoedd** a'n **Partneriaethau** a'n **Hymchwil** a'n **Menter**, gan gefnogi ein gwerthoedd craidd yn enwedig:

Cynhwysiant - trin pawb â charedigrwydd, urddas a pharch. Rydym yn gweithredu gydag uniondeb er lles pawb. Rydym yn hyrwyddo cynhwysiant, cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy ein diwylliant, amgylchedd a'n gweithredoedd.

AMCANION CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

Lluniwyd Amcanion Strategol EDI Prifysgol Wrecsam er mwyn cefnogi Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, ac maent yn cwmparu'r cyfnod 2024–2028. Diben ein hamcanion EDI yw cryfhau ein sylw dyledus i nodau Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). Yr amcanion yw'r angen i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac unrhyw fath arall o ymddygiad a waherddir gan y Ddeddf Cydraddoldeb.
- Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig, a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd gyffelyb.
- Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig, a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd gyffelyb.

Mae'r strategaeth yn cyd-fynd â chyfeiriad strategol a chynlluniau cefnogi y Brifysgol, gyda thri amcan cyffredinol— **Pobl, Amgylchedd a Chymuned**—yn ysgogi ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Amcan 1: Ein Pobl - Mabwysiadu amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol sy'n meithrin diwylliant sy'n cefnogi ein staff a'n myfyrwyr, yn croesawu amrywiaeth ac yn hyrwyddo ymdeimlad o berthyn, gan sicrhau cyfleoedd teg i'n pobl.

Amcan 2: Ein Hamgylchedd - Hyrwyddo amgylchedd cynhwysol a theg i'n myfyrwyr, staff ac ymwelwyr drwy sicrhau bod ein lleoedd ffisegol a digidol yn hygyrch; drwy feithrin cefnogaeth ac ymateb.

Amcan 3: Ein cymuned - Cryfhau ein cysylltiadau â'r gymuned leol drwy ffurfio partneriaethau cynhwysol i weithio ar brosiectau cydweithredol a mentrau ar y cyd, gan gyfrannu tuag at lesiant ein Prifysgol a'r gymuned leol drwy rannu cyfrifoldeb a chysylltiadau ystyrlon.

Cyhoeddodd y Brifysgol ei Chynllun Cydraddoldeb Strategol ym mis Ebrill 2024, gan lywio gweithredu yn y dyfodol i gefnogi gwelliannau parhaus sy'n ymwneud â thegwch i staff a myfyrwyr. Mae'r Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cydweithio i fonitro cynnydd yn erbyn amcanion y cynllun, sy'n cael eu hadolygu fel eitem sefydlog mewn cyfarfodydd chwarterol. Mae'r grŵp yn cynnwys 26 aelod ac, yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cafodd ei gadeirio gan y Prif Weithredwr Adnoddau Dynol, gyda chynrychiolaeth myfyrwyr, staff a'r Bwrdd.

Mae'r is-grwpiau cydraddoldeb yn parhau i ffynnu ac yn parhau i lywio, cynghori a chyfeirio camau gweithredu dilyniadol mewn perthynas â'u nodwedd warchodedig ddynodedig. Mae'r grwpiau hyn yn galluogi gweithgarwch mwy pwrpasol ac ystyrlon ac yn cynnwys:

- Y Tîm Datblygu Academiaidd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Y Rhwydwaith Staff LHDT+

- Y Grŵp Cydraddoldeb Hil
- Rhwydwaith MO:SAIC - (Cyfleoedd Amlddiwylliannol: Rhwydwaith Gymunedol Gefnogol, Hygyrch, Gynhwysol)
- Neuro Inclusion Network

Rhoddir diweddariad ar gynnydd tuag at yr amcanion cyfredol ar gyfer y flwyddyn academiaidd 2024-2025 isod.

Oed

- Mae'r brifysgol yn parhau i gydnabod effaith y menopos ar wahanol adegau o fywyd, ac mae'n cryfhau'r rhwydwaith a'r Hyrwyddwyr Menopos i gefnogi staff drwy gydol y flwyddyn.
- Cynhaliwyd gweithdai addysg menopos drwy gydol mis Awst 2025, gan gynnwys sesiynau 'Cinio a Dysgu' ar ymwybyddiaeth, ffordd o fyw a maethiad.
- Hyrwyddodd y Tîm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Sefydliadol y fenter Cyfaill Menopos drwy sesiwn dan arweiniad Hyrwyddwr Menopos trwyddedig, yn trafod symptomau a chynnwys dynion fel cynghreiriaid. Cafodd mynychwyr fygiau 'Menopause Buddy' i helpu i annog sgysiau agored a lleihau stigma.
- Gwahoddwyd staff a myfyrwyr i wisgo bathodynau Cymdeithas Alzheimer's, gyda gwybodaeth yn cael ei rhannu am effeithiau Alzheimer's a'r gefnogaeth a'r cymunedau ar-lein sydd ar gael.
- Cynigiwyd Sesiwn Wybodaeth Cyfeillion Dementia am ddim i staff i feithrin dealltwriaeth o ddementia a sut i gefnogi'r rheiny sy'n cael eu heffeithio.
- Rhoddwyd gwybodaeth briodol i oedran i gefnogi staff a myfyrwyr, gan gynnwys dysgwyr aeddfed, drwy fentrau fel Diwrnod Hawliau Gofalwyr a'r Rhwydwaith Rhiant/Gofalwr.

Anabledd

Cadwodd ein Prifysgol ei statws Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2), gan atgyfnerthu ei hymrwymiad i recriwtio a chefnogi pobl ag anableddau a chyflyrau iechyd unwaith eto. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, darparwyd ystod o fentrau ymwybyddiaeth a chefnogaeth ar gyfer staff a myfyrwyr.

Amrywiaeth a Chynhwysiant

- Wythnos Ymwybyddiaeth Dyslecsia: Rhannwyd ffilmiau byr am brofiadau pobl o ddyslecsia a niwroamrywiaeth, gyda staff arbenigol ar gael i roi cefnogaeth.
 - Mis Derbyn Awtistiaeth: Hyfforddiant Awtistiaeth Hanfodol wedi'i ddarparu i 27 aelod staff, a ddatblygwyd gyda Chymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth.
 - Mis Balchder Awtistiaeth: Cyfathrebu mewnol yn dathlu unigolion adnabyddus sy'n awtistig ac yn hyrwyddo cefnogaeth gynhwysol.
 - Parhaus: Ehangiad parhaus o dudalennau mewnwyd *Niwroamrywiaeth yn y Gweithle*.
- ### **Hygyrchedd Digidol**
- Wythnos Cynhwysiant Cenedlaethol: Darparodd y Tîm Dysgu Digidol sesiwn Cysylltu Pobl a Diwylliant ar SCULPT, gan rannu arweiniad ar gynnwys digidol hygyrch.

Iechyd Meddwl a Llesiant

- Mis Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl: Cynhaliodd grwpiau cymunedol stondinau yn hyrwyddo gwasanaethau cymorth gydag adnoddau digidol.
 - Darparodd BCHUB sesiwn Thai Chi i hyrwyddo llesiant.
 - Darparodd Papyrus hyfforddiant atal hunanladdiad SPOT a SPEAK; yn ogystal â chynnal standin a Thaith Gerdded Gobaith ar gyfer Diwrnod Atal Hunanladdiad y Byd.
 - Cynhadledd Staff: Presgripsiynu cymdeithasol wedi'i hyrwyddo drwy helpa drysor campws.
 - Parhaodd y Gweithgor Iechyd Meddwl a Llesiant i fonitro ac arwain y Cynllun Galluogi.
 - Cyfrannodd Outside In (grŵp gwirfoddol o unigolion â nodweddion gwarchodedig sy'n rhannu eu profiadau bywyd â staff a myfyrwyr) fewnwelediad iechyd meddwl i'r Rhwydwaith Staff LGBTQ+.
 - Bu Health Assured (EAP) yn hyrwyddo drwy gydol y flwyddyn, gan gynnwys darparu sesiwn loywi i 35 aelod staff.
 - Dydd Llun Llwm: Bwrdd Jôcs wedi ei gyflwyno i hyrwyddo positifrwydd, gydag ymgysylltiad da gan y staff.
 - Diwrnod Iechyd Meddwl y Brifysgol a Mis Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl: Gweithgareddau ar y cyd ag Undeb y Myfyrwyr a Bywyd Myfyrwyr a'r Campws, gan gynnwys gweithdai creadigol a digwyddiadau llesiant.
 - Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl: Darparwyd hyfforddiant Iechyd Meddwl yn Gyntaf, i 29 o'r rhai newydd, yn ogystal â sesiynau gloywi.
 - Cwrs byr *Cyflwyniad i Lesiant* wedi ei gynnig i staff a myfyrwyr.
 - Mis Ymwybyddiaeth o Straen: Adnoddau ar effeithiau straen a strategaethau ymdopi wedi eu rhannu.
 - Wythnos Iechyd Dynion: Anogodd yr adran gyfathrebu sgysiau agored, gan bwysleisio materion iechyd allweddol a chyfeirio at gymorth.
 - Cysylltu Pobl a Diwylliant: Sesiwn Holi ac Ateb fyw gyda'r Canghellor Colin Jackson ar iechyd meddwl, stigma a llesiant.
 - Cynhadledd Staff: Cynigiwyd sesiwn Mindful Movement i gefnogi heddwch meddwl a chanolbwyntiad
- ### **Hyfforddiant a Chymorth Ychwanegol**
- Hyfforddiant Tywys wedi'i ddarparu i 9 aelod staff i feithrin hyder wrth dywys unigolion sydd â nam gweledol.

Rhywedd

- Fel Prifysgol ag achrediad Rhuban Gwyn, rydym yn parhau i ddarparu addysg a gweithgareddau ymwybyddiaeth drwy gydol y flwyddyn fel rhan o'n hymrwymiad i ddod â thrais seiliedig ar rywedd i ben.
- Cwblhaodd Llysgenhaddon a Hyrwyddwyr Rhuban Gwyn hyfforddiant i gryfhau eu dealltwriaeth o'r swydd a meithrin hyder o ran darparu sesiynau, gan arwain at ddarparu dwy sesiwn i 26 o gydweithwyr.
- Yn ystod Diwrnod Rhuban Gwyn (25 Tachwedd) a'r Dyddiau Gweithredu canlynol, gweithiodd y Brifysgol mewn partneriaeth â Chlwb Pêl-droed Wrecsam a Chlwb Rygbi'r Gynghrair Widnes Vikings i gefnogi'r ymgyrch Rhuban Gwyn, 'Mae'n Dechrau gyda Dynion'. Cynorthwyodd y ddau dîm i godi ymwybyddiaeth o ran dynion mewn agweddau ac ymddygiadau heriol a niweidiol tuag at ferched drwy weithgarwch ar y cyd ar y cyfryngau cymdeithasol, yn cynnwys Clwb Pêl-droed Wrecsam a'r Brifysgol.

- Dangosodd aelodau Tîm Uwch Arweinyddiaeth y Brifysgol a Chyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam eu cefnogaeth drwy wisgo rhubanau gwyn yn ystod cyfarfod rhwydweithio ar Ddiwrnod Rhuban Gwyn ym mis Tachwedd.
- Cymerodd y Pennaeth Datblygiad ac Amrywiaeth Sefydliadol a'r Rheolwr Cyngor ac Arweiniad i Fyfyrrwyr fel aelodau panel yn y gweminar Rhuban Gwyn Cenedlaethol, "Newid y Stori: Atal Trais ar Sail Rhywedd", gan bwysleisio effaith Rhuban Gwyn mewn Addysg Uwch a hyrwyddo newid diwylliant.
- Darparodd y Pennaeth Datblygiad ac Amrywiaeth Sefydliadol sesiwn i 120 o fyfyrwr Busnes Rhyngwladol ym mis Awst, gan roi trosolwg o Ruban Gwyn, hyrwyddo perthnasoedd iach, a chyfeirio at gymorth pellach.
- Cwblhaodd 24 aelod staff hyfforddiant '*Newid y Stori*' Rhuban Gwyn yn ystod y cyfnod hwn.
- Cymerodd bum aelod benywaidd ran yn Rhaglen Arweinyddiaeth Menywod Aurora, sy'n canolbwyntio ar Hunaniaeth, Effaith a Llais, Gwleidyddiaeth a Dylanwad, Sgiliau Arweinyddiaeth Craidd a Sgiliau Arweinyddiaeth Addasol. Hyd yma, mae ein Prifysgol wedi cefnogi 33 o gyfranogwyr, gyda 7 arall yn dechrau ym mis Hydref 2025.
- Gwahoddwyd staff i wneud cais ar gyfer *Pŵer Cyfartal, Llais Cyfartal: Rhaglen Mentora Bywyd Cyhoeddus*, a ddatblygwyd gyda'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod, Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru, Anabledd Cymru a Stonewall Cymru. Nod y rhaglen hon yw gwella amrywiaeth mewn bywyd cyhoeddus a gwleidyddol yng Nghymru drwy ddarparu amgylchedd diogel, cefnogol i fentoreion i fynd ar drywydd eu hamcanion a'u dyheadau.
- I nodi Diwrnod Rhyngwladol Merched ym myd Peirianeg 2025 (23 Mehefin, tynnodd Tîm Ymchwil Prifysgol Wrecsam sylw at gydweithwyr peirianeg benywaidd drwy rannu profiliau.
- Yn ystod Wythnos Iechyd Meddwl Dynion (Mehefin), hyrwyddodd y Tîm Datblygiad ac Amrywiaeth Sefydliadol y thema '*Dewch inni siarad, Dewch inni weithredu*', gan annog sgysiau agored am iechyd meddwl dynion. Aeth cyfathrebiadau i'r afael â stigma, ystadegau hunanladdiad, iechyd prostad a chanfyddiad cynnar, gan atgyfnerthu ei bwysigrwydd. Cyfeiriwyd staff at y Rhaglen Cymorth i Weithwyr, Cymorthyddion Cyntaf Iechyd Meddwl, Hyrwyddwyr Amser i Newid, ac elusennau allanol gan gynnwys Mind a CALM.

Hunaniaeth/ Trawsnewid Rhywedd

- Cefnogodd 'Outside in' yr holl sesiynau cynefino staff, gydag un aelod yn rhannu ei phrofiad fel merch drawsryweddol ac yn cysylltu ei thaith â'r heriau y gall staff eu profi wrth gefnogi myfyrwyr sy'n dod i mewn i'r gweithle.
- Ar Ddiwrnod Cofio Trawsrywedd (24 Tachwedd), cynhaliodd y Tîm Datblygiad ac Amrywiaeth Sefydliadol a chynrychiolydd o 'Outside in' sesiynau galw heibio i annog sgysiau am brofiadau a chynghreiriaeth drawsryweddol, gyda chefnogaeth cyfathrebiadau cyfryngau cymdeithasol.
- Ymunodd y Brifysgol â Pride Wrecsam ar gyfer gwylnos yng ngolau canmwyll i nodi Diwrnod Cofio Trawsrywedd.
- Nodwyd Diwrnod Gwelededd Trawsryweddol (31 Mawrth) drwy bostiadau cyfryngau cymdeithasol Pobl a Diwylliant, gan rannu cysylltiadau â Rhwydwaith Staff LHDC, Pride Wrecsam, a neges gan Sarah Jones (ficer Plwyf Dinesig Sant Ioan Fedyddiwr, Caerdydd) ac ystod o gymorth ac adnoddau cymunedol.
- Ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol y Menywod (8 Mawrth), gwahoddwyd staff benywaidd i fyfyrion ar y thema: '*Hawliau. Cydraddoldeb. Grymuso POB menyw a merch*' drwy

ysgrifennu llythyrau at fersiynau iau ohonyn nhw eu hunain; a'u rhannu drwy gyfathrebu mewnol a'r cyfryngau cymdeithasol. Cofnododd staff straeon am fenywod a merched ysbrydoledig hefyd, a gyfunwyd i greu fideo byr ar gyfer y cyfryngau cymdeithasol.

- Croesawodd y Brifysgol Sarah Jones, Ficer Plwyf Dinesig Sant Ioan Fedyddiwr, Caerdydd, a gyflwynodd brif araith ar *Groestoriadau LHDTTC+ a Chrefydd*. Fel y person trawsryweddol agored cyntaf i gael ei hordeinio yn Eglwys Lloegr, bu'n trafod rhyw a rhywedd, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Yn ystod mis Pride (Mehefin), gweithiodd Rhwydwaith Staff LHDTTC+ mewn partneriaeth â Cymorth i Ddiodeffwyr i ddarparu digwyddiadau am ddim i fynd i'r afael â phryderon ynghylch dyfarniad y Goruchel Lys ar y diffiniad cyfreithiol o 'fenyw' a'r cynnydd mewn trawsffobia. Roedd y sesiynau a hyrwyddwyd drwy gyfathrebiadau staff a myfyrwyr yn canolbwyntio ar ddeall trosedd gasineb a dod yn wylwr gweithredol.
- Yn ystod Mis Hanes LHDTTC+, gweithiodd y Rhwydwaith Staff LHDTTC+ gyda grwpiau cymunedau lleol i gefnogi datblygiad hanes LHDTTC+ Wrecsam. Mae partneriaethau cryfach gyda Pride Wrecsam a Viva LGBT leuenctid Cymru nawr yn galluogi'r ddau grŵp i ddefnyddio ein campws fel man diogel a chroesawgar.
- Mae bathodynau rhagenwau ar gael i staff, gan helpu cydweithwyr i rannu eu rhagenwau dewisol, dangos cefnogaeth i'r gymuned Traws, ac annog dealltwriaeth a sgysiau agored.
- Mae'r Brifysgol yn parhau i hyrwyddo cynhwysiant drwy adolygu ei pholisïau i sicrhau defnydd o iaith gynhwysol.



Beichiogrwydd a Mamolaeth

- Darparwyd sesiwn Cysylltu Pobl a Diwylliant ar Hawliau Gwyliau Arbennig a pholisïau Gweithio'n Hyblyg i 48 o aelodau staff.
- Dechreuodd y tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol gyda Ffrindiau i Deuluoedd, elusen wedi'i lleoli yn Wrecsam sy'n hyfforddi gwirfoddolwyr i gefnogi teuluoedd gyda phlant (cyn geni hyd at 14 mlwydd oed). Hyrwyddodd y tîm ffyrdd i gymuned y Brifysgol godi ymwybyddiaeth ac arian, gan gynnwys ap sy'n cyfrannu'n awtomatig heb unrhyw gost i ddefnyddwyr.
- Cynhaliodd y tîm Ehangu Mynediad, mewn partneriaeth â PIWS, gyfarfod rhwydweithio SPACE Rhiant a Gofalwr, gan gynnig fforwm i rieni sy'n ofalwyr i rannu profiadau o gefnogi plant a phobl ifanc gydag anableddau neu afiechydon difrifol. Mae PIWS yn sefydliad dan arweiniad rhiant sy'n ymroddedig i wella hygyrchedd i unigolion ag ystod o anableddau a chyflyrau iechyd.

Hil

- Cyflwynodd y Brifysgol ei chais Gwobrau Efydd Siarter Cydraddoldeb Hil (REC) ar 31 Mawrth 2025 ac ers hynny, cafodd ddyfarniad Efydd gan Advance HE. Mae'r gydnabyddiaeth hon yn cydnabod tair blynedd o gasglu a dadansoddi data'n fanwl. Roedd yn ofynnol i holl Brifysgolion Cymru gyflawni gwobr Efydd o fewn cyfnod wedi'i gyflymu o dair blynedd— yn hytrach na'r pum mlynedd arferol— gan fynnu ymdrech ychwanegol sylweddol.
- Lanswyd 'Cyflwyniad i Gydraddoldeb Hil – Modiwl 1' i gryfhau dealltwriaeth staff o hiliaeth a gwahaniaethu mewn addysg uwch. Cwblhawyd y modiwl ar-lein gorfodol hwn

gan 379 o staff yn ystod 24/25. Bydd ail fodiwl yn dilyn yn 25/26, yn canolbwyntio ar ymddygiad microymosodol, herio hiliaeth a galluedd diwylliannol.

- Trwy gydol y flwyddyn academiaidd, parhaodd y gwaith i gefnogi darpariaeth Siarter Cydraddoldeb Hil (REC) y Brifysgol; roedd cynnydd yn cynnwys:
- Datblygwyd y Pecyn Cymorth Cynhwysol Cydraddoldeb Hil i helpu staff i ddeall a mynd i'r afael â hiliaeth, gan ddarparu anoddau ymarferol a gweithgareddau sy'n hyrwyddo trafodaeth agored, hunan-fyfyrddod ac arferion dysgu cynhwysol.
- Adolygodd y grŵp Gweithredu Strategol REC a'r Tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth anghyfartaledd, yn ymwneud ag ymgeiswyr, ac o ganlyniad, bydd Rheolwyr Recriwtio yn mynychu hyfforddiant Recriwtio Cynhwysol ym mis Tachwedd 2025.
- Ail-frandiwyd y Grŵp Trafod Cydraddoldeb Hil fel y Rhwydwaith Staff MO:SAIC (Cyfleoedd Amlddiwylliannol: Cymuned Gefnogol, Hygyrch a Chynhwysol). Mae'r rhwydwaith yn darparu cyfrwng cyfathrebu uniongyrchol rhwng staff o leiafrifoedd ethnig ac uwch arweinwyr, gan gynnig lle i rannu profiadau. Mae'n parhau i fod yn agored i'r holl staff sydd o leiafrifoedd ethnig.
- Yn ystod Wythnos Cydraddoldeb Hil 2025 (3–9 Chwefror), darparodd ein Prifysgol raglen o ddigwyddiadau ar draws pob campws, gan gynnwys *Deall Trawma Hilol*, *Skin Kind* (sy'n creu hufen corff cwbl naturiol).
- Cynhaliodd y Tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth: Mae *Pob Gweithred yn Cyfrif* (6 Chwefror), sesiwn ar-lein gyda'r Athro Emmanuel Ogbonna, Cyd-gadeirydd Grŵp Llywio Cymru Wrth-hiliol. Rhannodd gipolwg ar y Cynllun Gweithredu a ffyrdd o wella cefnogaeth i staff a myfyrwyr o Leiafrifoedd Ethnig ym Mhrifysgol Wrecsam. Mynychodd 24 aelod staff y sesiwn gyda'r teitl '*Micro-ymosodiadau/taflwybr a'r heriau/cyfleoedd sy'n dylanwadu ar gynnydd gyrfa*'.
- Yn ystod Mis Hanes Pobl Ddu darparodd y tîm Datblygiad ac Amrywiaeth Sefydliadol, ar y cyd ag Undeb y myfyrwyr, Gwisg Hanes Pobl Ddu.
- Cwblhaodd pedwar aelod staff gwrs Galluedd Diwylliannol Hyfforddi'r Hyfforddwr i gefnogi darpariaeth barhaus o hyfforddiant cynhwysol i staff a myfyrwyr. Mewn ymateb i adborth Arolwg REC yn pwysleisio bylchau mewn ymwybyddiaeth ddiwylliannol, datblygodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol weithdy tair awr o hyd i wella dealltwriaeth a hyrwyddo amgylchedd cynhwysol ym Mhrifysgol Wrecsam.
- Ar gyfer Wythnos Cynhwysiant Cenedlaethol (23-27 Medi), rhannodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol fideo cryno Hanes Pobl Ddu Wrecsam drwy gyfryngau cymdeithasol Pobl a Diwylliant a chyfathrebiadau staff uniongyrchol. Archwiliodd y fideo gysylltiadau Eilhu Yale â'r ddinas, Prifysgol Yale a'r Fasnach Gaethweision Drawsiwerydd, a thynnodd sylw at safleoedd lleol fel Parc Acton a'r adeilad Gladstone ar Ystâd Penarlâg.
- Ar 23 Awst, Diwrnod Rhyngwladol Cofio Masnach Caethweision a'i Ddiddymiad, rhannodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol wybodaeth a gwaith celf drwy gyfathrebiadau staff a chyfryngau cymdeithasol Pobl a Diwylliant, gan gynnwys darnau o arddangosfa ddigidol Llyfrgell Genedlaethol Cymru ar hanes y diddymiad.
- Yn ystod Mis Hanes Pobl Ddu, cyflwynodd Doctor Isabella Nyambayo sesiwn gyda'r teitl '*Llofruddwyr Tawel*', yn egluro sut mae afiechydon yn effeithio ar wahanol hiliau a



diwylliannau. Yn ogystal, rhoddodd y gweithdy '*Skin Kind*' y cyfle i staff greu eu hufen corff eu hunain, gan atgyfnerthu mai croen yw croen, waeth beth fo ei liw.

