

ADRODDIAD BLYNYDDOL AR GYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH 2018-2019



CYNNWYS



Cyflwyniad	5
Amcanion Cydraddoldeb dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus	6
Amcanion Cydraddoldeb – Y Diweddaraf am y Cynnydd	7
Gweithgarwch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	13
Data Ystadegol am Gydraddoldeb	
Data Myfyrwyr	28
Data Staff	35

CYFLWYNIAD



Dyma'r wythfed Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth blynyddol, fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) 2011 ar gyfer Cymru.

Un o ofynion allweddol PSED yw y dylai'r Brifysgol gyhoeddi adroddiad blynyddol yn sôn am gydymffurfio â'i dyletswyddau. Mae'r adroddiad hwn yn anelu at gyflawni'r gofyn hwn ar gyfer blwyddyn academaidd 2018-2019.

Gellir cael gwybodaeth bellach am bolisiâu a gweithdrefnau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol, ynghyd â chanllawiau eraill [yma](#)

AMCANION CYDRADDOLDEB DAN DDYLETSWYDD CYDRADDOLDEB Y SECTOR CYHOEDDUS

Mae Prifysgol Glyndŵr Wrecsam (PGW) yn anelu at gynnig amgylchedd sy'n parchu ac yn trysori cyfraniad cadarnhaol ei rhanddeiliaid, gan eu galluogi i gyrraedd eu llawn botensial a mwynhau ac elwa ar eu cyfraniad i fywyd y Brifysgol.

Mae Amcanion Cydraddoldeb y Brifysgol sy'n cefnogi cyfnod adrodd y ddogfen hon yn cwmpasu'r cyfnod rhwng Ebrill 2016 a Mawrth 2020, gyda gwaith yn cael ei wneud yn ddiweddar i adolygu a diweddarau ein blaenoriaethau cydraddoldeb ar gyfer y cyfnod rhwng 2020-2024. Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn sail i Weledigaeth a Strategaeth y Brifysgol; yn benodol ei hymrwymiaidau i'r canlynol:

- ❖ Hygyrchedd – yn y dysgu a ddarparwn i'n myfyrwyr, ein staff a'n cymuned; wedi'i seilio ar ymroddiad i fod yn gynhwysol ac yn deg yn y modd y darparwn ein gwasanaethau.
- ❖ Cynorthwyo ein rhanddeiliaid – helpu pawb i feithrin hyder a chyrraedd eu potensial.
- ❖ Cynwysoldeb – creu cymuned sy'n croesawu myfyrwyr, staff ac ymwelwyr o bob cefndir, gan eu rhoi wrth galon a chraidd yr hyn a wnawn, eu trin ag urddas a pharch a darparu cydraddoldeb mynediad bob amser.
- ❖ Uchelgais – cydnabod nad oes terfynau o unrhyw fath i ddysgu; cynorthwyo ein rhanddeiliaid gyda dull hyblyg.
- ❖ Cynaliadwyedd – creu perthnasau buddiol i'r ddwy ochr gyda phrifysgolion a cholegau addysg bellach sy'n bartneriaid inni i ddiwallu anghenion y rhanbarth er mwyn cefnogi ein twf yn y dyfodol; yn benodol mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth.
- ❖ Gwelliant Parhaus – datblygu diwylliant cynhwysol o fewn y Brifysgol, gan rannu arferion gorau er mwyn gwella ein prosesau a'n harferion, fel y gellir meithrin cynwysoldeb a datblygu amrywiaeth cymuned ein Prifysgol.

Bydd gwireddu'r amcanion hyn yn cyfrannu at gyflawni cenhadaeth a gwerthoedd y Brifysgol:

Cenhadaeth Prifysgol Glyndŵr Wrecsam:

Ysbrydoli a galluogi, trawsnewid pobl a lleoedd a sbarduno llwyddiant economaidd, cymdeithasol a diwylliannol

Gwerthoedd Prifysgol Glyndŵr Wrecsam:

Hygyrch, Cefnogol, Arloesol ac Uchelgeisiol

AMCANION CYDRADDOLDEB

Crëwyd Amcanion Strategol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prifysgol Glyndŵr Wrecsam er mwyn ategu Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, a byddant yn ymdrin â'r cyfnod 2016-2020. Bwriad ein hamcanion cydraddoldeb yw cryfhau ein sylw dyledus i amcanion ein Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). Y tri amcan yw'r angen i:

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

Mae Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth PGW, mewn ymgynghoriad â staff, myfyrwyr a'r gymuned leol, wedi datblygu'r amcanion cydraddoldeb yn ddiweddar er mwyn cefnogi'r cyfnod rhwng 2020-2024; gan sicrhau bod y Brifysgol yn parhau i wneud cynnydd tuag at ddatblygu cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer yr holl grwpiau gwarchoddedig.

Mae'r Brifysgol yn anelu at gyflawni strategaeth sy'n adlewyrchu anghenion ein gwahanol randdeiliaid. Mae'r strategaeth a'i hamcanion yn sefydlu ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb ac amrywiaeth dan dair prif thema:

Amcan 1:

Sicrhau amgylchedd dysgu a gwaith sy'n hyrwyddo cynhwysiant a chyfle cyfartal i bawb sy'n astudio, yn gweithio ac yn ymweld â PGW.

- 1.1 Taith Myfyrwyr - dull cynhwysol tuag at brofiad ein myfyrwyr sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan alluogi ein myfyrwyr i ffynnu a gadael y brifysgol gyda'r gallu i wneud dewisiadau bywyd a gyrfa llwyddiannus.
- 1.2 Taith Staff - dull cynhwysol tuag at recriwtio, dilyniant a chylch bywyd gweithwyr sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan alluogi ein staff i ddatblygu a ffynnu mewn amgylchedd lle maent yn teimlo eu bod yn cael eu trin ag urddas a pharch.
- 1.3 Taith Gymunedol - amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol sy'n tynnu ar bersbectif amrywiol a chyfoeth diwylliannol ein cymuned leol, gan alluogi ein cymuned i elwa a thyfu gyda'r Brifysgol.

Amcan 2:

Sicrhau bod anghenion ein myfyrwyr a'n staff wrth wraidd y gwaith o ddylunio a darparu Gweledigaeth a Strategaeth PGW a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig.

- 2.1 Arddangos ein sylw dyledus i ofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 trwy sicrhau polisïau, gweithdrefnau a phrosesau sy'n cydymffurfio mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae'r strategaeth yn arwain at ddull penodol o hyrwyddo Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac yn meithrin cydweithio gyda rhanddeiliaid sy'n gweithio tuag at gyflawni nodau'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer Staff a Myfyrwyr.

Isod ceir diweddariad am gynnydd a wnaed o ran cyflawni'r amcanion presennol yn ystod blwyddyn academaidd 2018-2019 isod:

- ❖ Mae'r Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn parhau i weithio ar y cyd i gyflawni'r amcanion a bennir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol presennol y Brifysgol. Mae'r cynllun a'i amcanion yn eitem sefydlog ar agendâu cyfarfodydd chwarterol; ac mae aelodau'r grŵp yn ysgwyddo cyfrifoldeb dros amcanion sy'n berthnasol i'w cylch gwaith, eu diddordeb a'u rôl.
- ❖ Mae'r is-grwpiau cydraddoldeb yn parhau i ffynnu ac yn parhau i lywio, cynghori a chyfeirio gweithrediad blaengar mewn perthynas â'u nodwedd warchoddedig benodedig. Mae'r is-grwpiau yn caniatáu i gamau mwy penodol ac ystyrlon gael eu cymryd, ac yn cynnwys:

Y Fforwm Crefydd a Ffydd

Y Grŵp Anabledd

Y Rhwydwaith Staff LGBT+

Anabledd



Llwyddodd y Brifysgol i ddal ei gafael yn ei statws (Lefel 2) fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, gan ddangos bod y Brifysgol wedi ymrwmo i recriwtio a chadw pobl ag anableddau a chyflyrau iechyd.

Mae'r Grŵp Anabledd yn helpu i symud y Brifysgol yn ei blaen i statws Lefel 3, gan ganiatáu i'r Brifysgol ddod yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd. Mae'r gweithgareddau sydd ar y gweill yn cynnwys:

- ❖ Arolygu dogfennau recriwtio ac adnoddau swyddi gwag er mwyn sicrhau cynwysoldeb llwyr.
- ❖ Gwella cyfleoedd rhwydweithio a'r dasg o rannu arfer gorau.
- ❖ Sicrhau bod paneli recriwtio wedi ymrwmo i'r ethos Hyderus o ran Anabledd a'u bod yn deall sut i gynnis a chyflwyno newidiadau rhesymol.
- ❖ Mae hyfforddiant yn parhau mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth wrth gyfnewid ac wrth gyflwyno newidiadau rhesymol.
- ❖ Mae'r Tîm Cynhwysiant a'r Timau Arweiniad a Chyngor Myfyrwyr wedi datblygu llyfryn "Pryd i Atgyfeirio" sydd wedi ei rannu gyda phob aelod o staff. Mae'r timau hefyd yn ymuno â chynffino staff newydd i rannu gwybodaeth ynghylch y gefnogaeth y gallant ei gynnis ar gyfer staff a myfyrwyr a darperir copiâu o'r llawlyfr i staff yn ystod y cyfnod cynffino.
- ❖ Erbyn hyn mae gan y Brifysgol 11 o Hyrwyddwyr "Amser i Newid"; maent yn staff hyfforddedig sy'n helpu'r Brifysgol i ysgogi newid trwy fynd i'r afael â stigma iechyd meddwl a chodi ymwybyddiaeth.

- ❖ Mae digwyddiadau i helpu i godi ymwybyddiaeth am iechyd meddwl o fewn y gweithle a'r amgylchedd dysgu yn ystod y cyfnod adrodd hwn wedi cynnwys:
- ❖ **Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd** - wedi'i gynnal ar 10 Hydref, 2018, yn cynnwys nifer o weithdai a gweithgareddau yn helpu i godi ymwybyddiaeth a lleihau'r stigma ynghylch iechyd meddwl.

- ❖ **Cynhadledd Awtistiaeth Gogledd Cymru** - cynhaliodd y Brifysgol gynhadledd ym mis



Hydref, yn cynnig cyfle i unigolion a'u teuluoedd rwydweithio a chael mynediad at wybodaeth gan addysgwyr, ymchwilwyr ac arbenigwyr yn gweithio ym maes awtistiaeth.

- ❖ **Wythnos Awtistiaeth** - nod y Gynhadledd Awtistiaeth (y soniwyd amdani uchod) oedd cysylltu pobl ag awtistiaeth neu wahaniaethau dysgu eraill gyda chyflogwyr. Cafodd y Gynhadledd ei ffilmio a chynhyrchwyd rhaglen ddogfen ohoni, a gafodd ei dangos ar 28 Mawrth yn Hwb Menter Wrecsam. Yn dilyn dangos y rhaglen, trefnwyd sawl digwyddiad, gan gynnwys sesiwn galw heibio ar gyfer Wythnos Ymwybyddiaeth Awtistiaeth, a gafodd ei chynnal yn wythnos gyntaf mis Ebrill. Trefnodd Steve Jarvis, Darlithydd mewn Celf Gemau, y digwyddiad, ac mae hefyd wedi sefydlu elusen o'r enw "Virtual Learning" sydd â'r nod o ddatblygu talentau pobl ifanc niwro-ddargyfeiriol drwy ddefnyddio technoleg.

- ❖ **Diwrnod Amser i Siarad** - yn ystod mis Chwefror, trefnodd yr Hyrwyddwyr Amser i Newid nifer o ddigwyddiadau i godi ymwybyddiaeth ac i leihau'r stigma sydd ynghlwm ag iechyd meddwl o fewn y gweithle, gan gynnwys "Taith Gerdded Amser i Siarad" a oedd yn rhoi'r cyfle i staff fynd i gerdded gyda chydweithwyr a chael sgwrs, gan roi amser iddynt fyfyririo ac ymlacio.
- ❖ **Digwyddiad Rhwydweithio Amser i Newid** - Cynhaliodd y Brifysgol y digwyddiad hwn wedi ei anelu at gyflogwyr a sefydliadau lleol, yn rhoi'r cyfle iddynt rannu arfer gorau ac i godi proffil y Brifysgol fel Cyflogwr Amser i Newid.
- ❖ **Tudalen Rhwydwaith Amser i Newid** - Mae'r Hyrwyddwyr Amser i Newid wedi creu tudalen ar WGYou, sy'n darparu dolenni i'w manylion cyswllt ac adnoddau cyfeirio. Mae Hyrwyddwyr wedi dechrau llwytho blogiau ynghylch eu profiadau gydag iechyd meddwl, ynghyd â ffeithiau i chwalu mythau.
- ❖ Ar hyn o bryd, mae'r Pennaeth Ystadau a Rheoli Campws yn adolygu gofynion mynediad yr adeilad.
- ❖ Cynhaliwyd adolygiad o'r prosesau sydd ar waith i gefnogi ymgeiswyr a staff newydd pan maent yn datgan anabledd. Gan weithio ar y cyd â'r Rheolwr Cynhwysiant a'r Rheolwr Arweiniad a Chyngor Myfyrwyr, mae'r Tîm Adnoddau Dynol hefyd wedi adolygu'r Weithdrefn Dychwelyd i'r Gwaith a'r proses Rheoli Absenoldeb er mwyn sicrhau ecwiti a thegwch.

Rhywedd

- ❖ Mae'r Brifysgol yn parhau i fod â chanran uchel o staff benywaidd yn gweithio mewn swyddi uwch. Cynhyrchodd y Tîm Adnoddau Dynol adroddiad ym mis Ionawr 2019, a oedd yn datgelu bod staff uwch yn dangos cynrychiolaeth dda o staff benywaidd, fodd bynnag, roedd yn glir

bod y broblem bwlch tâl rhwng y rhywiau fwyaf i'w gweld ymysg staff academiaidd, gyda rolau academiaidd uwch yn cael eu dominyddu'n fawr gan ddynton. Prin yw'r gwahaniaeth o safbwynt graddau gwasanaethau proffesiynol, fodd bynnag yn sylweddol ar draws pob rôl academiaidd o Brif Ddarlithwyr ymlaen, sy'n adlewyrchu bwlch tâl gwaethaf y Brifysgol.

- ❖ Er mwyn eu cynorthwyo i gamu ymlaen yn eu gyrfa yn y dyfodol a hwyluso cynllunio ar gyfer olyniaeth, rhoddodd y Brifysgol gyfle i bum aelod o staff benywaidd ymgymryd â Rhaglen Aurora ym mis Ionawr 2019. Nod y rhaglen yw mynd i'r afael â'r gynrychiolaeth annigonol o ferched mewn swyddi uwch o fewn Addysg Uwch. Hyrwyddwyd y cyfle yn fewnol i staff a derbyniwyd swm calonogol o 21 cais, gyda 5 aelod o staff yn cael eu dewis i gael cyfle i ddatblygu eu sgiliau arwain a gwella eu rhagolygon mewn perthynas â datblygiad gyrfaol o fewn Addysg Uwch. Mae cynlluniau ar waith i gynyddu ymgysylltiad gyda'r rhaglen yn ystod blwyddyn academiaidd 2019-2020, gyda 10 lle yn cael eu cynnig i aelodau benywaidd o staff wneud cais ym mis Hydref 2019.

Hunaniaeth Rywedd

- ❖ **Polisi Trawsnewid yn y Gwaith** - wedi ei ddatblygu a'i weithredu ym mis Tachwedd 2018, er mwyn amlinellu ymrwymiad y Brifysgol i sicrhau bod staff yn cael eu trin ag urddas a pharch, ac nad ydynt dan anfantais yn y gweithle. Mae'r polisi wedi ei ategu gan ddogfen arweiniol i gefnogi'r unigolyn sy'n trawsnewid a'u rheolwr llinell. Mae gwaith pellach wedi ei wneud i gynnig rhagor o arweiniad i'r Tîm Adnoddau Dynol a chydweithwyr y staff sy'n trawsnewid; ynghyd ag arweiniad a chymorth i staff allu dod yn Gyngreiriaid Traws. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i groesawu a chynorthwyo staff traws a chael gwared â rhwystrau o safbwynt recriwtio, dyrchafu a chadw staff. Bydd y Brifysgol yn cynorthwyo'i staff i fyw eu bywydau yn y rhywedd a fynegir ganddynt, waeth beth fo'r rhywedd y cawsant eu pennu ag ef adeg eu geni. Mae'r polisi'n cynnig fframwaith ar gyfer cynorthwyo ein hamgylchedd cynhwysol. Mae cynlluniau ar waith i ddatblygu polisi cyfunol/tebyg i gefnogi myfyrwyr Traws. Dechreuodd gwaith datblygu yn ystod y gwyliau haf i drosi 5 toiled ar gyfer rhywiau penodol yn doiledau niwtral o ran y rhywiau, a fydd yng nghoridor A Campws Plas Coch.

Hil

- ❖ Mae'r Rheolwr Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth nawr yn aelod o Race Council Cymru, grŵp sydd wedi ei sefydlu yn Wrecsam sydd yn hyrwyddo grwpiau ethnig lleiafrifol, gyda nifer o fusnesau yn gweithio gyda'i gilydd i drefnu digwyddiadau codi ymwybyddiaeth a chynnig cyfleoedd gyrfaol. Mae'r Brifysgol yn gwneud ei gorau i gynyddu niferoedd staff Duon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME), gyda dim ond 8% o'r gweithlu'n aelodau o'r grŵp gwarchoddedig hwn. Mae'r dasg o fonitro data'n parhau i ganfod lle y mae anghydbwysedd ethnig i'w gael; mae hysbysebion ar gyfer swyddi gwag yn parhau i fod yn gynhwysol mewn ymdrech i ddenu ymgeiswyr amrywiol. Oherwydd demograffeg yr ardal, mae cynyddu nifer y staff BME yn dasg anodd. Trwy weithio ar y cyd â Race Council Cymru a'r Uned Herio Cydraddoldeb, bydd y Brifysgol yn cael gafael ar arferion gorau mewn ymdrech i gynyddu'r niferoedd.

