

amrywiaeth o logos yn ymwneud â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) sy'n arddangos y gwobrau a'r achrediadau y mae'r Brifysgol wedi eu derbyn mewn perthynas ag EDI


**ADRODDIAD BLYNYDDOL CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT 2022-2023**

Tabl Cynnwys

[INTRODUCTION 4](#_Toc161060962)

[EQUALITY, DIVERSITY & INCLUSION OBJECTIVES UNDER THE PUBLIC SECTOR EQUALITY DUTY 4](#_Toc161060963)

[EQUALITY, DIVERSITY & INCLUSION OBJECTIVES 5](#_Toc161060964)

[CAREERS & EMPLOYABILITY SERVICE 1](#_Toc161060972)3

[INCLUSION SERVICES 1](#_Toc161060973)5

[CHAPLAINCY 1](#_Toc161060975)8

[DIGNITY AT WORK ADVISOR ROLE 1](#_Toc161060976)9

[STAFF TRAINING 20](#_Toc161060978)

[EDI EVENTS & ACTIVITIES 2](#_Toc161060979)3

[STAFF DATA 3](#_Toc161060983)7

[BOARD OF GOVERNORS 4](#_Toc161060989)2

[GENDER PAY 4](#_Toc161060990)3

[RECRUITMENT 4](#_Toc161060992)6

[EMPLOYMENT - LEAVERS](#_Toc161060993) 49

[GRIEVANCE/DISCIPLINARY 5](#_Toc161060998)1

A sign in front of a building

Description automatically generated

# CYFLWYNIAD

Dyma’r deuddegfed Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI), fel sy’n ofynnol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) 2011 yng Nghymru.

Un o ofynion allweddol y PSED yw y dylai’r Brifysgol gyhoeddi adroddiad blynyddol yn seiliedig ar gydymffurfiaeth â’i dyletswyddau. Mae’r adroddiad hwn yn ceisio cyflawni’r gofyniad hwn ar gyfer y flwyddyn academaidd 2022-2023.

Mae rhagor o wybodaeth ynghylch polisïau a gweithdrefnau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol, ynghyd â chanllawiau eraill ar gael drwy glicio [yma](https://wrexham.ac.uk/about/equality-and-diversity/).

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

Mae Prifysgol Wrecsam yn anelu at gynnig amgylchedd sy’n parchu a thrysori cyfraniad cadarnhaol ei staff, myfyrwyr, ac ymwelwyr; gan eu galluogi i gyflawni hyd eithaf eu gallu, a mwynhau ac elwa o'u profiad myfyrwyr. Mae'r amcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n cefnogi cyfnod adrodd y ddogfen hon, yn cwmpasu'r cyfnod rhwng Ebrill 2020 a Mawrth 2024. Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn sail i Weledigaeth a Strategaeth y Brifysgol ar hyn o bryd; yn benodol, ei hymrwymiadau i:

* Hygyrchedd – yn yr addysg 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.
* Cefnogi ein partïon cysylltiedig – eu helpu i fagu hyder a chyflawni hyd eithaf eu gallu.
* Cynwysoldeb – creu cymuned sy’n croesawu myfyrwyr, staff ac ymwelwyr o bob cefndir, gan eu rhoi wrth galon ein gwaith, eu trin ag urddas a pharch a darparu cydraddoldeb o ran cyfleoedd bob amser.
* Uchelgais – cydnabod nad oes unrhyw gyfyngiadau ar ddysgu; cefnogi ein partïon cysylltiedig drwy ddull hyblyg.
* Cynaliadwyedd – meithrin cysylltiadau buddiol i’r ddwy ochr gyda phrifysgolion a cholegau addysg bellach sy’n bartneriaid i fodloni anghenion y rhanbarth er mwyn cefnogi ein twf yn y dyfodol; yn benodol mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
* Gwelliant Parhaus – datblygu diwylliant cynhwysol o fewn y Brifysgol, gan rannu'r arferion gorau er mwyn gwella ein prosesau a’n harferion, fel y gellir meithrin cynwysoldeb a datblygu amrywiaeth yng nghymuned ein Prifysgol.

Mae'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol yn cefnogi cyflawniad cenhadaeth a gwerthoedd Prifysgol Wrecsam:

**Cenhadaeth Prifysgol Wrecsam:**

Ysbrydoli a galluogi drwy Addysg Uwch, ymchwil ac ymgysylltiad; cydweithio gyda’n myfyrwyr, ein staff a'n partneriaid.

**Gwerthoedd Prifysgol Wrecsam:**

Hygyrch, Cefnogol, Arloesol ac Uchelgeisiol.

# AMCANION CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

Lluniwyd Amcanion Strategol EDI Prifysgol Wrecsam er mwyn cefnogi Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, ac maent yn cwmpasu’r cyfnod 2020-2024. Diben ein hamcanion EDI yw cryfhau ein sylw dyledus i nodau Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). Y tri amcan 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 a’i hamcanion yn sefydlu ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant dan ddwy brif thema:

**Amcan 1:**

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

* 1. **Taith Myfyrwyr** - dull cynhwysol o ran profiad ein myfyriwr sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant; gan alluogi ein myfyrwyr i ffynnu a gadael y brifysgol gyda'r gallu i greu bywyd a gyrfa lwyddiannus.
  2. **Taith Staff** - dull cynhwysol o ran 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.
  3. **Taith Gymunedol** - amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol sy'n tynnu ar bersbectif amrywiol a chyfoeth diwylliannol ein cymuned leol, gan ei galluogi i elwa a thyfu gyda'r Brifysgol.

**Amcan 2:**

Sicrhau bod anghenion ein myfyrwyr a'n staff wrth wraidd cynllunio a chyflawni Gweledigaeth a Strategaeth Prifysgol Wrecsam a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig.

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

Mae’r strategaeth yn arwain at ddull penodol o hyrwyddo EDI ac yn meithrin cydweithrediad â phartïon cysylltiedig i gyflawni nodau’r Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer Staff a Myfyrwyr.

Yn ôl y gofyn, bydd y Brifysgol yn cyhoeddi ei Chynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig ym mis Ebrill 2024, gan gwmpasu’r cyfnod 2024-2028; drwy lywio gweithredu yn y dyfodol i gefnogi gwelliannau parhaus sy’n ymwneud â thegwch i staff a myfyrwyr.