- Y Grŵp Cydraddoldeb Hil:
- Nodwyd Mis Treftadaeth De Asia (18 Gorffennaf–17 Awst) drwy rannu blogiau a chysylltiadau i ddigwyddiadau y DU gyfan gan Ymddiriedolaeth Treftadaeth De Asia, gan dynnu sylw at brofiadau a chyflawniadau.
- Hyrwyddwyd Gweithdy Gwallt Affro, a ddarparwyd mewn partneriaeth â'r tîm Cenhadaeth Ddinesig a'r salon lleol Dare to Dream. Wedi'i gynnal ym mis Medi, darparodd y digwyddiad rhad ac am ddim awgrymiadau a chynghor ymarferol o ran gofal gwallt, a sesiwn Holi ac Ateb gydag arbenigwyr gwallt Affro proffesiynol, ar gyfer unigolion a rhieni/gofalwyr pobl ifanc â gwallt gwedd Affro.
- Cynhaliwyd Brecwast Diwylliannol yn ystod y gynhadledd Ymgysylltu Staff, lle arddangosodd arlwywyr mewnol fwydydd a oedd yn dathlu'r diwylliannau amrywiol a gynrychiolir ym Mhrifysgol Wrecsam.
- Croesawyd penodiad Arweinydd Prosiect Siarter Cydraddoldeb Hil; i oruchwylio'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil a chyflwyniad Siarter Advance HE. Mae'r swydd yn canolbwyntio ar wella cynrychiolaeth, cynnydd a llwyddiant staff amrywiol a myfyrwyr amrywiol o ran ethnigrwydd yn y Brifysgol.

Crefydd a Chred

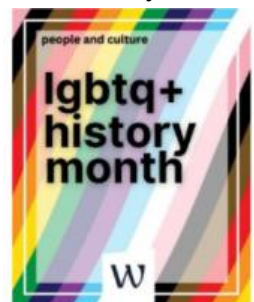
- Cynhaliodd Prifysgol Wrecsam Ddiwrnod Ymchwil Seicoleg Crefydd, gan ddod ag ysgolheigion rhyngwladol a'n cymuned academiaidd ein hunain ynghyd i archwilio sut mae credoau yn siapia'r profiad dynol. Wedi'i noddi gan Cyfiawnder: Sefydliad Ymchwil Cynhwysiant Cymdeithasol, nid yn unig yr oedd y digwyddiad yn cefnogi trafodaethau sy'n ysgogi'r meddwl, ond roedd hefyd yn ymgorffori ymrwymiad Prifysgol Wrecsam i gydweithrediad a chynhwysiant.
- Cyflwynwyd y Fforwm Ffydd ar 31 Hydref, i gyd-fynd â Diwali. Wedi'i ddatblygu gan y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol ar y cyd â Chaplaniaeth GIG Gogledd Cymru a Grŵp Aml-ffydd Gogledd Cymru, mae'r adnodd ar-lein yn darparu gwybodaeth i staff ynglŷn â chrefyddau, credoau, dylanwadau diwylliannol, digwyddiadau a ffynonellau o arweiniad ysbrydol, yn ogystal â chynnig cyfeiriadau o ran trosedd gasineb a materion fel Islamoffobia a gwrth-semitiaeth.
- Agorodd campws Llanelwy Ystafell Dawel a Man Aml-ffydd newydd, gan roi lle cynhwysol i weddïo, myfyrïo ac ymlacio.
- Rhannodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol wybodaeth am Fatemiyeh (12-14 Rhagfyr) drwy gyfryngau cymdeithasol Pobl a Diwylliant a Sgyrsiau Campws, gan nodi defod Shia o ferthyrdod Hazrat Fatemeh Zahra.
- Rhannodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol wybodaeth ar Ddiwrnod Bodhi (8 Rhagfyr), gan gydnabod y gwyliau Bwdhaidd i gofio goleuedigaeth y Bwdha Gautama, ac ar Diwali (31 Hydref-1 Tachwedd), gan bwysleisio ei arwyddocâd mewn Hindŵaeth, Janiaeth a Siciaeth a rhannu'r cyfarchiad Sansgrit 'Shubh Deepavali'.
- Gwahoddodd Gŵyl Lanternau Shangyuan (mis Chwefror) staff a myfyrwyr i ddylunio lanternau storm gan ddefnyddio jarïau gwydr a phapur wedi'u hailgylchu, gan ddathlu 15fed diwrnod y calendr Tsieineaidd lloerheulol ac adlewyrchu ymrwymiad y Brifysgol i ymarfer egwyddorol a chynaliadwyedd.
- Yn ystod Ramadan (o 28 Mawrth), rhannodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol wybodaeth drwy gyfathrebiadau mewnol a'r cyfryngau cymdeithasol Pobl

a Diwylliant. Anfonodd yr Is-Ganghellor, yr Athro Joe Yates, neges gymorth bersonol i gydweithwyr a myfyrwyr sy'n cyflawni Ramadan, a chynhaliodd y Grŵp Cydraddoldeb Hil stondin galw i mewn (25 Mawrth) i annog staff i ddysgu am Ramadan ac Eid, eu cefnogi a'u dathlu.

- Yn ogystal â Ramadan, rhannodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol am Flwyddyn Newydd y Lleuad, Mahayana, y Pesach a Makar Sankranti drwy gyfathrebiadau mewnol a chyfryngau cymdeithasol Pobl a Diwylliant.
- Gwahoddodd Undeb y Myfyrwyr a Thimau Rhyngwladol staff i ddathliad dawns Holi, gan hyrwyddo'r ŵyl o safbwynt myfyriwr.

Cyfeiriadedd Rhywiol

- Cynhaliwyd Pride Caer ar 17 Awst, gyda Phrifysgol Wrecsam yn ymuno â'r orymdaith a chynnal stondin wybodaeth yn y babell gymunedol. Hyrwyddodd y stondin ddiwylliant cynhwysol, rhwydweithiau staff, mentrau addysg a chymorth a chyfluoedd recriwtio cyfredol Prifysgol Wrecsam.
- Cefnogodd ein Prifysgol Pride Wrecsam ar 26 Gorffennaf. Roedd y digwyddiad yng nghanol y ddinas yn cynnwys Gorymdaith Pride, marchnad stryd, celf a chrefft, stondinau bwyd ac adloniant byw, gyda'r Brifysgol hefyd yn cefnogi Pwyllgor Pride Wrecsam drwy ddarparu man diogel ar gyfer cyfarfodydd cynllunio wythnosol yn ystod y cyfnod adrodd.
- Cyflwynodd Pride Wrecsam ac Undeb y Myfyrwyr 'ICON' ym mis Hydref 2024, digwyddiad cymdeithasol LHDTTC+ misol a gynhaliwyd yn Glyn's Bar, gam ddarparu man cymunedol rheolaidd yn Wrecsam.
- Tynnodd Diwrnod Rhyngwladol Lesbiaid (8 Hydref) sylw at y profiadau a'r heriau sy'n wynebu pobl sy'n adnabod eu hunain fel lesbiad. Nododd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol y diwrnod drwy rannu postïadau Rhwydwaith Staff LHDTTC+ am Ferched Llangollen - dwy ddynes annibynnol a oedd yn haneswyr ac yn cael eu gweld i raddau helaeth fel un o'r cyplau lesbiaidd cyntaf a gydnabuwyd yn lleol yn y 18fed ganrif.
- Yn ystod wythnos ymwybyddiaeth deurywioldeb ym mis Medi, dathlodd Prifysgol Wrecsam gydweithwyr, teulu a ffrindiau deurywiol a'r gymuned ddeurywiol ehangach, gan annog sgysiau i leihau gwahaniaeth, beirniadaeth a dilead. Trwy gyfathrebu staff a'r cyfryngau cymdeithasol, rhannodd Prifysgol Wrecsam arweiniad a chymorth gan y Bi-Foundation, y Bisexual Recourse Centre, Stonewall a'r Rhwydwaith Staff LHDTTC+.
- Yn ystod Mis Hanes LHDTTC+, gweithiodd y tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol gyda Gwasanaethau Llyfrgell i rannu awgrymiadau deunydd LHDTTC+ i'w ddarllen ac i greu arddangosfeydd yn y llyfrgell i hybu gwelededd a mynediad. Bu iddynt hefyd rannu ffeithlun o'r teitlau a'r lluniau o'r arddangosfa sy'n ymddangos ar y cyfryngau cymdeithasol.
- Ar gyfer Wythnos Cynhwysiant Cenedlaethol (23-27 Medi), rhannodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol luniau o'r *Piler Balchder* drwy gyfryngau cymdeithasol a chyfathrebiadau staff. Wedi'u creu ar y cyd rhwng staff a myfyrwyr Prifysgol Wrecsam, mae'r Piler yn



adlewyrchu lleisiau esblygol ein cymuned a'n cynghreiriaid LHDTG+. Wedi'i arddangos yn nerbynfa Campws Plas Coch, bydd yn cylchdroi ar draws pob campws i dathlu ein diwylliant o amrywiaeth a chynhwysiant. Yn ogystal, rhannodd y tîm flog ar niwroamrywiaeth a chamu tuag at ymarfer niwrogynhwysol.

- Cadeiriodd y Cynghorydd Andy Medcraft Gŵyl Ffilmiau *Iris on the Move (Gwobr Iris)* a *Pride Cymru* yn Tŷ Pawb, Wrecsam. Roedd yr ŵyl yn cynnwys pedair ffilm fer yn dathlu amrywiaeth a lleisiau nad ydynt yn cael cynrychiolaeth ddigonol o fewn y gymuned LHDTG+. Ar ôl y dangosiadau, arweiniodd Andy banel Holi ac Ateb gyda'r gwneuthurwyr ffilm, gan archwilio eu straeon, gweithrediaeth a rhan celf yn y broses o ysgogi newid.

Cyffredinol

- I gefnogi ymgyrch Mae Casineb yn Brifo Cymru, parhaodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol i godi ymwybyddiaeth o droseddau casineb ac ataliaeth. Yn ystod Wythnos Genedlaethol Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb (12-19 Hydref), gwnaethant rannu diffiniadau o drosedd casineb ac am gymorth sydd ar gael drwy gyfathrebiadau staff a chyfryngau cymdeithasol, gan dynnu sylw at dramgwyddau ar sail cymhelliant rhagfarn yn ymwneud â hil, crefydd, rhywioldeb, anabled neu hunaniaeth drawsryweddol/anneuaid.
- Ar Ddiwrnod AIDS y Byd ym mis Rhagfyr, darparodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol Sesiwn Cysylltu Pobl a Diwylliant i 17 o gydweithwyr a rhannodd wybodaeth ynghylch ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ddileu heintiau HIV, gan wella ansawdd bywyd ar gyfer pobl sy'n byw gyda HIV ac AIDS, a dod â stigma cysylltiedig i ben erbyn 2030.
- Sefydlodd y Tîm Datblygiad Academiaidd (ADT) elfen Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i hyrwyddo datblygiad cwricwlwm cynhwysol ar draws cynnwys ac amgylcheddau dysgu. Mae'r gwaith hwn wedi gwella adnoddau llyfrgell, datblygu cymorth academiaidd, a chyflwynodd restrau darllen wedi'u curadu. Crëwyd recordiad Panopto hefyd i arwain staff a myfyrwyr o ran defnyddio adnoddau llyfrgell ac adnabod deunyddiau perthnasol i bynciau.
- Mae'r Pennaeth Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol yn mynychu cyfarfodydd CREATE i hyrwyddo cynhwysiant ac amrywiaeth mewn datblygiad ac adolygiad rhaglen. Mae ystyriaethau EDI nawr yn cael eu cynnwys o fewn gwaith papur Cynnig Cychwynnol Rhaglen, sy'n angenrheidiol ar gyfer adolygu a datblygu rhaglenni cwrs.
- Cafodd yr Hwb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ei lansio yn ystod Wythnos Cydraddoldeb Hil fel rhan o gynllun gweithredu y Siarter Cydraddoldeb Hil. Mae'n rhoi gwybodaeth ac adnoddau i staff i gefnogi eu hunain, cydweithwyr a myfyrwyr ar bynciau ynghylch Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac anghenion cysylltiedig.
- Datblygodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol galendr digwyddiadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i sicrhau bod digwyddiadau diwylliannol a chymdeithasol sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig yn cael eu cydnabod a'u dathlu.
- Gan weithio gyda'r tîm Bywyd Myfyrwyr a Champws, integreiddiodd yr Arweinydd Prosiect Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gwestiynau nodweddion gwarchodedig i'r setiau cwestiynau HOLI i gefnogi dosbarthiad cywirach ac adnabod tueddiad a meysydd pryder sy'n dod i'r amlwg.

- Mae is-grwpiau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, gan gynnwys y Grŵp Gweithredu EDi, MO:SAIC a Rhwydwaith Staff LHDTTC+ wedi dechrau adolygu polisïau a gweithdrefnau ar gyfer cydymffurfiaeth, gan dynnu sylw at feysydd lle nad yw nodweddion gwarchodedig yn cael eu hystyried yn amlwg.
- Darparodd y Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol hyfforddiant i Academi Clwb Pêl-droed Wrecsam mewn dwy sesiwn ffurf ar gyfer plant 9-11 oed a 12-15 oed. Trwy weithgareddau a sesiwn Holi ac Ateb, archwiliodd cyfranogwyr wahaniaethu, tuedd ac iaith gynhwysol, a chawsant eu hannog i ddathlu gwahaniaeth.
- Gweithiodd y Brifysgol mewn partneriaeth â'r Sunflower Lounge i groesawu grŵp o blant 11 oed â chyfrifoldebau gofal, gan hyrwyddo cyfleoedd addysg uwch ac arddangos ein hagenda Ehangu Mynediad. Roedd yr ymweliad yn cynnwys teithiau o amgylch y campws a sesiwn podlediad. Mae'r Sunflower Lounge yn cefnogi plant sydd â phrofiad o fod mewn gofal ac sydd wedi'u dieithrio ledled Cymru, gan eu helpu i gael mynediad at addysg, cyflogaeth, byw'n annibynnol a chysylltiad cymunedol.
- Mae'r Tîm Datblygu ac Amrywiaeth Sefydliadol yn parhau i ddarparu sesiynau misol "Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Wrecsam", gyda phresenoldeb yn cael ei dargedu ac yn ffurfio rhan o ofynion y cyfnod prawf ar gyfer staff newydd.

Digwyddiadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Roedd y digwyddiadau a gynhaliwyd yn y Brifysgol ac o'i hamgylch i hyrwyddo cynhwysiant yn cynnwys:

Sickle Cell Awareness Month - September	31.10.24 Divali	Luna New Year – Year of the Snake – January	31.03.25 - Trans Day of Visibility
10.10.24 - World Suicide Prevention Day	20.11.24 Transgender Day of Remembrance	LGBTQ+ History Month – February	14.04.25 - Vishu
16-23.10.24 BiSexual Awareness Week	1.12.24 - Word Aids Day	5-11.02.24 Race Equality Week	12-20.04.2025 - Passover (Pesah/Pesach)
23-29.10.24 National Inclusion Week	2.12.24 International Day for the Abolition of Slavery	12.02.25 - Shangyuan Festival	26.04.2025 - Lesbian Visibility Day
23.10.25 - Bisexual Visibility Day	8.12.24 - Bodhi Day	01.03.2024 - St Davids Day	Mental Health Awareness Month - May
Black History Month – October 24	12-14.12.24 Fatemiyeh	08.03.2024 - International Women's Day	Pride Month – June 2025
8.10.24 - International Lesbian Day	14.01.25 Makar Sankranti	12.03.24 - National Non-smoking Day	27.06.2025 - Wrexham Pride
11.10.24 - National Coming Out Day	Mahayana New Year – January	13.03.2024 - University Mental Health Day	2-9 August 2025 – Wrexham National Eisteddfod
14-20.10.24 - National Hate Crime Awareness Week	20.01.2025 - Martin Luther King Junior Day	13-14.04.2025 Holi Festival	16.08.2025 - Chester Pride

GWASANAETH GYRFAOEDD A CHYFLOGADWYEDD

Mae'r Gwasanaeth Gyrfaedd a Chyflogadwyedd yn darparu cymorth cyfannol i rymuso myfyrwyr a graddedigion i gyflawni eu potensial personol, academiaidd a phroffesiynol. Trwy gydweithrediad ar draws ein Prifysgol a'r sector ehangach, mae'r gwasanaeth yn cyflawni effaith economaidd, cymdeithasol a diwylliannol - gan feithrin hyder mewn myfyrwyr, graddedigion, cydweithwyr a chymunedau. Roedd gweithgarwch allweddol a gyflawnwyd ym mlwyddyn academiaidd 24/25 yn cynnwys:

- Ymgysylltiad parhaus â chyfadranau, gan ddarparu 84 o sesiynau gyrfaddysg sydd wedi'u cynnwys o fewn y cwricwlwm.
- Arweinyddiaeth barhaus o fewn AGCAS Cymru, gyda'r Pennaeth Gyrfaedd a Chyflogadwyedd yn gwella cysylltiadau rhwng y Grŵp Gwasanaeth

Penaethiaid a'r Grŵp Gweithredol Cymru Gyfan TESS i ehangu cydweithrediad ar addysg drydyddol a blaenoriaethau cyflogadwyedd.

- Cefnogwyd 37 o fyfyrwyr ychwanegol i gael mynediad i'r Bwtcamp y Chartered Institute of Management Employability, gan ddod â chyfanswm y cyfranogwyr i 115.
- Sefydlu partneriaeth gydag Employ-Ability, sefydliad nid er elw sy'n cefnogi myfyrwyr ag anableddau wrth iddynt bontio i fyd cyflogaeth.
- Darparu gweithgareddau a dargedir i wella cyflogadwyedd myfyrwyr o grwpiau sy'n cael eu tangynrhychioli gan gynnwys:
 - Mentora ar gyfer 75 o fyfyrwyr drwy Employability Navigators
 - Darpariaeth gyfunol o weithgareddau cyflogadwyedd
 - Cymorth entrepreneuriaeth, gydag 8 o fyfyrwyr nawr yn cael arweiniad wedi'i deilwra gan Dîm Entrepreneuriaeth ein Prifysgol.
 - Cyfeirio a chefnogi mynediad i wasanaethau cyflogadwyedd, gyrfaedd, arweiniad, menter a llesiant.
 - Darpariaeth gyllid i chwalu rhwystrau ariannol.
 - Cyfleoedd profiad gwaith mewn ystod o ffurfiau ac am ystod o amseroedd.

GWASANAETHAU CYNHWYSIANT

Mae'r Tîm Gwasanaethau Cynhwysiant yn chwarae rhan hanfodol yn y broses o chwalu rhwystrau a galluogi llwyddiant i fyfyrwyr sydd wedi datgan anableddau. Trwy eu dull rhagweithiol sy'n canolbwyntio ar y myfyriwr, mae'r tîm yn ysgogi gwelliant parhaus ar draws ein prifysgol, gan wella profiad myfyrwyr a meithrin amgylchedd dysgu gwirioneddol gynhwysol a hygyrch i bawb.

Mae'r tîm yn cefnogi myfyrwyr drwy ddarparu ystod eang o gymorth arbenigol, gan gynnwys:

- Ymweliadau cyn cyflwyno cais i helpu i ddarparu myfyrwyr i wneud penderfyniadau gwybodus.
- Rhoi cefnogaeth Cymorth Anfeddygol arbenigol (e.e. Sgiliau Astudio Arbenigol a Mentora Arbenigol).
- Cynhyrchu rhestrau unigol o addasiadau, gan fanylu'r cymorth priodol sydd ei angen, megis trefniadau arholiad unigol.
- Paru myfyrwyr â Chynorthwywyr Cymorth Dysgu, gan gynnwys ysgrifenydd nodiadau, cynorthwywyr cymorth ymarferol a chynorthwywyr astudio.
- Sgrinio ar gyfer Anawsterau Dysgu Penodol (SpLDs) a threfnu atgyfeiriadau ar gyfer asesiadau diagnostig ffurfiol.
- Cefnogi ceisiadau Lwfansau Myfyrwyr Anabl (DSA).

- Darparu Asesiadau Anghenion Astudio DSA ar gyfer myfyrwyr a ariennir drwy GIG Cymru.
- Ymgysylltiad â staff academiaidd i sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gweithredu'n briodol ac yn gyson.
- Cefnogaeth i fyfyrwyr gydag amhariadau dros dro sy'n effeithio ar gyfranogiad academiaidd.
- Gwaith strategol i hyrwyddo dysgu cynhwysol a hygyrch ar draws ein Prifysgol.
- Cyfraniad gweithredol i'r Grŵp Gweithredu EDI, gan gefnogi amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- Cymorth pontio cyn cofrestru, gan helpu myfyrwyr i baratoi'n hyder ar gyfer bywyd prifysgol.
- Cydweithio â Rheolaeth Ystadau a'r Campws, gan gynghori ar hygyrchedd o fewn llety, mannau dysgu ac amgylcheddau addysgu.

Gan gydnabod anghenion a phrofiadau amrywiol ein myfyrwyr, mae gwaith y tîm yn cael effaith sylweddol ar ganlyniadau dysgu, llesiant ac ymdeimlad o berthyn. Mae cydweithredu â gwasanaethau proffesiynol ehangach yn sicrhau cymorth cyfannol, cydlynol a di-dor i bob myfyriwr.

Ymgysylltiad Rhagweddol a Chefnogaeth Gynnar

Mae'r gwasanaeth hwn yn parhau i hyrwydd datgeliad a chofrestriad cynnar i sicrhau bod myfyrwyr yn cael cymorth yn brydlon.

Trwy gydol y flwyddyn academiaidd 2024/25, ymgysylltodd y tîm yn weithredol â myfyrwyr ac ymgeiswyr drwy:

- Diwrnodau Agored
- Diwrnodau Ymgeiswyr
- Digwyddiadau Pontio
- Gweithgareddau Wythnos Groeso
- Sesiynau cynefino Cyfadran

Mae gweithio mewn partneriaeth agos â'r Tîm Derbyniadau wedi gwella ymgysylltiad cynnar â deiliaid cynigion, gan helpu i sicrhau bod addasiadau ar waith o'r adeg y maent yn cyrraedd.

Datblygiadau a Mentrau Allweddol (Blwyddyn Academiaidd 2024/25)

Rhaglen Bontio i Fyfyrwyr Awtistig

Cafodd digwyddiad pontio pwrpasol ei lansio ar gyfer myfyrwyr â diagnosis o awtistiaeth, gan ymgorffori cyflwyniad pedair rhan i fywyd prifysgol. Roedd y rhaglen yn canolbwyntio ar y canlynol:

- Datblygu sgiliau sefydliadol, gan gynnwys cynllunio ac astudio annibynnol
- Deall amgylchedd ffisegol a synhwyrdd y Brifysgol
- Cefnogi iechyd meddwl, gan gynnwys rheoli gorbryder ac iselder
- Meithrin hyder cymdeithasol a lleihau arwahaniad drwy ddatblygiad sgiliau dan arweiniad

Mae'r fenter hon wedi cefnogi myfyrwyr awtistig i deimlo'n fwy hyderus, parod a chysylltiedig cyn dechrau ar eu taith academiaidd.

Modiwl Ffynnu yn y Brifysgol - ADHD

Gan ddefnyddio cyllid MEDR, cyd-ddatblygodd y tîm raglen *Ffynnu yn y Brifysgol* wedi'i theilwra gydag *Empower ADHD*. Mae'r modiwl hwn yn cefnogi myfyrwyr â diagnosis ADHD drwy fynd i'r afael ag anghenion pontio a heriau cyffredin mewn Addysg Uwch.

Ymhlith cynnwys y modiwlau mae:

- Deall ADHD a Bywyd Prifysgol
- Meistroli Rheolaeth Amser a Sgiliau Astudio
- Llywio Bywyd Cymdeithasol, Ffiniau a Hunan-eiriolaeth
- Rheoli ADHD ac Iechyd Meddwl ar gyfer Llwyddiant Academiaidd

Ymgwymerodd staff cynhwysiant â datblygiad *hyfforddi'r hyfforddwr*, gan alluogi rhannu sesiynau ymwybyddiaeth ADHD ar draws y Brifysgol o'r Flwyddyn Academiaidd 2025/26.

Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Awtistiaeth

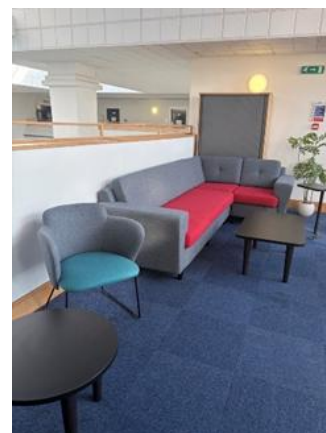
Darparodd Gwasanaethau Cynhwysiant hyfforddiant Ymwybyddiaeth Awtistig y Gymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth i wasanaethau proffesiynol rheng flaen a chydweithwyr academiaidd. Mae hyn wedi gwella hyder, dealltwriaeth ac ymarfer cynhwysol ar draws Prifysgol Wrecsam.

Amgylcheddau Synhwyrdd Ehangach a Chyfeillgar i Iechyd Meddwl

Cefnogi myfyrwyr ag awtistiaeth, anghenion synhwyrdd, neu anawsterau iechyd meddwl:

- Mae man tawelach, cyfeillgar i'r synhwyrdd wedi cael ei ddatblygu.
- Galluogodd cynnig Cyfalaf brynu dodrefn synhwyrdd ychwanegol a dodrefn newydd ar gyfer yr ardal aros.

Mae hyn yn cyd-fynd ag egwyddorion ymwybodol o drawma, hygrych, sy'n canolbwyntio ar y myfyrwyr, gan sicrhau bod yr holl fyfyrwyr yn teimlo'n ddiogel, yn gyfforddus a'u bod yn cael eu parchu wrth gyrchu cymorth.