Crefydd a Chred

- ❖ Mae'r Gaplaniaeth yn parhau i ddarparu cymorth un i un ar gyfer myfyrwyr a staff o bob ffydd a'r rheiny nad oes ganddynt ffydd. Mae Caplaniaid y Brifysgol yn cynnig Darlithoedd Amser Cinio, sy'n sôn am ffydd mewn bywydau bob dydd.
- ❖ Lanswyd Llwybr ARTicles of Faith y Brifysgol ym mis Chwefror, gyda chyfres o waith celf wedi eu dylunio gan staff a myfyrwyr ac wedi eu harddangos ar Gampysau Plas Coch a Stryd y Rhaglaw, gyda'r nod o ysgogi meddwl a thrafodaeth mewn cyswllt â ffydd ac ysbrydolrwydd.
- ❖ Mae'r tîm yn parhau i gefnogi ein cymuned leol drwy hyrwyddo casgliadau ar gyfer banciau bwyd a gwneud rhoddion i bobl ddi-gartref a theuluoedd sydd angen cefnogaeth.
- ❖ Cynhaliwyd y Ffair Barch flynyddol ym mis Mawrth, wedi ei hanelu at staff a'r gymuned leol, gyda'r nod o gynyddu ymwybyddiaeth o ystod o bynciau a helpu i leihau stereoteipio a gwahaniaethu o fewn ein cymdeithas amrywiol drwy annog trafodaeth. Roedd y ffair yn cynnwys ystod amrywiol o bynciau, gan gynnwys Astudio yn PGW fel Myfyriwr Traws, Profiad o ddilyn Crefyddau Lleiafrifol, Byw gydag Iselder a thrafodaeth agored ynghylch deall crefyddau ein gilydd.

Cyfeiriadedd Rhywiol

- ❖ Mae'r Brifysgol yn parhau i fod yn Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall; gyda'r Rhwydwaith Staff LGBT+ sefydledig yn galluogi mwy o weithgareddau strwythuredig a phenodol er mwyn datblygu amgylchedd sy'n croesawu cynwysoldeb, gan ein helpu i ddenu'r talentau gorau a chadw sgiliau gwerthfawr o fewn y gweithlu. Mae'r rhwydwaith yn cynnwys 11 o aelodau a cheir ynddo gymysgedd o staff sy'n LGBT+ neu'n gynghreiriaid, a gwelir trawsgynrychiolaeth (yn cynnwys cynrychiolaeth myfyrwyr) o bob rhan o'r Brifysgol.
- ❖ Yn ystod blwyddyn academiaidd 2018-2019, roedd y Brifysgol yn falch o gyhoeddi eu bod wedi codi 175 o safleoedd o fewn Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall ac ar hyn o bryd yn safle 240 allan o 445 o sefydliadau. Mae'r Rhwydwaith Staff LGBT+ wedi datblygu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â meysydd lle mae angen gwelliannau, a byddant yn gweithio ag Undeb y Myfyrwyr i ddatblygu gweithrediadau i greu amgylchedd lle mae pob myfyriwr ac aelod o staff yn teimlo'n gyfforddus i astudio a gweithio yn rhydd rhag aflonyddwch.
- ❖ Yn ystod Mis Hanes LGBT + ym mis Chwefror 2019 - cyflwynodd James Wharton (aelod hoyw cyhoeddus cyntaf y lluoedd arfog) sesiwn holi ac ateb i staff a myfyrwyr, yn rhannu ei brofiadau bywyd. Mae'r Rhwydwaith Staff LGBT+ hefyd wedi creu arddangosfa a gafodd ei dangos yn y brif dderbynfa, yn dathlu Cymry lleol a chenedlaethol sy'n LGBT+.
- ❖ Cynhaliodd Undeb y Myfyrwyr gwis a disgo drag, a fynychwyd gan nifer o bobl.





- Mae'r Brifysgol nawr yn chwifio Baner yr Enfys yn barhaol gan ddangos ei hymrwymiad i gefnogi ein staff, myfyrwyr a'r gymuned leol sy'n LGBT+. Ar ddyddiadau allweddol, mae'r Faner Draws a'r Faner Ddeurywiol hefyd yn cael eu chwifio i ddangos cefnogaeth ac i godi ymwybyddiaeth ar gyfer yr holl unigolion o fewn ein cymuned.

- ❖ Yn ystod mis Mai, nododd y Brifysgol y Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Trawsfobia a Deuffobia drwy ddarparu staff gydag adnoddau dysgu er mwyn eu helpu i ddysgu mwy ynghylch troseddau casineb a rhoi cyngor ac awgrymiadau iddynt ynghylch sut i herio gwahaniaethu. Mynychodd aelodau o'r Rhwydwaith Staff LGBT+ ddigwyddiad codi baner ar y cyd yn Ysbyty Maelor Wrecsam er mwyn atgyfnerthu'r berthynas gydweithredol y ffurfiwyd gyda grŵp LGBT+ staff yr ysbyty "Celtic Pride".
- ❖ Mae cynlluniau yn eu lle i gydlyn digwyddiadau i ddathlu'r canlynol yn ystod blwyddyn academaidd 2019-2020:
 - Cynnal safiad i gynrychioli'r Brifysgol yn Pride Caer - mis Awst 2019
 - Mis Hanes Pobl Dduon - Mis Hydref 2019

Cyffredinol

- ❖ Gyda chyflwyniad GDPR a deddfwriaeth ddiwygiedig, mae 90% o staff wedi ymgymryd â modiwl eDdysgu, sy'n rhoi sicrwydd i staff ynghylch y rhesymau dros ofyn am wybodaeth a'r goblygiadau i sefydliadau pe baent yn torri rheoli diogelu data.
- ❖ Mae Gwasanaethau Data Myfyrwyr nawr yn adrodd ar lefel Brifysgol, bydd data a gasglwyd eleni yn cael ei feincnodi ac yn llywio gweithredoedd cefnogi ac yn cyflwyno addasiadau er mwyn helpu i gynorthwyo cadw myfyrwyr.
- ❖ Ymunodd y Deon Cyswllt ar gyfer Materion Academaidd â'r Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth er mwyn sicrhau datblygiad cynlluniau strategol i weithredu dulliau o fewnosod cydraddoldeb ac amrywiaeth i arferion dysgu ac addysgu ledled cwricwlwm y Brifysgol.
- ❖ Mae'r Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi dechrau gweithio gyda'r tîm Cynllunio Myfyrwyr a Gweinyddiaeth Myfyrwyr i ddatblygu dulliau o ganfod themâu/tueddiadau mewn cwynion a wnaed gan fyfyrwyr a'r cydberthynas â nodweddion gwarchoddedig.
- ❖ Mae'r Tîm Adnoddau Dynol wedi gweithio gyda Phennaeth y Gwasanaethau Ymchwil i greu sesiwn ddatblygu wedi ei hanelu at staff sy'n ymwneud â dewis cyflwyniadau REF, i fynd i'r afael â chodi ymwybyddiaeth o ragfarn wrth ddewis. Mae Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb hefyd wedi ei gynnal i gefnogi Cod Ymarfer Cyflwyniadau REF.
- ❖ Mae'r Rheolwr Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn derbyn diweddariadau rheolaidd gan CCAUC a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac wedi ymuno â'r Grŵp Cyswllt Cymru ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth i elwa o rannu arfer gorau.
- ❖ Bydd y gwaith o ddatblygu polisïau, gweithdrefnau a phrosesau yn parhau i fod yn weithgaredd parhaus yn unol â deddfwriaeth ac arweiniad arfer gorau.
- ❖ Cafodd y broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad Ar-lein ei rhoi ar waith ym mis Ebrill 2017. Yn ystod y flwyddyn gyntaf arweiniodd y broses at alluogi 85% o weithlu'r Brifysgol i gyfrannu asesiad cyfiawn a theg o'u perfformiad a chael trafodaeth

ynghylch eu hanghenion datblygu. Cynhaliwyd arfarniad ffurfiol o'r broses, a lywiodd welliannau pellach. Dechreuodd blwyddyn 2 o'r broses PDR ym mis Ebrill 2018 gydag 87% o staff yn cwblhau eu hadroddiadau cyntaf, a oedd yn gynydd o 2% o'r flwyddyn flaenorol. Er mwyn sicrhau hygyrchedd, mae'r ffurflen adolygu ar gael ar ffurf copi caled ar gyfer y staff nad oes ganddynt fynediad at gyfrifiadur, neu'r staff sy'n dewis peidio defnyddio cyfrifiadur.

- ❖ Datblygwyd Arweiniad Caffael i gefnogi staff ac i sicrhau y rhoddir ystyriaeth mewn perthynas â chaffael a chydaddoldeb a chynhwysiant.
- ❖ Mae cyfres o bolisiâu, gweithdrefnau ac arweiniad sy'n berthnasol i deuluoedd wedi eu cyflwyno ac ar gael i staff drwy fewnwyd staff y brifysgol. Mae'r holl bolisiâu yn cael eu hadolygu er mwyn sicrhau eu bod yn cynnwys iaith a theminoleg niwtral o ran y rhywiau yn unol ag arweiniad arfer gorau Stonewall.
- ❖ Mae gan y Brifysgol 10 Ymgynghorwyr Urddas yn y Gwaith sy'n cefnogi ac yn cyfeirio staff at gymorth pellach pe baent yn teimlo eu bod yn cael eu bwlio neu eu haflonyddu yn y gweithle. Mae'r Ymgynghorwyr wedi datblygu pamffled a phosteri i hyrwyddo eu hunain ac wedi ymuno â'r broses cynefino staff i gyflwyno eu hunain. Mae ganddynt hefyd dudalen benodedig ar WGYou, gyda'u manylion cyswllt ac adnoddau cyfeirio.
- ❖ Mae'r holl swyddi gwag presennol yn cael eu rhannu gyda Remploy, Chwarae Teg, Race Council Cymru, Stonewall, Celtic Pride ac Anabledd Cymru, yn annog ceisiadau gan bob unigolyn o fewn ein cymuned.
- ❖ Mae'r Brifysgol wedi gweithredu proses recriwtio ar-lein wedi ei chynnal gan "Stonefish" sy'n cynnig anhysbysrwydd ymgeisydd i leihau rhagfarn. Mae'r system hefyd yn cynnig gwell mecanwaith adrodd, sy'n galluogi'r Tîm Adnoddau Dynol i adrodd gwybodaeth cyfleoedd cyfartal yn fwy effeithiol.

GRŴP GWEITHREDU CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

Mae'r grŵp, a gafodd ei ffurfio ym mis Chwefror 2016, yn parhau i gyfarfod a gweithio ar y cyd er mwyn cyflawni'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol. Diben y grŵp yw cynghori'r Is-ganghellor a Bwrdd y Llywodraethwyr ynghylch deddfwriaethau, canllawiau ac arferion gorau, sydd â'r bwriad o ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal. Mae'r grŵp yn cyfarfod 4 gwaith y flwyddyn ac mae'n cynnwys amrywiaeth o staff sy'n cynrychioli nifer o feysydd ar draws y Brifysgol.

Fforwm ffurfiol ar gyfer ymgynghori ynghylch, a thrafod, materion yn ymwneud â Chydaddoldeb ac Amrywiaeth yw'r grŵp; mae'n pennu, yn cymhwyso ac yn gweithredu arferion gorau. Hyd yn hyn, mae'r grŵp wedi cyflawni'r canlynol:

- ❖ Chwarae rhan hollbwysig wrth greu Amcanion Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, gan adolygu a monitro cynnydd.
- ❖ Wedi datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol Drafft 2020-2024.
- ❖ Gweithredu fel Llysgenhadon ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o fewn eu timau a'r Brifysgol.

PROSIECT ADOR

Mae prosiect ADOR (A Degree of Responsibility) yn brosiect dros 4 blynedd wedi ei ariannu gan y loteri. Fe'i rhoddwyd ar waith ym mis Mawrth 2015 a daw i ben ym mis Chwefror 2019. Nod y prosiect yw cynorthwyo myfyrwyr sydd angen cymorth trwy'r brifysgol ac ymlaen i'r byd gwaith, wrth gysylltu ac yn ymdrin ag anghenion cymunedau ac elusennau lleol. Daw gwahanol gyfleoedd a gweithgareddau i ran y myfyrwyr sy'n gysylltiedig â'r prosiect, a hefyd cânt gymorth un-i-un gan Fentoriaid Prosiect.



Trwy flwyddyn academiaidd 2018-2019 mae'r tîm wedi datblygu, cynllunio a chyflwyno cyfres o raglenni sydd wedi cynorthwyo ein myfyrwyr a'r gymuned yn gyffredinol. Ceir crynodeb o'u gweithgareddau eang isod.

- ❖ **Rhaglen Byw Bywyd i'r Eithaf** – cyflwynodd y tîm ADOR gyfres o weithdai seicoaddysgol, a oedd yn seiliedig ar therapi gwybyddol ymddygiadol. Roedd y rhaglen 12 awr wedi ei chyflwyno dros 8 sesiwn a'r bwriad oedd cynorthwyo unigolion a chanddynt symptomau ysgafn i gymedrol o orbryder, iselder a straen. Mae'r gyfres hon o weithdai, a oedd yn helpu i hyrwyddo llesiant meddwl, wedi cyfarparu unigolion gydag offer hunangymorth. Mae ADOR wedi ymestyn y gweithdy i gynnwys awr ychwanegol o gnoi cil ar ôl pob sesiwn, a hynny ar ffurf gweithdy ysgrifennu dyddiadur creadigol, yn ymwneud â'u siwrneiau personol. Cymerodd 14 o bobl ran yn y gweithdai ac mae'r adborth wedi bod yn gadarnhaol dros ben.
- ❖ **Mentora:** Cyflwyniad i Arferion ac Egwyddorion – cyflwynwyd modiwl annibynnol academiaidd newydd gyda chymorth yr Adran Seicoleg a'r Tîm Ieuencid a Chymuned ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam. Mae'r modiwl yn cynnig cyfle am ddatblygiad proffesiynol i Fentoriaid Cymheiriaid ADOR, gyda 30 o fyfyrwyr yn cwblhau'r modiwl.
- ❖ **Gweithdai Creu eich Dyfodol** – gweithiodd ADOR gyda Chyfadrannau Celfyddydau Creadigol Prifysgol Glyndŵr Wrecsam i gyflwyno cyfres o weithdai cyflogadwyedd wedi'u hanelu at 25 o fyfyrwyr y celfyddydau a dylunio. Datblygwyd y gweithdai gyda golwg ar ymdrin â chynllunio gyrfaedd mewn modd gwahanol, a oedd yn fwy addas i'w harddulliau dysgu gweledol. Trefnwyd y gweithdai fel gweithgaredd allgyrsiol dewisol ar ddiwedd y flwyddyn academiaidd. Llwyddodd Tîm ADOR i gynorthwyo'r myfyrwyr trwy ddefnyddio dull a ganolbwyntiai ar wrando a gweithredu, gan ystyried sylwadau'r myfyrwyr o safbwynt y cymorth yr oeddynt ei angen er mwyn creu llwybr at yrfa.
- ❖ **Mentora Proffesiynol** – mae ADOR wedi cynnig mentora proffesiynol i 30 o fyfyrwyr a graddedigion newydd. Roedd hyn yn cynnwys gweithio gyda myfyrwyr sy'n wynebu rhwystrau, gan eu cynorthwyo i ddarganfod ffyrdd o'u goresgyn er mwyn datblygu eu sgiliau proffesiynol.
- ❖ **Gweithdai Celf Ysbyty Maelor** – mae Tîm ADOR wedi bod yn gweithio gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr i greu prosiect yn cynnwys 8 o fyfyrwyr sydd wedi cynorthwyo dros 60 o gleifion â Dementia (a'u teuluoedd), gan arwain at effaith gadarnhaol ar lesiant y cleifion.



- ❖ **Prosiect Iechyd a Llesiant ARCH** – dyma brosiect parhaus a gefnogir gan ADOR. Mae'r rhaglen wedi ei hatgyfnerthu gan fyfyrwyr a graddedigion yn gwirfoddoli o fewn rhwydwaith gwasanaethau ARCH. Elusen yw Mentrau ARCH ar gyfer pobl sy'n byw â dibyniaeth ar gyffuriau ac alcohol; nod y prosiect yw cynorthwyo a chyflwyno tair o Raglenni Iechyd a Llesiant, er mwyn helpu unigolion i barhau i wella ar ôl bod yn gaeth i gyffuriau ac alcohol, gan ddiweddu gyda gweithgareddau antur. Mae'r rhaglen hon wedi bod yn enghraifft wych o weithio mewn partneriaeth a rhannu sgiliau ac arferion gorau, gyda 37 o fuddiolwyr.