Mae Grŵp Gweithredu EDI y Brifysgol yn parhau i gydweithio er mwyn cyflawni’r amcanion a bennir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol presennol y Brifysgol. Mae’r cynllun a’i amcanion yn eitem sefydlog ar agendâu mewn cyfarfodydd chwarterol. Caiff y cynllun ei adolygu’n barhaus, gan gymryd arfer gorau a chanllawiau cyfredol i ystyriaeth. Mae'r grŵp yn cynnwys 23 aelod a chaiff ei gadeirio gan y Prif Weithredwr Adnoddau Dynol, gyda chynrychiolaeth myfyrwyr 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 is-grwpiau yn caniatáu i gamau mwy penodol ac ystyrlon gael eu cymryd, ac yn cynnwys:

* Y Grŵp Hygyrchedd a Chynhwysiant
* Y Tîm Datblygu Academaidd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
* Y Rhwydwaith Staff LHDTC+
* Y Grŵp Cydraddoldeb Hil
* Y Grŵp Trafod Cydraddoldeb Hil

**Gweler isod ddiweddariad ar y cynnydd a wnaed o ran cyflawni’r amcanion presennol yn ystod y flwyddyn academaidd 2022-2023:**

**Oed**

* Mae Prifysgol Wrecsam yn cydnabod bod canran sylweddol o staff a myfyrwyr yn cael eu dynodi’n “aeddfed” ac felly’n sicrhau bod y mentrau ymwybyddiaeth a chefnogaeth a rennir yn briodol i oedran a, lle bo angen, wedi’u targedu at bobl hŷn, y rhai sy’n gofalu am bobl hŷn neu fyfyrwyr/staff sy’n ymgysylltu â phobl hŷn, er enghraifft: (1) rhannu gwybodaeth ynglŷn â Rhwydwaith Diogelu GIG Cymru yn atal cam-drin pobl hŷn yng Nghymru (yn benodol, gwella gwasanaethau a chefnogaeth i ddynion hŷn sy’n cael eu cam-drin (2) diogelu oedolion rhag ecsbloetiaeth (3) sgamiau sy’n targedu pobl fregus (4) trosolwg o waith y Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru (5) arweiniad ariannol.

## Anabledd

Llwyddodd y Brifysgol i gynnal ei statws cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2), gan ddangos ei hymrwymiad i recriwtio a chadw ein pobl sy’n byw ag anableddau a chyflyrau iechyd.

Roedd y digwyddiadau i helpu i godi ymwybyddiaeth a chefnogi unigolion gydag anableddau a chyflyrau iechyd meddwl o fewn y gweithle a'r amgylchedd dysgu yn ystod y cyfnod adrodd hwn yn cynnwys:

* Parhaodd y Tîm Gwasanaethau Cynhwysiant i sicrhau mynediad at ddarpariaeth sy’n mynd i’r afael â chyfyngiadau posib i’r myfyrwyr hynny gydag anableddau; yn cynnwys problemau iechyd meddwl a llesiant. Roedd hyn yn cynnwys cymorth dysgu, darparu cymorth sgiliau astudio ychwanegol ac olrhain presenoldeb myfyrwyr yn well.
* I gefnogi ein myfyrwyr ymhellach cynigiodd y Prif Ymarferydd ar gyfer Iechyd Meddwl a’r Uwch Gwnselydd y cyfle i staff ddysgu sut i gefnogi myfyrwyr mewn trallod a sut i’w rhoi mewn cysylltiad â chymorth briodol yn unol â phrosesau’r Brifysgol. Roedd amcanion y sesiynau’n cynnwys (1) codi ymwybyddiaeth am faterion yn ymwneud ag iechyd meddwl myfyrwyr, (2) helpu staff i adnabod pan fo myfyrwyr mewn trafferth neu mewn perygl o niwed posib, (3) rhoi cyngor i helpu staff i ymateb/atgyfeirio yn briodol ac effeithiol, (4) atgoffa staff o’r ffynonellau cymorth sydd ar gael yn y Brifysgol a (5) helpu staff i ystyried pwysigrwydd ffiniau proffesiynol.
* Cafodd y Llwyfan ORCHA, Ap Iechyd Digidol sy’n cynnig llyfrgell o adnoddau a ddatblygwyd gan glinigwyr, ei roi ar waith a’i wneud yn hygyrch i staff a myfyrwyr.
* Mae gan Brifysgol Wrecsam 75 o aelodau staff sy’n drwyddedig i gynnig Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i staff a myfyrwyr.
* Cafodd Llinell Gymorth Glinigol TalkCampus y Brifysgol ei chyflwyno. Mae’r gwasanaeth yn rhoi’r cyfle i fyfyrwyr gael mynediad at gymorth iechyd meddwl 24 awr y diwrnod. Mae’r gwasanaeth byd-eang yn llwyfan anhysbys a diogel lle gall myfyrwyr siarad heb ofni cael eu beirniadu. Mae’r llinell gymorth yn bwydo pryderon yn ôl i’r timau Gwasanaethau Myfyrwyr er mwyn sicrhau y gall myfyrwyr sydd ag anghenion parhaus gael mynediad at gymorth priodol.
* Mae’r Tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth drwy weithio ar y cyd gyda’r Tîm Gwasanaethau Myfyrwyr a Champws wedi cynhyrchu fideo hyfforddiant ymwybyddiaeth ac atal hunanladdiad a gyflwynir i staff er mwyn eu helpu i gynorthwyo a chyfeirio myfyrwyr at gymorth.
* Bu i Brifysgol Wrecsam gydnabod Diwrnod Atal Hunanladdiad y Byd (10 Medi) drwy gynnal digwyddiad i godi ymwybyddiaeth a lleihau’r stigma sy’n gysylltiedig â hunanladdiad. Roedd y digwyddiad yn rhoi sylw i’r cymorth sydd ar gael gan y Samariaid, Mind, Gwasanaethau Myfyrwyr, Tîm Pobl a Diwylliant Prifysgol Wrecsam a Hyrwyddwyr Amser i Newid Prifysgol Wrecsam.
* Cynhaliwyd Wythnos Llesiant gan y Tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth, Gwasanaethau Myfyrwyr ac Undeb y Myfyrwyr yn ystod Wythnos Iechyd Meddwl. Roedd y digwyddiad yn cynnwys gorsafoedd llesiant dros dro, Presgripsiynu Cymdeithasol Gwyrdd, tylino Pen Indiaidd, a Ffair Llesiant gydag elusennau a grwpiau cymorth llesiant lleol yn cynnal amrywiaeth o stondinau.
* Cafodd staff gyfle i fynychu Hyfforddiant Awtistiaeth, a gefnogwyd gan y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol. Roedd y cwrs yn cynnwys dau fodiwl gan ymdrin â Deall Awtistiaeth ac Awtistiaeth a Chyfathrebu.
* Cyhoeddodd Prifysgol Wrecsam flog a ysgrifennwyd gan Tom Cutler, Cynorthwyydd Cymorth Dysgu a nododd ei brofiad o weithio yn y Brifysgol ac yntau’n byw gydag awtistiaeth, gan roi dealltwriaeth o’r rheswm pam ei bod mor allweddol i gefnogi a deall awtistiaeth.
* Cefnogodd y Brifysgol dri myfyriwr o Goleg Cambria drwy gynnig lleoliadau profiad gwaith iddynt o fewn ein timau Arlwyo, Derbynfa ac Xplore!
* Mae’r Grŵp Mynediad a Chynhwysiant yn cyfarfod i drafod mynediad ar y campws ac o fewn ein hamgylcheddau dysgu ac addysgu. Mae’r Grŵp yn rhoi mewnbwn a chyngor mewn perthynas â chynlluniau gosod ystafelloedd/adeiladau a gofynion hygyrchedd. Mae’r grŵp hefyd wedi rhoi adborth ynglŷn â’r cynlluniau adeiladu HEIW, ac wedi sicrhau y rhoddwyd ystyriaeth i hygyrchedd, gan ddylanwadu ar waith adnewyddu a wneir ar hyd y Brifysgol.
* Cafodd Archwiliad Mynediad ei gomisiynu gyda chanlyniadau’n cael eu rhannu gyda phwyllgorau perthnasol.
* Yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Byddardod (mis Mai), cafodd y Brifysgol gwmni’r grŵp Outside-In fel rhan o “The Conversation: Let’s Talk Disability and Ableism” – Gallai siaradwyr gwadd rannu profiadau go iawn a rhoi awgrymiadau ar gyfer cyfathrebu; gan gyfeirio’n benodol at gyfarfodydd ar-lein.
* Cynhaliodd y Brifysgol arddangosfa #RARExham RareAware yn ein horiel. Gallai’r staff a myfyrwyr weld delweddau a ddyluniwyd i ysgogi emosiwn, ac yn bwysicach fyth annog trafodaeth ynghylch afiechydon prin. Gan ddefnyddio modelau gyda phrofiadau go iawn, roedd bob delwedd yn cynnig llwyfan weladwy i lais bob model, a alluogodd hwy i adrodd eu stori heb gael eu cuddio y tu ôl i’w hafiechyd prin.