Mwy o gefnogaeth pontio

Ymhlith y prif ddatblygiadau mae:

- Cysylltiadau cryfach â Coleg Cambria. Proffil Un Tudalen newydd, a gwblhawyd gan fyfyrwyr (yn annibynnol neu gyda Hyfforddwyr Cynnydd coleg), yn cyfleu anghenion a strategaethau cymorth allweddol i sicrhau cyfnod pontio didrafferth.
- Adran “Bywyd Myfyrwyr” newydd wedi'i ddatblygu ar Target Connect (yn lansio'n llawn ar gyfer y flwyddyn academaidd 2025/26), a ddyluniwyd i dawelu meddwl a chefnogi myfyrwyr â rhwystrau ychwanegol rhag mynd i Addysg Uwch, yn enwedig myfyrwyr sydd gyntaf o'u teulu i fynd i'r brifysgol, myfyrwyr sydd â phrofiad o fod mewn gofal, a'r rheiny ag anghenion cymorth.

Mae pynciau'n cynnwys:

- Terminoleg AU allweddol
- Disgwyliadau yn ymwneud ag asesiadau a lleoliadau gwaith
- Ymddygiad myfyrwyr a'r Siarter Myfyrwyr
- Sut i gyrchu cymorth gan y Brifysgol

Partneriaeth â Gwasanaeth Awtistiaeth Integredig Gogledd Cymru (IAS)

Mae partneriaeth gref y tîm â Gwasanaeth Awtistiaeth Integredig Gogledd Cymru yn parhau i ehangu, a nawr yn cynnwys:

- Atgyfeiriadau uniongyrchol am gyngor a chymorth diagnostig
- “Hybiau” IAS rheolaidd ar y campws yn cynnig arweiniad ar awtistiaeth, llesiant a chynhwysiant cymdeithasol
- Mwy o gymorth ar gyfer pontio a lleihau arwahaniad

Pasbort Addasiadau Rhesymol Lleoliad Gwaith

Datblygwyd Pasbort Addasiadau Rhesymol Lleoliad gwaith newydd, yn cynnwys:

- Dogfennau canllawiau i fyfyrwyr a staff
- Strwythur clir i gyfathrebu addasiadau mewn amgylcheddau lleoliad gwaith
- Cysondeb ac eglurder gwell i fyfyrwyr sy'n ymgymryd lleoliadau gwaith proffesiynol



â

Cynllun Peilot Mapio Safonau Galluedd

I gefnogi hygyrchedd ac eglurder o fewn rhaglenni proffesiynol, gwnaeth y tîm:

- Dreialu safonau galluedd gan fapio gyda'r rhaglen Ffisiotherapi
- Sicrhau bod galluedd yn cael eu cyfathrebu'n glir i fyfyrwyr ac ymgeiswyr
- Ychwanegu gwybodaeth am alluedd i lawlyfrau modiwlau a thudalennau gwe cyrsiau
- Meithrin prosesau cydweithredol â chydweithwyr Astudiaethau Perthynol i lechyd i'w rhannu yn y dyfodol

Gwelliannau System Target Connect

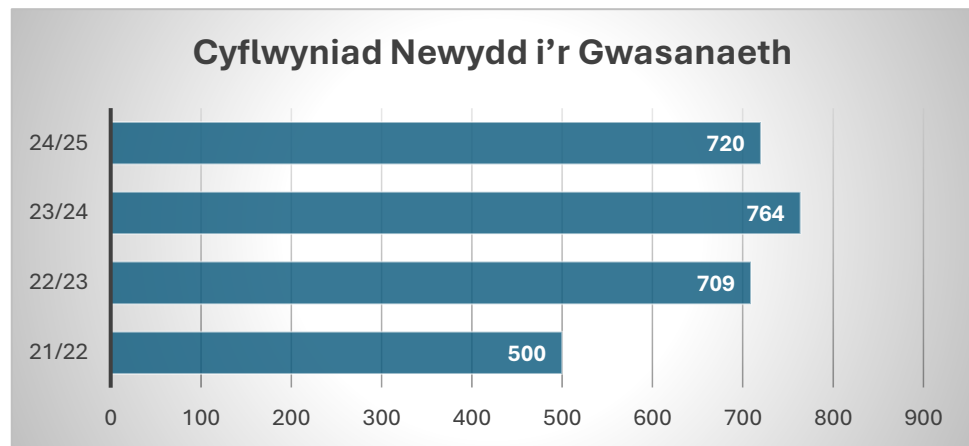
Mae uwchraddiadau sylweddol i Target Connect (CRM Bywyd Myfyrwyr a'r Campws) wedi trawsnewid hygyrchedd ac effeithlonrwydd, gan gynnwys:

- Llifau gwaith a llwybrau cymorth wedi'u teilwra
- Ymarferoldeb hunan-wasanaeth i fyfyrwyr
- Adnoddau sgrinio integredig ar gyfer Gwahaniaethau Dysgu Penodol
- Trosglwyddo ymholiadau i staff arbenigol yn awtomatig
- Cyfeirio clir at gymorth mewnol ac allanol
- Archebu a rheoli apwyntiadau uniongyrchol

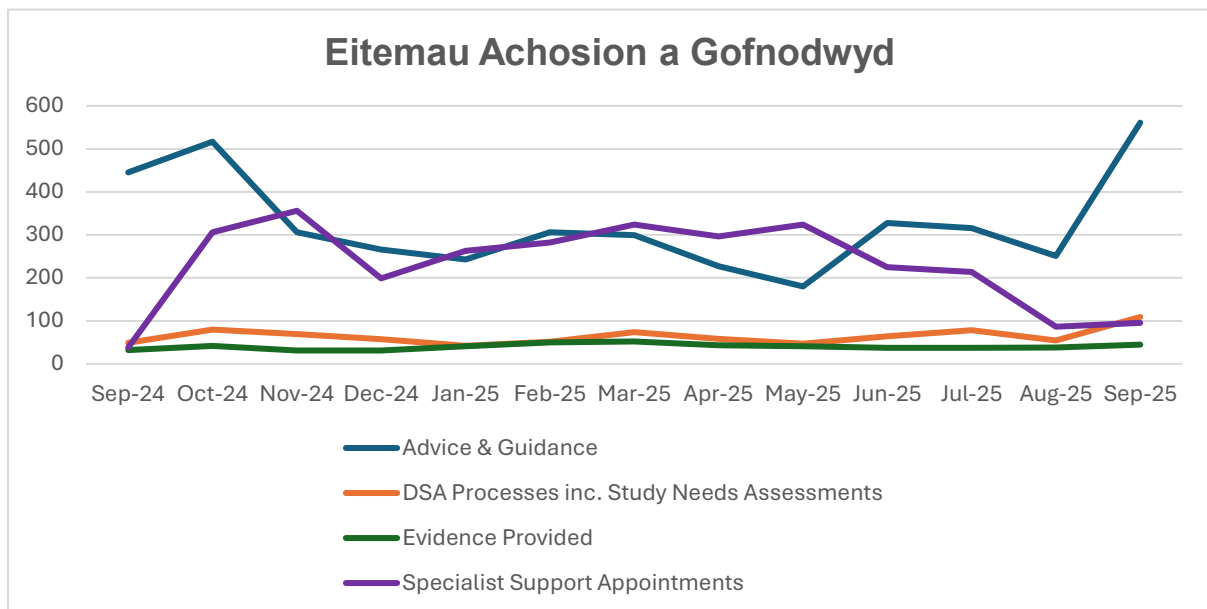
Mae'r gwelliannau hyn wedi symleiddio prosesau, lleihau rhwystrau gweinyddol, ac wedi sicrhau cefnogaeth brydlon, gywir i fyfyrwyr.

Mae ein Prifysgol yn parhau i weld nifer fawr o ddatganiadau/achosion cysylltiedig â'r boblogaeth gyffredinol o fyfyrwyr. Mae'r galw am gyngor, arweiniad a chefnogaeth gan y tîm yn parhau i dyfu flwyddyn ar ôl blwyddyn.

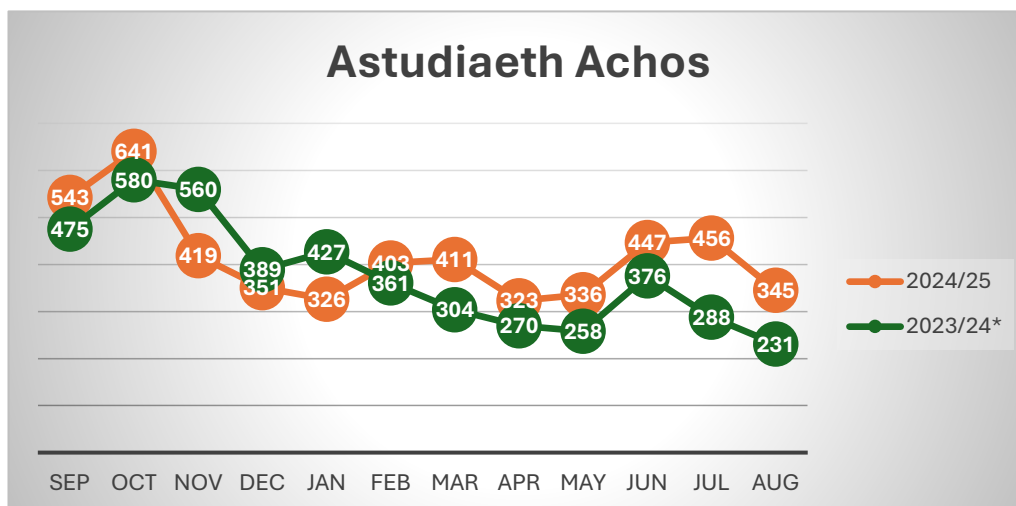
Mae'r siart ar y dde'n dangos y nifer o gyflwyniadau myfyrwyr newydd i'r tîm fesul blwyddyn academiaidd.



Mae'r siart isod yn dangos y nifer o eitemau/nodiadau achosion unigol yn ôl math a gofnodwyd fesul mis ar gyfer Blwyddyn Academaidd 24-25

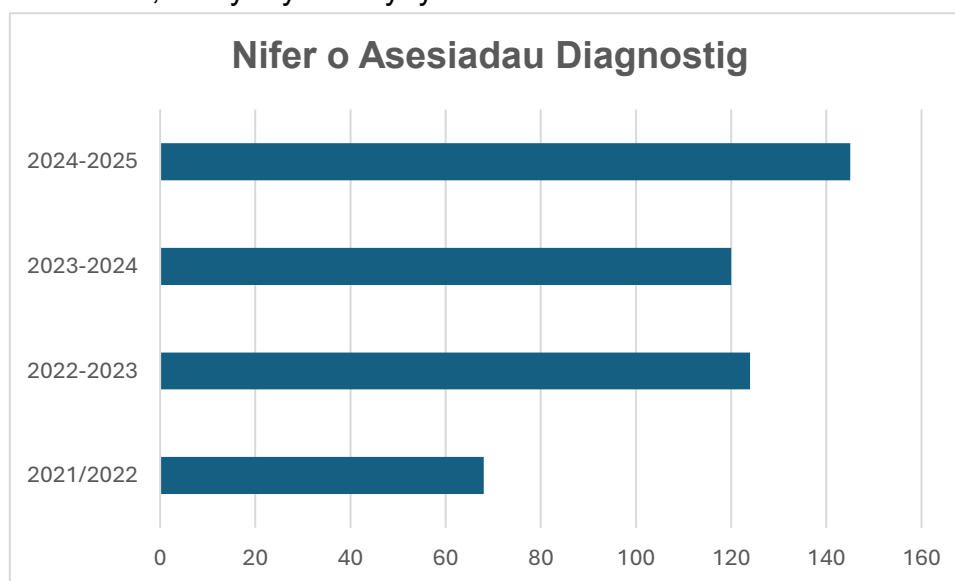


Mae'r siart isod yn dangos y nifer o eitemau/nodiadau achosion unigol a gofnodwyd fesul mis ar gyfer y Flwyddyn Academaidd 24-25 o gymharu â'r Flwyddyn Academaidd 23-24



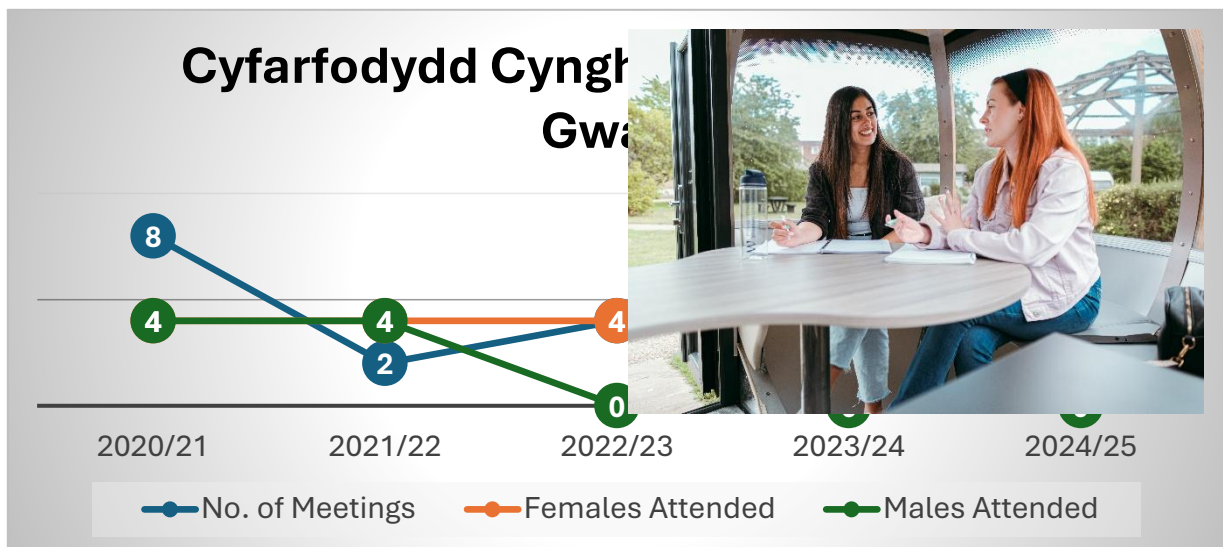
Asesiadau Diagnostig:

Mae'r tîm yn cynnig gwasanaeth asesiad diagnostig ar gyfer Anawsterau Dysgu Penodol (SpLD). Mae'r siart isod yn dangos y nifer o asesiadau diagnostig a gwblhawyd ar gyfer y pedair blynedd ddiwethaf. Yn ystod y flwyddyn academaidd 24/25, bu cynnydd o flynyddoedd academaidd blaenorol.



RÔL CYNGHORYDD URDDAS YN Y GWAITH

Mae Polisi a Gweithdrefn Urddas yn y Gwaith y Brifysgol yn parhau i gefnogi gweithle sy'n rhydd rhag bwlio ac aflonyddu. Mae Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith yn darparu man cyfrinachol, cefnogol ac anffurfiol i staff drafnod pryderon, a chyfeirio unigolion at gymorth pellach pan fo angen. Darperir siart yn dangos y nifer o gyfarfodydd a fynychodd Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith dros gyfnod o bum mlynedd isod, gan gynnwys symleiddiad yn ôl rhywedd. Gallwn weld lleihad bach yn y nifer o gyfarfodydd sydd wedi cael eu cynnal ers y flwyddyn academiaidd 2020/21, ond mae'r rôl yn parhau i gael ei hyrwyddo ac ar gael i staff os oes angen cefnogaeth arnynt.



EHANGU CYFRANOGIAD

Mae'r tîm Ehangu Mynediad ym Mhrifysgol Wrecsam yn cefnogi'r rhai nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol o fewn Addysg Uwch. Trwy weithgarwch wedi'i ariannu, mae'r tîm yn ymdrechu i ehangu mynediad myfyrwyr o fewn ein cymunedau lleol ar draws gwahanol leoliadau. Wedi'i restru'n 1af yng Nghymru ac yn 3ydd yn y DU am gynhwysiant cymdeithasol (gan gynnal safle yn y tri uchaf am wyth mlynedd yn olynol), mae ein Prifysgol wedi ymrwymo i gydnabod anghenion amrywiol a chymhleth pob unigolyn. Rydym yn darparu gwybodaeth gynhwysfawr, cymorth ac arweiniad i sicrhau y gall pawb ffynnu ym myd addysg.

Gweithgareddau Ymgysylltu a Phartneriaethau yn 2024/2025

Epic Sports Summit	Wedi denu 53 o ddysgwyr, gan hyrwyddo AU a llwybrau gyrfa ym myd chwaraeon i'r rheiny nad ydynt yn bwriadu parhau ag addysg ffurfiol.
Gŵyl y Gelli	Croesawyd 69 o ddysgwyr ar gyfer dyddiau a oedd yn canolbwyntio ar hyrwyddo AU a chefnogi'r defnydd o Gymraeg mewn AU.
Gŵyl y Gelli	Croesawyd 196 o archebion dysgwyr, gan wella gwelededd a chyrhaeddiad ein sefydliadau.

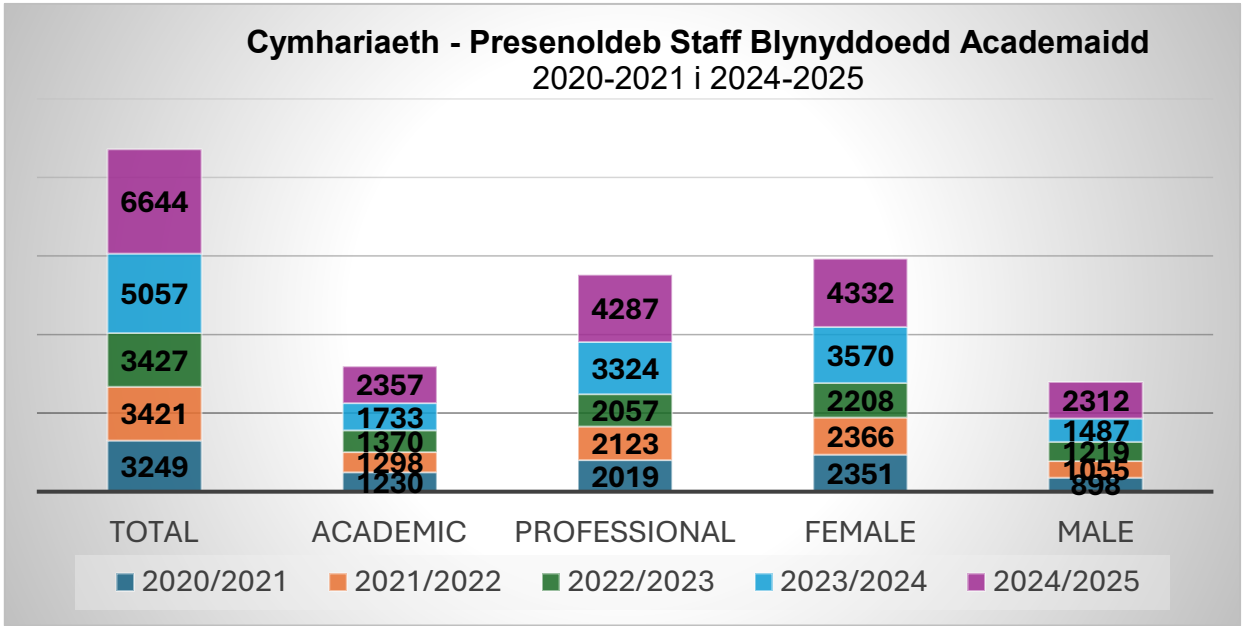
Merched mewn STEM	Cyflawnwyd potensial llawn gyda 98 o gyfranogwyr ar draws pedair carfan, gan annog diddordeb a chynnydd merched mewn meysydd STEM.
Wythnos Oedolion Addysg	Darparwyd sesiynau galw i mewn a digwyddiad llesiant a ioga am ddim i gyd-fynd â thema Dysgu Oedolion a Chymuned.
Digwyddiadau Gyrfaedd Berwyn HMP	Cyfranogwyd mewn nifer o ddigwyddiadau Novus Cambria i ysbrydoli ymadawyr o'r carchar i ymchwilio i lwybrau AU.
Ymweliad Gofalwyr Ifanc	Croesawyd 20 o ofalwyr ifanc am sesiynau blasu pwnc.
Ymweliad Ysgol Bryn Tirion	Darparwyd sesiynau ar straen arholiad, canllawiau camau nesaf a sesiynau blasu pwnc ar y campws i gefnogi cynnydd dysgwyr.
Ymgrych Haf	Mynychwyd Sioe Sir Fôn a Sioe Dinbych a'r Fflint, gan ddenu teuluoedd a phobl ifanc drwy weithgareddau rhyngweithiol ac arweiniad AU.
Wellfest Wrecsam	Cydweithredwyd â'n Tîm Cenhadaeth Ddinesig yn y Brifysgol i godi ymwybyddiaeth o gyfleoedd AU mewn digwyddiad llesiant lleol.
Digwyddiad Pride Ysgol Uwchradd y Fflint	Cynrychiolwyd ein Prifysgol, gan hyrwyddo cynhwysiant a chyfleoedd AU.
Prosiect Mentora	Bu myfyrwyr y Brifysgol yn mentora dysgwyr chweched dosbarth, gan gynnig arweiniad ar addysg ac opsiynau gyrfa yn y dyfodol.
Gyrfaedd Iach	Gweithiwyd mewn partneriaeth â Choleg Cambria i ddarparu digwyddiadau gyrfaedd yn canolbwyntio ar ofal iechyd, gan ddenu 150 o ddysgwyr.
Diwrnod STEM	Darparwyd gweithgareddau blasu rhyngweithiol STEM i oddeutu 40 o ddisgyblion Blwyddyn 10 o ysgolion targed.
Byd Gwaith Sylfaenol - Xplore! Cydweithrediad	Croesawyd dros 430 o ddisgyblion cynradd ar gyfer gweithgareddau a ddyluniwyd i godi dyheadau a chyflwyno posibiliadau gyrfa ar gyfer y dyfodol.
Gŵyl Gofalwyr Ifanc	Denwyd gofalwyr ifanc i ŵyl breswyl drwy weithgareddau rhyngweithiol ac arweiniad ar lwybrau i AU/AB.
Prosiect Gosod Tasgau i Ysgolion	Partnerwyd ag adran y gyfraith ym Mhrifysgol Warwick i ddarparu pedair wythnos o sesiynau'n canolbwyntio ar y gyfraith i 90 o ysgolion cynradd, gan gynnwys ar y campws ac ymweliadau â chwmnïau cyfreithiol.
PIWS (Sefydliad Gwasanaethau Anabledd a Chymorth)	Ymgysylltwyd â PIWS drwy saith cyfarfod â rhieni, gofalwyr a llysgenhadon hygrychedd i drafod profiadau, rhwystrau a chymorth i blant anabl a'u teuluoedd.

HYFFORDDIANT STAFF

Mae hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gael i staff, gan gynnwys diweddariadau i ddeddfwriaeth, ymwybyddiaeth o nodweddion gwarchodedig a gwahaniaethu.



Caiff hyfforddiant staff ei fonitro gan ddefnyddio'r data a gofnodwyd ar draws y blynyddoedd academiaidd 2020/2021 i 2024/2025.



Dangosodd y crynodeb o bresenoldeb staff fod 21,798 o aelodau staff wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant dros y cyfnod o bum mlynedd. Bu cynnydd o 51% mewn presenoldeb rhwng 2020/21 a 2024/25, gyda'r cynnydd mwyaf (32%) yn digwydd rhwng 2022/23 a 2023/24, wedi'i ysgogi gan y rhaglen Datblygiad Proffesiynol Parhaus estynedig. Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd 63% o'r mynychwyr o Wasanaethau Proffesiynol, ac roedd 68% yn fenywaidd, gan adlewyrchu proffil ehangach y gweithlu. Yn galonogol, bu cynnydd o 48% mewn ymgysylltiad ymhlith staff academiaidd, tra bod cyfranogiad staff gwrywaidd wedi cynyddu 61% o fewn yr un cyfnod.