- ❖ **Fframwaith Mentora Cymheiriaid** – Mae'r cynllun yn parhau i dyfu ac mae'n rhan o Strategaeth Prifysgol Glyndŵr Wrecsam ar gyfer Cynorthwyo Dysgu a Llwyddiannau Myfyrwyr. Mae'r adborth wedi bod yn gadarnhaol iawn, gydag un myfyriwr yn dweud bod "yr hyfforddiant Mentora wedi bod o fudd mawr wrth fy helpu gyda phroblemau diffyg hyder".
- ❖ **Celfyddydau Anabledd Cymru** - Cafodd y prosiect hwn ei ddatblygu i hyrwyddo gwaith Celfyddydau Anabledd Cymru ymysg nifer y myfyrwyr a gofrestrwyd i fod ag anabledd. Mae Celfyddydau Anabledd Cymru yn awyddus i artistiaid newydd ddod yn aelodau annatod o ddatblygiad rhwydwaith cymorth Celfyddydau Anabledd Cymru Gogledd Ddwyrain Cymru. Nod hyn yw helpu artistiaid anabl newydd i ennill profiad mewn cyfleoedd gwahanol a datblygu eu proffil proffesiynol. Mae cyfleoedd i fyfyrwyr sydd wedi codi o hyn wedi cynnwys cydweithrediadau, cyfleoedd arddangos a chymorth wrth ysgrifennu a datblygu cynigion, yn ogystal â deall costau a gweithio gydag asiantaethau cyllido fel Cyngor Celfyddydau Cymru.
- ❖ **Empower Be the Change** - Wrth weithio ar y cyd ag Empower Be the Change, rhoddodd y tîm ADOR gyfle i 22 o fyfyrwyr ddatblygu eu sgiliau cyflogadwyedd drwy roi'r cyfle iddynt ennill Dyfarniad ILM Lefel 3 mewn Rheoli Gwirfoddolwyr. Nod y cymhwyster oedd datblygu sgiliau personol ac arwain drwy gwrs a oedd yn seiliedig ar ymarferoldeb sy'n ategu rolau'r myfyrwyr yn y gweithle ac fel gwirfoddolwyr.
- ❖ **Paws B Mindfulness mewn Ysgolion** - Mae 'Paws B' yn gwricwlwm 6-12 sesiwn ar gyfer plant rhwng 7 - 11, a gafodd ei gynnig yn ffurfiol fel cyfres o wersi ABGI, ac yn anffurfiol drwy integreiddio dysgu ac ymarfer ymwybyddiaeth ofalgar ym mhob un o



bynciau'r Cwricwlwm Cenedlaethol, ac ym mywydau dyddiol y plant. Yn cyrraedd 85 o blant, buont yn dysgu ynghylch rhannau penodol o'r ymennydd a sut mae'r rhain yn effeithio ar y gallu i ganolbwyntio, i wneud penderfyniadau da ac i adnabod pa bryd mae angen iddynt ymlacio.

Bu'r grŵp hefyd yn edrych ar y ffyrdd y gall technegau ymwybyddiaeth ofalgar gefnogi'r plant yn eu gweithgareddau dydd i ddydd, gan gynnwys canolbwyntio a chofio, hunan-reoli eu hymddygiad, a'u perthnasoedd gyda'u teuluoedd a ffrindiau.

- ❖ **Hyfforddi Perfformiad Chwaraeon** - Wrth weithio gyda hwylusydd chwaraeon ieuencid lleol, defnyddiodd myfyrwyr yr Adran Gwyddor Chwaraeon ac Ymarfer Corff i ddarparu dadansoddiad rygbi manwl gyda phobl ifanc a hyfforddwyr.



Rhoddodd y prosiect hwn y cyfle i'r rheiny sy'n ceisio gyrfa mewn dadansoddi chwaraeon ddefnyddio'r sgiliau maent yn eu dysgu wrth astudio yn y Brifysgol o fewn y gymuned. Cafodd 38 o ddynion ifanc rhwng 15-16 a'u hyfforddwyr eu ffilmio yn ystod tair gêm gystadleuol. Cafodd y gemau eu dadansoddi gan y gwirfoddolwyr ac adroddwyd y canlyniadau yn ôl i'r bobl ifanc mewn ffordd ddiddorol ac addysgol.

Roedd y ddau wirfoddolwr yn ymddwyn fel modelau rôl ar gyfer y bobl ifanc a oedd yn chwilio am fodelau rôl cadarnhaol i ddysgu oddi wrthynt mewn adeg bwysig o'u bywydau. Roedd y bobl ifanc yn awyddus i gymryd rhan yn y prosiect ac i ddatblygu eu sgiliau chwaraeon yn ogystal â'u sgiliau pobl a chyfathrebu.

RHAGLEN GO WALES CYFLAWNI DRWY BROFIAD GWAITH



Mae GO Wales Cyflawni Drwy Brofiad Gwaith yn rhaglen gan y Llywodraeth ac ESF sydd yn cael ei ddarparu drwy Sefydliadau Addysg Uwch Cymru, yn gweithio gyda myfyrwyr (israddedig ac ôl-raddedig) llawn amser 25 oed ac iau sydd wedi eu hadnabod i fod mewn risg o NEET (ddim mewn Cyflogaeth, Addysg nac Hyfforddiant) ar ôl graddio. Mae'r Rhaglen yn cynnwys gwaith dwys gyda myfyrwyr, ar sail un i un drwy gyfuniad o drafodaeth, ymchwil, gosod amcanion a myfyrio arnynt er mwyn nodi ffyrdd y gall myfyrwyr wella eu cyflogadwyedd.

Mae ymgynghorwyr yn gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau amrywiaeth o gyfleoedd dysgu yn seiliedig ar waith, gan gynnwys cysgodi gwaith, profiad gwaith a lleoliadau gwaith â thâl.

Mae gan y Rhaglen aliniad â Chynllun Gweithredu'r Fframwaith Ymgysylltu a Datblygu Ieuenctid a'r Cynllun Gweithredu Mynd i'r Afael a Thlodi ac yn cefnogi unigolion sydd â nodweddion gwarchodedig fel myfyrwyr o gefndiroedd BME a myfyrwyr sydd ag anableddau neu gyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar waith. Mae'r rhaglen hefyd yn gweithio gyda myfyrwyr o ardaloedd sydd â lefel isel o gyfranogiad Addysg Uwch ac yn anelu at fod yn gynaliadwy yn ei dull, felly mae mewn sefyllfa dda i gyfrannu at y themâu cyffredinol o gyfleoedd cyfartal, datblygiad cynaliadwy a mynd i'r afael â thlodi.

I ddechrau, sicrhawyd cyllid am gyfnod o dair blynedd, fodd bynnag mae canlyniadau'r myfyrwyr a'r graddedigion wedi bod mor gadarnhaol, mae Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru wedi penderfynu ymestyn y Rhaglen hyd at fis Ionawr 2022.

Nodwyd yn adborth CCAUC bod y Rhaglen yn PGW 'o safon uchel, ac mae'r lleoliadau gwaith yn arbennig - y gorau yn y sector!'

Hyd heddiw, mae tîm GO Cymru PGW wedi cefnogi 79 o fyfyrwyr o 39 maes pwnc gwahanol.

Canlyniadau Cadarnhaol

- ❖ Mae 12 o gyfranogwyr wedi sicrhau cyflogaeth â thâl yn sgil uniongyrchol Rhaglen Cyflawni drwy Brofiad Gwaith GO Wales
- ❖ Mae 73 o leoliadau gwaith wedi cael eu cynnal gyda 56 o wahanol gyflogwyr

Dyfyniadau gan Gyfranogwyr

"Mae fy hyder wedi tyfu'n aruthrol dros y ddwy flynedd, ac nid wyf yn credu y gallaf egluro mewn geiriau pa mor ddiolchgar wyf i am fy ymgynghorydd a'r tîm" (Celf Gain)

"Gydag arweiniad gan fy ymgynghorwr, roeddwn yn medru gweld pethau o safbwynt gwahanol, sydd, hyd yn hyn, wedi fy helpu i gyda fy addysg a fy mywyd dydd i ddydd" (Cemeg gyda)

Rwyf wedi derbyn cefnogaeth arbennig gan fy ymgynghorydd. Roeddwn yn teimlo'n gyffyrddus yn trafod unrhyw broblem a oedd gennyf, ac yn teimlo' fwy cadarnhaol ar ôl ein cyfarfodydd un i un. Nid yn unig mae fy ymgynghorwr wedi fy helpu i gyda fy llesiant... Wedi rhoi cyngor imi ynghylch pa sgiliau sydd eu hangen arnaf i ddatblygu a pha sgiliau gallaf eu gwella... Rwyf wrth fy modd i ddweud fy mod nawr wedi sicrhau cyflogaeth â thâl!

Mae lleoliadau gwaith llwyddiannus wedi cael eu cynnal yn:

- ❖ Theatr Clwyd
- ❖ Magellan Aerospace UK Ltd
- ❖ Barnados
- ❖ Ty Pawb
- ❖ Gofal Seibiant Alexandra House

- ❖ Fferylliaeth Quay Pharma
- ❖ Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd Wreccsam
- ❖ Kaleidoscope - Gwasanaethau Camddefnyddio
- ❖ Sylweddau Cyfiawnder Troseddol Integredig

Y TÎM CYNHWYSIANT

Mae tîm y Gwasanaethau Cynhwysiant yn hollbwysig o ran ymdrin â'r rhwystrau lu sy'n wynebu cyfran uchel o fyfyrwyr anabl y Brifysgol, yn ogystal ag o ran siapio ac ysgogi gwelliannau a chyfrannu'n gadarnhaol at gyfoethogi a gwella profiad y myfyrwyr.

Mae'r tîm yn cyfrannu at faterion yn ymwneud â hygyrchedd deunyddiau ac adnoddau dysgu, technoleg gynorthwyol, newidiadau rhesymol a'r Cwricwlwm Cynhwysol.

O fewn y Gwasanaethau Cynhwysol ceir Canolfan Asesu sydd wedi'i hachredu'n allanol gan DSA-QAG. Mae hon yn cyflogi nifer o staff arbenigol i gynorthwyo myfyrwyr a chynnal asesiadau'n ymwneud â Lwfansau Myfyrwyr Anabl.

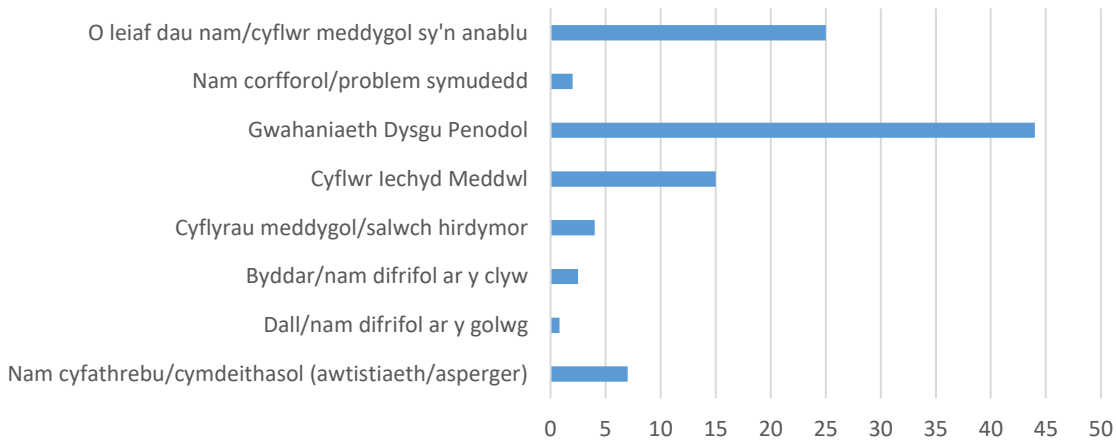
Ymhellach, mae'r tîm yn cynnig y canlynol:

- ❖ Cymorth gyda Help Anfeddygol Arbenigol (a achredir ac a archwilir yn allanol gan DSA-QAG).
- ❖ Cymorth Dysgu, yn cynnig cymorth i wneud nodiadau, cymorth gydag astudio a chymorth ymarferol yn ystod arholiadau
- ❖ Cyfieithwyr Iaith Arwyddion Prydain (BSL)
- ❖ Mentora arbenigol (iechyd meddwl)
- ❖ Cymorth un-i-un gyda sgiliau astudio
- ❖ Hyfforddiant mewn technoleg gynorthwyol
- ❖ Mentora arbenigol ar gyfer myfyrwyr â Chyflyrau ar y Sbectrwm Awtistig, gan weithio ar y cyd â Chymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol Cymru.

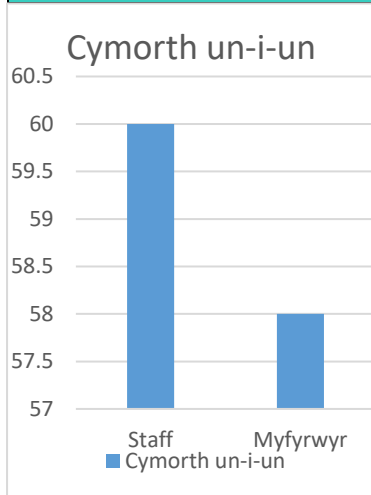
O gofio beth yw proffil myfyrwyr Prifysgol Glyndŵr Wreccsam a'r ystod o faterion cymhleth sydd gan nifer o fyfyrwyr, mae'r cymorth sydd ar gael yn cael effaith wirioneddol ar ganlyniadau dysgu myfyrwyr. Mae'r tîm yn gweithio'n galed gyda gwasanaethau proffesiynol eraill er mwyn sicrhau bod holl elfennau'r cymorth sydd ar gael i fyfyrwyr yn 'gydgyssylltiedig' a di-dor.

Mynychodd cyfanswm o 240 o fyfyrwyr Prifysgol Glyndŵr Wreccsam gyfarfod Asesiad Angen DSA yn ystod blwyddyn academiaidd 2018-2019. Gweler isod y manylion am y cyflyrau. Mae'r data'n parhau i aros yr un fath â'r llynedd i rannau helaeth, gyda chynnydd i'w weld mewn myfyrwyr yn datgan gwahaniaethau dysgu penodol ac iechyd meddwl, neu gyflyrau cymhleth eraill, sef pam bod cynnydd o 11% i'w weld yn natganiadau o "o leiaf dau nam".

Datganiadau Anabledd %



Y GAPLANIAETH

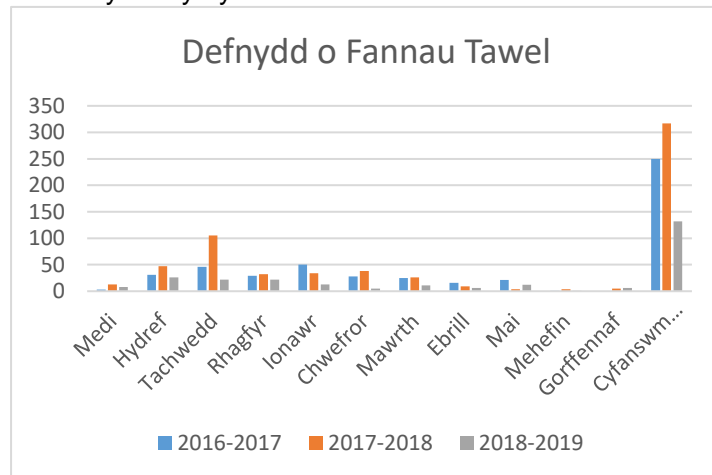


Mae Tîm y Gaplaniaeth yn parhau i gynnig cymorth un-i-un i staff, myfyrwyr ac ymwelwyr.

Cynhaliwyd cyfanswm o 118 o gyfarfodydd cymorth un-i-un yn ystod y flwyddyn academaidd, sef cynnydd o 46% ers y flwyddyn flaenorol.

Mae'r Gaplaniaeth a'r "Ystafell Dawel" a drysorir yn parhau i gael eu defnyddio gan staff a myfyrwyr, er bod gostyngiad i'w weld yn y defnydd o gymharu â'r flwyddyn academaidd flaenorol, sydd wedi ei adlewyrchu yn y siart isod.

Mae'r Gaplaniaeth yn darparu ystafell arbennig ar gyfer myfyrion tawel. Defnyddiwyd yr ystafell 132 gwaith yn ystod y cyfnod adrodd hwn, sef gostyngiad o 58% ers y flwyddyn flaenorol.



Mae'r gostyngiad mewn defnydd wedi ei briodoli i'r ffaith bod yr

ardal Astudio (sydd wedi ei lleoli gyferbyn â'r ardal dawel) wedi profi defnydd cynyddol sydd wedi arwain at lefel uwch o sŵn. Mae hyn nawr wedi ei ddatrys oherwydd bod y Gaplaniaeth wedi ei symud i Ganolfan Edward Llwyd, sydd bellach ag ystafell dawel ychwanegol gyda mynediad uniongyrchol mewn ardal dawel o'r Brifysgol. Mae disgwyl y bydd staff a myfyrwyr yn gwneud defnydd llawn o'r ardal dawel at ddibenion myfyrion tawel.