## Rhywedd

* Ar ôl llofnodi Addewid Menopos yn y Gweithle Wellbeing of Women yn flaenorol, parhaodd y Brifysgol ei hymrwymiad i godi ymwybyddiaeth a chefnogi myfyrwyr a staff a effeithir gan symptomau menopos.
* Mae’r prosesau derbyniadau wedi’u diweddaru er mwyn galluogi myfyrwyr i ddefnyddio'r enw a ffafrir ganddynt ar eu ffurflen gais, sy’n darparu profiad cyfathrebu mwy personoledig.
* Yn dilyn mentrau blaenorol a oedd yn cynnwys postiadau cyfryngau cymdeithasol yn annog ymgysylltiad ac yn hyrwyddo cynnig Prifysgol Wrecsam, rhannwyd yr adnoddau rhwng ysgolion lleol er mwyn ymgysylltu eu disgyblion gyda meysydd pwnc STEM, gan roi’r cyfle iddynt gysylltu â merched sy’n llwyddiannus o fewn eu maes a chynnal cyfweliadau gydag aelodau benywaidd o’r staff academaidd sy’n dysgu o fewn meysydd STEM.
* Cafodd Arweinydd Rhaglen Gwyddor Fforensig ac Anthropoleg a Bioarchaeoleg Fforensig ei chynnwys ar y rhestr fer ar gyfer Gwobr STEM Cymru yn 2023. Cafodd ei chydnabod am yr effaith cadarnhaol mae’n ei chael ar yr agenda STEM yng Nghymru. Cafodd ei chynnwys ar y rhestr fer yng Nghategori Menyw STEM y Flwyddyn, sy’n cydnabod merched ysbrydoledig a’u gwaith fel llysgenhadon o fewn y diwydiant STEM.
* Mae’r Brifysgol wedi cynnal Achrediad Rhuban Gwyn, gyda chynllun gweithredu sefydledig wedi’i gymeradwyo (2022) a chamau gweithredu’n cael eu hysgogi gan Grŵp Gweithredu Rhuban Gwyn. Mae Llysgenhadon a Hyrwyddwyr Rhuban Gwyn wedi’u penodi i lywio’r gweithgarwch angenrheidiol, codi ymwybyddiaeth, cysylltu â grwpiau cymunedol lleol a darparu hyfforddiant i staff a myfyrwyr. Mae’r Brifysgol yn parhau i gydweithio â Heddlu Gogledd Cymru i gefnogi eu Statws Rhuban Gwyn - gyda’u Swyddogion Cyswllt Heddlu Cymunedol yn ymuno â Grŵp Gweithredu Rhuban Gwyn y Brifysgol.
* Cafodd staff a myfyrwyr eu hannog i ymrwymo i’r addewid Rhuban Gwyn ar Ddiwrnod Rhuban Gwyn (25 Tachwedd) gyda rhubanau gwyn yn cael eu dosbarthu.
* Dathlodd y Brifysgol Ddiwrnod Anneuaidd Rhyngwladol ym mis Gorffennaf gyda chyfres o ffeithluniau a darnau i godi ymwybyddiaeth yn cael eu rhannu’n fewnol ac ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol. Yn ychwanegol i hyn, cafodd rhestr ganeuon Spotify, a oedd yn cynnwys darnau o waith dethol gan bobl anneuaidd, ei rhannu. Cafodd staff a myfyrwyr hefyd y cyfle i wisgo bathodyn rhagenw.
* Mae’r prosesau derbyniadau wedi’u diweddaru er mwyn galluogi myfyrwyr i ddefnyddio'r enw a ffafrir ganddynt ar eu ffurflen gais, sy’n darparu profiad cyfathrebu mwy personoledig.
* Hyd yma, mae cyfanswm o 33 aelod o staff benywaidd wedi ymgymryd â’r rhaglen Aurora gyda 50% o’r rheiny yn aelodau o staff academaidd.
* Yn ystod Diwrnod Rhyngwladol y Merched, cafodd rhestr o lyfrau ffuglen a ysgrifennwyd gan ferched ei rhannu ymhlith staff, gyda’r teitlau a enwebwyd ar y rhestr hir ar gyfer y Wobr Ffuglen Merched blynyddol i’w cael yn y llyfrgell.
* Mae adolygiad o ddata staff a recriwtio yn cael ei gynnal ar hyn o bryd gan Dîm Hunan Asesu Siarter Cydraddoldeb Hil. Mae gwaith y grŵp yn cynnwys adolygu gwerth 3 blynedd o ddata (gan ganolbwyntio ar ethnigrwydd yn bennaf), a bydd yn cynnwys dadansoddiad o gydraddoldeb rhywedd er mwyn llywio mentrau i gynyddu cynrychiolaeth.
* Cefnogi twf mewnol a mynd i’r afael â bylchau cyflog, yn benodol o fewn rolau academaidd uwch:
* 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.
* Hyd yma, mae'r Brifysgol wedi rhoi cyfle i 33 aelod o staff benywaidd ymgymryd â'r Rhaglen Datblygu Aurora Advance HE.
* 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, Peirianneg a Mathemateg.
* Mae’r Brifysgol yn parhau i adolygu bylchau cyflog mewn perthynas â rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd bob blwyddyn.
* Gwahoddwyd staff a myfyrwyr i fynychu “Hyfforddiant Peidio Cadw’n Dawel” a gyflwynwyd gan Brook Training, sy’n gysylltiedig â throsedd casineb a chydsynio gyda’r bwriad o roi gwell dealltwriaeth a hyder i fynychwyr fod yn weithredol o ran cefnogi pobl sy’n profi aflonyddu neu gam-drin.
* Bu’r Tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn hyrwyddo “Diogelwch Menywod a Merched ar ein Strydoedd” drwy gyfathrebu mewnol; trafodaeth banel yn cynnwys Cymorth i Ferched a gweithwyr sector eraill, a gafodd ei chynnal gan Tŷ Pawb.