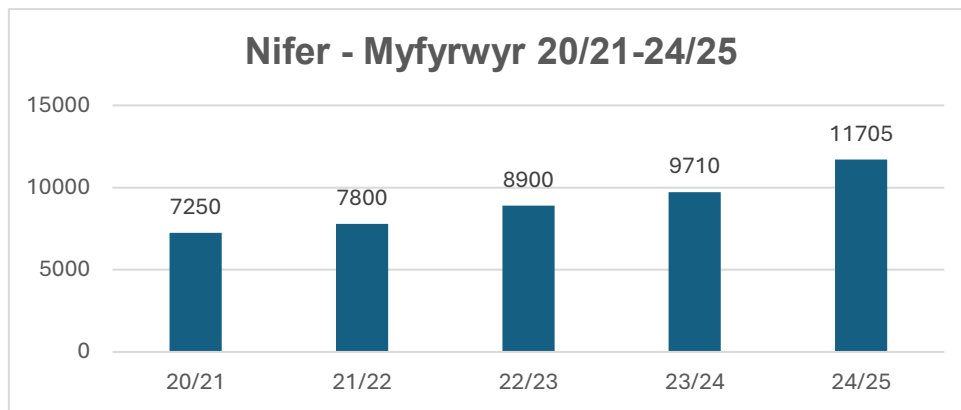
DATA MYFYRWYR



Mae'r holl ffigyrau wedi cael eu talgrynnu yn ôl dull talgrynnu a rheolau atal HESA. Mae rhagor o wybodaeth ynglŷn â'r dull hwn ar gael yma: <https://www.hesa.ac.uk/about/regulation/data-protection/rounding-and-suppression-anonymise-statistics>

Mae'r tudalennau canlynol yn cyflwyno data myfyrwyr, yn cynnwys dadansoddiadau yn ôl grwpiau demograffig a dyfarniadau a gyflawnwyd. Yn 22/23, gweithredodd HESA eu casgliad 'Dyfodol Data' ar gyfer data myfyrwyr. Roedd hyn yn wedi dangos bod angen addasu'r ffordd mae nifer o fetrigau myfyrwyr yn cael eu cofnodi, gyda sawl maes data yn cael eu disodli neu eu diweddarau. Felly, yn sgil yr addasiadau a wnaed i fformat y data mae'n golygu nad yw cymhariaeth â blynyddoedd blaenorol yn bosibl ar gyfer nifer o fetrigau adrodd sy'n cael eu cynnwys yn yr adran hon o'r adroddiad. Mae'r cymariaethau o flwyddyn i flwyddyn a fu'n bosibl eu gwneud wedi'u cynnwys.

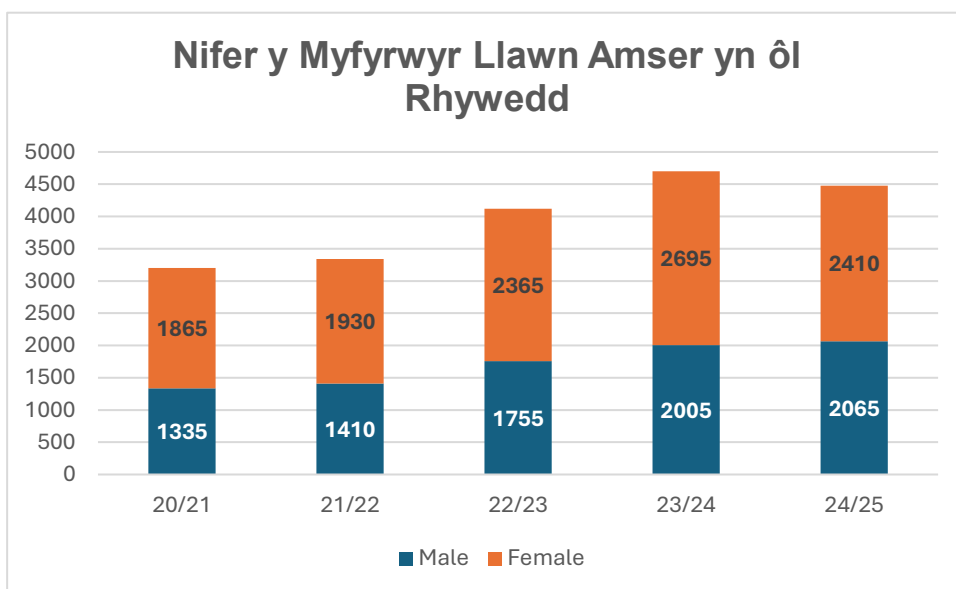
Yn ystod blwyddyn academiaidd 2024/25 cyfanswm y myfyrwyr a gofrestrodd ym Mhrifysgol Wrecsam oedd 11,705, sy'n gynydd o bron i 21% o fyfyrwyr ers y flwyddyn academiaidd flaenorol. Mae'r siart isod yn dangos niferoedd y myfyrwyr a gasglwyd dros gyfnod o 5 mlynedd, gyda chyfanswm y nifer o fyfyrwyr yn cynyddu 61% o fewn y cyfnod hwnnw, wedi'i ysgogi gan ein carfannau Prifysgol Wrecsam Ar-lein a Rhyngwladol, a oedd, gyda'i gilydd, yn cynrychioli 49% o'r holl fyfyrwyr yn 24/25.



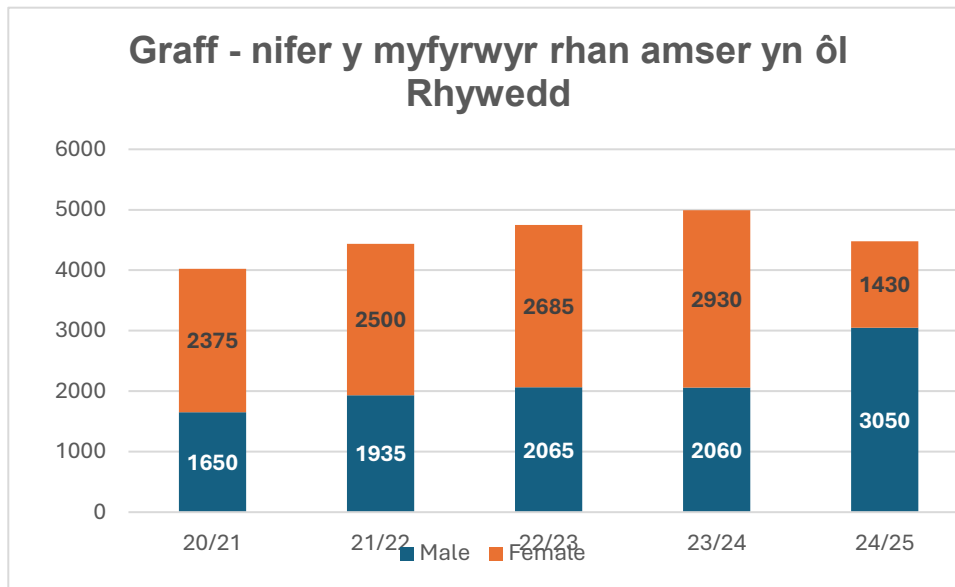
Rhywedd

Mae'r siartiau canlynol yn cyflwyno niferoedd myfyrwyr yn ôl dull a rhywedd dros gyfnod o bum mlynedd. Er gwybodaeth, ni wnaeth nifer fechan o fyfyrwyr uniaethu'n wrywaidd nac yn fenywaidd o fewn y cyfnod adrodd hwn, fodd bynnag, oherwydd eu niferoedd isel ni chawsant eu cynnwys yn y dadansoddiad hwn er mwyn diogelu eu hunaniaethau.

Ar gyfer myfyrwyr llawn amser, yn 24/25, roedd 54% yn nodi eu bod yn fenywaidd a 46% yn nodi eu bod yn wrywaidd. O ran myfyrwyr llawn amser, er bod niferoedd y myfyrwyr yn gyffredinol wedi cynyddu, ni fu unrhyw newid sylweddol yn y rhaniad rhwng myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd o fewn y pedair blynedd diwethaf, fodd bynnag yn 24/25 bu cynnydd bach o 3% ar gyfer myfyrwyr gwrywaidd.



Ar gyfer myfyrwyr llawn amser, yn 24/25, roedd 32% yn nodi eu bod yn fenywaidd a 68% yn nodi eu bod yn wrywaidd, cynnydd o 26% ers 23/24, er gwaethaf gostyngiad o 10% mewn niferoedd myfyrwyr rhan amser yn 24/25.

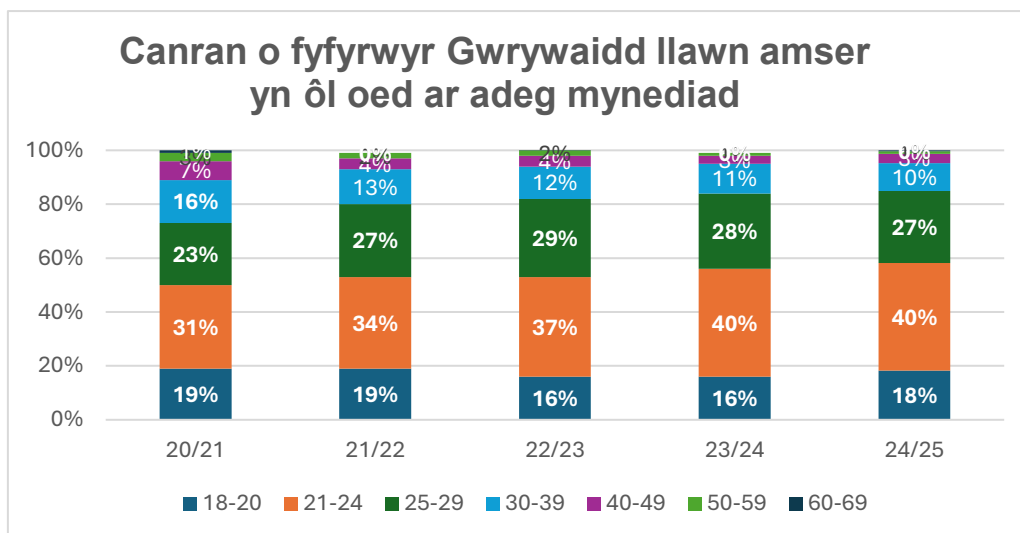


Oed

Mae'r graffiau canlynol yn cyflwyno cyfran y myfyrwyr yn ôl ystod oed dros gyfnod o bum mlynedd.

Oed - Llawn Amser

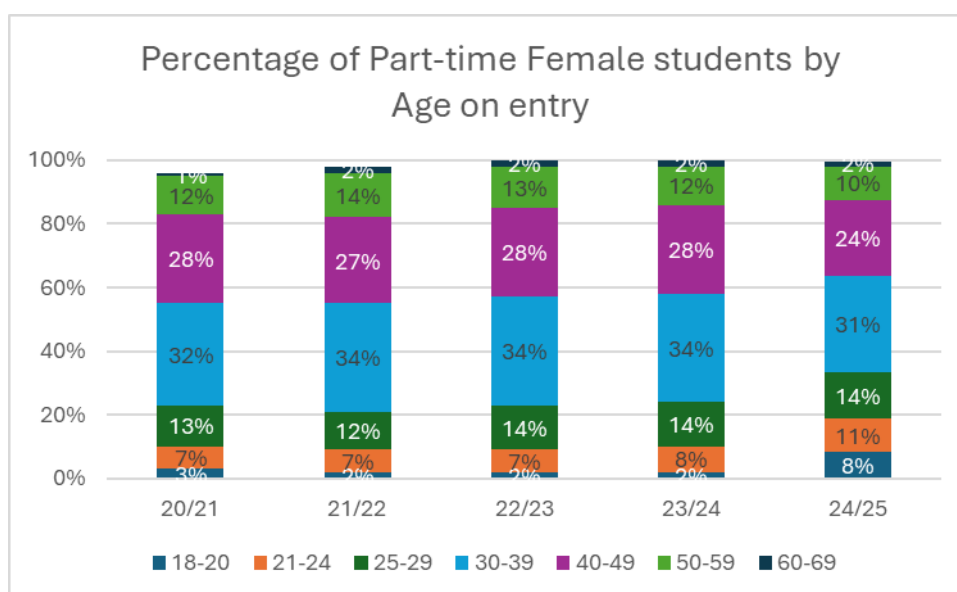
Ar gyfer myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd llawn amser, mae'r gyfran o ddysgwyr rhwng 18-20 oed wedi cynyddu yn 2024/25. Ar gyfer myfyrwyr benywaidd yn enwedig, bu cynnydd o 7 pwynt canran, ynghyd â gostyngiad cyfatebol o 7 pwynt canran yn y grŵp oed 25-29. Yn 2023/24, y flwyddyn fwyaf diweddar y mae data meincnodi Addysg Uwch Cymru gyfan ar gael, nid oedd unrhyw wahaniaeth sylweddol rhwng myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd llawn amser o ran oed ar adeg mynediad. Ar draws y sector, roedd 45% o ymgeiswyr yn 20 oed neu iau, roedd 29% rhwng 21-24, a 26% yn 25 neu hŷn. Mewn cymhariaeth, mae poblogaeth myfyrwyr Prifysgol Wreccsam yn dueddol o fod yn hŷn na'r sector ehangach—yn enwedig ymhlith myfyrwyr benywaidd, gyda 58% ohonynt dros 25 oed yn 2023/24.

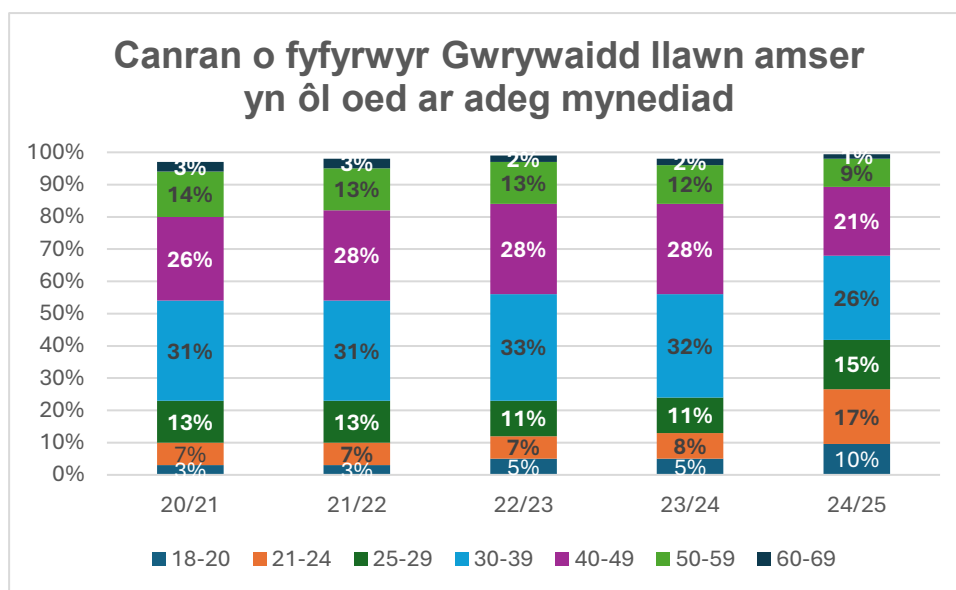


Oed - Rhan Amser

Mae demograffeg oed myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd wedi aros yn fwy sefydlog na myfyrwyr llawn amser. Fodd bynnag, yn 2024/25, bu cynnydd nodedig yn y gyfran o fyfyrwyr rhan amser rhwng 18-20 oed a 21-24 oed. Ar gyfer myfyrwyr benywaidd, bu'r cynnydd mwyaf, sef 6 pwynt canran, yn y grŵp oed 18-20. Ar gyfer myfyrwyr gwrywaidd ar y llaw arall, bu cynnydd o 11 pwynt canran yn y grŵp oed 21-24. Ar gyfer y ddau rywedd, gwelwyd gostyngiadau yn yr ystod oed 40-49 a 50-59.

Yn 2023/24, mae data sector y DU cyfan yn dangos bod 20% o fyfyrwyr rhan amser benywaidd a 26% o fyfyrwyr rhan amser gwrywaidd o dan 25 oed. Roedd y 80% arall o fenywod a'r 74% arall o wrywod a oedd yn fyfyrwyr rhan amser yn 25 oed neu hŷn. Ym Mhrifysgol Wrecsam, mae'r gyfran o ddysgwyr rhan amser hŷn ychydig yn uwch ar gyfer menywod, gydag 84% o fenywod sy'n astudio'n rhan amser a 74% o wrywod sy'n astudio'n rhan amser yn 25 oed neu hŷn.

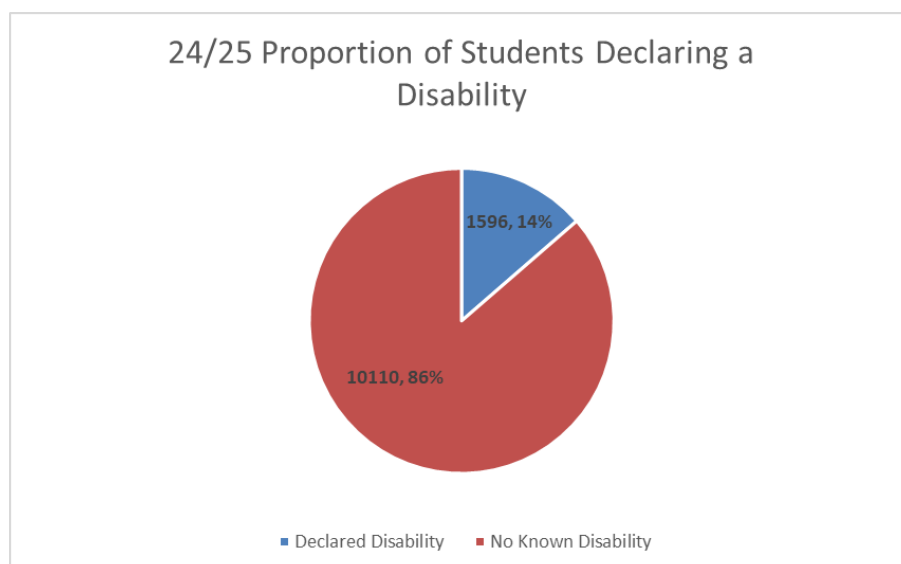


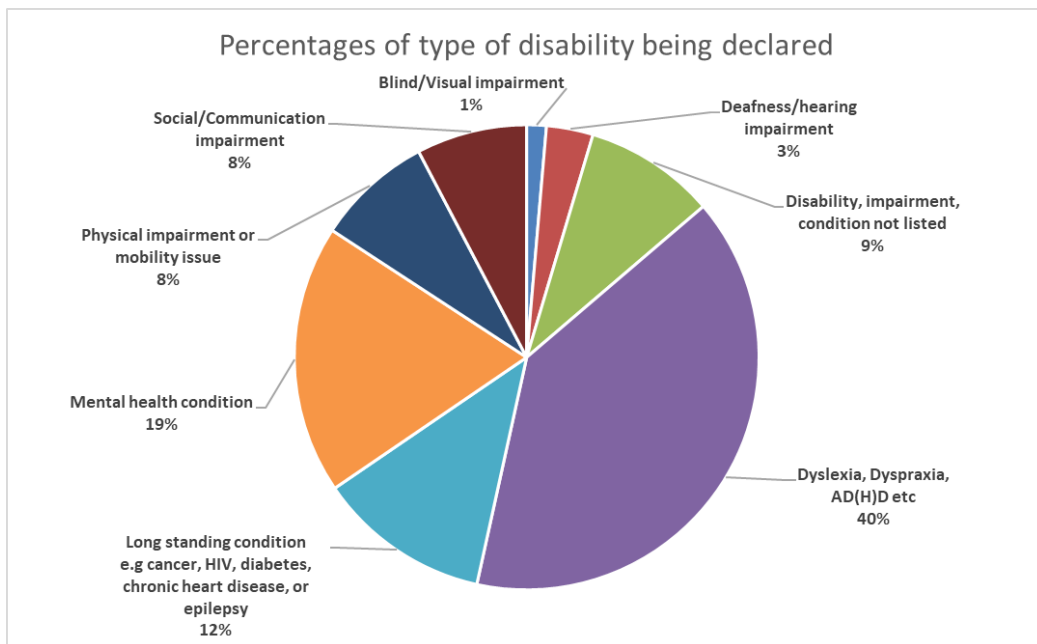


Anabledd wedi'i Ddatgan

Dylid nodi bod y broses ar gyfer casglu a chofnodi gwybodaeth am anableddau myfyrwyr wedi newid yn 2022/23 a 2023/24. Yn unol â'r dull newydd, mae myfyrwyr yn datgan unrhyw anabledd yn flynyddol wrth ail-gofrestru, gan sicrhau bod y data'n fwy cyfredol ac yn adlewyrchu eu hanghenion. Yn 2024/25, datganodd 14% o fyfyrwyr Prifysgol Wrecsam anabledd, gyda chynnydd o 11% yn ystod y flwyddyn academiaidd flaenorol. Ar draws y sector AU yn y DU, adroddwyd bod 18% o fyfyrwyr ag anabledd adnabyddedig yn 2023/24.

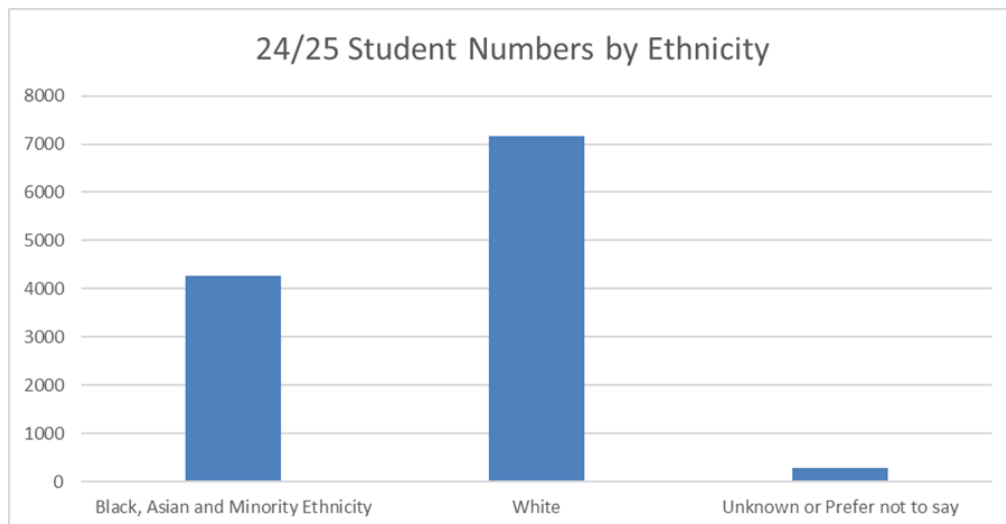
Yn 2024/25 anableddau a gafodd eu datgan amlaf oedd dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D, yn cynrychioli 40% o'r holl ddatganiadau, a ddilynwyd gan gyflyrau iechyd meddwl ar 19%. Mae'n bwysig nodi y gall yr holl fyfyrwyr ddatgan mwy nag un anabledd, a bod pob datganiad yn cael ei gyfrif yn unigol o fewn y ffigyrau hyn.





Ethnigrwydd

Yn 24/25, nododd 36.4% o fyfyrwyr Prifysgol Wrecsam eu bod yn perthyn i grŵp ethnig sy'n disgyn o fewn y grŵp eang Lleiafrifoedd Ethnig. Mae hyn yn nodedig yn uwch na sector Addysg Uwch Cymru gyfan, lle nodwyd bod 22% o fyfyrwyr yn perthyn i grŵp Lleiafrifoedd Ethnig yn 2023/24.



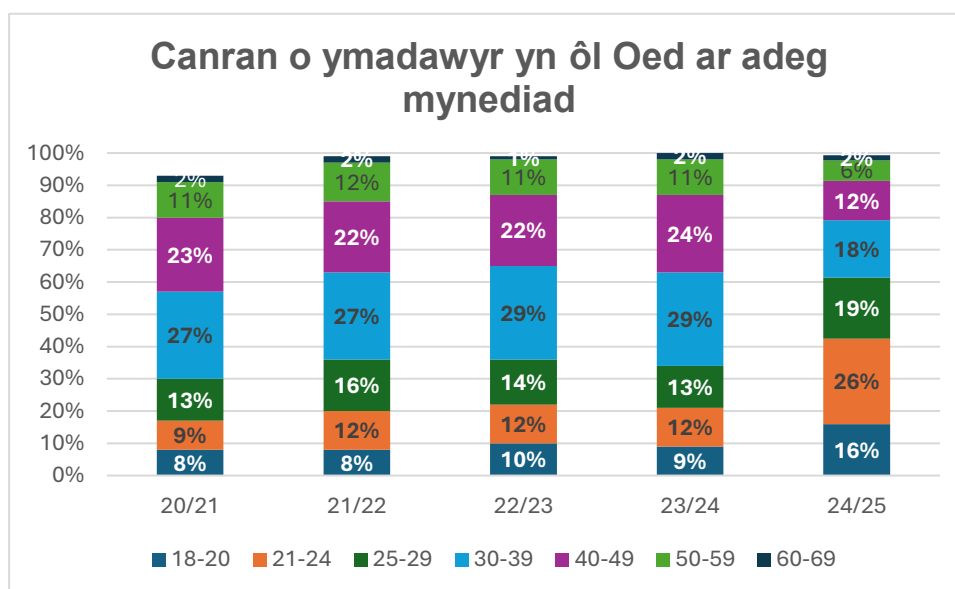
Cyfeiriadedd Rhywiol

Yn 2023/24, nododd 80.9% o fyfyrwyr Prifysgol Wrecsam eu bod yn 'Heterorywiol neu syth', tra bod 5.0% wedi nodi eu bod yn 'Ddeurywiol' 2.4% wedi nodi 'Arall', 1.8% wedi nodi 'Hoyw neu Lesbiaidd', a 0.1% wedi nodi 'Dyn Hoyw'. Dewisodd 9.7% arall o fyfyrwyr beidio â datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol. Mae'r cyfrannau hyn yn gyson i raddau helaeth â'r rheiny a adroddwyd yn y flwyddyn academiaidd flaenorol.