Mae'r Gaplaniaeth yn gysylltiedig â threfnu digwyddiadau yn y Brifysgol a'r gymuned leol, yn cynnwys y canlynol:

Medi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cyfraniad i Ffair y Glas ❖ Wedi cynnal cyfarfod Tangnefedd (fforwm heddwch a chyfiawnder rhyng-ffydd Gogledd Cymru)
Hydref	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Wedi cadeirio cyfarfod Fforwm Crefydd a Ffydd PGW ❖ Darlith Amser Cinio gyda Joanne Pike, uwch ddarlithydd mewn nyrzio. Teitl y ddarlith oedd "Argaeledd, Dilysrwydd a Phresenoldeb mewn Perthynas Ofalgar". ❖ Cynnal Cyfarfod Cymdeithas Pagan PGW yn y Gaplaniaeth
Tachwedd	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cynhaliodd Paul Jeorrett, Caplan Crynwyr, sesiwn 'Bod yn Llonydd a Gwybod' ❖ Wedi trefnu ac arwain Gwasanaeth Cofio PGW gan gynnwys arddangosiadau yn cofio 100 mlynedd ers y Rhyfel Byd Cyntaf ❖ Darlith Amser Cinio gyda Dr Jan Green, uwch ddarlithydd mewn busnes. Cyflwynodd syniadau ynghylch y gwahaniaethau rhwng crefydd ac ysbrydolrwydd. ❖ Cynhaliwyd standin wybodaeth Wythnos Rhyng-ffydd Cenedlaethol Blynyddol yn yr ELC ❖ Mynychu a chefnogi taith y Gymdeithas Cymrodorion Cristnogol yn Eglwys Gadeiriol y Santes Fair yn Wrecsam, wedi ei chynnal gan y Diacon Michael Schoonjans, Caplan Catholig.
Rhagfyr	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Wedi trefnu ac arwain Gwasanaeth Carolau swyddogol PGW gyda help Côr Staff a Myfyrwyr PGW a Band Byddin Iachawdwriaeth Wrecsam. ❖ Wedi casglu 100kg o fwyd ac 18 bag o bethau ymolchi a roddwyd ar y campws ar gyfer y Banc Bwyd a Phoblogaeth Ddigartref Wrecsam. ❖ Mynychodd y Caplaniaid Wasanaeth Carolau CEM Berwyn.
Ionawr	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Wedi cynnal standin "Croeso'n Ôl" ar gyfer myfyrwyr a oedd yn dychwelyd.
Chwefror	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Darlithoedd Amser Cinio, wedi eu darparu gan Weithiwr Prosiect Myfyriwr. Enw ei ddarlith oedd "Nid oes gen i Grefydd, Ydy Hynny'n Golygu Nad oes gen i Ffydd?" ❖ Darparodd y Gaplaniaeth ddiodydd, gwybodaeth berthnasol i lesiant meddyliol a chyfle i drafod ar ddiwedd y digwyddiad "Taith Gerdded a Thrafod Amser i Newid". ❖ Cynorthwyodd y Gaplaniaeth Myfyriwr Israddedig Seicoleg gyda'i waith ymchwil drwy rannu ei holiaduron gyda chymunedau Ffydd yr ardal leol.
Mawrth	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cynhaliodd y Gaplaniaeth eu "Sgwrs Sofa" cyntaf, gyda staff a myfyrwyr yn cael eu gwahodd i gymryd rhan mewn trafodaeth anffurfiol am bwnc sy'n ymwneud â Ffydd, wedi ei arwain gan y Caplaniaid ❖ Wedi cynnal eu 'Ffair Barch' flynyddol. Eleni, bu staff, myfyrwyr a siaradwyr gwadd yn arwain gweithdai, wedi eu cysylltu â'u profiadau bywyd eu hunain o fod mewn grŵp â chysylltiadau â 'Nodweddion Gwarchodedig'. ❖ Mae'r Fforwm Crefydd a Ffydd nawr wedi ei sefydlu gyda chyfarfodydd rheolaidd yn cael eu cynnal i lywio gwelliannau ac i gynllunio digwyddiadau er mwyn hyrwyddo crefydd a ffydd o fewn y Brifysgol.
Mai	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Croesawodd y Caplaniaid eu Caplan Bwdhaidd cyntaf.
Mehefin	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dechreuodd gwaith cydweithredol gyda'r Parchedig John Lomas (Archddiacon Wrecsam), Rosalind Williams (Cyfarwyddwr Addysg a Dysgu Gydol Oes yn Swyddfa Esgobaeth Llanelwy) a Tim Feak

	(swyddog ymgysylltu Dan-25 Llanelwy), i drafod cynlluniau'r Eglwys yng Nghymru ar gyfer Canolfan Gymunedol ac Eglwys 'Hope St', sydd yn cael eu datblygu ar hyn o bryd.
Gorffennaf	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cynhaliwyd ymweliad rhannu arfer gorau yng Nghanolfan y Gaplaniaeth ym Mhrifysgol Liverpool Hope. ❖ Cynhaliwyd cyfarfod rhwydweithio gyda Chydlynedd y Gaplaniaeth, Caplan Uniongred y Dwyrain y Brifysgol a Dr John Wilks o Athrofa Padarn Sant, Caerdydd, i drafod posibiladau ar gyfer cefnogaeth o'r ddwy ochr wrth iddynt ymestyn darpariaeth eu cyrsiau i Ogledd Cymru. ❖ Roedd y tîm Caplaniaeth wedi cymryd rhan yn y picnic diwedd tymor Amser i Newid i staff, a oedd yn cynnwys lansio Llwybr Gelf newydd yn ymwneud ag lechyd meddwl gan ddefnyddio gwaith wedi eu peintio gan gyn-fyfiwrwr seicoleg fel ffurf o Ymwybyddiaeth Ofalgar.

Edrych Ymlaen

Bydd y Gaplaniaeth yn awyddus i ehangu eu tîm ac i annog mwy o fyfyrwyr i ymgysylltu. Maent yn gobeithio recriwtio Gweithiwr Prosiect Myfyriwr newydd ac wedi dechrau cynllunio Diwrnod Rhwydweithio Aml Ffydd arall ar gyfer mis Ionawr, yn ogystal â digwyddiadau eraill mewn cydweithrediad â'n cydweithwyr mewn Timau Cymorth i Fyfywrwyr.

RÔL CYNGHORYDD URDDAS YN Y GWAITH

Mae Polisi a Gweithdrefn y Brifysgol ar gyfer Urddas yn y Gwaith yn parhau i gynorthwyo staff er mwyn sicrhau amgylchedd lle na cheir bwlio nac aflonyddu. Mae Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith yn ategu'r polisi a'r weithdrefn, yn gwrandao ar bryderon y staff ac yn cynnig llwyfan cefnogol, cyfrinachol ac anffurfiol er mwyn galluogi'r staff i drafod materion yn ymwneud â bwlio a/neu aflonyddu, gan eu cyfeirio at gymorth ychwanegol pe bai angen. Eleni, gellir gweld cynnydd bychan yn nifer y cyfarfodydd a gynhelir, o bosib oherwydd y proffil uwch a roddwyd ar rôl a hygyrchedd y Cynghorwyr.

Nifer y Cyfarfodydd Urddas yn y Gwaith	Aelodau o Staff	
	Benyw	Gwryw
16 (+4)	8 (+3)	8 (+1)

EHANGU MYNEDIAD AT ADDYSG UWCH

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i wella cyfleoedd i bobl o amrywiaeth eang o gefndiroedd gymryd rhan mewn addysg uwch, ac elwa arni, gan sicrhau bod pawb sydd â'r potensial i gyflawni yn y byd addysg yn cael cyfle i wneud hynny.

Mae data diweddaraf HESA yn dangos bod Prifysgol Glyndŵr Wrecsam yn:

- ❖ **1af** trwy'r DU o ran Cynhwysiant Cymdeithasol
- ❖ **Cydradd 4ydd** trwy'r DU am dderbyn myfywrwyr o ysgolion gwladol
- ❖ **6ed** trwy'r DU am dderbyn myfywrwyr o ardaloedd difreintiedig
- ❖ **2il** trwy'r DU am dderbyn myfywrwyr hŷn

Gyda hyn mewn cof, mae'r Tîm Ehangu Mynediad yn anelu at wella ein cyfradd lwyddo o ran ennyn diddordeb ac annog myfyrwyr anos eu cyrraedd i fynd i addysg uwch trwy gynnig rhaglen strwythuredig, wedi'i thargedu, yn llawn digwyddiadau ysbrydoledig.

Ceir crynodeb o'r gweithgareddau isod:

	17/18	18/19	% cynnydd/ gostyngiad
Gweithgareddau Ysgol/Coleg	28	16	-43
Gweithgareddau cymunedol	20	29	+45
Ymweliadau grwpiau cymunedol	3	9	+66
Gweithgareddau Cymraeg	4	3	-25
Modiwlau cymunedol	4	2	-50
Digwyddiadau STEM	4	4	=
Gweithgareddau un-i-un	9	11	+18
Hyfforddiant	2	6	+66
Cyfanswm y Gweithgareddau Ehangu Mynediad	74	80	+8

Mae'r Tîm wedi trefnu amrywiaeth o weithgareddau yn ystod cyfnod adrodd 2018-2019, yn cynnwys y canlynol:

- ❖ Ym mis Rhagfyr, croesawodd y Brifysgol fwy na 59 o fyfyrwyr o ysgolion lleol i'r diwrnod "Deunyddiau Doeth". Cymerodd myfyrwyr benywaidd ran mewn amrywiaeth o weithgareddau i ysbrydoli ac ennyn diddordeb merched mewn "Deunyddiau Doeth" a gyrfaoedd STEM fel rhan o Raglen Cyrraedd Ysgolion Ehangach y Brifysgol. Roedd y diwrnod yn rhan o raglen ehangach ar gyfer ysbrydoli myfyrwyr sydd â'r gallu, ond nid yr hyder na'r gefnogaeth, i fynd i'r brifysgol.
- ❖ Cynhaliodd y Brifysgol 'Goleg Pêl-droed Pasg' blynyddol; llwyddodd mynychwyr o amrywiaeth o gefndiroedd gwahanol i ddatblygu dealltwriaeth o sgiliau hyfforddi pêl-droed a dulliau cyfranogi. Yn arbennig, llwyddodd y prosiect i ddenu bechgyn gwyn ifanc cyn/ar ôl NEET i gymryd rhan mewn gweithgaredd yr oeddynt yn ei fwynhau a chawsant gyfle i symud ymlaen at ddysgu pellach.
- ❖ Pleser i'r Tîm Ehangu Mynediad oedd cael bod yn rhan o'r Wyl Ddysgu dros fis cyfan ym mis Mehefin, a oedd yn cynnwys cyfres o sesiynau addysgu "micro", yn cynnwys Sesiynau Blasu Hanes, Cymorth Cyntaf Pediatrig a Llesiant. Fe'u cyflwynwyd mewn canolfannau cymunedol ar gyfer y gymuned leol, gyda'r nod o ennyn diddordeb a chynyddu cyfranogiad gyda myfyrwyr posibl yn dod yn rhan o raglen allgymorth i oedolion y Brifysgol.
- ❖ Cafodd y Rhaglen Rhagflas Galwedigaethol ei chynnal ym mis Gorffennaf pan gymerodd disgyblion blwyddyn 10 o ysgolion o fewn y gymuned ran mewn amrywiaeth o weithdai'n ymwneud â gweithgareddau ennyn uchelgeisiau a oedd yn

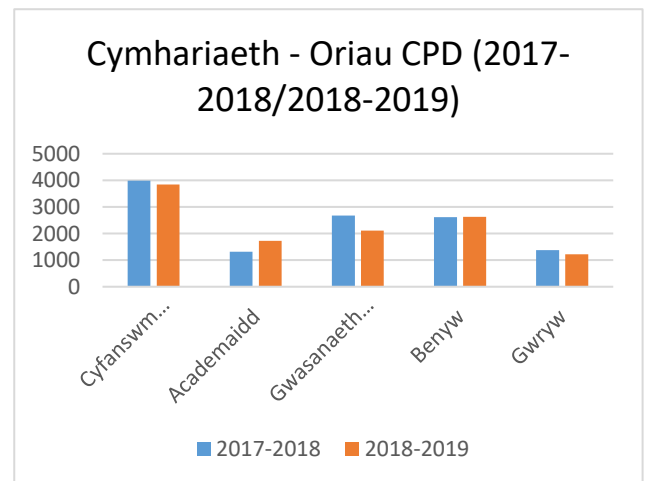
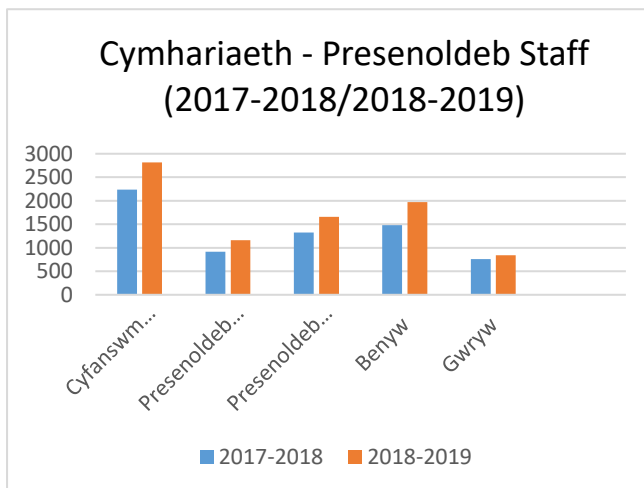
gysylltiedig â maes pwnc y disgyblion. Cymerodd y disgyblion ran mewn sesiynau a gyflwynwyd gan amrywiaeth o feysydd academiaidd, yn cynnwys pynciau STEM.

- ❖ Mae'r tîm yn parhau i gyflwyno'u rhaglen ddwys ar gyfer addysgu oedolion o fewn y gymuned. Cafodd modiwlau Cyflogadwyedd a TG eu cyflwyno yn y gymuned i famau mewn ysgolion cynradd wedi'u lleoli mewn rhannau difreintiedig o'r wlad. Erbyn hyn, mae 1 o'r mamau wedi cofrestru ar gyrsiau gradd llawn amser gyda Phrifysgol Glyndŵr Wrecsam.
- ❖ Y flwyddyn academiaidd hon oedd yr unfed flwyddyn ar bymtheg i'r tîm gynnal y Rhaglen Cyrraedd Ysgolion Ehangach, gan dargedu myfyrwyr LPN. Aeth y rhaglen ati i dargedu 40 o fyfyrwyr o nifer o ysgolion, gan eu dilyn trwy eu bywyd yn yr ysgol uwchradd, gyda'r bwriad i'w gwneud yn gyfarwydd ag addysg uwch a'u cyflwyno i'r cyfleoedd sydd ar gael iddynt.
- ❖ Llwyddodd partneriaeth newydd gyda gwasanaeth Cyfeirio Disgyblion Wrecsam i alluogi myfyrwyr blwyddyn 11, sy'n wynebu rhwystrau o ran addysg, i fynychu bore "Ennyn Uchelgeisiau" y Brifysgol.

HYFFORDDIANT I STAFF

Mae modd diweddarau'r staff erbyn hyn ynghylch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yn cynnwys eu diweddarau ynghylch deddfwriaethau, ymwybyddiaeth o nodweddion gwarchoddedig a gwahaniaethu.

Caiff hyfforddiant yr holl staff ei fonitro, a chofnodwyd y data canlynol ar gyfer blwyddyn academiaidd 2018-2019



Mynychodd cyfanswm o 2,813 o staff weithgareddau datblygu staff yn ystod blwyddyn academiaidd 2018-2019, sef cynnydd o 573 (25%) ers y flwyddyn flaenorol. Mae cynnydd i'w weld ym mhresenoldeb staff academiaidd, gydag 1,158 o staff academiaidd yn diweddarau eu CPD, cynnydd o 26% ers y flwyddyn flaenorol.

Recordiwyd gostyngiad o 4% yn nifer yr oriau CPD a wnaed ar gyfer blwyddyn academaidd 2018-2019, a all fod o achos darpariaeth sesiynau byr wedi eu darparu dros gyfnodau byr o amser. Mae gweithgareddau datblygu staff yn cael ei wneud fel arfer gan aelodau benywaidd o staff a'r rheiny sy'n gweithio mewn rolau gwasanaethau proffesiynol. Mae gwaith yn parhau i hyrwyddo ac annog aelodau academaidd o staff i fynychu gweithgareddau datblygu staff.

Digwyddiadau a Newyddion y Brifysgol

Mae amryfal ddigwyddiadau wedi'u cynnal o fewn y Brifysgol er mwyn hyrwyddo cynwysoldeb a chodi ymwybyddiaeth ynghylch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yn cynnwys:

- ❖ Croesawodd y Brifysgol 180 o fyfyrwr o ledled Ewrop gan gynnwys yr Almaen, Ffrainc ac Awstria i'n hysgol haf ym mis Awst 2018. Ymunodd y myfyrwr â rhaglen ysgol haf beirianeg ddwys sy'n darparu addysgu arbenigol mewn peirianeg fecanyddol fodurol awyrol a pheirianeg drydanol.



Wedi eu lleoli yn y Brifysgol am fis, ochr yn ochr â'u hastudiaethau, roedd y myfyrwr hefyd yn elwa o wersi Saesneg, teithiau diwylliannol a gweithgareddau chwaraeon. Roed nifer ohonynt wedi parhau â'u hastudiaethau ac wedi ymuno â blwyddyn olaf y rhaglen beirianeg ac wedi graddio gyda gradd o Brifysgol Glyndŵr Wrecsam.

- ❖ Anogwyd y staff i gyd i wisgo cortynnau gwddf lliwiau'r enfys tra'u bod yn y gwaith; mae'r cortynnau lliwiau'r enfys yn adlewyrchu'r un lliwiau â'r Fanner Pride a gydnabyddir yn rhyngwladol fel symbol o falchder a chefnogaeth i bobl sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol + (LGBT+).



Mae dros 150 o aelodau o staff yn gwisgo eu cortynnau gwddf lliwiau'r enfys yn ddyddiol, yn symbol gweladwy o gefnogaeth a balchder dros amrywiaeth rhyw a chyfeiriadedd rhywiol ei staff a'i

fyfyrwr ac yn atgof o werth unigol pob person sy'n perthyn i'n prifysgol, gan gynnwys myfyrwr a staff sy'n uniaethu fel LGBT +. Mae hefyd yn gweithio fel atgof i'r rheiny o du allan i gymuned y brifysgol mai budd yn unig yw amrywiaeth staff, a dylai fod yn rhywbeth i'w adnabod a'i ddathlu.

- ❖ Cafodd Rhwydwaith Staff LGBT+ PGW ei sefydlu ymhellach yn ystod y flwyddyn academaidd hon, yn gweithio gyda'i gilydd i hyrwyddo a chreu amgylchedd cynhwysol a diogel gyda chyfluoedd cyfartal i staff, myfyrwyr ac ymwelwyr. Mae'r rhwydwaith yn cyfarfod unwaith y mis ac maent wedi datblygu cynllun gweithredu sydd â'r nod o greu amgylchedd cefnogol i bobl LGBT+ drwy gydlyn digwyddiadau i godi ymwybyddiaeth, cynhyrchu adnoddau addysgol yn unol â chanllawiau arfer gorau i adlewyrchu statws Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall y Brifysgol.