## Trawsnewid Rhywedd

* Rhannodd y Tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth wybodaeth yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Trawsrywedd (13 - 19 Tachwedd), drwy ohebiaeth staff. Yn ystod yr wythnos, bu’r tîm yn rhannu bathodynnau rhagenw ymhlith staff, er mwyn hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o faterion traws a galluogi’r aelodau staff i nodi eu hunain yn unigolion diogel y gellir ymgysylltu â hwy mewn sgyrsiau’n ymwneud â thrawsrywedd. Cafodd rhagenwau eu hannog ar waelod negeseuon e-bost a rhannodd y Rhwydwaith LHDTC+ restr o derminoleg i gynorthwyo staff.
* Gweithiodd y Tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth ar y cyd â’r elusen leol Rhwydwaith Trawsrywedd UNIQUE ar nifer o fentrau’n ymwneud â chodi ymwybyddiaeth, gan gynnwys cyflwyno Hyfforddiant ar Drawsnewid; cyfle i staff, myfyrwyr a’r gymuned leol i fynychu sesiwn sy’n canolbwyntio ar y prosesau sy’n gysylltiedig â thrawsnewid a sut i gefnogi a chyfeirio’r rheiny a all fod yn trawsnewid.

## Hil

* Mae’r Brifysgol yn parhau i weithio tuag at gyflawni Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE (REC). Dan arweiniad yr Arweinydd Prosiect REC penodedig, a chyda chefnogaeth y Tîm Hunanasesu REC.

Caiff data myfyrwyr ei fireinio a’i adrodd i’r Uwch Dîm Rheoli - yn cynnwys bylchau cyrhaeddiad ar gyfer myfyrwyr o gefndiroedd ethnig amrywiol.

* Fel rhan o weithgarwch Siarter Cydraddoldeb Hil y Brifysgol, gofynnwyd i staff a myfyrwyr gwblhau holiadur yn ymwneud â’u profiadau nhw eu hunain o gydraddoldeb hil ym Mhrifysgol Wrecsam. Wedi hynny, cynhaliodd y tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth grwpiau ffocws yn dilyn canlyniadau meintiol yr arolygon Siarter Cydraddoldeb Hil staff a myfyrwyr a gafodd eu cynnal ym mis Mai. Gwahoddwyd staff a myfyrwyr i archwilio prif themâu a ddaeth i’r amlwg o ganlyniadau’r arolwg, gan alluogi trafodaeth bellach a darparu data meintiol ystyrlon i gefnogi rhagor o welliannau.

Croesawodd Prifysgol Wrecsam sawl siaradwr gwadd yn ystod y cyfnod adrodd hwn i gyflwyno prif anerchiadau i staff a myfyrwyr. Roedd Ama Afrifa-Tchie (Arbenigwraig Diwylliant a Chynhwysiant) ymhlith y rhain, a bu’n siarad â staff a myfyrwyr am lesiant ac anghydraddoldeb hil.

* Parhaodd y Tîm Ieuenctid a Chymuned i gynnal sesiynau “Mewn Trafodaeth” gyda myfyrwyr a staff, gan annog sgwrs ynghylch Hil ac Ethnigrwydd.
* Er mwyn cefnogi amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol y Brifysgol, aeth Cynhadledd Staff Flynyddol Engage 2022 ati i gynnig y cyfle i staff gefnogi cyfoeth ddiwylliannol amrywiol ein cymuned, drwy wahodd staff i fynychu sesiynau ar ddiwylliant, hil, hiliaeth a microymosodiadau. Llwyddodd y sesiynau i addysgu a chychwyn trafodaethau pwysig ynghylch sut i gefnogi ar lefel cyfoed i gyfoed - gan roi arweiniad i staff i’w helpu i chwarae eu rhan mewn gweithio tuag at greu profiad academaidd a phroffesiynol mwy cynhwysol ym Mhrifysgol Wrecsam.
* Yn ystod Mis Hanes Pobl Ddu (mis Hydref 2022), rhannodd y Tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth wybodaeth ac adnoddau codi ymwybyddiaeth a luniwyd i arddangos gwaith cydraddoldeb hil y Brifysgol, gan ddathlu pobl ddu blaenllaw (pobl sydd wedi llywio ein diwylliant, ein hunaniaeth, ein dyfodol, a’n hanes) yma yng Nghymru ac yn fyd-eang.
* Cynhaliodd Darlithydd Ieuenctid a Chymuned sesiwn dan y teitl “Rhowch Ystyriaeth i Hiliaeth”, gan wahodd staff y Brifysgol i ymuno mewn trafodaeth ynghylch y cysyniad o hiliaeth a sut mae terminoleg, hiliaeth ar waith a rhagfarn ar sail hil yn effeithio ar bobl ledled Cymru a’r DU. Amcan y sesiwn oedd nodi’r materion ac yna awgrymu ffyrdd o herio hiliaeth a sut y gall staff archwilio a defnyddio eu profiadau a’u braint eu hunain i gefnogi eraill o fewn eu hystafelloedd dosbarth eu hunain, y Brifysgol yn gyffredinol a’r gymuned y tu hwnt.
* Mae’r Grŵp Cydraddoldeb Hil (REG) yn parhau i gwrdd a llywio gwelliant o ran Tegwch Hil.
* Mae’r Grŵp Trafod Cydraddoldeb Hil yn parhau i gwrdd, gan ddarparu cyfle i staff o liw gwrdd a rhannu eu profiadau go iawn er mwyn helpu i lywio gwelliannau.
* Dechreuodd y tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth ddatblygu rhaglen hyfforddiant modiwlaidd a oedd yn canolbwyntio ar gydraddoldeb hil, gyda’r modiwl cyntaf yn cyflwyno ffeithiau hanesyddol lleol i annog y naratif o bwysigrwydd cydraddoldeb hil a’r Siarter Cydraddoldeb Hil ym Mhrifysgol Wrecsam.
* Bu’r Brifysgol yn dathlu blog a ysgrifennwyd gan y Dirprwy Is-ganghellor, yr Uwch Ddarlithydd Ieuenctid a Chymuned a Phennaeth Datblygiad Sefydliadol ac Amrywiaeth Advance HE mewn perthynas â chydraddoldeb hil yn y Brifysgol. Roedd y blog yn myfyrio ar daith Prifysgol Wrecsam wrth gynllunio, gweithredu ac adolygu’r camau gweithredu angenrheidiol i gyflawni cydraddoldeb hil ar draws y Brifysgol.
* Rhannodd y tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth ohebiaeth mewn perthynas â Mis Hanes Sipsiwn, Roma a Theithwyr, gan helpu i godi ymwybyddiaeth o ragfarn, mythau a chryfhau lleisiau Sipsiwn, Roma a Theithwyr yn y gymdeithas ehangach.