Ymadawyr

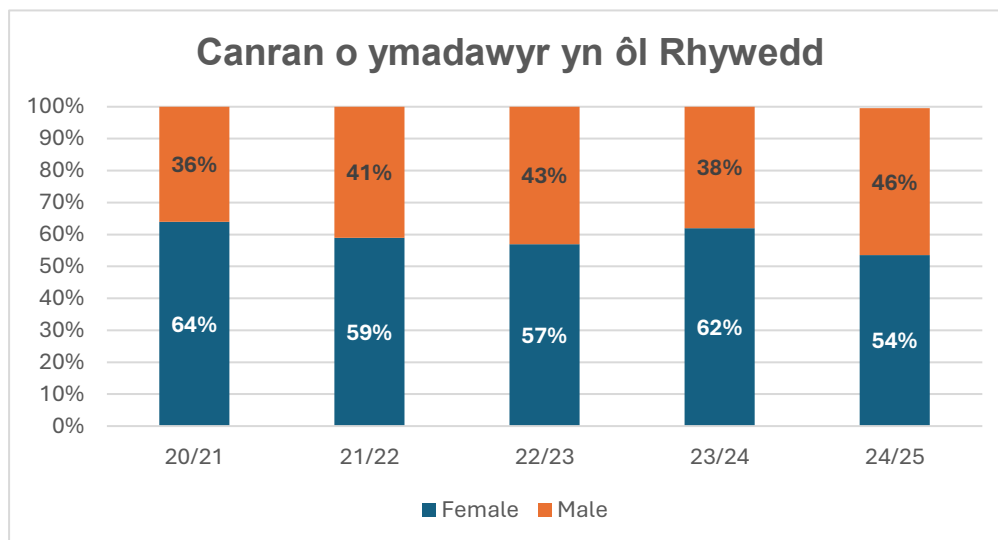
Ymadawyr yn ôl oed:

Mae proffil oed myfyrwyr a dynnodd yn ôl o'u hastudiaethau wedi aros yn gymharol gyson rhwng 20/21 a 23/24. Fodd bynnag, yn 24/25, bu newid, gyda chynnydd yn nifer y myfyrwyr iau a dynnodd yn ôl, yn enwedig yn y rheiny rhwng 18-20 oed (cynnydd o 7%) a rhwng 21-24 oed (cynnydd o 14%).



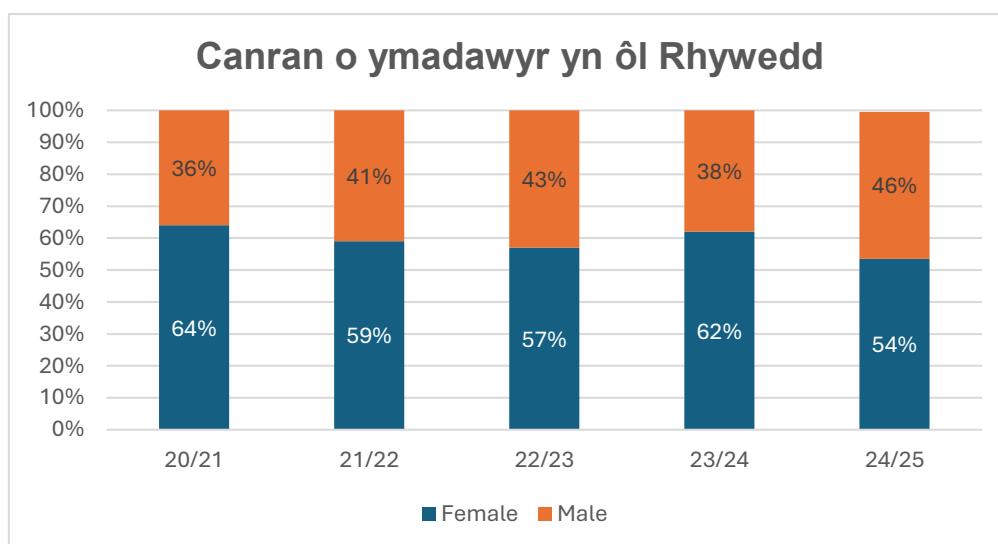
Ymadawyr yn ôl Rhywedd

Ar hyd y blynyddoedd, mae'r gyfran o ymadawyr benywaidd wedi bod yn uwch na'r gyfran o ymadawyr gwrywaidd, sy'n adlewyrchu cydbwysedd rhywedd cyffredinol y boblogaeth o fyfyrwyr.



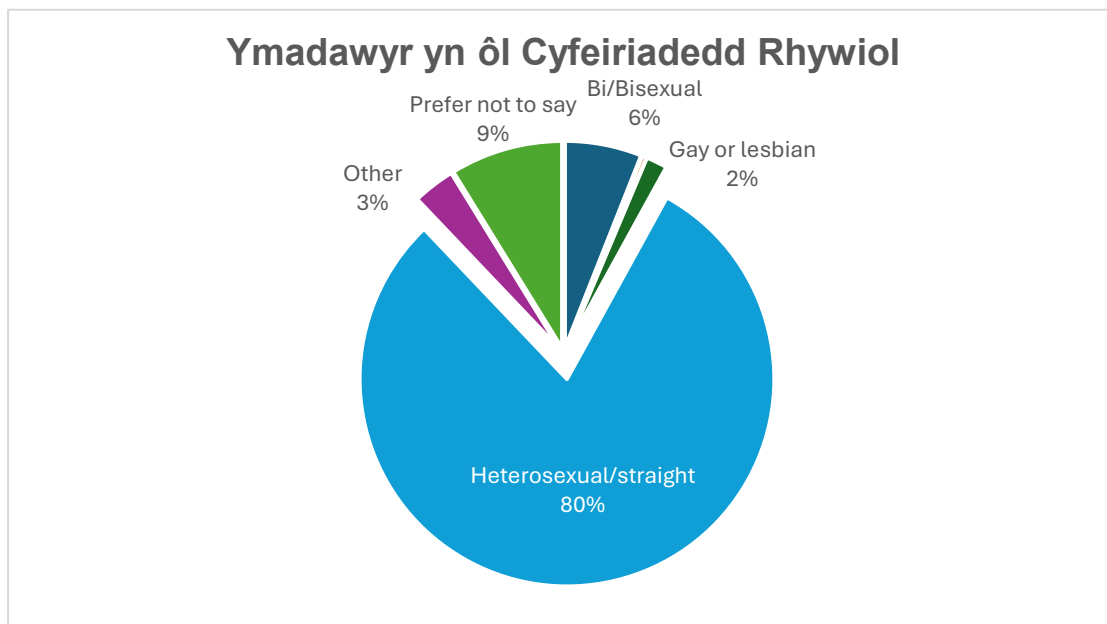
Ymadawyr yn ôl Dull Astudio

Ar hyd y blynyddoedd o fewn y cyfnod adrodd, roedd cyfran uwch o fyfyrwyr a dynnodd yn ôl o'u hastudiaethau wedi cofrestru ar gyrsiau rhan amser. Cynyddodd y gyfran hon ychydig yn 2023/24 o'i gymharu â 2022/23.



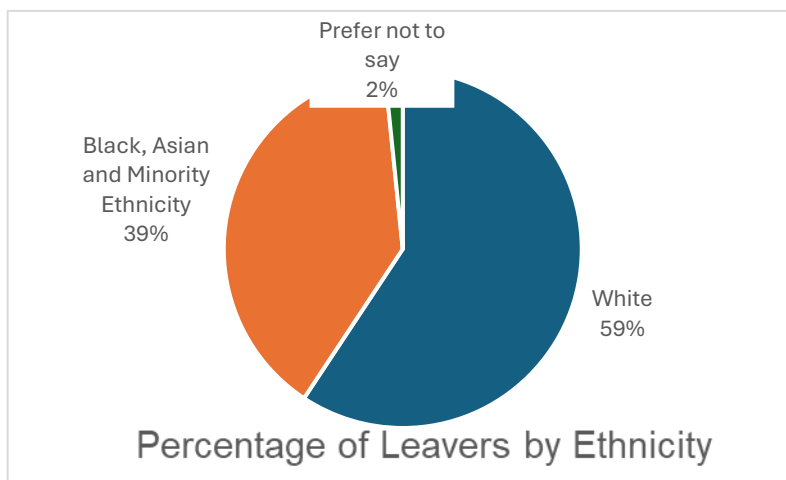
Ymadawyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Ymhlith y myfyrwyr a dynnodd yn ôl o'u hastudiaethau, mae'r proffil cyfeiriadedd rhywiol yn adlewyrchu proffil y boblogaeth o fyfyrwyr yn gyffredinol i raddau helaeth.



Ymadawyr yn ôl Ethnigrwydd

Nododd y mwyafrif o'r myfyrwyr a dynnodd yn ôl o'u cwrs (71%) eu bod yn wyn. I raddau helaeth, mae hyn yn cyd-fynd a'r boblogaeth o fyfyrwyr yn ehangach yn 2024/25, pan nododd 61% o'r holl fyfyrwyr eu bod yn wyn.

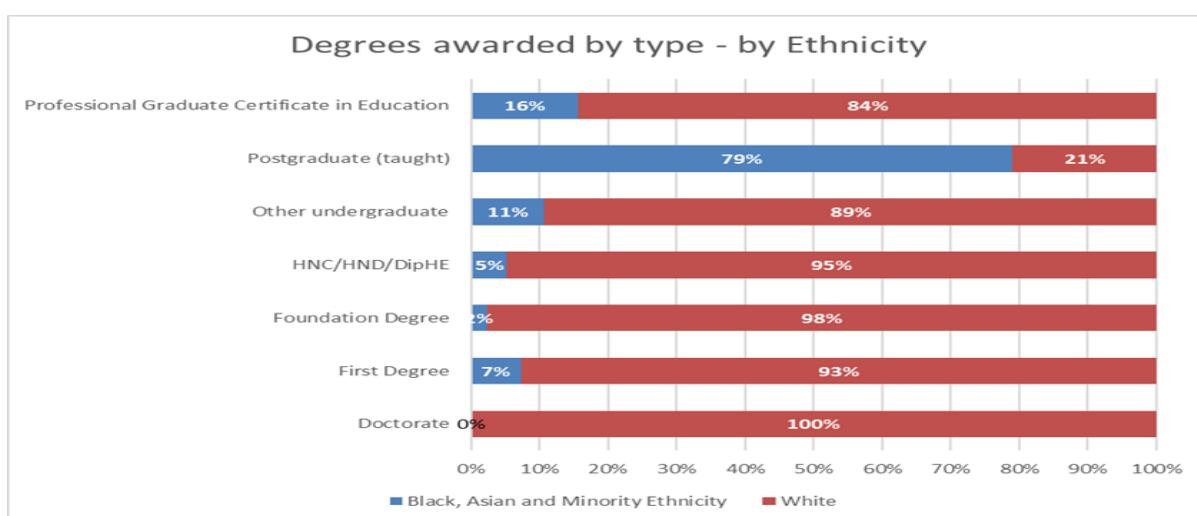


Dosbarth Gradd

Dosbarth Gradd	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Doethuriaeth	5	5	5	5	2
Gradd Gyntaf	480	560	465	435	584
Gradd Sylfaen	30	25	20	35	43
HNC/HND/Dip Addysg Uwch	25	30	25	15	19

Israddedig arall	760	695	690	585	867
Ôl-raddedig (a addysgwyd)	235	395	655	1240	1335
Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion	35	30	20	15	32

Mae'r cynnydd mewn dyfarniadau Ôl-raddedig a Addysgir yn 23/24 yn adlewyrchu'r twf mewn carfannau myfyrwyr rhyngwladol. Ar draws pob math o ddyfarniad yn 24/25, nododd y mwyafrif o fyfyrwyr eu bod yn wyn, gyda'r eithriad o ddyfarniadau Ôl-raddedig pan nododd 83% o fyfyrwyr eu bod yn perthyn i grŵp a oedd yn perthyn i Leiafrifoedd Ethnig. Mae'r patrwm hwn yn cyd-fynd â'r carfannau rhyngwladol mawr a



oedd wedi cofrestru ar y rhaglenni hyn.

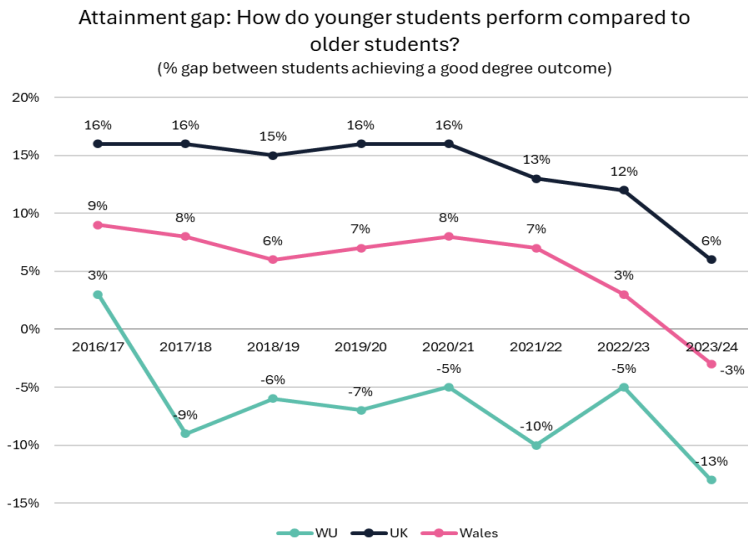
Bwlch Cyrhaeddiad mewn Canlyniadau Gradd

Rhennir Adroddiadau Bylchau Cyrhaeddiad a Bylchau Cyflawniad Blynnyddol gyda Bwrdd Llywodraethwyr y Brifysgol. Mae'r adroddiadau hyn yn rhoi diweddariadau ar y Bwlch Dyfarnu (Cyrhaeddiad) a'r Bwlch Cyflawniad. Cyflwynir prif grynodeb o'r canfyddiadau allweddol isod (gwybodaeth ar gael hyd at y flwyddyn academiaidd 2023/24)

Mae'r dadansoddiad presennol yn archwilio amrywiadau mewn canlyniadau gradd ar draws nodweddion allweddol myfyrwyr, gan gynnwys oed ar adeg graddio, rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd.

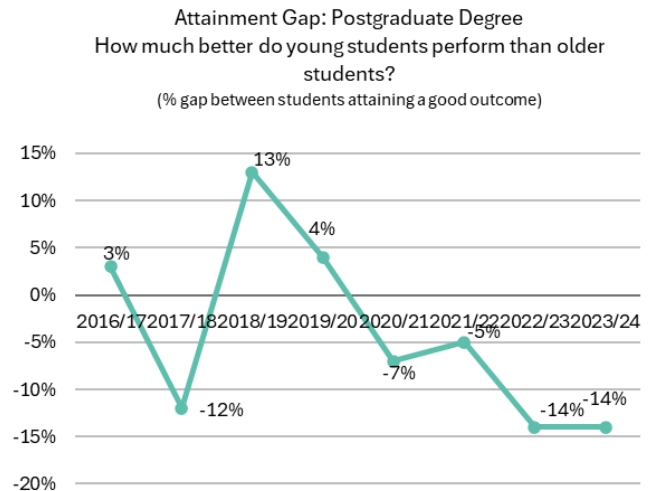
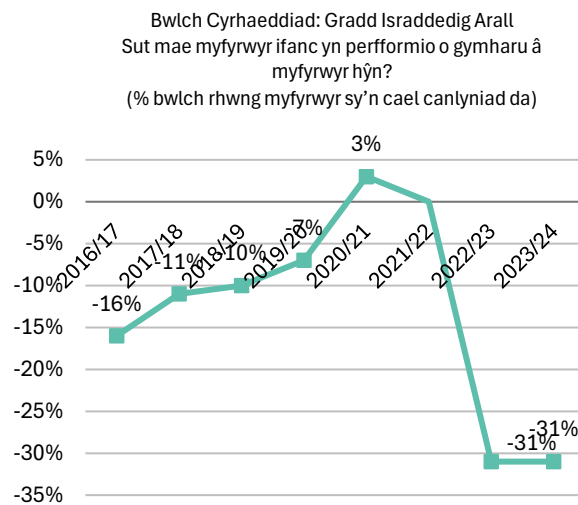
Yn y flwyddyn academiaidd 2023/24:

Oed



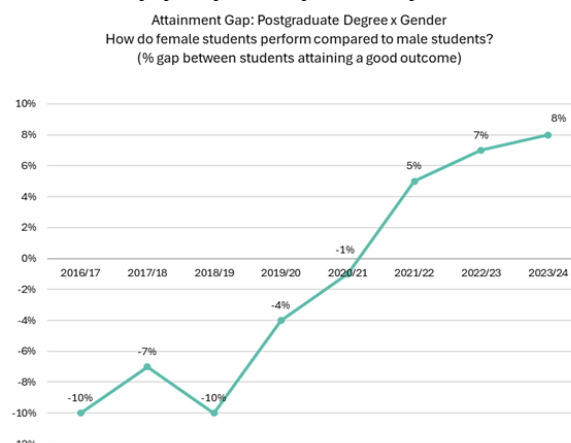
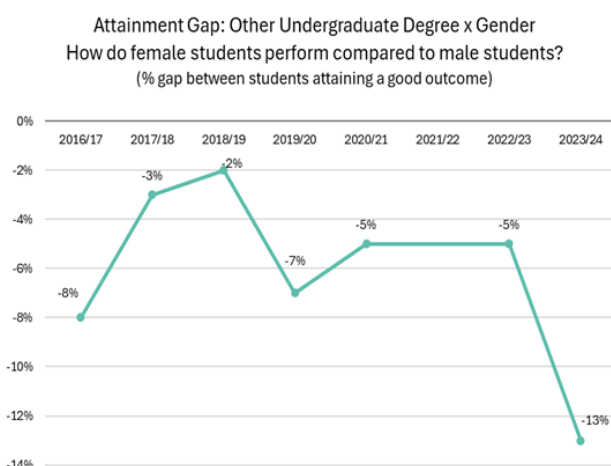
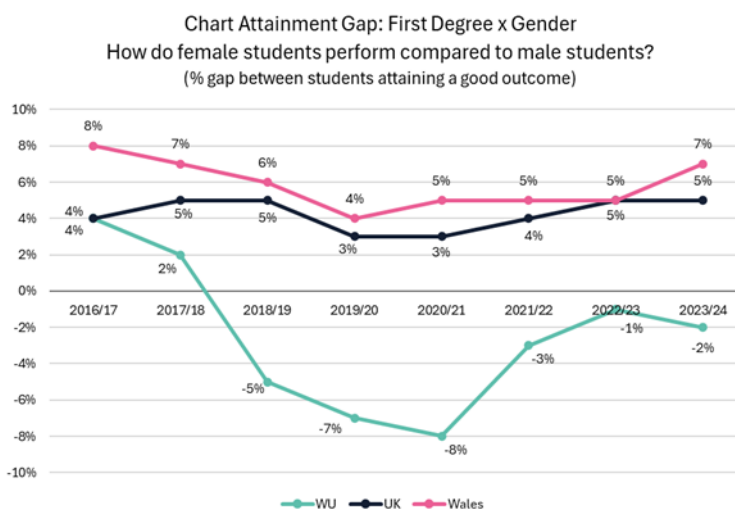
Roedd y bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr iau a myfyrwyr hŷn ar gyfer eu Gradd Gyntaf ym Mhrifysgol Wrecsam yn -13% (perfformiodd myfyrwyr hŷn yn well na myfyrwyr iau). Roedd y bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr iau a myfyrwyr hŷn ar gyfer Graddau Israddedig Eraill ym Mhrifysgol Wrecsam yn -31% (perfformiodd myfyrwyr hŷn yn well na

myfyrwyr iau), fodd bynnag, o ganlyniad i'r maint sampl bach, mae'r canlyniad hwn yn debygol o fod yn gamarweiniol. Roedd y bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr iau a myfyrwyr hŷn ar gyfer Graddau Ôl-raddedig ym Mhrifysgol Wrecsam yn -14% (perfformiodd myfyrwyr hŷn yn well na myfyrwyr iau).



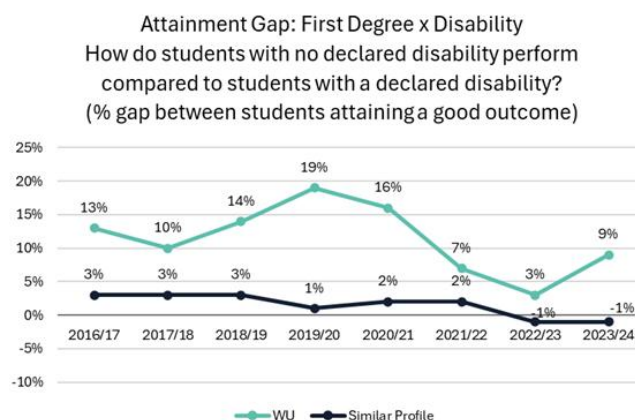
Rhywedd

Roedd y bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr benywaidd a myfyrwyr gwrywaidd ar gyfer eu Gradd Gyntaf ym Mhrifysgol Wrecsam yn -2% (perfformiodd myfyrwyr gwrywaidd yn well na myfyrwyr benywaidd). Roedd y bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr benywaidd a myfyrwyr gwrywaidd ar gyfer Gradd Gyntaf Arall ym Mhrifysgol Wrecsam yn 13% (perfformiodd myfyrwyr benywaidd yn well na myfyrwyr gwrywaidd). Ar gyfer Graddau Ôl-raddedig, y bwlch cyrhaeddiad oedd 8% (perfformiodd myfyrwyr benywaidd yn well na myfyrwyr gwrywaidd).

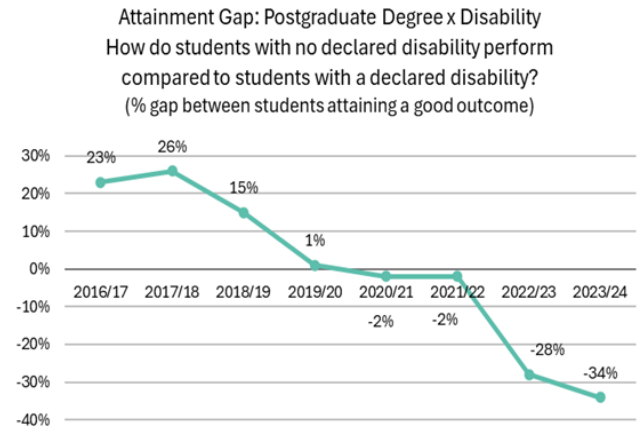
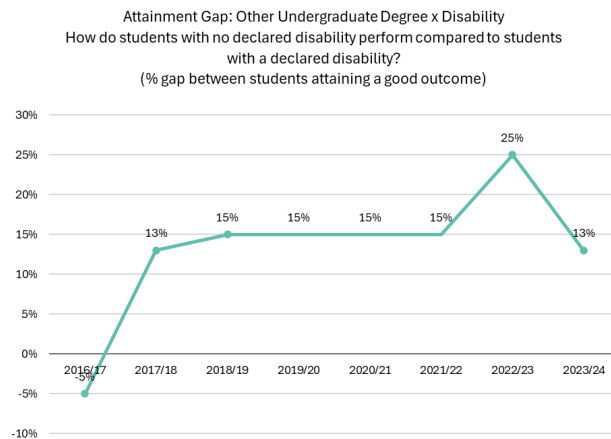


Anabledd

Y bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr sydd wedi datgan anabledd a'r rheiny nad ydynt wedi datgan anabledd ar gyfer eu Gradd Gyntaf yn y Brifysgol oedd 9% (perfformiodd myfyrwyr heb anabledd yn well na myfyrwyr a oedd wedi datgan anabledd). Ar gyfer Graddau Israddedig Eraill ym Mhrifysgol Wrecsam, y bwlch cyrhaeddiad oedd 13% (perfformiodd myfyrwyr heb anabledd yn well na myfyrwyr gydag anabledd), fodd bynnag, o ganlyniad i'r maint sampl bach, mae'r canlyniad hwn yn debygol o fod yn gamarweiniol. Ar gyfer Graddau Israddedig ym Mhrifysgol Wrecsam, y bwlch

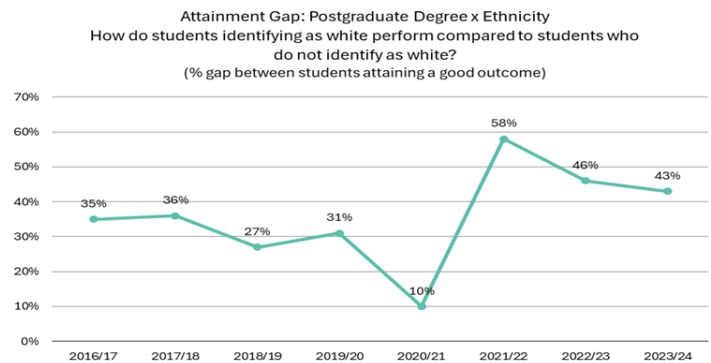


cyrhaeddiad oedd -34% (perfformiodd myfyrwyr a oedd wedi datgan anabledd yn well na myfyrwyr nad oeddent wedi datgan unrhyw anabledd).