Mae'r Rhwydwaith Staff LGBT + yn cynnwys staff, cynrychiolwyr myfyrwyr a myfyrwyr.

Croesewir pob aelod o staff ac fe'u hanogir i ymuno â'r rhwydwaith beth bynnag fo'u cyfeiriadedd rhywiol neu eu hunaniaeth o ran rhywedd, a rhennir deunydd hyrwyddo gyda phob aelod newydd o staff yn ystod y cyfnod cynefino.

- ❖ Cynhaliwyd Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd ar 10 Hydref a helpodd y Brifysgol i ddathlu ei blwyddyn gyntaf o arwyddo'r adduned Amser i Newid. Roedd y garreg filltir yn gyfle i'r Hyrwyddwyr Amser Newid y Brifysgol arddangos yr amrywiaeth o ffyrdd mae'r Brifysgol yn cyfrannu at lesiant ei chymuned, gan anfon y neges fod y Brifysgol yn ardal sy'n perthyn i'r gymuned, ac sy'n agored i bob aelod o'r gymuned honno.

- ❖ Ym mis Medi 2018, cafodd y Brifysgol ei henwi fel y brifysgol fwyaf cymdeithasol gynhwysol yn y DU gan Ganllaw Prifysgolion Da'r Times a'r Sunday Times. Roedd y Brifysgol yn falch iawn o gael ei chydnabod am y gwaith y mae'n ei wneud, gan sicrhau bod myfyrwyr o bob cefndir yn cael y cymorth sydd ei angen arnynt i gwblhau eu hastudiaethau, gan eu galluogi i gyrraedd eu potensial llawn.



- ❖ Lansiodd ymgyrch i godi ymwybyddiaeth o droseddau casineb yng Ngogledd Cymru ym mis Hydref 2018, yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb Genedlaethol, yn cynnwys myfyrwyr PGW ac elusen gwrth-wahaniaethu. Datblygodd myfyrwyr Darlledu, Newyddiaduraeth a Chyfathrebu yr ymgyrch gyda Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru (NWREN). Bu'r myfyrwyr yn adrodd straeon unigolion a effeithiwyd gan drosedd casineb, yn cyrraedd cynulleidfau eang drwy Calon FM, yn cynnal 5 rhaglen arbennig hanner awr ar yr orsaf drwy gydol yr wythnos.

- ❖ Cynhaliwyd dathliad yn nodi 100 mlynedd ers i ferched cyntaf Prydain sicrhau'r hawl i bleidleisio ym mis Hydref 2018. Cafodd y dathliad, a elwir yn "Ar Ysgwyddau Cewri" ei gynnal yng Nghanolfan Catrin Finch, ac roedd yn cynnwys



prif siaradwyr, gan gynnwys yr Athro Claire Taylor, Dirprwy Is-ganghellor, a oedd yn trafod hanes y mudiad swffragét yn Wrecsam.



❖ Yn ystod mis Tachwedd, ymwelodd Kirsty Williams, Ysgrifennydd Llywodraeth Cymru, â'r Brifysgol i ddysgu sut mae arferion cydweithio gyda'n cymuned yn ysgogi gwelliannau ar draws y rhanbarth, gan gynnwys dwy raglen sy'n cwmpasu arwain gwasanaethau cyhoeddus, presgripsiynu cymdeithasol, gwirfoddoli cymunedol a gwaith iechyd meddwl.

- ❖ Yn ystod mis Rhagfyr, rhoddwyd hwb i rifyn o antholeg comig enwog a arweinir gan ferched gyda chyfraniadau gan fyfyrwyr a chyn-fyfyrwyr PGW. Roedd "Dirty Diamonds", cyfres barhaus i awduron comig benywaidd, wedi cynnwys cyfraniadau gan Lucy Galloway, myfyrwraig ar y radd Ddarlunio, Nofelau Graffig a Chyhoeddi i Blant.



- ❖ Ym mis Ionawr, dechreuodd myfyriwr ynni adnewyddadwy yn ei swydd gyntaf yn y diwydiant – wrth gwblhau ei chwrs. Cyfunodd Loide Silva, o Bortiwgal, ei hastudiaethau yn ystod ei blwyddyn olaf yn astudio a B Eng mewn Peirianeg Adnewyddadwy a Chynaliadwy, gan weithio yn Horan Power Engineering yng Nghaer.

- ❖ Yn ystod y flwyddyn academiaidd hon, bu myfyrwraig Celf Gemau yn gweithio gyda thîm GO Wales i sicrhau profiad gwaith perthnasol i gynorthwyo ei cheisiadau cyflogaeth yn y dyfodol. Gan mai Pwyleg yw ei hiaith gyntaf a hithau'n byw gyda Dyslecsia, roedd y rhwystr iaith a'r gallu i fynegi ei hun yn profi'n anodd. Yn dilyn ei phrofiad gwaith, roedd yn teimlo'n fwy hyderus ac roedd hi wedi datblygu strategaethau personol i oresgyn rhwystrau y gallai eu hwynebu wrth wneud cais am rolau yn y dyfodol.

- ❖ Ym mis Chwefror, daeth gwas cyhoeddus enwog a oedd wedi gweithio yn helpu i ddedfrydu cannoedd o droseddwyr ar draws Gogledd Orllewin Lloegr i gynnal sgwrs gyda staff a myfyrwyr am ei yrfa. Siaradodd Nazir Afzal, cyn Brif Erlynydd Gogledd Orllewin Lloegr, yn y brifysgol fel gwestai'r Gymdeithas Droseddeg, yn rhannu ei brofiad o ddelio ag achosion proffil uchel yn ymwneud â cham-fanteisio ar blant yn rhywiol a thrais yn erbyn menywod yn ystod ei gyfnod gyda Gwasanaeth Erlyn y Goron.



- ❖ Cafodd arddangosfa a oedd yn canolbwyntio ar sut mae paentio'n effeithio ar bobl sy'n byw gyda dementia ei harddangos yn y Brifysgol, a oedd yn cynnwys gwaith gan Megan Wyatt, myfyrwraig PhD a oedd yn gweithio gyda phobl sy'n byw gyda dementia i gynhyrchu paentiadau fel rhan o'i hymchwil. Roedd y prosiect a drefnwyd gan y cynllun "Lost in Art" yn archwilio rôl y celfyddydau gweledol o ran mynd i'r afael â materion sy'n effeithio ar y rhai sy'n byw gyda dementia, gan gynnwys unigedd cymdeithasol, hyder, cyfathrebu a llesiant.



- ❖ Ym mis Chwefror, cafodd Techniquet Glyndŵr grant gan y Sefydliad Peirianeg a Thechnoleg a Sefydliad y Peirianwyr Mecanyddol. Mae Techniquet Glyndŵr yn ymgysylltu â dros 72,000 o bobl bob blwyddyn gyda gweithgareddau ymarferol, yn ei ganolfan darganfod gwyddoniaeth yn Wrecsam a thrwy raglen allgymorth helaeth ar draws y rhanbarth. Mae'r prosiect 'Engineering the Future' wedi helpu i ddatblygu a darparu gweithdy cerbydau di-yrwr newydd ar gyfer ysgolion gan ddefnyddio pecynnau robot CrumbleBots, ynghyd â chymorth gan beirianwyr lleol, gyda'r nod o gynnwys pobl ifanc 5-19 oed mewn dysgu am beirianeg ac i ddatblygu sgiliau proffesiynol y rhai sy'n cyfrannu at y gwaith o gefnogi dysgu Gwyddoniaeth Technoleg Peirianeg a Mathemateg ac ymwybyddiaeth gyrfaoedd.



- ❖ Roedd y Brifysgol yn falch o gyhoeddi fod Colin Jackson, CBE wedi ei benodi fel Canghellor y Brifysgol ym mis Chwefror. Gan ymgorffori gwerthoedd y Brifysgol, sef "hygyrch", "cefnogol", "arloesol" ac "uchelgeisiol" bydd yn llysgennad gwerthfawr ar gyfer gwaith ac ethos y Brifysgol.

- ❖ Bu awdurdod blaenllaw ar seicoleg crefydd yn siarad yn y Brifysgol ym mis Mawrth am sut mae rhywedd, crefydd a diwylliant yn effeithio ar iechyd meddwl. Siaradodd yr Athro Kate Loewenthal fel rhan o wythnos gyfoethogi i fyfyrwyr ynghylch graddau Seicoleg Glyndŵr. Fel Golygydd y cyfnodolyn 'Mental Health, Religion and Culture', mae'r Athro Loewenthal – sy'n Athro Emeritws mewn Seicoleg yn Royal Holloway College, Prifysgol Llundain, ac yn Athro Seicoleg Annormal ym Mhrifysgol Efrog Newydd yn Llundain – yn enwog am ei hymchwil i'r pwnc. Roedd ei darlith gwadd yn ystyried sut all y cydadwaith rhwng gwahanol agweddau ar greffydd effeithio ar iechyd meddwl unigolion.
- ❖ Ym mis Mawrth, lanswyd tri chymhwyster Meistr Gweinyddu Busnes (MBA) hygyrch newydd ar-lein. Mae gan y Brifysgol eisoes gryn arbenigedd mewn cyrsiau hyblyg a rhai sy'n canolbwyntio ar yrfa, gyda dros hanner y myfyrwyr yn astudio'n rhan-amser; Mae'r cymwysterau newydd hyn yn cael eu darparu'n llwyr ar-lein, gan roi cyfle i weithwyr proffesiynol sy'n gweithio ar draws y DU a ledled y byd ennill MBA hyblyg – unrhyw bryd, unrhyw le ac ar unrhyw ddyfais. Gellir gweld cynnwys y cwrs ar unrhyw adeg ar amrywiaeth o ddyfeisiau; nid oes unrhyw amser darlithio penodol ac nid oes angen bod ar y campws, sy'n golygu gall myfyrwyr ennill MBA tra'n dal i weithio a ffio eu hastudiaethau o amgylch eu hymrwymiaadau eraill, mewn modd hygyrch.
- ❖ Bu myfyrwyr yn Stryd y Rhaglaw yn cydweithio ag arbenigwyr Ewropeaidd fel rhan o wythnos gyfnewid Erasmus ym mis Mawrth. Yn ystod yr wythnos, bu myfyrwyr yn gweithio ar brosiectau yn ail-ddychmygu waliau gwag yng nghanol tref Wrecsam gydag Anna Eichler o Academi Technoleg Gwybodaeth y Pwylaidd-Siapaneaidd yn Warsaw, ac ar gelfyddyd gomics gan ddefnyddio amrywiaeth o dechnegau ochr yn ochr â Sam Peeters o Academi Celf a Dylunio ArtEZ yn Zwolle. Yng nghwmni Yadzia Williams a Sue Thornton, darlithwyr ym Mhrifysgol Glyndwr, cymerodd y darlithwyr gwadd ran mewn trafodaethau a gweithdai drwy gydol yr wythnos – yn helpu myfyrwyr wrth iddynt ddatblygu eu darnau





❖ Yn ystod mis Ebrill cafodd myfyrwyr o Ysgolion Uwchradd a oedd wedi'u lleoli yn Wrecsam a Sir y Fflint flas ar Gemeg wrth iddynt gymryd rhan mewn digwyddiad a ariannwyd gan y Gymdeithas Gemeg Frenhinol a alluogodd Techniquet Glyndŵr a chwmnïau lleol i ddarparu detholiad o gweithgareddau i dynnu sylw at y defnydd o gemeg mewn busnes. Cynlluniwyd y gweithgareddau i ennyn diddordeb y myfyrwyr a chyflwyno syniadau ynghylch sut mae cemeg yn cyfrannu at y byd gwaith.

❖ Mae digwyddiad pêl-droed y Pasg poblogaidd wedi bod yn llwyddiant mawr ym Mhrifysgol Wrecsam Glyndŵr. Denodd y Coleg Pêl-droed blynyddol y Pasg fwy o gyfranogwyr nag erioed i gymryd rhan mewn tri diwrnod o hyfforddi a gwyddor pêl-droed. Arweiniwyd y cwrs, a ariannwyd gan Bartneriaeth Ymgyrraedd yn Ehangach Gogledd a Chanolbarth Cymru, gan arbenigwyr yn y maes gan gynnwys Chris Hughes, darlithydd mewn Pêl-droed a Gwyddorau Hyfforddi ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam. Dywedodd Sarah Gaffney, Trefnydd a Chydlynnydd Ehangu Mynediad y Brifysgol: "Bwriad Coleg pêl-droed y Pasg yw cyflwyno ei gyfranogwyr i hyfforddi a gwyddor pêl-droed, ond mae'r cwrs hefyd yn dangos sut all sgiliau pêl-droed helpu i feithrin cysylltiadau cryf a hybu ein cymuned.



❖ Cafodd gwaith Prifysgol Glyndŵr Wrecsam ar brosiect Cymru Gynnes i hybu llesiant pobl ar draws Gogledd Cymru ei gynnwys mewn adroddiad cenedlaethol. Mae'r Brifysgol yn bartner allweddol o fewn y Mudiad 2025, sydd â'r nod o fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd a thai y gellir eu hosgoi yng Ngogledd Cymru erbyn 2025. Mae ei gwaith ar y prosiect Cartrefi Iach, Pobl Iach bellach wedi'i gynnwys yn adroddiad 'The Nation's Lifesavers' Prifysgolion y DU - adroddiad sy'n canolbwyntio ar y 100 o brifysgolion eithriadol sy'n gweithio i gadw Prydain yn iach, gan amlygu sut mae gwerth prifysgolion yn ymestyn yn y tu hwnt i'r cyfleoedd addysgol a'r effaith economaidd maent yn eu cynnig.



❖ Ym mis Mehefin, croesawyd grŵp o ferched o Ysgol Uwchradd Darland i'r Brifysgol ar gyfer diwrnod blasu STEM. Roedd y diwrnod, a drefnwyd ar y cyd â Chynllun Addysg Beirianeg Cymru yn anelu at ennyn diddordeb merched ifanc mewn pynciau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg. Drwy gydol y diwrnod, rhoddwyd cyfle i'r disgyblion brofi amrywiaeth eang o brofiadau gwyddoniaeth a thechnoleg a dynnwyd

o'r ystod o gyrsiau sydd gan y Brifysgol i'w cynnig. Roedd y rhain yn cynnwys dysgu am gynhyrchu ar gyfer y teledu yn Adeilad y Diwydiannau Creadigol, argraffu ôl bysedd gyda darlithwyr Gwyddoniaeth Fforensig, a hedfan awyrennau â llaw a gyrru ceir ar efelychwyr y Brifysgol.

❖ Sefydlwyd llwybr celf iechyd meddwl newydd ar Gampws Plas Coch yn ystod mis Gorffennaf, yn cynnwys gwaith Fiona Edwards, myfyrwraig Seicoleg. Roedd y darnau, a oedd yn cynrychioli profiadau o daith iechyd meddwl Fiona, wedi eu harddangos mewn amrywiaeth o leoliadau allweddol ledled y campws. Trefnwyd y llwybr gan Gaplaniaeth y Brifysgol ar y cyd ag "Amser i Newid" Cymru, elusen sy'n annog pobl i siarad am eu hiechyd meddwl.



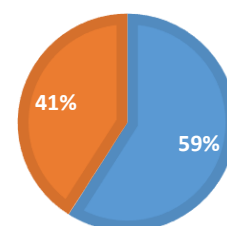
DATA AM FYFYRWYR

**Mae'r data a gyflwynir yn seiliedig ar flwyddyn academaidd lawn 2018-2019. Mae'r holl ddata wedi'i dalgrynnu trwy ddefnyddio rheolau talgrynnu ac atal HESA. Mae ** yn arwydd bod data wedi'i atal.

Poblogaeth y Myfyrwyr

RHANIAD RHWNG RHYWEDD MYFYRWYR

■ Female ■ Male



Rhywedd	Llawn Amser	Rhan-amser	Cyfanswm
Benyw	1730 (+115)	1815 (+285)	3545 (+400)
Gwryw	1135 (-55)	1320 (-85)	2455 (-140)
Arall	5 (+5)	5 (+5)	10 (+10)
Cyfanswm	2870 (+65)	3140 (+205)	6010 (+270)

Dengys y data gynnydd o 270 yng nghyfanswm nifer y myfyrwyr.

Datganiadau Anabledd

Anabledd	Cyfanswm
Dall neu nam difrifol ar y golwg nad oes modd ei gywiro gyda sbectol	10 (+5)
Byddar neu nam difrifol ar y clyw	15 (+10)
Nam corfforol neu broblemau symud	20 (-5)
Cymorth Gofal Personol	0 (=)
Nam cymdeithasol/cyfathrebu fel syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectwm awtistaidd	40 (+5)
Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor	50 (+15)
Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na restrir uchod	35 (-10)
Cyflwr iechyd meddwl	130 (+20)
Sawl anabledd	135 (-10)
Anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	500 (+30)

Dim anabledd y gwyddys amdano	5075 (+205)
Cyfanswm	6010 (+265)

Mae'r ffigyrau yn cyd-fynd a'r cynnydd yng nghyfanswm nifer y myfyrwyr, gyda chynnydd o 205 i'w weld yn nifer y myfyrwyr nad oes ganddynt anabledd y gwyddys amdano.