## Crefydd a Chred

* Mae’r Brifysgol yn gweithio tuag at sefydlu perthynas rwydweithio gyda Chydlynydd y Gaplaniaeth yng Ngholeg Cambria, Fforwm Ffydd Gogledd Cymru a’r mosg lleol.
* Dathlodd Undeb y Myfyrwyr Diwali, yr ŵyl oleuadau, gyda gohebiaeth ynglŷn â Diwali wedi’i rhannu ymhlith staff, gan ddarparu cipolwg o hanes yr ŵyl Hindwaidd.
* Cafodd gwybodaeth am Pesach ei rhannu drwy ohebiaeth fewnol. Roedd ffeithlun yn cynnig gwybodaeth i gefnogi dealltwriaeth o’r ŵyl Iddewig i'r rheiny oedd yn anghyfarwydd â hi.
* Rhannwyd gwybodaeth am Eid Mubarak ymhlith staff a myfyrwyr, gan godi ymwybyddiaeth am y diwrnod pwysig hwn ar y calendr Mwslimaidd, lle mae arsylwyr yn datblygu’n ysbrydol ac yn dod yn nes at Allah (yr enw Arabaidd am Dduw) a’u hanwyliaid.

## Cyfeiriadedd Rhywiol

* Sicrhaodd Prifysgol Wrecsam statws Cyflogwr Aur, ar restr raddio Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, gan godi o safle rhif 47 y llynedd i 41 eleni - cynnydd o 374 lle ers cynnig gwreiddiol y Brifysgol yn 2018. Mae Prifysgol Wrecsam yn y chweched safle ar gyfer cynhwysiant LHDTC+ yn y sector addysg.
* Er mwyn sicrhau bod staff a myfyrwyr LHDTC+ yn cael eu cynrychioli’n amlwg, roedd diwrnodau ymwybyddiaeth a oedd yn gysylltiedig â’r amrywiol hunaniaethau LHDTC+ y cael eu cydnabod a’u dathlu mewn gwahanol ffyrdd
* Yn ystod Mis Hanes LHDTC+ (Chwefror 2023) bu’r Rhwydwaith Staff LHDTC+ yn trefnu helfa gampws ar thema benodol, gyda phosteri’n arddangos cod QR wedi’i gysylltu â ffeithluniau amrywiol a oedd yn rhannu manylion am ddigwyddiad, lle neu berson cysylltiedig â LHDTC+ a gafodd ddylanwad sylweddol ar y gymuned LHDTC+ ac mewn hanes.
* Cynrychiolwyd y Brifysgol yng ngŵyl Pride Caer ym mis Awst 2023, gan nifer o staff, myfyrwyr ac aelodau o’r Uwch Dîm Rheoli. Gwisgodd yr holl staff a myfyrwyr a fynychodd grysau-t Prifysgol Wrecsam a ddyluniwyd ar gyfer y digwyddiad.
* Bu’r tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn hyrwyddo digwyddiadau Pride Wrecsam, gan helpu i sefydlu Pride o fewn y gymuned cyn eu digwyddiad Pride arfaethedig yn 2024. Mae aelodau o’r Rhwydwaith Staff LHDC+ yn cynrychioli’r Brifysgol mewn cyfarfodydd pwyllgor Pride Wrecsam, gan weithio ar y cyd i gefnogi digwyddiadau sydd ar y gweill.
* I ddathlu Mis Pride, bu‘r Rhwydwaith Staff LHDC+ yn rhannu gwybodaeth am Ymgyrch Stonewall a hanes y faner cynhwysiant LHDC+. Cyflwynodd Darlithydd gwadd ac aelod o Rwydwaith Staff LHDC+ sesiwn ar Hanes ac Iechyd LHDC+, gan ddatgelu mythau a chreu lle diogel i drafod.
* Fel rhan o’r ymgyrch Careiau Enfys, rhoddwyd Careiau Enfys i Wrecsam Rhinos (tîm rygbi cynhwysol) gan y Brifysgol.
* Atgyfnerthodd y Brifysgol ei chyfleoedd cydweithio â Pride Gogledd Cymru drwy gynnal stondin mewn digwyddiad LHDC+ Gogledd Cymru.