Ethnigrwydd

Ni ellid cyfrifo'r bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr a nododd eu bod yn Wyn a'r rheiny a nododd eu bod yn perthyn i Leiafrifoedd Ethnig ar gyfer Gradd Gyntaf a rhaglenni Gradd Israddedig Arall oherwydd niferoedd isel. Ar gyfer Graddau Ôl-raddedig, y bwlch cyrhaeddiad oedd 46% (perfformiodd myfyrwyr a nododd eu bod yn wyn yn well na myfyrwyr a nododd eu bod yn perthyn i Leiafrifoedd Ethnig).



Casgliadau

- Mae Prifysgol Wrecsam wedi ymrwymo i leihau bylchau cyrhaeddiad ar draws pob demograffeg myfyrwyr pan fo hynny'n bosibl. Fodd bynnag, mae rhai ffactorau sy'n dylanwadu ar anghyfartaledd mewn canlyniadau y tu hwnt i reolaeth uniongyrchol y Brifysgol, ac maent yn cael eu hadlewyrchu ar draws y sector ehangach. Mae'r Brifysgol yn parhau i ganolbwyntio ar ddarparu profiad addysgol teg i'r holl fyfyrwyr ac yn parhau i ddatblygu mentrau a chyfleoedd gyda'r nod o leihau bylchau cyrhaeddiad.
- Fel prifysgol cymharol fach, gall hyd yn oed newidiadau bach o ran demograffeg myfyrwyr o fewn mathau unigol o radd gael effaith sylweddol ar ddata bwlch cyrhaeddiad, gan arwain yn aml at dueddiadau sy'n ymddangos yn ansefydlog dros amser. Mae hyn yn gwneud asesu effeithiolrwydd mentrau sydd â'r nod o leihau bylchau cyrhaeddiad drwy ddadansoddiad syml o fylchau yn unig yn heriol. O ganlyniad, mae angen dadansoddiad dyfnach, manylach i ddeall yr arlliwiau sy'n gefndir i'r canlyniadau hyn.

- Mae Prifysgol Wrecsam yn perfformio'n dda yng nghyd-destun y bwloch cyrhaeddiad rhywedd, gyda bwloch bach yn unig ymhlith myfyrwyr gradd gyntaf (-2%, gan roi ychydig o ffafriaeth i fyfyrwyr gwrywaidd), sy'n llai na'r hyn a welwyd ar draws y sector ehangach. O ran oed, mae'r bwloch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr hŷn a myfyrwyr iau wedi ehangu o -5% yn 2022/23 i -13% yn 2023/24, gyda myfyrwyr hŷn yn perfformio'n well na dysgwyr iau. Mae hyn yn cyferbynnu â'r patrwm a welwyd ar draws sector Y DU, lle mae myfyrwyr iau yn nodweddiadol yn cyflawni canlyniadau gwell a lle mae'r bwloch cysylltiedig ag oed wedi lleihau o gymharu â'r flwyddyn flaenorol.
- Mae bylchau arbennig o fawr a nodwyd yn y flwyddyn academiaidd 2023/24 yn cynnwys y rheiny a welwyd yn ôl rhywedd ar gyfer Graddau Israddedig ac Ôl-raddedig Eraill. Mewn rhaglenni Israddedig Eraill, mae myfyrwyr gwrywaidd nawr yn perfformio'n well na myfyrwyr benywaidd, o 8 pwynt canran o gymharu â'r flwyddyn flaenorol (13% erbyn hyn). Mewn cymhariaeth, ar gyfer graddau Ôl-raddedig, mae myfyrwyr benywaidd yn perfformio 8% yn well na myfyrwyr gwrywaidd.
- Mae'n galonogol gweld y bwloch cyrhaeddiad yn lleihau ar gyfer graddau Israddedig Eraill ymhlith myfyrwyr sy'n datgan anabledd, gyda 12 pwynt canran o leihad yn y bwloch yn 2023/24. Fodd bynnag, ar gyfer graddau Israddedig, mae'r bwloch wedi ehangu 16 pwynt canran, gyda myfyrwyr sy'n datgan anabledd yn perfformio'n well na'r rheiny nad ydynt wedi datgan unrhyw anabledd. Mae hyn yn cynrychioli patrwm annodweddiadol, gan fod y gwrthwyneb i'w weld yn aml. Gallai un esboniad posibl ymwneud â lefelau is o ddatgeliadau anabledd neu lai o ymgysylltiad â diagnosis neu brosesau cadarnhau o fewn y garfan hon.
- Er bod meintiau carfan anghymharol yn debygol iawn o fod yn dylanwadu ar y gwahaniaethau mawr hyn—fel grwpiau bach iawn yn cael eu cymharu â grwpiau llawer mwy—neu drwy feintiau sampl cyffredinol fach, mae graddfa'r gwahaniaethau a welwyd yn awgrymu bod angen ymchwiliad pellach. Bydd angen dadansoddiad ychwanegol a gweithredoedd a dargedir i ddeall a mynd i'r afael â'r bylchau cyrhaeddiad hyn yn well.

DATA STAFF

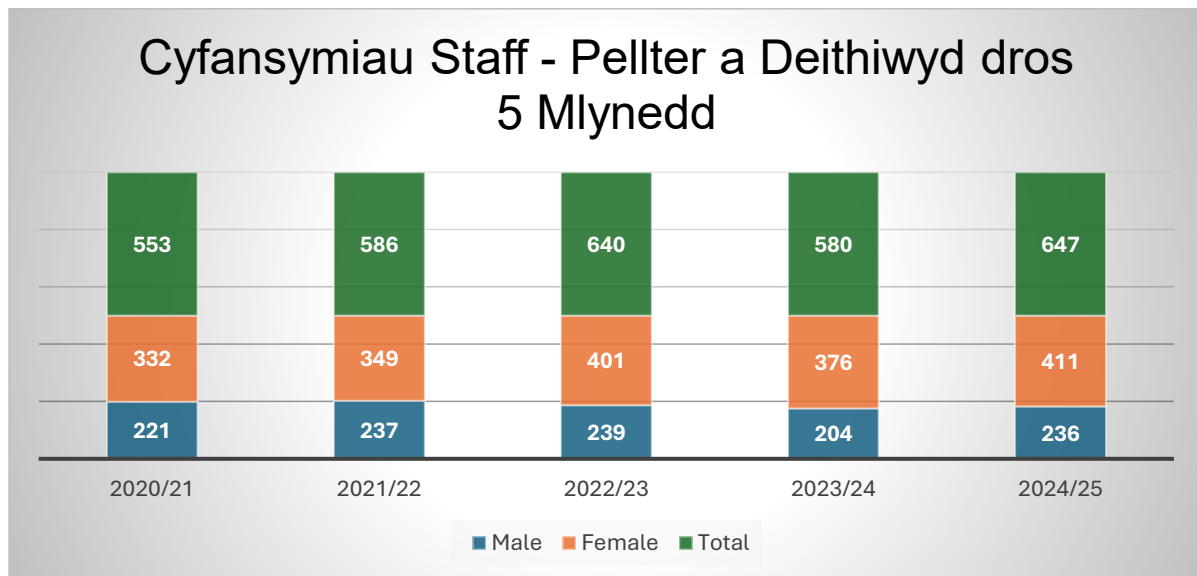
Darperir symleiddiad o'r wybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y blynyddoedd 2020-2025 yng ngweddill yr adroddiad hwn. Dylid nodi nad yw'r ffigyrau hyn yn cynnwys staff sesiynol na staff dros dro, yn unol â gofynion adrodd HESA. Mae'r datganiadau ariannol hyn yn cynnwys y cyfnod o 1 Awst 2020 hyd at 31 Gorffennaf 2025. Yn ystod y cyfnod 5 mlynedd hwn, mae



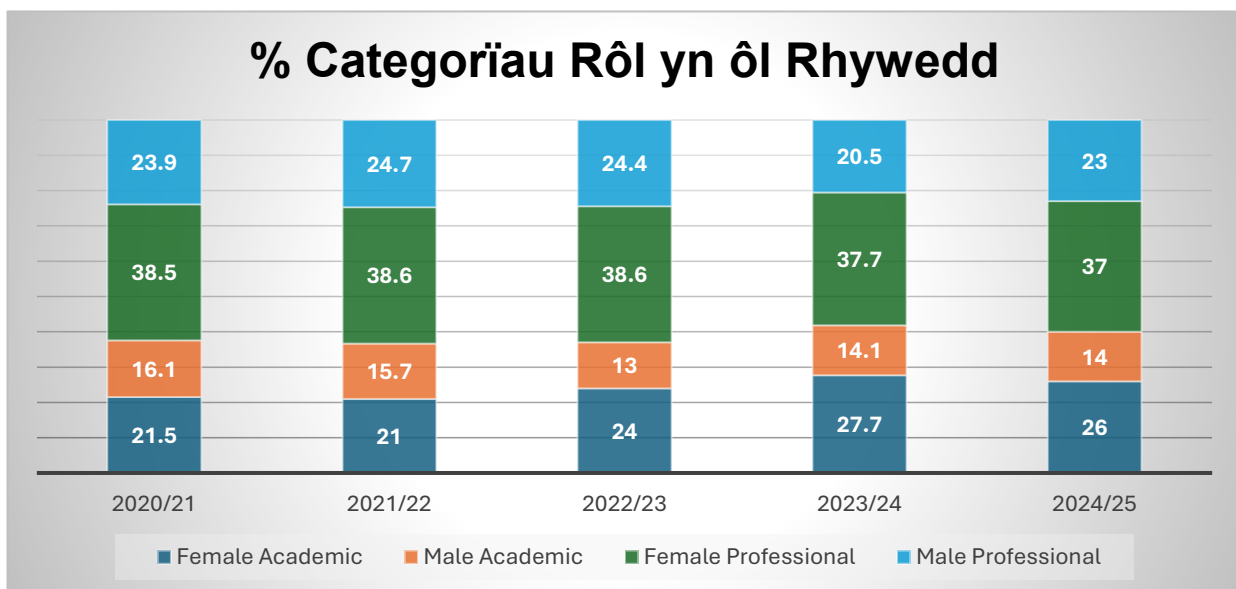
cynnydd cyffredinol o 14.5% i'w weld yn niferoedd y staff, gyda 62% yn nodi eu bod yn fenywaidd. Ar hyn o bryd, mae'r proffil staff cyfredol yn cynnwys 38% o staff sy'n nodi eu bod yn wrywaidd a 62% o staff sy'n nodi eu bod yn fenywaidd, gyda chynnydd o 3% mewn staff sy'n ddynion flwyddyn ar ôl blwyddyn ers y flwyddyn academiaidd 2023/24.

Cyfran y staff sydd wedi datgan anableddau ar hyn o bryd yw 6%. Ers 2020/2021, bu cynnydd o 2% yn nifer y staff sy'n nodi eu bod yn perthyn i grŵp Lleiafrifoedd Ethnig, gyda chynrychiolaeth nawr ar 10% ar draws y cyfnod adrodd hwn. Mae cynrychiolaeth Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol wedi cynyddu 3% dros y cyfnod 5 mlynedd hefyd, gyda 7% o staff bellach yn uniaethu fel LHD. Mae'n galonogol gweld lleihad yn nifer y staff sy'n dewis peidio â datgan eu rhywioldeb, sydd wedi lleihau 7% dros yr un cyfnod, gyda chefnogaeth gwaith wedi'i dargedu i hyrwyddo amgylchedd gweithio cynhwysol. Mae angen canolbwyntiad parhaus i gynyddu cynrychiolaeth ymhlith staff o grwpiau Lleiafrifoedd Ethnig a'r rheiny sydd ag anableddau, ac mae hyn yn parhau i fod yn flaenoriaeth weithredol i'n Prifysgol.

RHYWEDD – Staff



Mae'r data'n dangos cynnydd o 14.5% mewn staff parhaol dros y cyfnod o bum mlynedd, sy'n cynnwys cynnydd o 19% mewn staff benywaidd a lleihad o 6% mewn staff gwrywaidd. Dros y cyfnod hwn, gwelir ar gyfartaledd yn ystod bob blwyddyn academiaidd, bod 62% o weithlu'r Brifysgol yn uniaethu'n fenywaidd, sy'n uwch na chyfartaledd cenedlaethol Cymru a'r DU sef 51%. Er hyn, nid oes cynrychiolaeth ddigonol o ferched mewn swyddi academiaidd uwch, meysydd pynciau STEM nac mewn swyddi uwch reolwyr ar draws sefydliadau addysg uwch yn y DU.

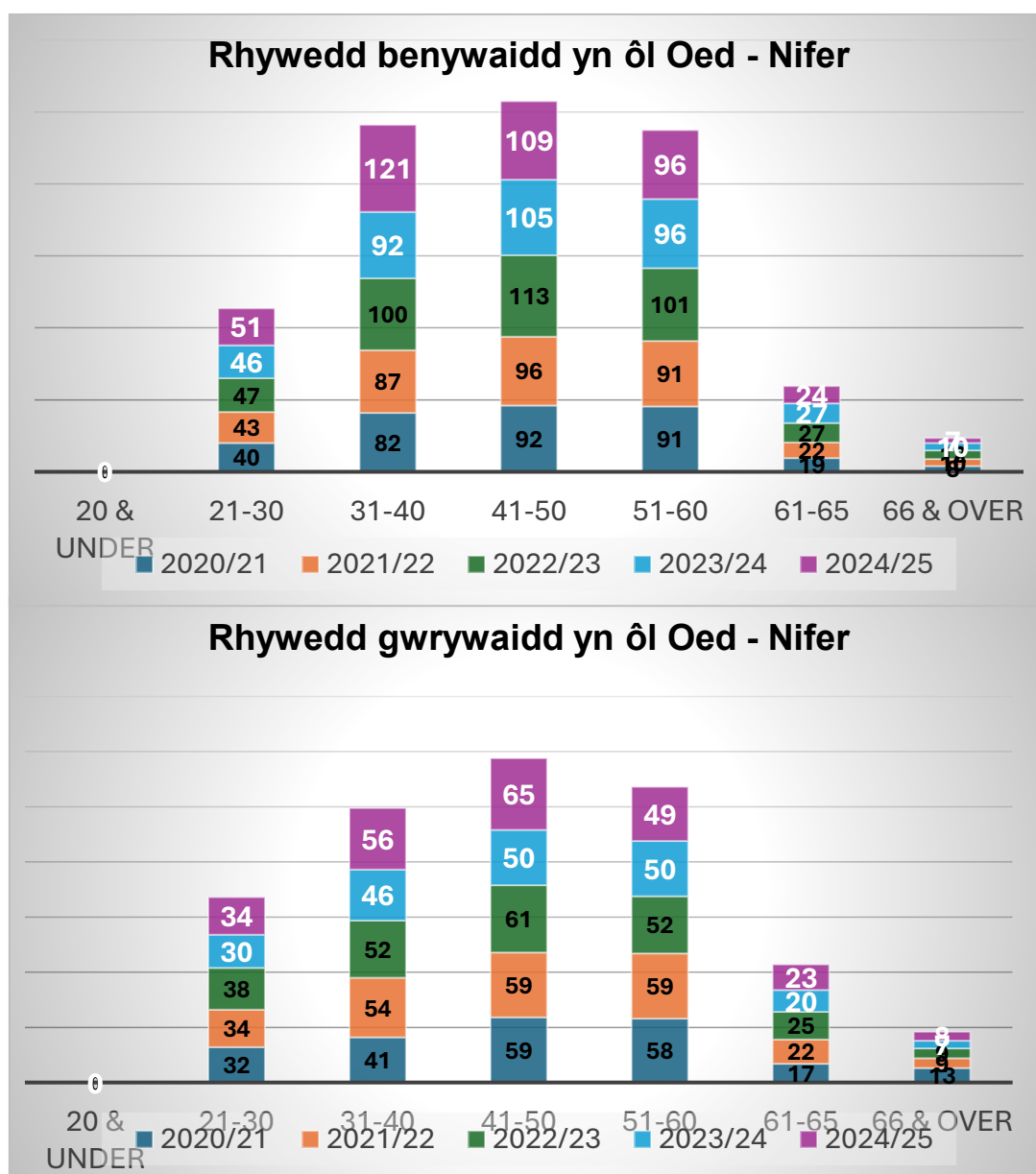


Arhosodd cynrychiolaeth academiaidd merched yn sefydlog tan 2021/22, ac yna cododd yn sylweddol o 2022/23, gan gynyddu 7% rhwng 2021/22 a 2023/24— uwchben cyfartaledd y DU o 3%. Mae'r twf hwn yn cael ysgogi gan ehangiad mewn swyddi

academaidd cysylltiedig ag iechyd, yn enwedig o fewn meysydd Astudiaethau Perthynol i lechyd lle mae mwy o ferched na dynion. Ar hyd y cyfnod pum mlynedd llawn, bu cynnydd o 4.5% mewn cynrychiolaeth o ferched, tra nad oedd unrhyw newid sylweddol mewn categorïau rôl eraill.

Oed yn ôl Rhywedd

Mae proffiliau staff gwrywaidd wedi aros yn sefydlog dros y cyfnod o bum mlynedd, gyda'r mwyafrif ohonynt rhwng 31-50 oed yn gyson. Gwelwyd newid amlycach mewn staff benywaidd, gyda thwf nodedig yn yr ystod 31-50 rhwng 2020/21 a 2024/25, yn unol â phatrymau'r DU ehangach. Bu'r cynnydd mwyaf yn y grŵp 31-40 (+32%) a'r grŵp 41-50 (+16%). Mae'r newidiadau hyn yn adlewyrchu ehangiad recriwtio ym maes Astudiaethau Perthynol i lechyd a'r oed cyffredin i ymarferwyr symud o swyddi clinigol i addysgu.



Anabledd

% Anabledd	2020/21		2021/22		2022/23		2023/24		2024/25	
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Dim anabledd hysbys	52.4	35.8	53.9	36.7	55.9	33.8	57.9	30.3	57	32.1
Dau neu fwy	**	**	**	**	**	**	**	**		
Anawsterau Dysgu Penodol	**	**	0.7	**	**	**	**	**	0.9	0.6
Salwch hirdymor	**	**	**	1.5	**	**	1.2	1.6	0.9	0.6
Iechyd Meddwl	**	**	**	0.7	**	**	**	**	0.3	0.8
Nam corfforol	**	**	**	**	**	**	**	**	**	0
Nam Cymdeithasol	**	**	**	**	**	**	**	**	0	0
Heb ei restru uchod	**	**	**	**	**	**	**	**	0.6	0.2
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	**	**	1.4	1.5	**	**	1.6	1.0	2.0	1.4
Nam ar y clyw									0.0	**
Cyfanswm	60	40	60	40	63	37	65	35	64	36

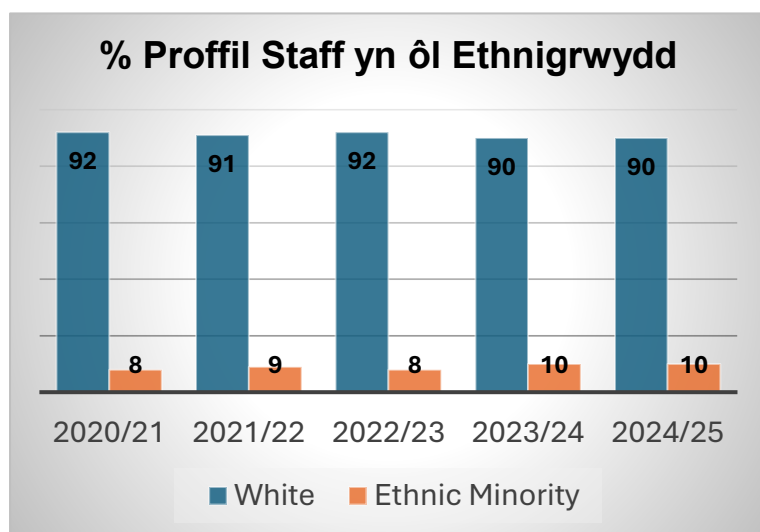
** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi data. Ni fydd ffigyrau'r waelodlin yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir oherwydd golygu.

Mae proffil anabledd ein staff wedi aros yn sefydlog i raddau helaeth o 2020/21 i 2024/25. Ar hyn o bryd, mae 6% o'r gweithlu wedi datgan anabledd—ychydig yn llai na'r cyfartaledd HEI yn y DU o 7.2%—gan gynrychioli cynnydd o 0.5% o'r flwyddyn flaenorol a chynnydd o 0.4% ar draws y cyfnod o bum mlynedd. Ar draws y cyfnod 5 mlynedd, datganodd 5.4% o staff anabledd.

Mae'r nifer o staff gydag anableddau a ddatganwyd ar draws y sector wedi codi ers 2012/2013 (3.9%) ac mae'n sefyll ar 7.2% yn Lloegr ac 8.5% yng Nghymru ar hyn o bryd. Mae'n debygol fod y duedd hon yn adlewyrchu cynnydd yn y gynrychiolaeth o staff sy'n datgelu eu hanableddau, lleihad a welwyd mewn stigma sy'n ymwneud ag anableddau, mwy o hyder i ddatgelu ac ymwybyddiaeth well o wahanol fathau o namau. Y namau a ddatgelwyd amlaf oedd salwch neu gyflwr iechyd hirdymor, sy'n cyd-fynd â'r cyflyrau hynny a ddatgelwyd gan staff Prifysgol Wrecsam.

Mae'r gyfran o staff sy'n dewis peidio â datgan anabledd wedi gostwng ers y llynedd, er ei fod yn parhau 0.9% yn uwch nag yn 2020/21. Mae gweithredoedd a dargedir wedi'u cynllunio i annog mwy o ddatgeliadau fel rhan o waith parhaus tuag at gyflawni Lefel 3 o'r dyfarniad Hyderus o Ran Anabledd.

Ethnigrwydd



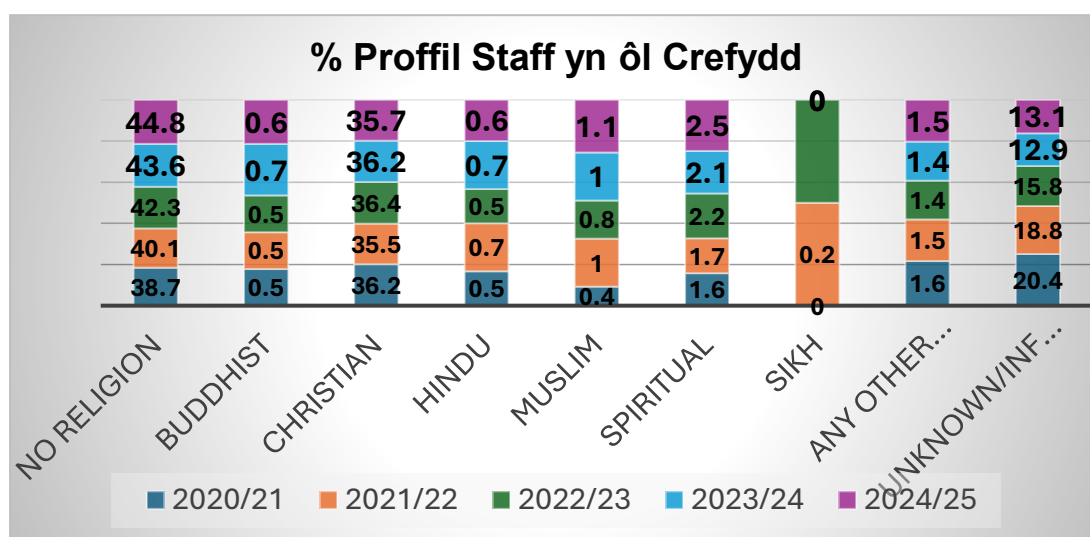
Mae'r siart ar y chwith yn cyflwyno proffil ethnigrwydd yn ôl canran y staff a gyflogwyd ym Mhrifysgol Wrecsam dros y cyfnod o bum mlynedd. Er mwyn gweithredu'n unol â deddfwriaeth diogelu data, mae'r data'n cydgasglu pob cefndir ethnig heblaw Gwyn i un categori gyda'r label Lleiafrifoedd Ethnig.

Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd rhwng 8 and 10% (sy'n

sefyll ar 10% ar hyn o bryd) o weithlu'r Brifysgol yn uniaethu fel Lleiafrifoedd Ethnig, gan nodi cynnydd o 2% rhwng blyneddodd academiaidd 2020/21 a 2024/25. Mae'r ffigwr yn is na chyfartaledd cenedlaethol cyffredinol y DU o 12.2%, ond uwchben cyfartaledd cenedlaethol Cymru o 6.2%. Y grŵp ethnig mwyaf nad oedd yn Wyn yn y Brifysgol oedd Asiaidd, a oedd yn gyson â Chyfartaledd Cenedlaethol Cymru a'r DU.