Ystod Oedran: Benyw

Ystod oedran	Llawn Amser	Rhan-amser	Cyfanswm
0-17	0	15 (+15)	15 (+15)
18-20	190 (-20)	45 (-10)	235 (-30)
21-24	440 (-5)	190 (+25)	630 (+20)
25-29	325 (+35)	225 (+10)	550 (+45)
30-39	420(+40)	495 (+100)	915 (+140)
40-49	225 (+30)	465 (+55)	690 (+85)
50-59	105 (+10)	300 (+20)	405 (+30)
60-69	20 (+10)	60 (+5)	80 (+15)
70-79	**	**	**
80-89	**	**	**
Cyfanswm	1.730 (+105)	1.800 (+215)	3,530(+320)

Ystod Oedran:

Ystod oedran	Llawn Amser	Rhan-amser	Cyfanswm
0-17	0	30 (+30)	30 (+3)
18-20	135 (-30)	135 (-25)	270 (-55)
21-24	375 (-80)	375 (-105)	750 (-185)
25-29	265 (+10)	335 (-5)	600 (+5)
30-39	210 (-10)	205(-45)	415 (-55)
40-49	100 (+25)	130 (+15)	230 (+40)
50-59	35 (-5)	65 (-10)	100 (-15)
60-69	15 (=)	30 (=)	45 (=)
70-79	** (=)	15 (+15)	20 (+10)
Cyfanswm	1,140(-85)	1,320 (-130)	2,460 (-215)

** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.

Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Llawn Amser	Rhan-amser	Cyfanswm
Arabaidd (heb ei adrodd o'r blaen)	**	**	10
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Indiaidd	** (=)	15 (-5)	20 (=)
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Pacistaidd	10 (=)	10 (=)	20 (=)

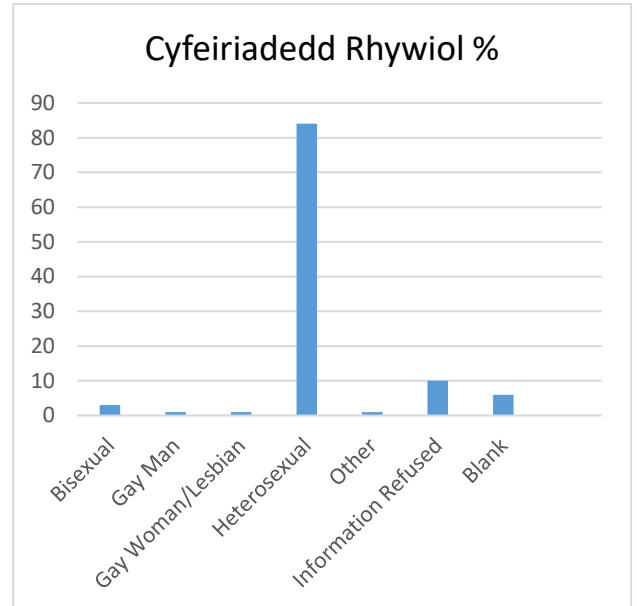
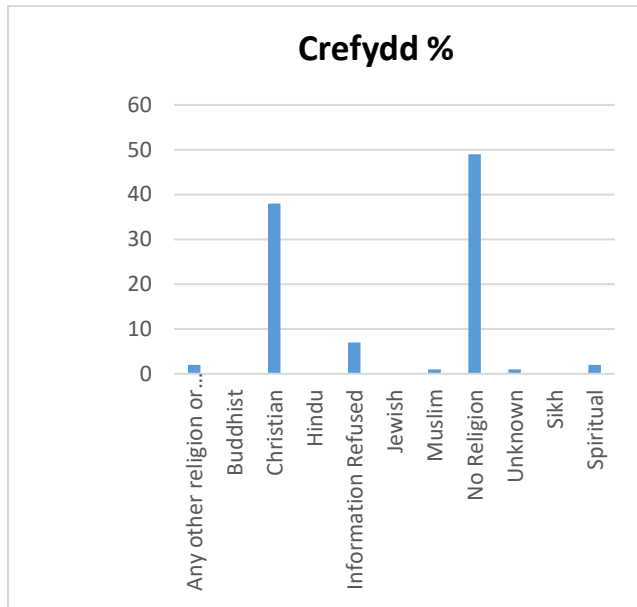
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Bangladeshaidd	10 (-30)	** (=)	15 (-30)
Du neu Ddu Prydeinig - Caribïaidd	15 (=)	10 (=)	25 (=)
Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd	50 (+10)	30 (+10)	80 (+25)
Tsieineaidd	15 (+5)	**	20 (=)
Teithwyr (heb ei adrodd o'r blaen)	**	0	**
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	30 (+5)	85 (-5)	115 (=)
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd (heb ei adrodd o'r blaen)	10	15	20
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd (heb ei adrodd o'r blaen)	10	5	15
Gwyn Cymysg a Du Caribïaidd (heb ei adrodd o'r blaen)	10	5	15
Unrhyw Gefndir Du Arall	** (=)	10 (+5)	15 (+5)
Unrhyw Gefndir Asiaidd Arall	15 (-10)	10 (-5)	25 (-15)
Arall (gan gynnwys ethnigrwydd cymysg)	30 (-25)	35(-15)	75 (-40)
Anhysbys	10 (-20)	20 (-30)	30 (-50)
Gwyn	2.640 (+85)	2.880 (+225)	5,525(+315)
Cyfanswm	2,870 (-65)	3.140 (+205)	6.010 (+265)

** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.

Gwelir cynnydd yng nghyfanswm y niferoedd a gofnodir, sy'n gyson â'r cynnydd cyffredinol a welir mewn niferoedd o fewn poblogaeth y myfyrwyr. Yn benodol, mewn perthynas â myfyrwyr gwyn, gyda chynnydd o 6%; sy'n cynrychioli ein demograffeg leol.

Crefydd/Cyfeiriadedd Rhywiol

Ni ellir gweld unrhyw newidiadau sylweddol o ran crefydd neu gyfeiriadedd rhywiol myfyrwyr, yn seiliedig ar y data ar gyfer y llynedd.



Cyrhaeddiad Myfyrwyr

Dosbarth Gradd	Cyfanswm Dyfarniadau
Doethuriaeth	10 (=)
Ôl-raddedig Arall	280 (+190)
Gradd Gyntaf	785 (-45)
Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg	45 (-60)
Gradd Sylfaen	80 (-20)
HND/Dip Addysg Uwch	20 (-15)
Israddedig Arall	1555 - 1330
Cyfanswm	2780 (+1305)

Gradd	Gradd Gyntaf	Gradd Sylfaen	HND/Dip Addysg Uwch	OPG	OUG	TAR	Cyfanswm
Arabaid ++					**		**
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Bangladeshaid		**		**	**		10

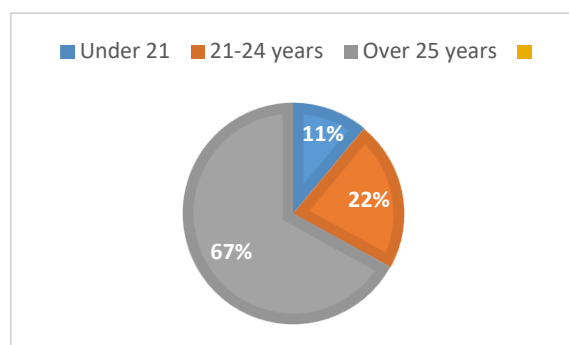
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Indiaidd		**		**	10		10
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd		**		**	**		**
Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd	15			15	10		40
Du neu Ddu Prydeinig - Caribïaidd		**		**	**		**
Tsieineaidd	**				**		**
Sipsi neu Deithiwr ++					**		**
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	15			**	65		85
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd ++				**	10	**	15
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd ++	**				**		**
Cymysg - Gwyn a Du Caribïaidd ++		**		**			**
Ddim yn gwybod	**			**	10		15
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	**			**	**		10
Unrhyw gefndir Du arall	**	**		**	**		10
Cefndir ethnig arall ++	**		**	**	15		25
Cefndir gwyn cymysg arall	**				10		15
Gwyn	720	75	20	245	1400	45	2515
Cyfanswm	786	81	21	282	1554	47	2779

** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.

Mae nifer y categorïau cofnodi ethnig wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd blaenorol; sydd wedi arwain at fecanweithiau adrodd manylach. Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol o gymharu â'r flwyddyn flaenorol.

Myfyrwyr - Ymadawyr

O'r cyfanswm o 6,010 o fyfyrwyr sydd wedi cofrestru ar draws ein holl raglenni yn ystod blwyddyn academaidd 2018-2019, 577 ohonynt oedd wedi gadael y Brifysgol, gostyngiad o 273 o fyfyrwyr o gymharu â'r flwyddyn academaidd flaenorol. Roedd 67% o ymadawyr yn 25 oed neu'n hŷn; mae angen gwaith dadansoddi a monitro pellach er mwyn nodi themâu cyffredin ac i lywio gweithgareddau i leihau'r nifer hwn wrth symud ymlaen.



Crefydd, Cred	Methiant Academaidd	Eithriad	Rhesymau Ariannol	Cyflogaeth	Rhesymau Iechyd	Arall	Personol	Trosglwyddiad SAU	Anhysbys	Wedi'i ddileu ar ôl treigl amser **
Unrhyw grefydd neu gred arall	10				**					
Bwdhaidd	**						**			
Cristnogol	120		**	**	10	10	25	**	**	20
Iddewig	**									
Mwslimaidd	**		**				**			**
Dim crefydd	165	**	**	**	15	10	40	15	**	55
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	15			**	**	**	**	**		**
Anhysbys	**						**			**
Ysbrydolrwydd	**						**	**		**

Cyfeiriadedd Rhywiol	Methiant Academaidd	Eithriad	Cyllid	Cyflogaeth	Rhesymau Iechyd	Arall	Personol	Trosglwyddiad SAU	Anhysbys	d
Deurywiol	10 (+10)				**		**	**		
Dyn hoyw	**						**			
Lesbiaidd	**						**			
Heterorywiol	270 (+105)	**	10 (-5)	10 (=)	20 (-5)	20 (-25)	60 (+5)	15 (+10)	10 (-5)	6
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	35 (+10)		**	**	**	**	**	**	**	

Arall	**			**				**	
-------	----	--	--	----	--	--	--	----	--

** Mae 'diystyriwyd ymhen amser' yn cyfeirio at achosion pan fethodd y myfyriwr â chysylltu ar ôl tynnu'n ôl, a phan na lwyddwyd i gael unrhyw wybodaeth ganddo (ar ôl ceisio gwneud hynny sawl gwaith) ynglŷn â pham y rhoddodd y gorau i'w astudiaeth.

** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd.

Mae gostyngiad cyffredinol mewn ymadawyr i'w weld ar gyfer myfyrwyr yn ystod y flwyddyn academaidd hon, mae'r wybodaeth sy'n ymwneud â myfyrwyr sydd â'r nodwedd warchoddedig cyfeiriadedd rhywiol yn dangos cynnydd yng nghyfanswm y nifer sy'n uniaethu fel heterorywiol, sydd yn cyd-fynd â chyfanswm y nifer o ymadawyr a demograffeg ein poblogaeth myfyrwyr. Mewn cyferbyniad, gwelir gostyngiad sylweddol mewn ymadawyr sydd yn uniaethu fel heterorywiol a oedd wedi gadael oherwydd iddynt gael eu diystyru ar ôl treigl amser. Yn ystod y flwyddyn academaidd hon, rhoddwyd pwyslais ar fonitro presenoldeb, gyda staff academaidd yn cysylltu â myfyrwyr ar ôl cyfnod o absenoldeb yn gynt o lawer na blynyddoedd blaenorol. Yn ychwanegol, gofynnwyd i fyfyrwyr am eu "rheswm" dros dynnu'n ôl, gan arwain at ragor o gyswllt mwy amserol yn cael ei wneud er mwyn eu hannog i barhau â'u hastudiaethau.

Anabledd wedi'i Ddatgan	Methiant Academaidd	Gan eithrio	Cyllid	Cyflogaeth	Rhesym au Iechyd	Arall	Personol	Trosglwyddiad SAU	Anhysbys	Wedi'i ddileu ar ôl treigl amser **
O leiaf dau nam	10				**	**	**	**		**
Cyflwr iechyd/salwch hirdymor	**					**				
Cyflwr Iechyd Meddwl	**				**			**	**	**
Nam corfforol/Symudedd	**									
Nam cyfathrebu/Cymdeithasol					**					
Gwahaniaeth Dysgu Penodol	25	**	**	10	15	20	60	15	5	70
Dall neu nam difrifol ar y golwg						**	**			
Dim anabledd y gwyddys amdano	285	**	**	10	15	20	60	15	5	70

** Mae 'diystyriwyd ymhen amser' yn cyfeirio at achosion pan fethodd y myfyriwr â chysylltu ar ôl tynnu'n ôl, a phan na lwyddwyd i gael unrhyw wybodaeth ganddo (ar ôl ceisio gwneud hynny sawl gwaith) ynglŷn â pham y rhoddodd y gorau i'w astudiaeth.

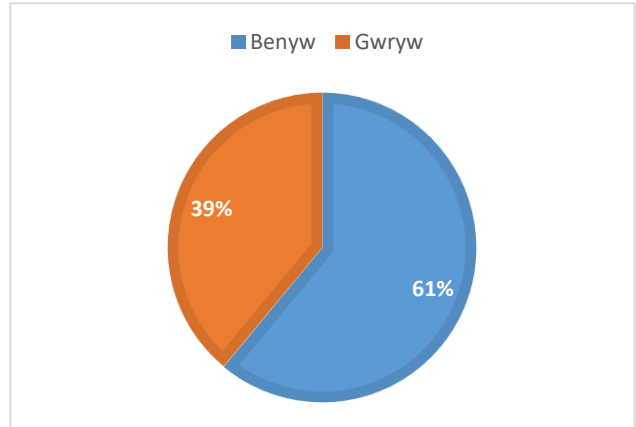
** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd.

GWYBODAETH AM STAFF

Yn yr hyn sy'n weddill o'r adroddiad ceir dadansoddiad o wybodaeth yn ymwneud â chyflogaeth. Dylid nodi nad yw'r ffigurau hyn yn cynnwys staff sesiynol na staff dros dro, yn unol â gofynion adrodd HESA. Cafodd y data a ganlyn ei gasglu rhwng 1 Awst 2018 a 31 Gorffennaf 2019.

RHYWEDD – Staff

Rhywedd	Nifer o Staff	%
Benyw	334(+9)	61
Gwryw	213 (-9)	39
Cyfanswm	547 (=)	100



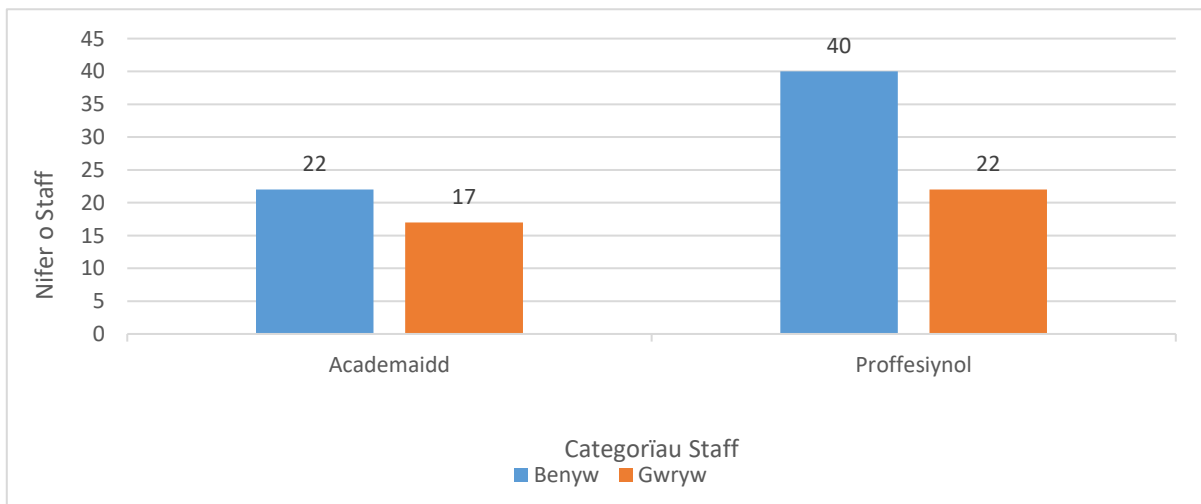
Mae'r data'n adlewyrchu gostyngiad o 9 aelod parhaol o staff gwrywaidd a chynnydd o 9 aelod o staff parhaol benywaidd o gymharu â'r flwyddyn flaenorol, heb newid i'r cyfanswm.

Isod gellir gweld data'n ymwneud â chategorïau staff a chategorïau swyddi.