## Cyffredinol

* Parhaodd y Fframwaith Dysgu Academaidd i fynd i’r afael â dysgu hyblyg a chynhwysol i gefnogi ein myfyrwyr, yn cynnwys y rhai â gwahaniaethau dysgu. Yn ogystal, hyrwyddodd arfer da o ran asesu ac adborth mewn amgylchedd digidol i hybu amgylcheddau dysgu wedi’u galluogi’n ddigidol i bawb, gan annog cynwysoldeb gwirioneddol.
* Bu Tîm Datblygu Academaidd y Grŵp EDI yn adolygu rhestrau darllen a rhannu catalog o ddeunyddiau darllen amrywiol gyda Darlithwyr. Mae’r Grŵp yn parhau i adolygu’r cwricwlwm a datblygu mecanweithiau i ddeall anghenion Myfyrwyr Ethnig Leiafrifol a grwpiau lleiafrifol, yn unol â’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a’r Cynllun Cydraddoldeb Hil.
* Cyflwynodd Undeb y Myfyrwyr ymgyrch dan y teitl “Help Yourshelf”, menter a sefydlwyd i gefnogi’r gymuned myfyrwyr yn ystod yr argyfwng costau byw gyda hanfodion sylfaenol.
* Bu’r tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn rhannu gwybodaeth yn ymwneud â Diwrnod Cofio’r Holocost, gan fynychu digwyddiad a drefnwyd yn Nhŷ Pawb, Wrecsam (27.01.23).
* Gan gydweithio â’r Tîm Cyngor ac Arweiniad Myfyrwyr ac Undeb y Myfyrwyr, mae’r tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn parhau i drefnu digwyddiadau codi ymwybyddiaeth cydlynol i ddathlu diwrnodau amrywiaeth allweddol.
* Mae’r tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn parhau i gyflwyno sesiynau EDI i garfanau o fyfyrwyr a staff er mwyn datblygu eu dealltwriaeth o EDI ymhellach.
* Yn ystod Wythnos Genedlaethol Diogelu (14 – 18 Tachwedd) rhannodd y Brifysgol wybodaeth mewn perthynas â diogelu oedolion rhag ecsbloetiaeth (a’r effeithiau iechyd meddwl sy’n gysylltiedig ag ecsbloetiaeth) a sgamiau sy’n targedu unigolion bregus.
* Dathlodd y tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth Ddydd Llun y Felan a’r Flwyddyn Newydd Tsieineaidd/y Lleuad fel digwyddiad codi ymwybyddiaeth ar y cyd fel ffordd o hyrwyddo llesiant cadarnhaol. Cafodd staff a myfyrwyr eu cyflwyno â chwcis ffortiwn origami (wedi’u hysbrydoli gan ddiwylliant Tsieineaidd) mewn gwahanol rannau o’r Brifysgol. Y tu mewn i’r cwcis roedd datganiadau llesiant cadarnhaol neu ddihareb Tsieineaidd. Dosbarthwyd dros 150 o gwcis ffortiwn.
* I gefnogi llesiant staff a myfyrwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu efallai neu sydd o bosib yn profi effaith Alzheimer’s neu ddementia, bu’r tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth a’r Rhwydwaith Staff Rhieni/Gofalwyr yn rhannu gwybodaeth am y cyflwr a chyfeirio at y cymorth sydd ar gael.
* Fel rhan o ymrwymiad y Brifysgol i gefnogi llesiant staff a myfyrwyr, hyrwyddodd y tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth Hyfforddiant Adnabod Alcohol, a gyflwynwyd gan Alcohol Change; gweithdy i staff cymorth i’w helpu i adnabod arwyddion o gam-drin alcohol a sut i gefnogi a chyfeirio unigolion at wybodaeth a chymorth pellach. Yn ogystal, bu’r tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn hyrwyddo ‘Alcohol a Chost’ yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Alcohol; ymgyrch codi ymwybyddiaeth a gydlynwyd gan Alcohol Change gyda dolenni i amrywiaeth o adnoddau rhyngweithiol a chyngor i helpu staff a myfyrwyr i asesu eu harferion yfed eu hunain. Bu’r tîm hefyd yn cefnogi’r ymgyrch drwy gynnal stondin Undeb y Myfyrwyr gydag adnoddau i rannu ymwybyddiaeth am fesurau ac unedau diogel.
* Ym mis Chwefror, bu’r tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn hyrwyddo’r Rhwydwaith Cenedlaethol ar gyfer Rhieni a Gofalwyr ar banel drafodaeth Addysg Uwch ynghylch cymhlethdodau bod yn dad.
* Rhoddodd y Brifysgol gyfle i staff gwblhau cwrs Ymwybyddiaeth Ofalgar ar gyfer Straen wedi’i achredu gan Breathworks. Wedi’i gynllunio i wella llesiant a hunanofal, cynhaliwyd y cwrs hwn dros gyfnod o 10 wythnos.
* Bu’r tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth yn rhannu gwybodaeth a oedd yn berthnasol i Fis Ymwybyddiaeth Straen (Ebrill), gan ddarparu adnoddau gyda staff i fynd i’r afael â’r stigma sy’n gwahanu iechyd meddwl oddi wrth iechyd corfforol, ac fel arall. Cyfeiriwyd staff at fecanweithiau i reoli straen ac asesu eu hiechyd meddwl eu hunain.
* Dechreuodd y tîm Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth weithio â Business in the Community (BITC), y Gwasanaeth Arian a Phensiynau (MAPS) ac Age Cymru i sicrhau bod Prifysgol Wrecsam mewn sefyllfa wybodus i atgyfeirio a rhannu gwybodaeth yn ystod yr argyfwng costau byw. Mae’r cwmpas cyfredol yn cynnwys Gweminarau adolygu Canol Gyrfa ac arweiniad ar gefnogi penderfyniadau gwybodus ynghylch gyrfa, iechyd a llesiant, cyllid a chydbwysedd rhwng gwaith a bywyd yn y dyfodol.
* Cafodd dolenni i weminarau cenedlaethol a gynhaliwyd gan pensionawarenessday.com (31 Hydref a 4 Tachwedd) yn ymwneud â phensiynau a threth, credyd pensiwn a chynlluniau pensiwn eu rhannu ymhlith staff.
* Bu’r Rhwydwaith Staff LHDC+ yn rhannu gwybodaeth ynghylch y Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia a Thrawsffobia. Cyfeiriwyd staff hefyd at VS a Zoteria; mecanweithiau cymorth ar-lein pwrpasol yn benodol ar gyfer y rhai sy’n uniaethu fel LHDC+.
* Cafodd y Grŵp Rhwydwaith Rhieni/Gofalwyr ei lansio; gyda’r nod o gefnogi’r staff hynny yn y gweithle sydd â chyfrifoldebau gofalu, gan dynnu sylw at y cymorth sydd ar gael yn fewnol ac yn allanol, a gefnogir gan Carers Cymru.
* Cafodd y Brifysgol ei dyfarnu â’r Nod Ymddiriedaeth Siarter Troseddau Casineb Victim Support (VS), i gydnabod Prifysgol Wrecsam fel man diogel i ddioddefwyr troseddau casineb yn y gymuned.
* Mae amrywiaeth Llywodraethwyr yn parhau i gael ei fonitro gan Bwyllgor Enwebu a Llywodraethu'r Bwrdd.  Mae'r Bwrdd wedi ymrwymo i ddatblygu strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant gyda’r bwriad o ddatblygu mecanweithiau i gefnogi recriwtio a chadw aelodaeth amrywiol a adlewyrchir o fewn y Bwrdd Llywodraethwyr.
* I bwysleisio datganiad caethwasiaeth a masnachu pobl y Brifysgol, defnyddiodd y timau Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth ac Adnoddau Dynol yr Wythnos Ffoaduriaid a Diwrnod Rhyngwladol Cofio’r Fasnach Gaethweision a’i Diddymu fel cyfle i rannu gwybodaeth am ddylanwad y fasnach gaethweision drawsatlantig ar Wrecsam a’r cyffiniau.