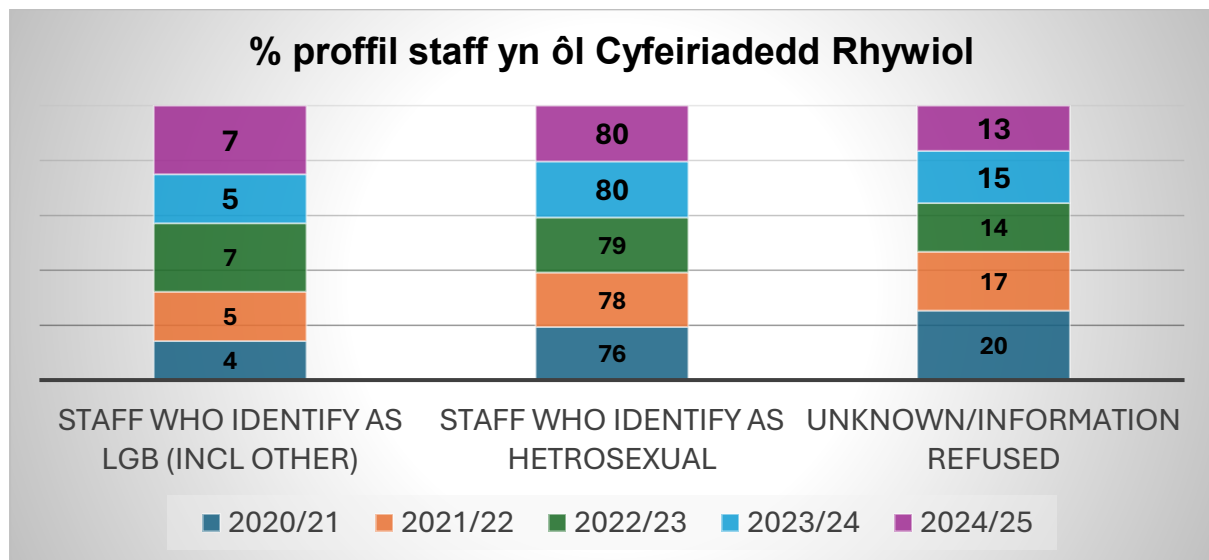
Mae'r sector AU yn y DU wedi gweld amrywiaeth ethnig cynyddol ymhlith staff, yn enwedig ymhlith academyddion, tuedd sy'n cyd-fynd â gweithlu Prifysgol Wrecsam. Mae anghydraddoldebau'n parhau yn rhyngwladol, gyda chyfrannau is o staff o Leiafrifoedd Ethnig o gymharu â staff Gwyn sy'n meddu ar gontractau parhaol, swyddi uwch reolwyr a bandiau cyflog uwch. Mae'r patrwm hwn yn cael ei adlewyrchu gan ddemograffeg staff Prifysgol Wrecsam. Mae ymdrechion parhaus i ddenu gweithlu mwy amrywiol, gydag amcanion a dargedir yn cael eu hamlinellu yng Nghynllun Gweithredu Siarter Cydraddoldeb Hil y Brifysgol.

Crefydd a Chred



Dros y cyfnod o bum mlynedd o 2020/21, mae'r gyfradd o staff nad ydynt yn adrodd unrhyw grefydd wedi cynyddu 6.1%. Cristnogaeth yw'r ffydd fwyaf cyffredin o hyd, er bod gostyngiad bach wedi digwydd (-0.5%). Mae cynnydd bach hefyd yn amlwg ymhlith staff sy'n uniaethu fel Hindŵaidd, Mwslemaidd neu Ysbrydol, gan adlewyrchu tueddiadau sector AU y DU ehangach. Bu lleihad o 7.3% mewn staff sy'n dewis peidio â datgan eu crefydd hefyd, gan awgrymu cyfraddau datgelu gwell.

Cyfeiriadedd Rhywiol

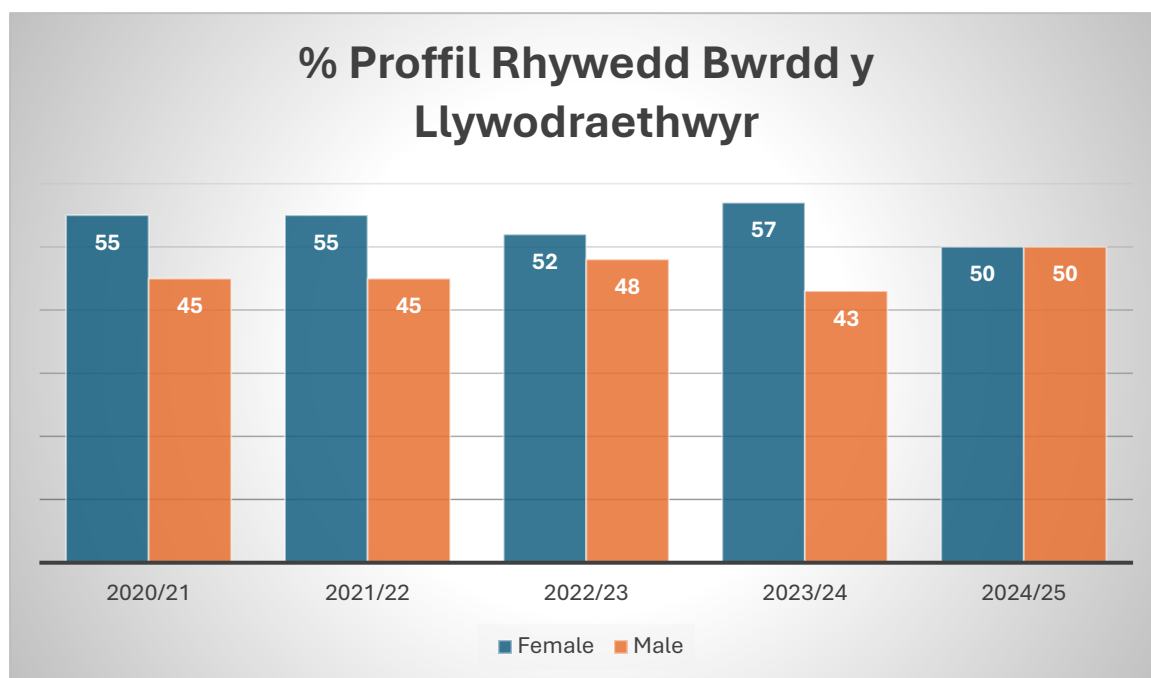


I gadw at ofynion diogelu data, mae data rhywioldeb wedi cael ei gydgasglu i gymharu staff sy'n uniaethu fel heterorywiol â'r rheiny sy'n uniaethu fel Lesbïaidd, Hoyw neu Ddeurywiol (LGB). Ers 2020/21, bu cynnydd o 3% yn y nifer o staff sy'n datgan eu rhywioldeb yn agored, er bod nifer y datgeliadau'n parhau i fod yn is na'r niferoedd ymhlith staff heterorywiol. Yn nodweddiadol, mae cyfran y staff sy'n dewis peidio â datgelu wedi lleihau 7%, gan awgrymu bod mentrau cynhwysiant parhaus yn helpu i greu amgylchedd mwy cynhwysol i staff LHDTTC+ ym Mhrifysgol Wrecsam.

Mamolaeth/Mabwysiadu

Nid oes modd adrodd ar famolaeth a mabwysiadu oherwydd eu niferoedd isel, yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

BWRDD Y LLYWODRAETHWYR



Mae amrywiaeth Bwrdd y Llywodraethwyr yn parhau i gael ei fonitro gan Bwyllgor Enwebu a Llywodraethu'r Bwrdd. Yn ystod blwyddyn academiaidd 2024-25 roedd 19 o aelodau ar y Bwrdd, gydag 9 ohonynt yn fenywaidd (47%) a 10 ohonynt yn wrywaidd (53%). O fis Mawrth ymlaen daeth y ddemograffeg rywedd yn rhaniad cyfartal o Lywodraethwyr gwrywaidd a benywaidd.

Mae'r cydbwysedd rhywedd wedi aros yn eithaf sefydlog dros y pum mlynedd diwethaf ac ychydig yn uwch na'r hyn a welir ar draws prifysgolion Cymru a'r DU. Mae'r data diweddaraf sydd ar gael a gyhoeddwyd yn 2024 yn dangos bod 43.4% o lywodraethwyr prifysgolion Cymru yn fenywod a 56.1% yn wrywod, gyda 0.6% yn uniaethu fel "arall". Ym mhrifysgolion Cymru roedd 47.2% yn fenywaidd a 52.8% yn wrywaidd.

Yn ystod y flwyddyn academiaidd 2024-2025, roedd 89.4% o Lywodraethwyr Prifysgol Wrecsam yn meddu ar genedligrwydd y DU, o gymharu â 90.9% ar draws sefydliadau eraill yn y DU. Ar ddechrau'r flwyddyn academiaidd, roedd yr holl Lywodraethwyr (100%) yn uniaethu fel gwyn; erbyn diwedd y flwyddyn roedd hyn wedi lleihau i 94.74%. Mewn cymhariaeth, roedd cyfran y Llywodraethwyr sy'n uniaethu fel gwyn yn 92% ar draws prifysgolion Cymru ac yn 82.8% ar draws prifysgolion y DU yn gyffredinol.

O ran oed roedd 9.5% (8.1% yng Nghymru a 6.5% yn y DU) o lywodraethwyr y Brifysgol dan 25 mlwydd oed; roedd 76% (68.5% yng Nghymru a 73.9% yn y DU) rhwng 26 a 65 mlwydd oed a 14.3% (23.4% ac 19.6% yn y DU) yn 66 oed a hŷn. Yn

olaf, roedd gan 9.5% o lywodraethwyr y Brifysgol anabledd hysbys o'i gymharu â 11.7% ar draws holl brifysgolion Cymru a 5.8% ar draws holl brifysgolion y DU.

Mae'r Bwrdd yn parhau i fod yn ymrwymedig i chwalu unrhyw rwystrau a allai atal unigolion o gefndiroedd amrywiol gyda nodweddion gwarchodedig rhag gwneud cais i ddod yn Llywodraethwr. Mae'r Bwrdd hefyd yn parhau i fod yn ymrwymedig i wella amrywiaeth ei aelodau i adlewyrchu demograffeg myfyrwyr a staff y Brifysgol, gan barhau i weithio tuag at weithredu'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil yn hyn o beth.

CYFLOG RHYWEDD

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng rhywedd ar gyfer y sefydliad cyfan yw 7.7% o blaid gwrywod, a chanolrif y bwlch cyflog rhwng rhywedd yw 0.0% o blaid gwrywod. Yn 2023/24, y bwlch cyflog cymedrig rhwng rhywedd ar gyfer y sefydliad cyfan oedd 1.2% o blaid gwrywod, a chanolrif y bwlch cyflog rhwng rhywedd oed 0.0% o blaid gwrywod. Ar draws y sector AU ehangach, y blwch cyflog canolrifol yw 7.7%.

Y flwyddyn adrodd 2024/25 yw'r gyntaf sy'n cynnwys penodiad yr Is-Ganghellor a'r Dirprwy Is-Ganghellor newydd. Gan fod y ddwy swydd yma, sef y swyddi sy'n talu uchaf, yn cael eu gwneud gan ddynion, mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi cynyddu. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog canolrifol yn parhau ar 0.0%. I raddau helaeth, mae'r sefydlogrwydd hwn oherwydd swyddi a ariennir gan HEIW o fewn y Gyfadran Gwyddorau Cymdeithasol a Bywyd, lle mae swyddi academiaidd—yn enwedig swyddi Uwch Ddarlithwyr—yn cael eu gwneud yn bennaf gan ferched. Ochr yn ochr â chynrychiolaeth fenywaidd mewn swyddi Prif Ddarlithydd a Deon Cyswllt, mae hyn yn codi'r gyfradd ganolrifol fesul awr i ferched i gyd-fynd â chyfradd dynion. Mae dadansoddiad ar draws y sector gan y Sefydliad Polisi Addysg Uwch yn adrodd bwlch cyflog rhywedd cymedrig o 11.4% o blaid gwrywod.

Cyfraddau Cymedrig Fesul Awr yr Holl Staff

Gwrywod	Benywod
£23.89	£22.04

Cyfraddau Canolrifol Fesul Awr yr Holl Staff

Gwrywod	Benywod
£20.38	£20.38

Mae cymedr a chanolrif y bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig ar gymedr a chanolrif cyflogau fesul awr holl staff parhaol a oedd yn cael eu cyflogi ar 1 Awst, 2024. Dengys hyn y gwahaniaeth yn y cyflogau cyfartalog rhwng merched a dynion ar draws y Brifysgol. Yn seiliedig ar y cyfrifiad cymedrig, mae merched yn ennill £1.85 yr awr yn llai na dynion. Nid oes unrhyw wahaniaeth mewn cyflog fesul awr yn ôl y cyfrifiad canolrifol.

Cyfran y gwrywod a benywod ym mhob chwarterl cyflog

	24/25	24/25	23/24	23/24
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Chwarterl Uchaf	56.1%	43.9%	61.4%	38.6%
Chwarterl Canolig Uchaf	66.8%	33.2%	63.3%	36.7%
Chwarterl Canolig Isaf	62.8%	37.2%	71.1%	28.9%
Chwarterl Isaf	58.6%	41.4%	53.8%	46.2%

Yn 2024/25, cododd cynrychiolaeth o wrywod yn y chwarterl uchaf i 43.9%, gan godi o 38.6% yn 2023/24, tra bod cynrychiolaeth o fenywod wedi disgyn o 61.4% i 56.1%. Er mai menywod yw'r mwyafrif yn y band cyflog uchaf o hyd, mae'r bwlch wedi lleihau, gan adlewyrchu cynnydd bach mewn cynrychiolaeth o wrywod, sy'n cyd-fynd â'r newidiadau diweddar i reolaeth VCET.

Yn y chwarterl canol uchaf, lleihaodd cynrychiolaeth o wrywod o 36.7% i 33.2%, gyda chynnydd o 66.8% mewn cynrychiolaeth o fenywod, gan awgrymu presenoldeb benywaidd cryf yn y band cyflog hwn.

Gwelwyd y newid mwyaf nodedig yn y chwarterl canol isaf. Cododd cynrychiolaeth o wrywod o 28.9% i 37.2%, tra bod cynrychiolaeth o fenywod wedi disgyn o 71.1% i 62.8%, gan awgrymu dyraniad rhywedd mwy cytbwys o gymharu â'r flwyddyn flaenorol.

Yn y chwarterl cyflog isaf, disgynnodd cynrychiolaeth o wrywod ychydig o 46.2% to 41.4%, tra cododd cynrychiolaeth o fenywod o 53.8% i 58.6%. Mae hyn yn awgrymu tuedd gynyddol fach mewn cynrychiolaeth o fenywod mewn swyddi sy'n talu'n is.

Mae adroddiadau blaenorol, gan gynnwys adroddiad y llynedd, yn dangos cyfran uwch o fenywod yn y chwarterl uchaf yn rheolaidd. Maent hefyd yn pwysleisio bod swyddi academiaidd uwch—o Brif Ddarlithydd i fyny—yn parhau i gael cyfran uwch o wrywod. Ar draws y sector AU, mae'r patrwm hwn yn adlewyrchu tangynrychiolaeth gydnabyddedig o ferched mewn swyddi academiaidd uwch, yn hytrach ag anghyfartaledd cyflog rhwng dynion a merched sy'n cyflawni'r un gwaith.

Mae'r paragraffau isod yn amlinellu'r gweithredoedd a gyflawnwyd i fynd i'r afael â'r bwlch a adnabuwyd yn flaenorol. Adroddodd y Datganiad Polisi Cyflog Blynnyddol cyntaf yn 2017/18 fwch 12.7 pwynt o blaid gwrywod o fewn y grŵp hwn (21.1% yn wrywod, 8.4% yn fenywod). Ar yr adeg honno, roedd 11.6% o Brif Ddarlithwyr y Brifysgol yn wrywod a 3.6% yn unig yn fenywaidd. Mewn cymhariaeth, mae adroddiad eleni'n

dangos 16.8% o fenywod a 7.6% o wrywod yn Brif Ddarlithwyr. Mae'r newid hwn yn pwysleisio effaith a gwerth clir y gwaith a wnaed i wella cynrychiolaeth rhywedd.

Mae'r Brifysgol yn parhau i ddatblygu rhaglenni datblygu a dargedir wedi'u hanelu at staff sy'n gweithio tuag at lefel arwain/rheoli; i gynnwys staff academiaidd a gwasanaethau proffesiynol. Bydd staff benywaidd sydd wedi mynegi dyheadau dyrchafiad yn cael eu hannog i fynychu rhaglenni datblygu wedi'u teilwra i roi cyfleoedd iddynt allu gwneud ceisiadau am rolau rheoli/arwain yn y dyfodol, o fewn rolau gwasanaethau proffesiynol ac academiaidd. Byddwn yn mynd i'r afael â hyn drwy'r dulliau canlynol:

- Parhau i ddarparu'r cwrs Arweinyddiaeth Rhaglen Effeithiol; cwrs modiwlaid sy'n ceisio cefnogi arweinwyr rhaglenni presennol a'r rheiny sydd â dyhead i fod yn arweinwyr rhaglenni, o fewn eu rolau academiaidd, gan ddarparu llwyfan i adnabod talent yn y dyfodol, gyda staff benywaidd yn cael eu targedu i fynychu.
- Hyd yma, mae'r Brifysgol wedi rhoi'r cyfle i 33 aelod o staff benywaidd ymgymryd â Rhaglen Datblygu Aurora Advance HE, gyda 7 ychwanegol yn mynychu'r garfan gyfredol (gan ddechrau ym mis Hydref 2025). I gefnogi'r aelodau o staff a ddewiswyd yn fewnol, mae aelodau o'r Tîm Rheoli Gweithredol a chynrychiolwyr blaenorol Aurora yn gweithredu fel mentoriaid a modelau rôl i'r grŵp.
- Mae cynllun mentora wedi cael ei gyflwyno, sy'n agored i'r holl staff, gan greu cyfleoedd i gysylltu staff benywaidd â mentoriaid benywaidd, i rannu eu profiad a rhoi cyngor.
- Mae'r Brifysgol yn aelod o'r rhwydwaith Menywod Cymru Mewn STEM, sy'n ceisio mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu menywod sy'n gweithio yn y meysydd Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg.
- Enillodd y Brifysgol Ddyfarniad Efydd Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE ym mis Mehefin ac yn unol â thaith y Brifysgol tuag at ddod yn sefydliad gwrth-hiliol, mae amcanion penodol wedi cael eu cynnwys o fewn Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil Prifysgol Wrecsam i adolygu a mynd i'r afael â bylchau cyflog a adnabwyd sy'n effeithio ar staff o grwpiau lleiafrifoedd ethnig.
- Mae cynlluniau ar waith i gyflwyno rhaglen Mentora Dwyochrog, gan beilota partneriaethau rhwng staff o Leiafrifoedd Ethnig ac Uwch Arweinwyr.
- Mae amcan pwrpasol i adolygu gwahaniaethau cyflog ymhlith unigolion â nodweddion gwarchodedig wedi cael ei gynnwys o fewn Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol (2024-2028).

Bylchau Cyflog Anabledd ac Ethnig

Mae'r bwlch cyflog Ethnig yn finws 6.29%, golyga hyn bod staff o grwpiau ethnig nad ydynt yn Wyn, ar gyfartaledd, yn cael eu talu 6.29% yn fwy nag aelodau o staff sydd yn Wyn. Mae hyn oherwydd amlygrwydd aelodau staff o Leiafrifoedd Ethnig sy'n gweithio mewn rolau academiaidd cyflog uwch, gyda'r rhan fwyaf ar radd Uwch Ddarlithydd neu uwch. Gyda'r meincnod cyfartalog cenedlaethol ar +4.5%, mae hyn yn gosod Prifysgol Wrecsam mewn sefyllfa ffafriol. Mae'r bwlch cadarnhaol hwn i raddau helaeth oherwydd y gynrychiolaeth sylweddol o staff o gefndiroedd ethnig amrywiol mewn swyddi academiaidd sy'n talu'n uwch, yn bennaf ar y radd Uwch Ddarlithydd ac uwch.

Y bwlch cyflog Anabledd yw 7.48%. Golyga hyn bod staff sydd wedi datgan anabledd, ar gyfartaledd, yn cael eu talu 7.48% yn llai nag aelodau o staff nad ydynt yn anabl. Mae hyn yn adlewyrchu cynnydd o 1.93% ers y ffigyrau 2023/24 ac mae'n cymharu'n ffafriol â'r cyfartaledd cenedlaethol o 7.7%. Fodd bynnag, mae'n werth nodi bod traean o'r staff sydd wedi datgan anableddau ar radd OA5 neu is.

Mae'r Brifysgol yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd (ac yn gweithio tuag at Hyderus o ran Anabledd Lefel 3 ar hyn o bryd) ac yn casglu'r data canlynol gan weithwyr ac ymgeiswyr gydag anableddau, ac fe'i defnyddir i lywio a datblygu cynlluniau gweithredu cadarnhaol i fesur ac ymdrin ag anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anabledd yn ein gweithle:

- Recriwtio a dyrchafu
- Tâl a chydabyddiaeth ariannol
- Cwynion
- Camau disgyblu
- Diswyddiadau a rhesymau eraill dros adael

Mae'r grwpiau staff EDI canlynol wedi'u sefydlu a bydd eu gwaith yn cynnwys archwilio a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau a wynebir gan staff ag anableddau a'r rheiny sy'n uniaethu â chefnidir ethnig nad yw'n wyn a bydd eu gwaith yn cynnwys craffu ar fylchau cyflog:

Grŵp Hygyrchedd a Chynhwysiant - Mae aelodaeth y Grŵp yn cynnwys staff academaidd, staff gwasanaethau proffesiynol, a chynrychiolaeth myfyrwyr ac allanol. Mae'r grŵp yn gyfrifol am gefnogi a hysbysu gwaith y Grŵp Gweithredu EDI drwy ymgynghoriad a thrafodaeth ynghylch materion anabledd.

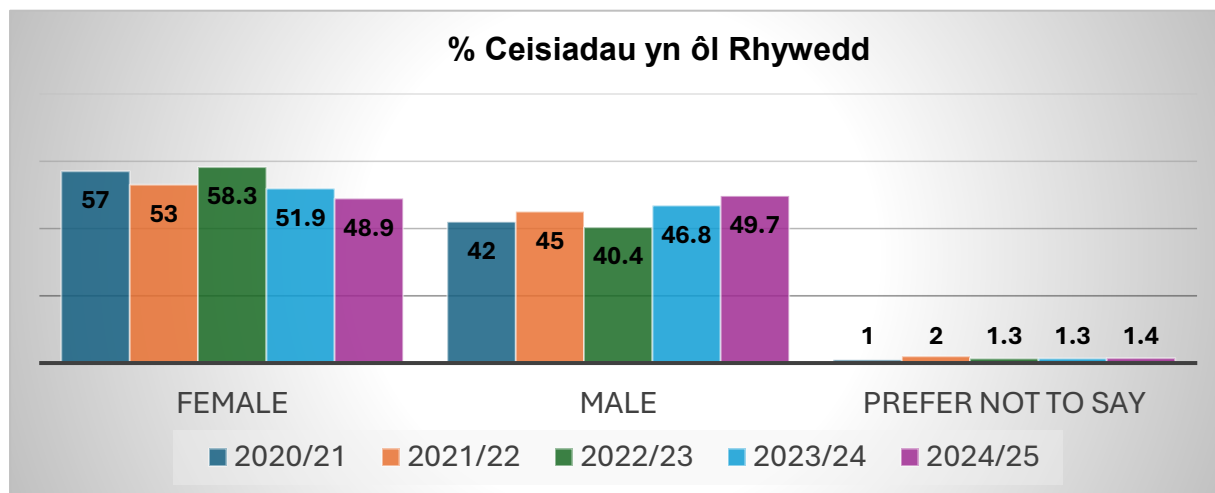
Grŵp Cydraddoldeb Hil - Mae'r Grŵp Cydraddoldeb Hil yn archwilio ac yn datblygu dulliau i gefnogi'r Brifysgol gyda'i thaith tuag at gydraddoldeb hil. Mae'r grŵp yn gyfrifol am godi ymwybyddiaeth, llywio polisi, addysgu staff eraill a dathlu'r gymysgedd amrywiol o gefndir ethnig sy'n bodoli o fewn ein cymuned. Ar hyn o bryd, mae'r grŵp yn cefnogi'r gwaith sydd ei angen i gyflawni'r gweithredoedd sydd wedi'u gosod o fewn Cynllun Galluogi'r Siarter Cydraddoldeb Hil.

Tîm Hunan Asesu Siarter Cydraddoldeb Hil (SAT) - Mae'r tîm yn gwerthuso anghydraddoldeb hil a rhwystrau cynrychiolaeth, cynnydd, datblygu a llwyddo staff a myfyrwyr o grwpiau Lleiafrifoedd Ethnig. Mae'r SAT wedi llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau a rhwystrau, fydd yn hyrwyddo effaith cadarnhaol tymor hir a newid diwylliannol.

MO:SAIC (Cyfleoedd Amlddiwylliannol: Rhwydwaith Cymunedol Hygyrch Cefnogol – grŵp o staff sy'n uniaethu fel Lleiafrifoedd Ethnig sy'n cwrdd ag Uwch Arweinwyr i rannu eu profiadau a'r heriau maent yn eu hwynebu o fewn ein hamgylchedd gwaith, gan arwain at newid a gwelliant gwybodus.