CATEGORÏAU STAFF

Rhywedd	Nifer o Staff			%		
	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Cyfanswm
Academaidd	94 (-7)	117 (-1)	211 (-8)	17	22	39
Proffesiynol	119 (-2)	217 (+10)	336 (+8)	22	40	61
Cyfanswm Terfynol	213 (-9)	334 (+9)	547 (=)	39	61	100

CATEGORÏAU SWYDDI YN ÔL RHYWEDD %



MATH O GYTUNDEB

Cytundeb	Nifer o Staff			%		
	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Cyfanswm
Parhaol	189 (-15)	293 (+7)	482 (-8)	34.6	53.6	88.1
Llawm Amser	146 (-13)	182 (+12)	328 (-1)	26.7	33.3	60
Llawm Amser, yn Ystod y Tymor	**	**	**	0.2	0.2	0.4
Rhan-amser	41 (=)	100 (-1)	141 (-1)	7.5	7.5	25.8
Rhan-amser, yn Ystod y Tymor	**	10 (-5)	11 (-8)	0.2	1.8	2
Cyfnod penodol	24 (+6)	41 (+2)	65 (+8)	4.4	7.5	11.9
Llawm Amser	12 (+6)	16 (-3)	28 (+3)	2.2	2.9	5.1
Llawm Amser, yn Ystod y Tymor (heb ei fonitro o'r blaen)	0	0	0	0	0	0
Rhan-amser	12 (+3)	24 (+7)	36 (+10)	2.2	4.4	6.6
Rhan-amser, yn Ystod y Tymor	**	**	**	**	**	**
Cyfanswm	213 (-9)	334 (+9)	547 (=)	38.9	61.1	100

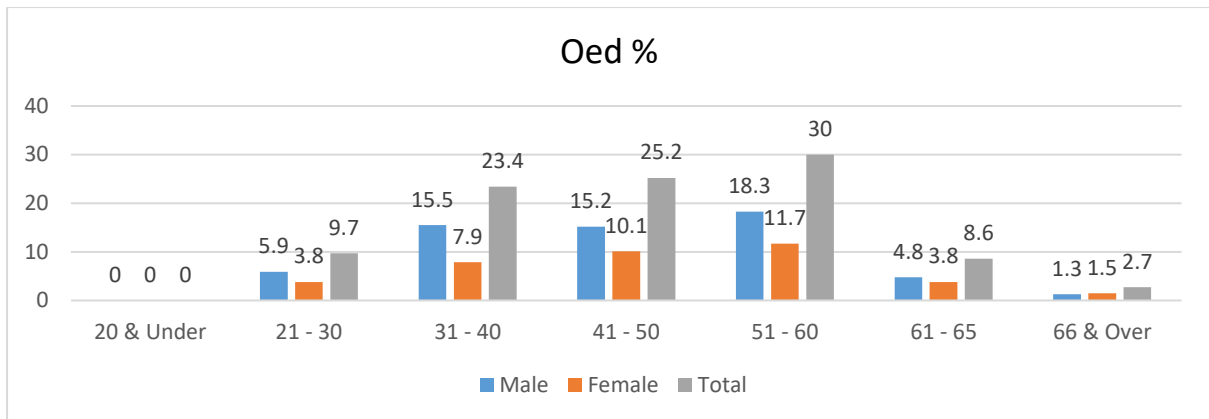
** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.

Dengys y data batrwm tebyg i'r patrymau a welwyd yng nghontractau cyfnod penodol blynyddoedd blaenorol.

OED

Rhywedd yn ôl Oed	Rhywedd			%		
	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Cyfanswm
20 ac lau	**	**	**	**	**	**
21-30	21 (+7)	32 (+5)	53 (+12)	5.9	3.8	3.8
31-40	43 (-7)	85 (+6)	128 (-1)	15.5	7.9	23.4
41-50	55 (-3)	83 (-6)	138 (-9)	15.2	10.1	25.2
51-60	64 (-5)	100 (+6)	164 (+1)	18.3	11.7	30
61-65	21 (-1)	26 (-5)	47 (-6)	4.8	3.8	8.6
66 oed a hŷn	8 (-1)	7 (+3)	15 (+2)	1.3	1.5	2.7
Cyfanswm	213 (-9)	334 (+9)	547 (=)	61.1	38.9	100

Dengys y data batrwm tebyg i'r patrymau a welwyd ym mhroffil oed blynyddoedd blaenorol. Mae cynnydd i'w weld rhwng 21 mlwydd oed a 30, a all fod o achos y cynnydd yn nifer y Prentisiaid ac Interniaid y cyflogodd y Brifysgol yn ystod y cyfnod hwn.



Anabledd	Rhywedd			%		
	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Cyfanswm
Dim anabledd y gwyddys amdano	190 (-6)	292 (+5)	482(-1)	34.7	53.4	88.1
O leiaf dau nam a/neu gyflwr anablu	**	**	**	-	-	-
Anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	5 (=)	5 (+1)	10 (+1)	0.90	0.90	1.8
Cyflwr iechyd neu salwch hirdymor, fel cancer, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon neu epilepsi	**	11 (-5)	13(-8)	0.40	2.0	2.4
Cyflwr iechyd meddwl, fel iselder, schizophrenia neu anhwylder gorbryder	5 (=)	**	6 (=)	0.90	0.20	1.1
Nam corfforol neu broblemau symud, fel anhawster wrth ddefnyddio breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau	**	**	**	**	**	**
Byddar neu nam difrifol ar y clyw	**	**	**	**	**	**
Nam cymdeithasol/cyfathrebu (hen ei fonitro'n flaenorol)	**	**	**	**	**	**
Dall neu nam difrifol ar y golwg nad oes modd ei gywiro gyda sbectol (heb ei fonitro'n flaenorol)	**	**	**	**	**	**
Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na restrir uchod	**	**	5 (-1)	**	**	**
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	8 (+4)	15 (+4)	23 (+8)	1.5	2.7	4.2
Cyfanswm	213 (-9)	334 (+9)	547 (=)	38.9	61.1	100

** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.

Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol mewn perthynas ag anabledd staff ar sail data'r flwyddyn flaenorol. Mae'r "categori gwrthodwyd rhoi gwybodaeth" wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd hwn; rhagwelwyd y byddai'r ffigwr hwn yn gostwng o achos gweithredu rheoliadau GDPR; mae angen cynnal gwaith pellach i annog ein staff i ddatgelu.

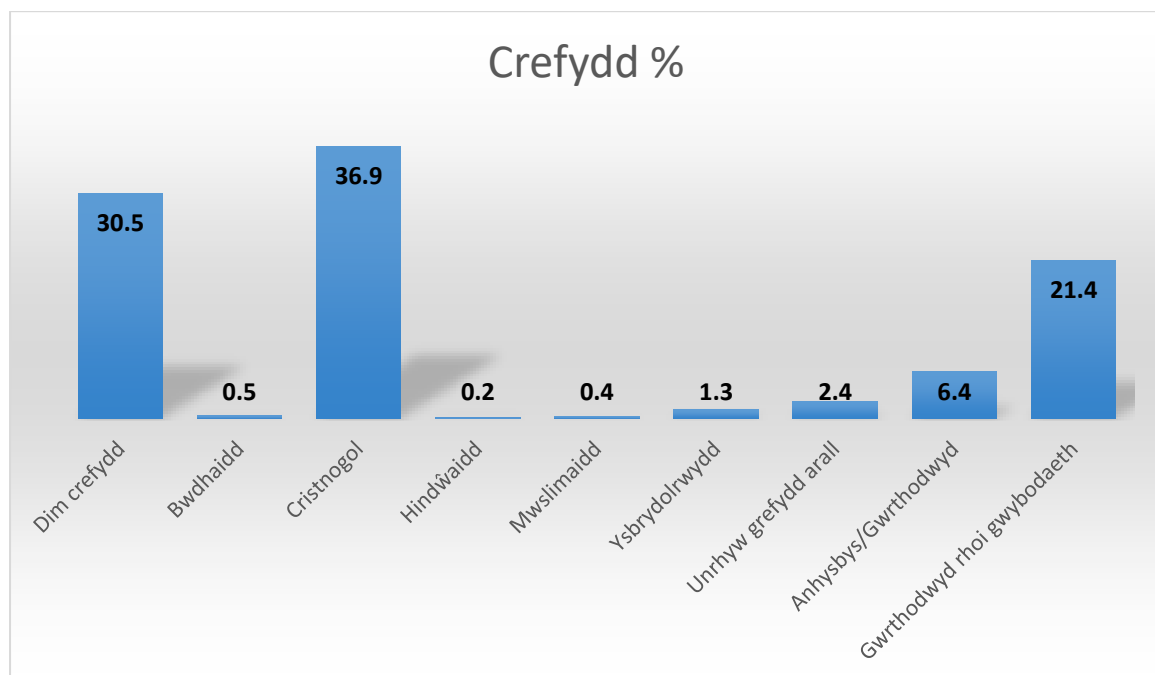
Ethnigrwydd	Rhywedd			%		
	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	Gwryw	Benyw	Cyfanswm
Gwyn	186 (-6)	315 (+12)	501 (+6)	34	57.6	91.6
Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd	**	**	**	**	**	**
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Indiaidd	6 (-1)	**	**	**	**	**
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd	**	**	**	**	**	**

Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Bangladeshaidd	**	**	**	**	**	**
Tsieineaidd	**	**	8 (+1)	0.9	0.5	1.5
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	**	**	**	**	**	**
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	**	**	**	**	**	**
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	**	**	**	**	**	**
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd (heb ei fonitro'n flaenorol)	**	**	**	**	**	**
Unrhyw gefndir cymysg arall	**	**	**	**	**	**
-	**	**	**	**	**	**
Cefndir ethnig arall	**	**	**	**	**	**
Ddim yn gwybod	**	**	**	0.9	1.1	2.0
Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth	5 (-2)	6 (-4)	11 (-6)	0.5	0.4	0.9
Cyfanswm	213 (-9)	334 (+9)	547 (=)	38.9	61.1	100

** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.

Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol mewn perthynas ag ethnigrwydd staff ar sail data'r flwyddyn flaenorol.

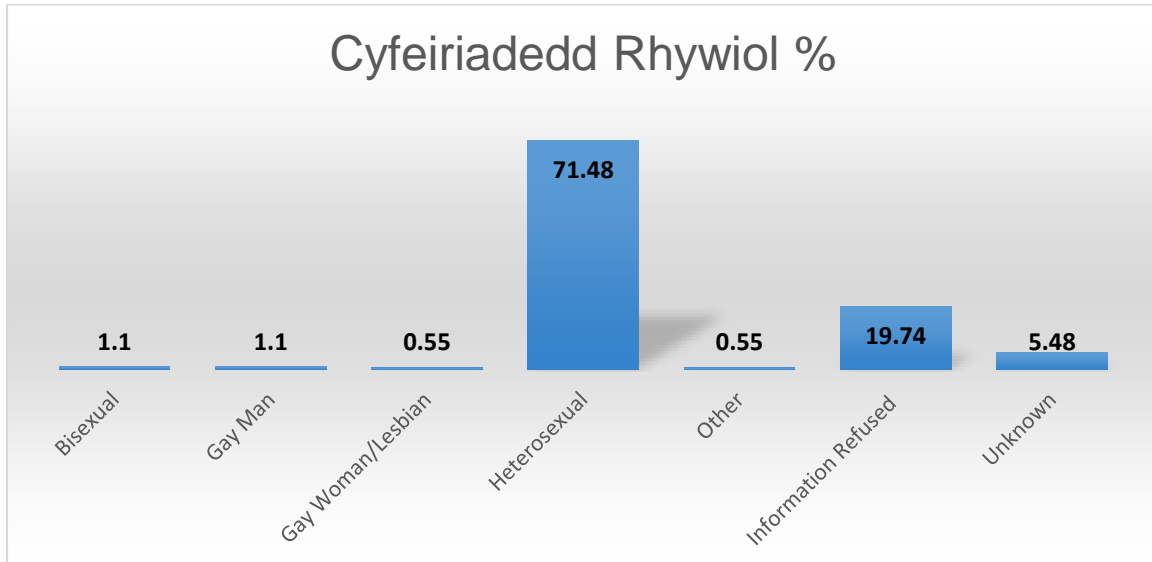
CREFYDD A CHRED



Mae'r data'n adlewyrchu gostyngiad calonogol o 10% yn y nifer o staff a wrthododd rhoi gwybodaeth; byddwn yn parhau i weithio i roi sicrwydd i staff er mwyn eu hannog i ddatgelu eu gwybodaeth.

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

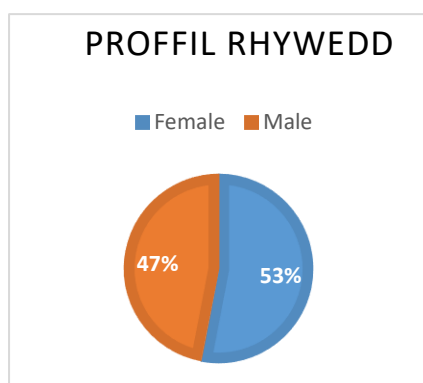
Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol staff ar sail data'r flwyddyn flaenorol. Mae'r data'n adlewyrchu gostyngiad calonogol o 10% yn y nifer o staff a wrthododd rhoi gwybodaeth.



MAMOLAETH/MABWYSIADU

Nid oes modd cyflwyno adroddiad ar famolaeth a mabwysiadu gan fod y niferoedd mor isel, yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

Bwrdd y Llywodraethwyr



Mae amrywiaeth Llywodraethwyr yn parhau i gael ei fonitro gan Bwyllgor Enwebu a Llywodraethu'r Bwrdd. Mae'r Bwrdd yn ceisio cael gwared ar unrhyw rwystrau a all atal pobl rhag mynegi diddordeb mewn ymuno â'r Bwrdd a chroesewir ceisiadau gan bobl o bob cefndir i'w hystyried; gyda'r nod o sicrhau cydbwysedd o ran aelodaeth sy'n adlewyrchu amrywiaeth y Brifysgol, ei gweithgareddau a'n rhanbarth.

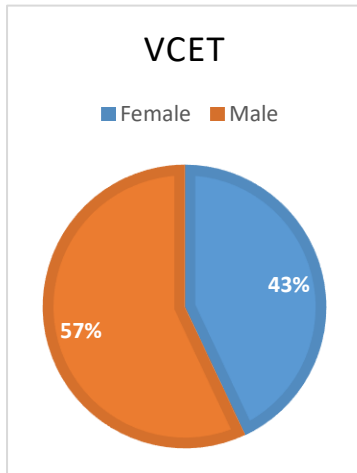
Mae rhan fwyaf o aelodau'r Bwrdd yn Wyn Prydeinig, yn adlewyrchu poblogaeth gogledd ddwyrain Cymru. Mae nifer y llywodraethwyr sy'n fenywod yn uwch na'r ffigwr

enedlaethol o 40% ac mae'r Brifysgol ymysg y 55% o Fyrddau Prifysgol sy'n cael eu hystyried yn gytbwys o ran y rhywiau (h.y. gyda rhwng 40-60% o fenywod [*]). Mae aelodau'r Bwrdd yn heterorywiol ac nid oes ganddynt unrhyw anabledau sydd wedi eu datgan.

[*] Jarboe, N (2018) Women Count, Arweinwyr mewn Addysg Uwch 2018.

CYFLOG Y RHYWIAU

Rhaniad rhwng y rhywiau staff y Brifysgol yw 61% benywaidd a 39% gwrywaidd.



Mae cyfrifiadau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer y Tîm Gweithredol yn seiliedig ar gyfraddau cymedrig a chanolrifol fesul awr y staff benywaidd o gymharu â chyfradd gymedrig a chanolrif fesul awr ar gyfer y staff gwrywaidd.

Ar gyfer y cyfnod adrodd 2018/19 hwn, mae bwlch cyflog cymedrig cadarnhaol yn y Tîm Gweithredol o blaid menywod o 44.4% a bwlch cyflog canolrifol cadarnhaol o 32% o blaid menywod.

Mae'r Tîm Gweithredol yn cynnwys 43% o fenywod a 57% o ddynion, sydd yr un fath â'r flwyddyn flaenorol. Er bod cyfran uwch o ddynion o fewn y tîm; oherwydd bod y rhan fwyaf o swyddi uwch yn cael eu dal gan fenywod, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y grŵp hwn yn un cadarnhaol.

Fodd bynnag, mae dynion yn dal i ddominyddu llawer o'r uwch swyddi academiaidd; mae trosiant staff yn isel o fewn y math hwn o rôl, felly bydd unrhyw symudiad o fewn y grwpiau hyn yn cymryd amser i ddod i'r amlwg.

Rhannwyd staff cyflogedig yn bedwar chwarterl cyfartal yn seiliedig ar eu cyflog

Chwarterl	Gwryw %	Benyw %
Chwarterl Isaf	28.57	71.53
Chwarterl Isaf Canolig	38.66	61.34
Chwarterl Canolig Uchaf	36.97	63.03
Chwarterl Uchaf	45.83	54.17

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer y sefydliad cyfan yw 9.56% o blaid dynion, a chanolrifol y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 5.71% o blaid dynion. Yn ôl gwaith dadansoddi Times Higher Education, cyfartaledd cymedrig y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws y sector AU yw 15.9% o blaid dynion, gyda 30 o sefydliadau yn adrodd bylchau o dros 20 y cant. Adroddodd y Times Higher hefyd bod bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau y Sector AU yn 16.5%.

Ar sail y rhaniad cyffredinol rhwng y rhywiau yn y sefydliad, mae lefel anghyfartal o uchel o fenywod yn y rolau cyflog isaf. Er bod cyfran uwch o fenywod yn y chwarterl uchaf ar y cyfan, mae cyfran uwch o ddynion mewn swyddi uwch o fewn y grŵp staff academiaidd, o Brif Ddarlithydd ac i fyny. Mae hyn i'w weld ar draws AU lle mae cynrychiolaeth annigonol ymysg uwch academyddion benywaidd yn hytrach nag anghyfartaledd yn y cyfraddau cyflog rhwng gwrywod a benywod sy'n gwneud yr un gwaith.

Mae'r Brifysgol wedi cyflwyno rhaglen ddatblygu strwythuredig wedi'i hanelu at staff sy'n anelu at lefel reoli; i gynnwys staff gwasanaethau academiaidd a phroffesiynol. 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

gwasanaethau proffesiynol a rolau academaidd. Byddwn yn mynd i'r afael â hyn drwy ddefnyddio'r dulliau canlynol:

- Parhau i ddarparu Rhaglen Datblygu Staff PGW; cwrs modiwlaidd sy'n cynnwys pynciau fel Arddulliau/Athroniaethau Arwain, Dylanwadu a Hyfforddi. Defnyddio dull wedi'i dargedu tuag at bresenoldeb, a gofynnir i'r staff benywaidd hynny sydd naill ai wedi hunanadnabod neu wedi cael eu henwebu gan eu rheolwyr llinell wneud y cwrs.
- Parhau i ddarparu'r cwrs Arweinyddiaeth Rhaglen Effeithiol; cwrs modiwlaidd sy'n ceisio cefnogi arweinwyr rhaglenni presennol a'r rheiny sydd â dyhead i fod yn arweinwyr rhaglenni, o fewn eu rolau academaidd, gan ddarparu llwyfan i adnabod talent yn y dyfodol, gyda staff benywaidd yn cael eu targedu i fynychu.
- Rhoddodd y Brifysgol gyfle i 5 aelod o staff benywaidd ymgymryd â'r Rhaglen Datblygu Aurora Advance HE. I gefnogi'r staff a ddewiswyd yn fewnol, roedd nifer o aelodau benywaidd y Tîm Arweinyddiaeth Weithredol wedi ymddwyn fel modelau rôl a mentoriaid i'r grŵp. Bydd y rhaglen yn parhau gydag 11 o fenywod yn cael y cyfle i wneud cais am gyllid ac ymgymryd â'r rhaglen yn ystod blwyddyn academaidd 2019/20.
- Bydd y Brifysgol yn datblygu cynllun mentora wedi'i anelu at bob aelod o staff; yn rhoi'r cyfle i adnabod aelodau benywaidd o staff a fyddai'n cael budd o rannu profiad gyda mentor fenywaidd.
- Mae'r Brifysgol bellach yn aelod o rwydwaith Menywod ym maes STEM Cymru, 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. Mae cais gan y Brifysgol gyfan ar gyfer Siarter Athena Swan yn cael ei ystyried ar hyn o bryd.