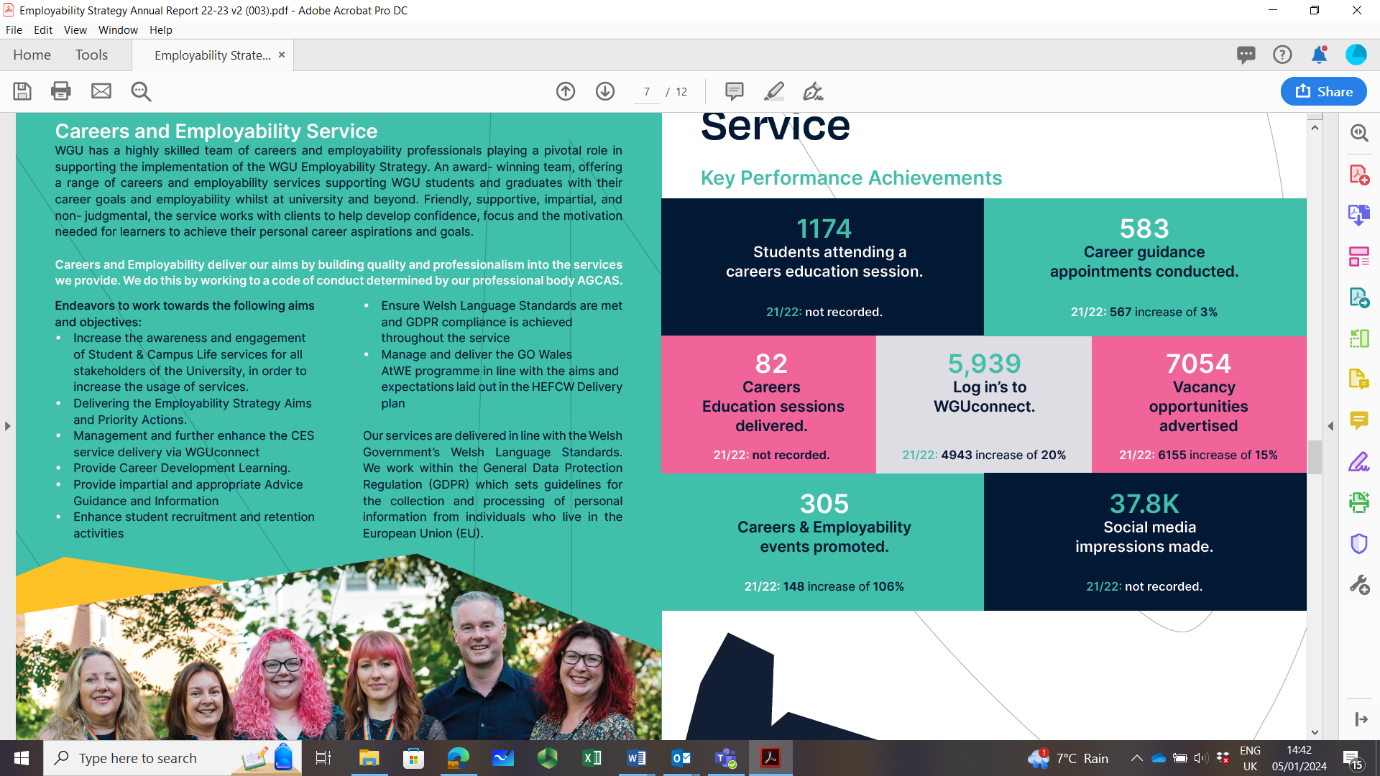
# A group of women sitting at a table Description automatically generatedGWASANAETH GYRFAOEDD A CHYFLOGADWYEDD

Y unol â'n cenhadaeth i ysbrydoli a galluogi drwy AU, ymchwil ac ymgysylltu drwy gydweithio gyda staff ein myfyrwyr a phartneriaid, mae'r Gwasanaeth Gyrfaoedd a Chyflogadwyedd wedi ymateb drwy atgyfnerthu’r gwasanaethau craidd i'r holl fyfyrwyr drwy ymdrechion parhaus a chyson i wella ac ymgorffori cyflogadwyedd i ddysgu ac addysgu a gwasanaethau cymorth gwasanaethau proffesiynol.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn gwnaed y cynnydd canlynol tuag at gyflawni prif flaenoriaethau strategol:

* Mae’r holl raglenni newydd a’r rhai sydd wedi’u hailddilysu wedi’u halinio â’r Fframwaith Graddedigion; gyda gweithgarwch dysgu datblygu gyrfaoedd wedi’i ymgorffori yn y cwricwlwm.
* Wedi sefydlu diwrnodau gwirfoddoli Cyswllt Cymuned gyda 60 sefydliad yn cefnogi digwyddiadau drwy gydol y flwyddyn.
* Wedi cyflwyno pyrth hunan-gymorth digidol ar gyfer myfyrwyr.
* Wedi creu llwybrau dysgu gyda thros 250 o fyfyrwyr yn ymgysylltu, gan gefnogi datblygiad eu sgiliau gwella gyrfa.
* Mae’r Tîm Gyrfaoedd a Chyflogadwyedd llwyddiannus yn parhau i gynnig ystod o wasanaethau, gan weithio i helpu datblygu hyder, ffocws a chymhelliant sydd eu hangen gan ddysgwyr i gyflawni eu dyheadau a nodau gyrfa.
* Ymgysylltu â staff DPP a chynadleddau, gan godi proffil ac ymgorffori cyflogadwyedd ar draws y Brifysgol drwy weithgarwch cynyddol yn cael ei wneud gan yr ochr Cyflogadwyedd o’r Tîm Datblygu Academaidd.

**Prif Gyflawniadau**:



**GRADDddeuol/GRADdual**

Logo of GRADDddeuol/GRADdual as part of the paper Mae oddeutu £115K o arian ymateb i COVID-19 HEFCW yn darparu cymorth ychwanegol i'r myfyrwyr hynny oedd yn graddio yn ystod y pandemig covid (2019-2022). Mae'r Gwasanaeth Gyrfaoedd a Chyflogadwyedd wedi ymateb i'r pandemig drwy gyfuniad o ymyriadau cymorth wedi’u teilwra sy'n cyd-fynd â Phrosiect Cyflawni Drwy Brofiad Gwaith Go Wales.

Mae’r prosiect yn darparu cymorth ar gyfer y rhai sydd wedi graddio’n ddiweddar i gael mynediad at brofiad gwaith. Rhoddwyd cymorth i 1,046 o raddedigion a gafodd eu heffeithio gan COVID 19, gyda 149 o’r rheiny angen cymorth ychwanegol lefel uchel.



**Targedu Cymorth Cyflogadwyedd**

Roedd cymorth cyflogadwyedd teilwredig a gyflwynwyd ym mis Ionawr 2023 yn anelu at fyfyrwyr gydag anghenion cymhleth. Mae Cyfeirwyr Cyflogadwyedd yn gweithio gydag unigolion i asesu gofynion dysgu a datblygu cynlluniau gweithredu er mwyn cyfoethogi a gwella eu cyfleoedd i ennill cyflogaeth gynaliadwy.