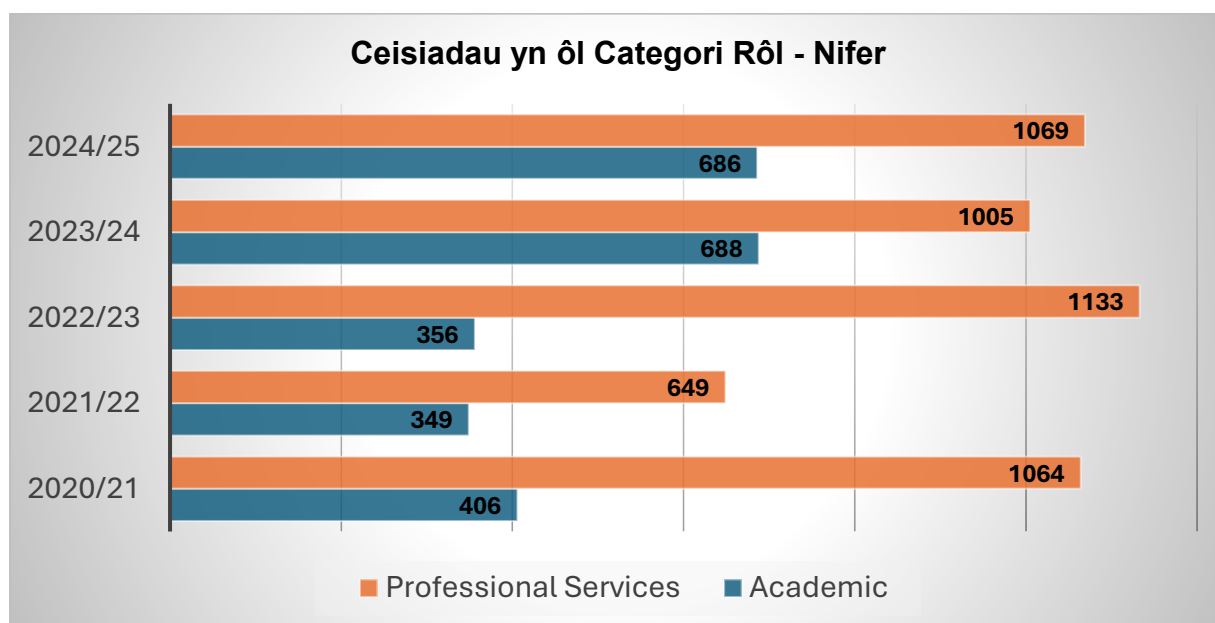
RECRIWTIO

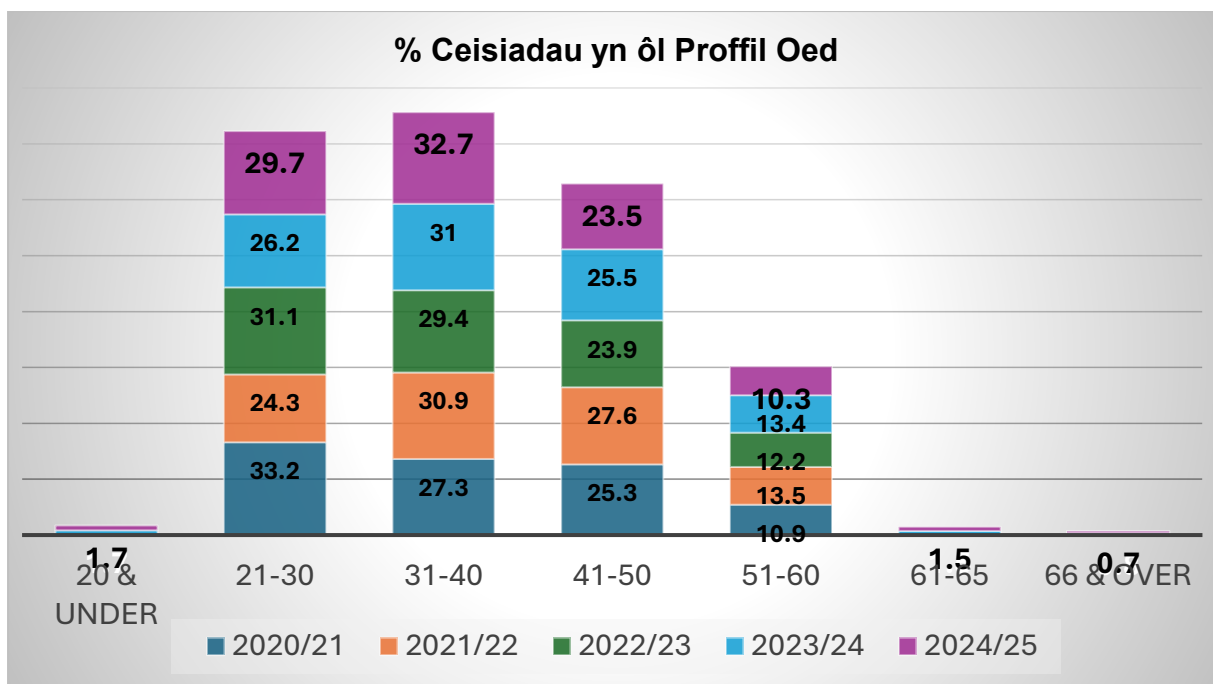
Mae'r data canlynol yn adlewyrchu'r gweithgarwch recriwtio dros gyfnod o bum mlynedd, o 01/08/20 i 31/07/25. Derbyniwyd cyfanswm o 7,370 o geisiadau, gyda'r flwyddyn academiaidd 2024/25 yn nodi'r nifer uchaf o geisiadau (1,755), gan nodi cynnydd o 4% o'r flwyddyn flaenorol. Mae'r cynnydd hwn yn adlewyrchu recriwtio i swyddi arbenigol a'r defnydd o ddulliau hysbysebu amrywiol. Yn gyffredinol, mae nifer y ceisiadau wedi cynyddu 16% rhwng 2020/21 a 2024/25.



Mae'r siart uchod yn dangos ceisiadau yn ôl rhywedd, gyda cheisiadau gwrywaidd yn cynyddu 7.7% a cheisiadau benywaidd yn lleihau 8.1% dros y cyfnod o bum mlynedd.

Lleihaodd nifer y ceisiadau ar draws swyddi Academiaidd a Gwasanaethau Proffesiynol yn 2021/22 oherwydd effaith y pandemig COVID-19. Tra bod niferoedd ceisiadau Gwasanaethau Proffesiynol wedi aros yn sefydlog yn gyffredinol i raddau helaeth, mae nifer y ceisiadau Academiaidd wedi cynyddu 41% ers 2020/21.





Dros y cyfnod o bum mlynedd, bu lleihad o 3.5% yn nifer y ceisiadau gan unigolion 21-30 oed, tra bu cynnydd o 5.4% yn nifer y ceisiadau gan unigolion 31-40 oed. Roedd y ddau grŵp oed yma'n cynrychioli'r gyfran fwyaf o geisiadau, gan adlewyrchu patrymau nodweddiadol o fewn y sector addysg.

% Ceisiadau yn ôl Crefydd	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Unrhyw grefydd arall	1.2	0.5	**	0.9	1.2
Bwdhaidd	1	1.1	1.7	2.4	1.2
Cristnogol	31.4	31.2	32.2	32.3	28.8
Hindŵaidd	2	3.7	3.3	6.3	7.5
Iddewig	**	**	**	0	**
Mwslimaidd	7.3	9.7	5.7	11.1	13.2
Dim crefydd	46.3	41	45.3	38.0	37.5
Sicaidd	**	**	**	0.2	0.3
Ysbrydol	1.6	2.8	1.6	2.2	2.1
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	8.9	9.8	9.0	6.6	7.9

Yn ystod y cyfnod, bu lleihad o 2.6% yn nifer y ceisiadau gan y rheiny a oedd yn datgan ffydd Gristnogol, yn unol â thueddiadau cyfrifiadau ehangach. Mewn cymhariaeth, bu cynnydd o 5.9% yn nifer y ceisiadau gan unigolion sy'n uniaethu fel Mwslim, tra bu lleihad o 8.8% yn nifer y rheiny nad oedd yn adrodd unrhyw grefydd.

% Ceisiadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Deurywiol	4.3	5.4	5.8	5.0	6.6
Hoyw	1.6	1.8	0.9	1.3	1.7
Lesbiad	1.14	1	1.3	0.6	0.7
Heterorywiol	85.4	84.6	84.1	85.1	83.4
Byddai'n well gennyf beidio â dweud/ Ddim yn gwybod	7.3	7.1	7.9	8.0	7.6

Yn ystod y cyfnod o bum mlynedd, bu cynnydd o 2% yn nifer yr ymgeiswyr sy'n uniaethu fel Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol (LHD), gyda'r cynnydd mwyaf nodedig i'w weld ymhlith y rheiny sy'n uniaethu fel Deurywiol, gyda chynnydd o 2.3%.

% Ceisiadau yn ôl Anabledd	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Anabledd	6.4	6.4	9.6	8.3	7.6
Dim Anabledd	90.1	89.6	86.6	87.5	88.1
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	3.5	3.9	3.8	4.1	4.3

Bu cynnydd o 1.2% yn y gyfran o ymgeiswyr a ddatganodd anabledd dros y cyfnod adrodd o bum mlynedd, sy'n galonogol ac yn adlewyrchu'r gweithredoedd cadarnhaol a wnaed i gefnogi statws Cyflogwr Hyderus o Ran Anabledd y Brifysgol.

% Ceisiadau yn ôl Ethnigrwydd	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Lleiafrifoedd Ethnig	22	25	24.7	38.4	40.7
Gwyn	78	75	75.3	61.6	55.7
Ddim yn gwybod/Byddai'n well gennyf beidio â dweud					3.6

Bu cynnydd o 18.7% yn nifer y ceisiadau gan unigolion o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig dros y cyfnod adrodd, gyda thwf cyson dros y ddwy flynedd academiaidd ddiwethaf. Mae hyn yn adlewyrchu ymrwymiad y Brifysgol i amrywiaeth staff fel a amlinellwyd yn ei strategaethau cydraddoldeb a phobl, ac mae'n cynrychioli datblygiad calonogol.

CYFLOGAETH - YMADAWYR

Cafodd y data canlynol ei gasglu rhwng 1 Awst 2020 a 31 Gorffennaf 2025..

Ymadawyr yn ôl Rhywedd

Yn ystod y cyfnod o bum mlynedd, gadawodd 379 o aelodau staff eu swyddi. Bu cynnydd nodedig yn y nifer a adawodd yn 2022/23, gan gynrychioli cynnydd o 21% o'r flwyddyn flaenorol. Mae'r pigynnau hyn yn debygol o fod yn gysylltiedig ag effeithiau parhaus y pandemig COVID 19, gan gynnwys athreuliad naturiol a chanlyniadau ail-strwythuro. Cofnodwyd lleihad o 39% yn nifer yr ymadawyr yn 2023/24 wrth i'r sefyllfa sefydlogi, gyda chynnydd o 40% i ddilyn yn 2024/25. Mae adolygiad o'r data ar gyfer 24/25 yn dangos bod 2% o'r ymadawyr uniaethu fel Lleiafrifoedd Ethnig, a 2% wedi datgan anableddau. Roedd 11% o'r ymadawyr wedi gadael i ymddeol, gyda 21% yn gadael gan fod eu contract wedi dod i ben, a'r gweddill wedi'u nodi oherwydd athreuliad.

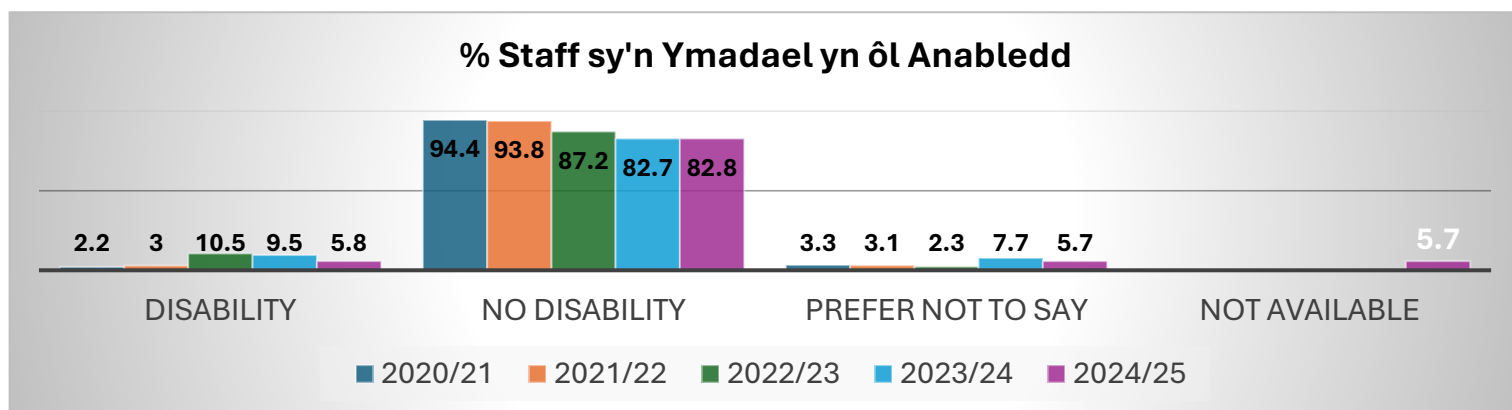
Ymadawyr yn ôl Rhywedd (Nifer)	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Benyw	45	41	51	34	53
Gwryw	44	24	35	18	34
Cyfanswm	89	65	86	52	87

Ymadawyr yn ôl oed

Mae'r siart yn dangos y ganran o ymadawyr yn ôl grŵp oed rhwng 2020/21 a 2024/25. Yn gyffredinol, mae'r proffil oed wedi aros yn gymharol sefydlog, gyda gostyngiad nodedig mewn ymadawyr 31-40 oed dros y cyfnod o bum mlynedd. Mewn cymhariaeth, bu cynnydd o 3.7% a 5.9% mewn ymadawyr 51-60 oed a 61-65 oed, yn y drefn honno, er bod y ddau grŵp wedi lleihau ers 2023/24.

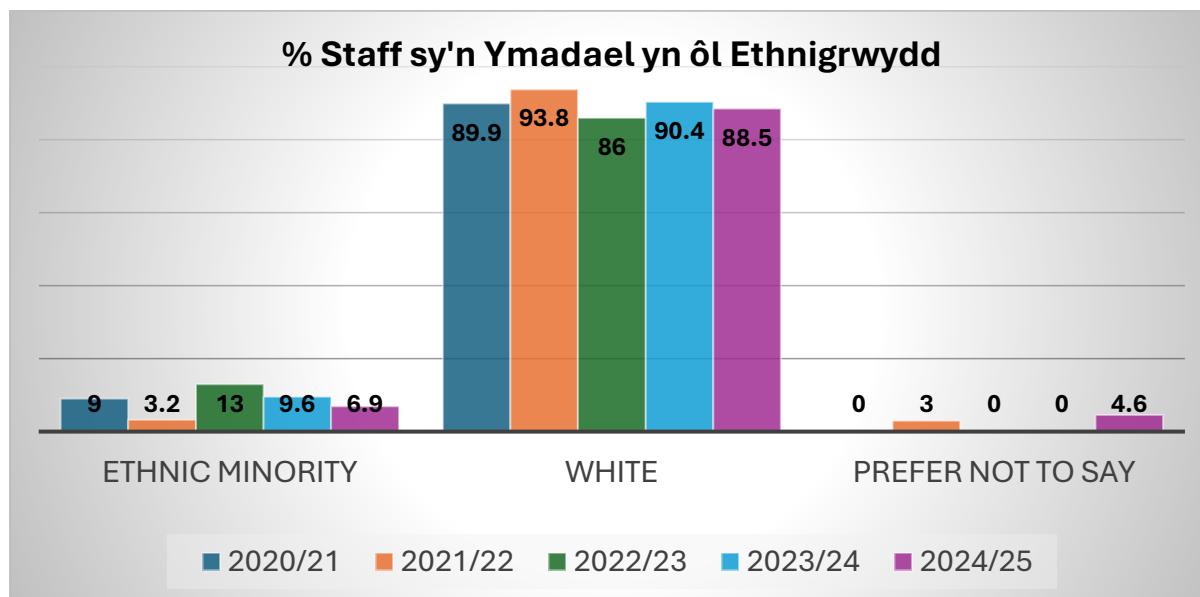
% Ymadawyr yn ôl Proffil Oed	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	% cynnydd /gostyngiad o 20/21 i 24/25
20 ac iau	0	0	**	0	0	-
21-30	16.9	23.1	10.5	7.7	17.2	+0.3
31-40	24.7	23.1	22.1	17.3	18.4	-6.4
41-50	27	16.9	30.2	25.0	26.4	-0.6
51-60	12.4	24.6	19.8	23.1	16.1	+3.7
61-65	9	7.7	9.3	19.2	14.9	+5.9
66 oed a hŷn	10.1	4.6	7.0	7.7	6.9	-3.2

Ymadawyr yn ôl anabledd



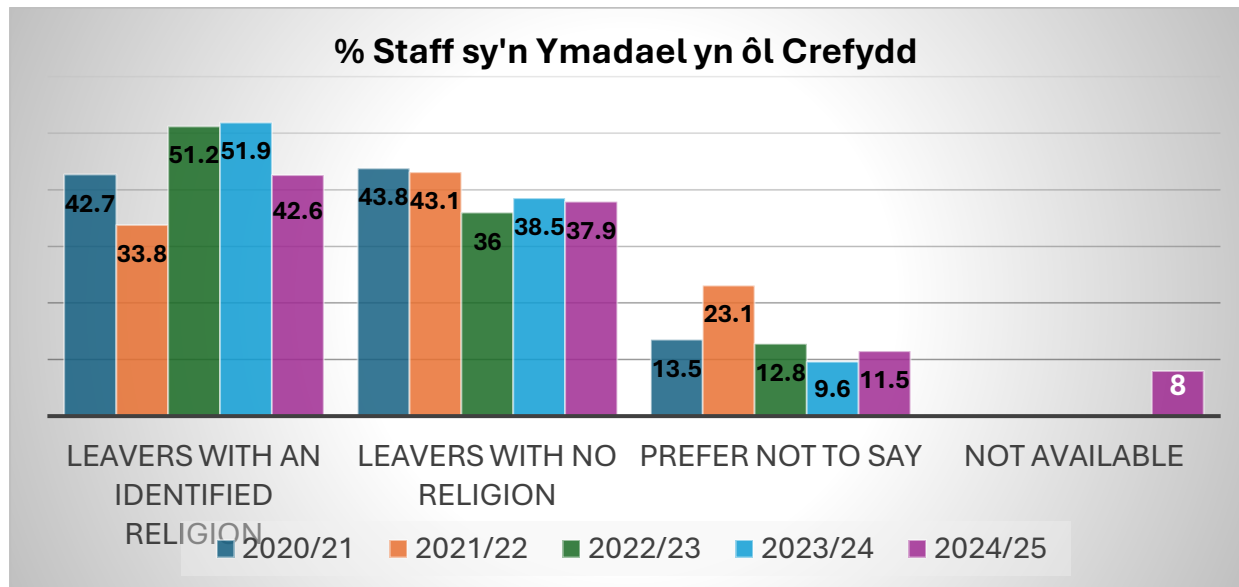
Bu lleihad flwyddyn ar ôl blwyddyn yn y ganran o ymadawyr heb anabledd wedi'i ddatgan dros y cyfnod o bum mlynedd, gan arwain at gyfanswm lleihad o 11.6%. Yn ystod yr un cyfnod, mae'r gyfran o ymadawyr ag anabledd wedi'i ddatgan wedi cynyddu 3.6%, gan gynnwys cynnydd nodedig o 7.5% yn 2022/23. Mae'r ffigwr hwn wedi lleihau flwyddyn ar ôl blwyddyn wedi hynny.

Yn ystod yr un cyfnod, bu cynnydd o 2.4% yn y nifer o staff sy'n dewis peidio â datgelu eu statws anabledd. Bydd y patrymau hyn, gan gynnwys y cynnydd yn nifer yr ymadawyr ag anableddau a'r rheiny sy'n dewis peidio â datgelu, yn cael eu hadolygu i sicrhau cyfuniad â gweithredoedd angenrheidiol i gefnogi statws Hyderus o ran Anabledd y Brifysgol.

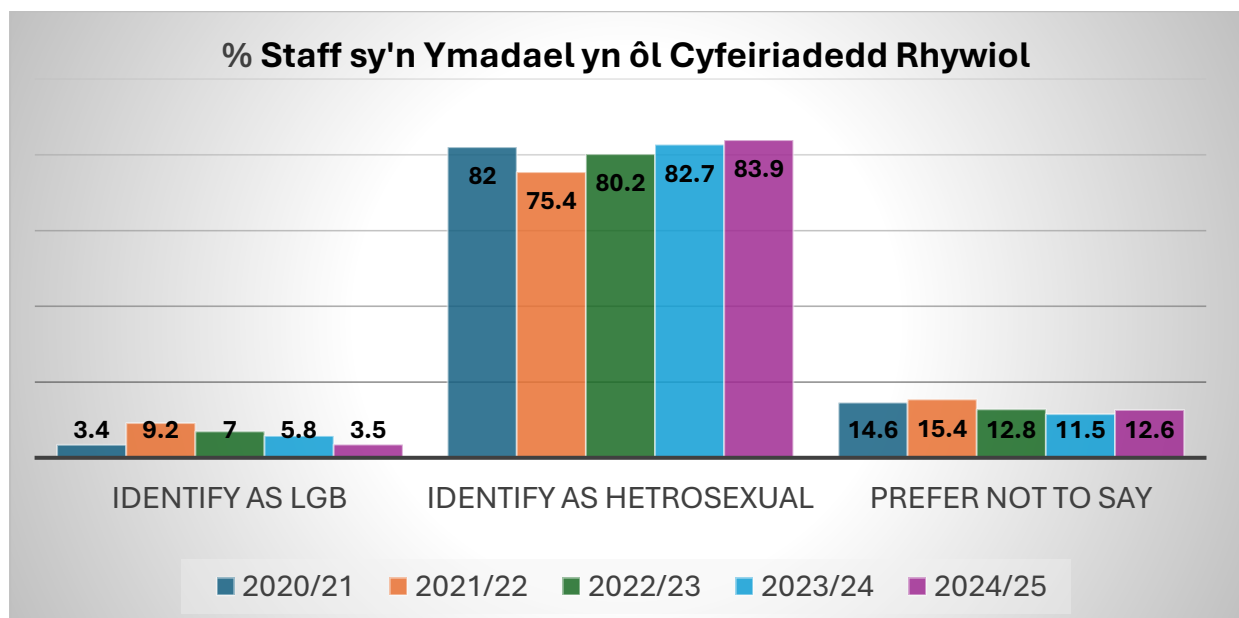


Yn ystod y cyfnod o bum mlynedd, bu lleihad o 2.1% yn nifer yr ymadawyr o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig a lleihad o 1.4% yn nifer yr ymadawyr sy'n uniaethu fel ethnigrwydd Gwyn. Gellir gweld cynnydd o 4.6% dros y cyfnod o bum mlynedd yn nifer yr ymadawyr a oedd yn well ganddynt beidio â rhannu eu hethnigrwydd; mae'r duedd hon yn cael ei hadolygu ar hyn o bryd fel rhan o'r dadansoddiad data i gefnogi

cais Siarter Cydraddoldeb Hil y Brifysgol, a bydd yn cael ei gefnogi gan ymgyrch i annog datgelu.



O fewn y cyfnod adrodd, gwelwyd cynnydd yn y nifer o ymadawyr sy'n datgan crefydd yn ystod blynyddoedd academiaidd 22/23 a 23/24, fodd bynnag, gwelwyd lleihad o 9% yn ystod 24/25. Gallai hyn fod o ganlyniad i'r cynnydd mewn ymadawyr o gefndiroedd Lleiafrifoedd Ethnig a brofwyd yn 22/23 a 23/24, gydag arwyddocad diwyllianol i gredoau crefyddol yn aml. Gwelwyd lleihad calonogol yn y ganran o ymadawyr a ddewisiodd beidio â datgan eu hethnigrwydd, gyda lleihad o 2% dros y cyfnod o bum mlynedd



Mae'r gyfran o ymadawyr sy'n uniaethu fel Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol yn 2024/25 yn gyson â'r lefel a adroddwyd yn 2020/21. Bu cynnydd yn 2021/22, gyda lleihad sefydlog wedi hynny hyd at 2024/25. Yn ogystal, mae nifer yr ymadawyr a ddewisodd beidio â datgelu eu rhywioldeb wedi disgyn 2% dros y cyfnod o bum mlynedd.

CWYNION/DISGYBLU

Achosion Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd, cofnodwyd naw achos o ddisgyblu: saith yn ymwneud â gweithwyr gwrywaidd a dwy yn ymwneud â gweithwyr benywaidd. Gwyn oedd ethnigrwydd yr holl unigolion.

Achosion Cwynion ac Urddas yn y Gwaith

I ddiogelu hunaniaethau, ni ellir cyhoeddi data ynghylch Cwynion a Disgyblu yn y Gwaith oherwydd trothwyau atal.