Mae gwybodaeth ynghylch rolau staff yn ôl rhywedd i'w gweld isod:

Math o Rôl	Benyw %	Gwryw %
Tîm Gweithredol yr Is-ganghellor	43	57
Bwrdd yr Is-ganghellor	48	52
Athrawon	25	75
Darllenwyr	67	33
Prif Ddarlithwyr	22	78
Darlithwyr ac Uwch Ddarlithwyr	60	40
Gwasanaethau Proffesiynol	65	35

Bwlch Cyflog Anableddau ac Ethnigrwydd

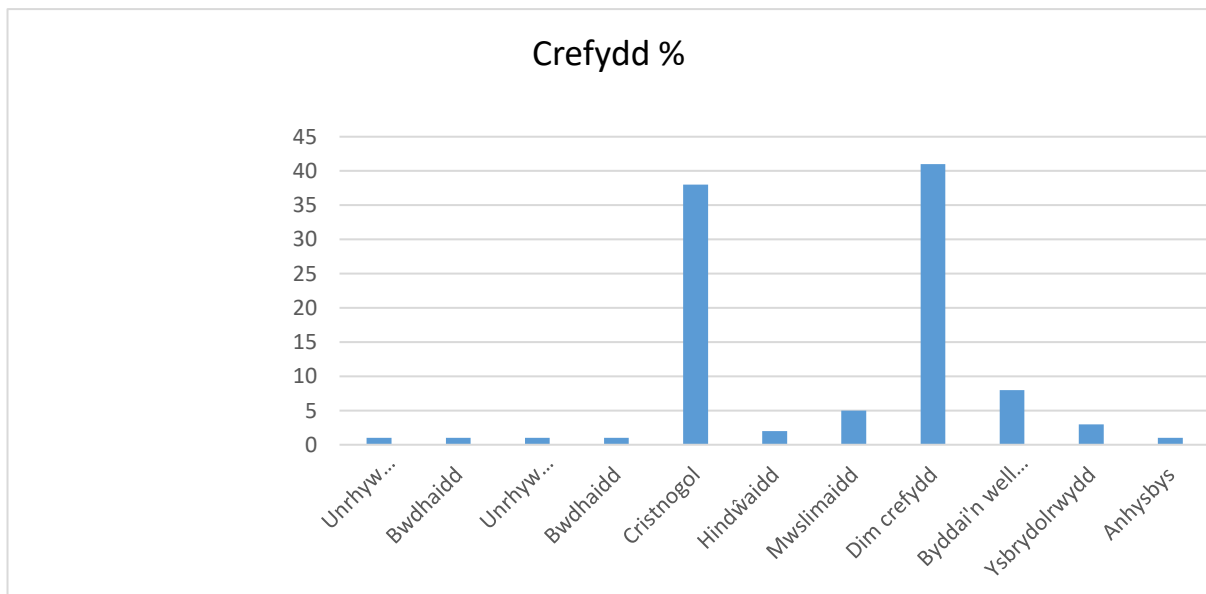
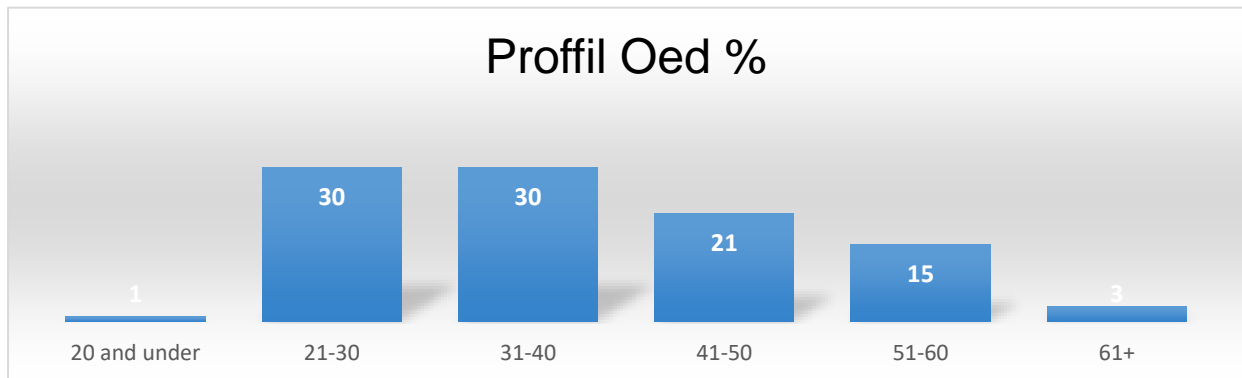
Y bwlch cyflog Ethnigrwydd = minws 20.40% - golyga hyn bod staff BAME, ar gyfartaledd, yn cael eu talu 20.40% yn fwy nag aelodau o staff nad ydynt yn BAME. Mae hyn oherwydd cyffredinrwydd aelodau staff BAME sydd mewn rolau academaidd cyflog uwch, gyda'r rhan fwyaf ar radd Uwch Ddarlithydd neu uwch.

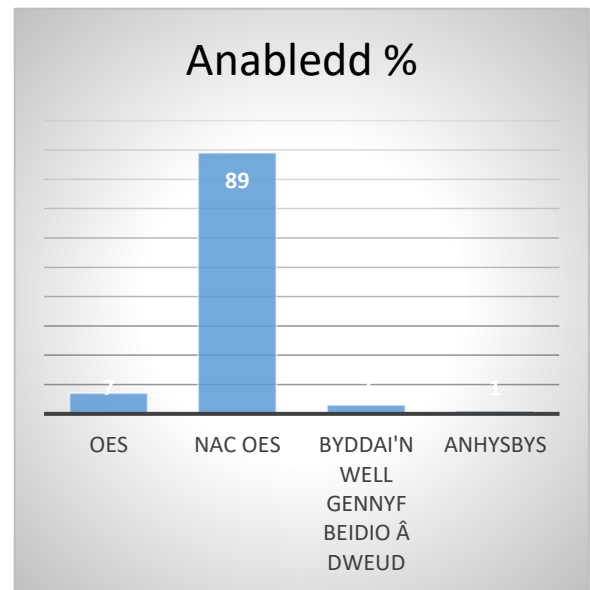
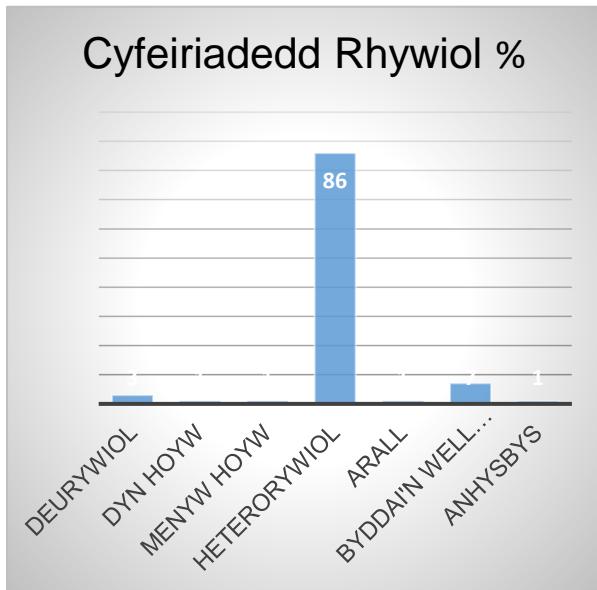
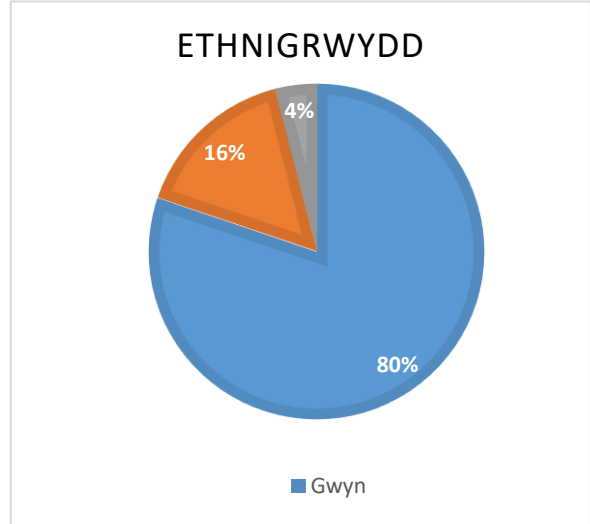
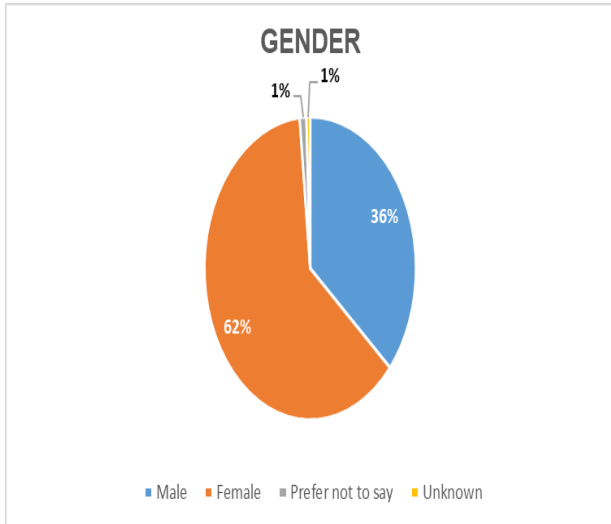
Y bwlch cyflog Anabledd = 12.23% - golyga hyn bod staff sydd wedi datgan anabledd, ar gyfartaledd, yn cael eu talu 12.23% yn llai nag aelodau o staff nad ydynt yn anabl. Mae dau

draean y staff sydd wedi datgan anabledd ar radd OA5 ac is. Un aelod o staff yn unig sydd ar radd staff uwch ac wedi datgan anabledd.

RECRIWTIO

Mae'r data canlynol yn adlewyrchu'r gweithgareddau recriwtio a roddwyd ar waith yn ystod blwyddyn academaidd 2018-19, rhwng 01/08/018? a 31/07/19. **Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, derbyniwyd 1,061 o geisiadau ar-lein, gostyngiad o 371 o'r flwyddyn flaenorol. Gall hyn fod o achos y gostyngiad a gynlluniwyd yn swm y gweithgaredd recriwtio yn ystod y cyfnod hwn, i gefnogi recriwtio sefydliadol.**





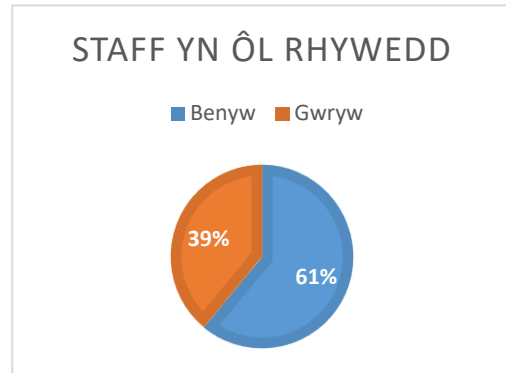
CYFLOGAETH - YMADAWYR

Cafodd y data a ganlyn ei gasglu rhwng 1 Awst 2018 a 31 Gorffennaf 2019.

YMADAWYR YN ÔL RHYWEDD

Dengys y data fod 83 aelod o staff wedi gadael eu gwaith yn ystod y cyfnod adrodd, sef cynnydd o 11 ers y cyfnod adrodd blaenorol.

Rhywedd	Nifer o Staff
Gwryw	32 (-21)
Benyw	51 (+10)
Cyfanswm	83 (-11)



YMADAWYR YN ÔL OED

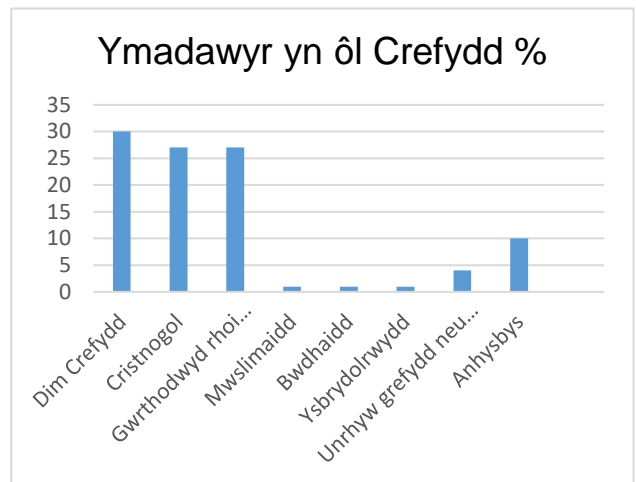
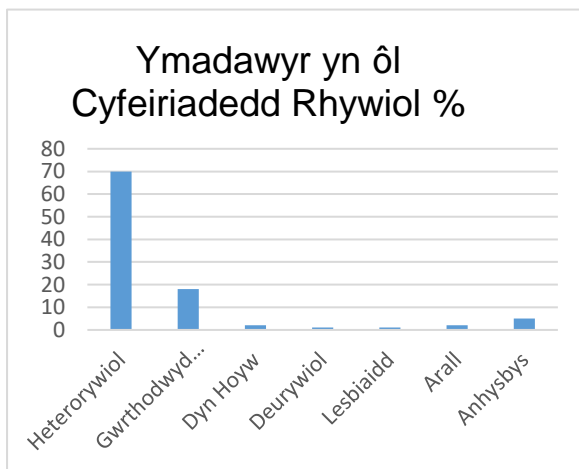
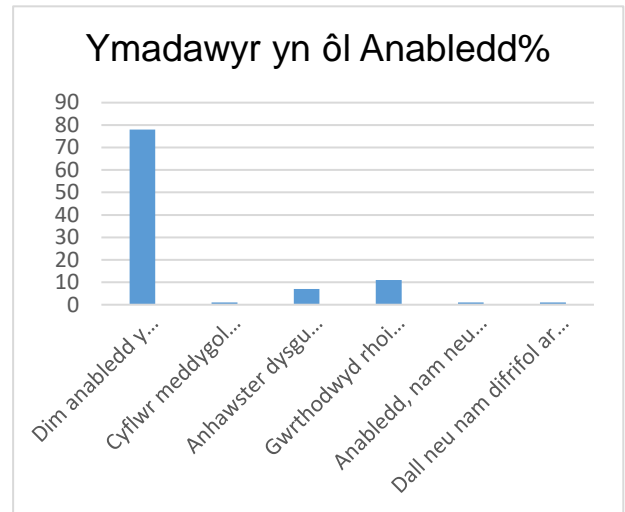
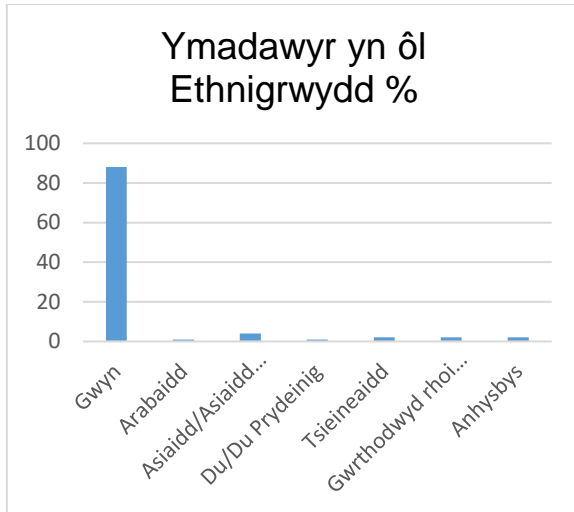
Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol ar sail data'r flwyddyn flaenorol

Oed	Nifer o Staff	%
20 ac iau	**(+1)	1
21-30	7 (+1)	8
31-40	24 (+4)	29
41-50	20 (-3)	24
51-60	17 (-12)	20
61-65	12 (-1)	14
66 oed neu hŷn	**(-1)	2
Cyfanswm	83 (-11)	100

** Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.

Gwybodaeth Ychwanegol

Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol o ran anabledd, ethnigrwydd na chrefydd y staff sydd wedi gadael eu gwaith gyda'r Sefydliad.



MAMOLAETH/MABWYSIADU

Nid oes modd cyflwyno adroddiad ar famolaeth a mabwysiadu gan fod y niferoedd mor isel, yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

CYFLOGAETH – CWYNIION/CAMAU DISGYBLU

Oherwydd trothwyon atal, ni allwn gyhoeddi data'n ymwneud â Chwynion a Chamau Disgyblu, er mwyn amddiffyn hunaniaeth y bobl sy'n rhan o'r broses.

Prifysgol Glyndŵr Wrecsam – Yn gweithio i ysbrydoli a galluogi, gan drawsnewid pobl a lleoedd a sbarduno llwyddiant economaidd, cymdeithasol a diwylliannol