**Logo Go Wales**

**PROSIECT CYFLAWNI DRWY BROFIAD GWAITH GO WALES**

Rhaglen wedi'i theilwra sydd a’r nod o gefnogi myfyrwyr dan 25 oed â’r anghenion mwyaf cymhleth i ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd a gwella’u cyfleoedd o barhau mewn cyflogaeth. Dywedodd HEFCW mai’r prosiect hwn oedd y “Gorau yn y Sector”, gyda 136 o fyfyrwyr yn cael eu derbyn ar y rhaglen, gyda chyfanswm y cyfleoedd yn ymwneud â gwaith yn cyrraedd 109.

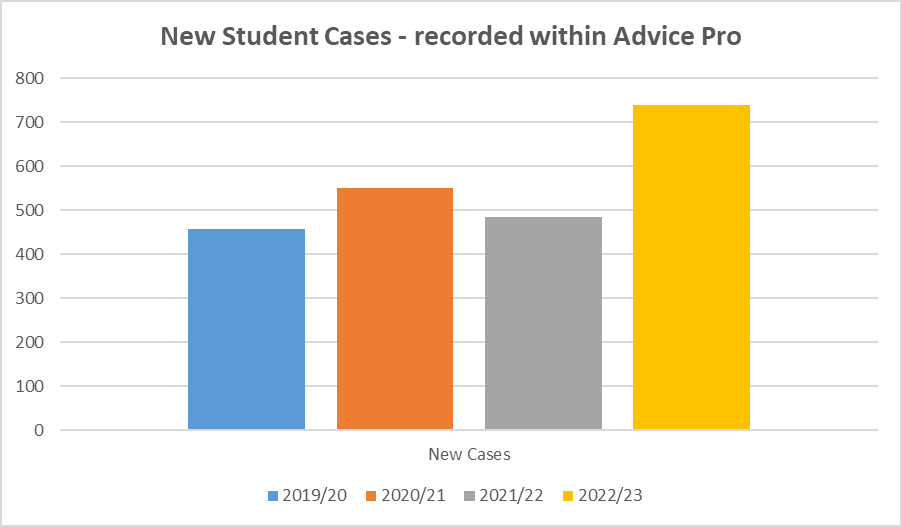
# GWASANAETHAU CYNHWYSIANT

Mae’r tîm Gwasanaethau Cynhwysiant yn hollbwysig o ran mynd i’r afael â’r rhwystrau lu sy’n wynebu cyfran uchel o fyfyrwyr anabl y Brifysgol, yn ogystal ag o ran llunio ac ysgogi gwelliannau a chyfrannu’n gadarnhaol at gyfoethogi a gwella’r profiad myfyriwr.

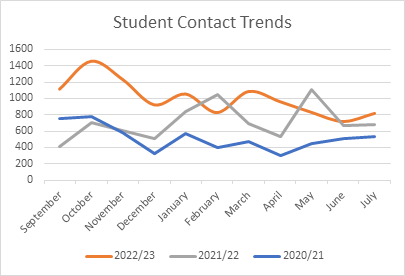
Mae'r Tîm Gwasanaethau Cynhwysiant yn cynorthwyo myfyrwyr drwy:

* Drefnu ymweliadau cyn gwneud cais
* Asesu myfyrwyr ar gyfer Lwfansau Myfyrwyr Anabl (DSA) drwy'r ganolfan asesu achrededig fewnol
* 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 e.e. trefniadau arholiad unigol.
* Paru myfyrwyr â Chynorthwywyr Cymorth Dysgu (Ysgrifenwyr Nodiadau, Cynorthwywyr Cymorth Ymarferol a Chynorthwywyr Astudio)
* Sgrinio ar gyfer anawsterau dysgu penodol a threfnu atgyfeiriadau ar gyfer asesiadau diagnostig ffurfiol
* Cysylltu â staff academaidd ynghylch cymorth myfyrwyr a gweithredu addasiadau
* Cefnogi myfyrwyr i wneud cais am gyllid Lwfans Anabl
* Cynorthwyo myfyrwyr â namau dros dro sy’n effeithio ar eu hastudiaeth
* Gweithio'n strategol i hyrwyddo dysgu prif ffrwd hygyrch a chynhwysol
* Hyrwyddo materion anabledd drwy'r Grŵp Gweithredu EDI; cydweithio i gyflawni'r amcanion sydd wedi eu nodi yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol y Brifysgol.
* Darparu gweithgareddau pontio cyn ymrestru
* Cysylltu â'r Tîm Ystadau a Rheoli Campws; cynghori ar addasiadau gofynnol i lety myfyrwyr a mannau addysgu a dysgu

O ystyried proffil myfyrwyr Prifysgol Wrecsam 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 gyda thimau gwasanaethau proffesiynol eraill er mwyn sicrhau bod holl elfennau’r cymorth sydd ar gael i fyfyrwyr yn ‘gydgysylltiedig’ a di-dor o ran dull.

 Mae'r gwasanaeth yn parhau i weithio'n rhagweithiol i annog darpar ymgeiswyr, gan roi’r cyfle i ddeiliaid a myfyrwyr ymrestredig i ddatgelu a chofrestru cyn gynted â phosibl i’w galluogi i geisio’r cymorth a’r adnoddau sydd eu hangen arnynt. Yn ystod Blwyddyn Academaidd 22/23, bu’r tîm yn bresennol mewn Diwrnodau Agored, diwrnodau Ymgeiswyr, pontio a digwyddiadau'r wythnos groeso, a buont yn cynnal cyflwyniadau cynefino ar draws Cyfadrannau. Mae cydweithio â'r Tîm Derbyniadau, wedi galluogi’r Gwasanaeth i gymryd camau gweithredu cadarnhaol i ymgysylltu â myfyrwyr yn gynharach y flwyddyn unwaith y maent wedi derbyn eu cynnig, ac os yw'r holl wybodaeth briodol wedi'i darparu gan y myfyriwr, i ymgymryd â nifer sylweddol o Asesiadau Anghenion Astudio DSA cyn mynediad i'r Brifysgol.

Mae'r siart ar y dde'n dangos nifer yr achosion myfyrwyr newydd a gofnodwyd ar Advice Pro (CRM Gwasanaethau Cynhwysiant). Mae data ar gael dros gyfnod o 4 blynedd.

Mae'r siart isod yn cynrychioli nifer y rhyngweithiadau â myfyrwyr dros gyfnod o 3 blynedd.

**Asesiadau Diagnostig:**

Mae'r tîm yn cynnig gwasanaeth asesiad diagnostig ar gyfer Anawsterau Dysgu Penodol (SpLD). Yn ystod Blwyddyn Academaidd 22/23, cynhaliwyd 129 o asesiadau diagnostig; cynnydd o 24% o gymharu â’r flwyddyn flaenorol. Mae'r asesiad diagnostig yn ofynnol er mwyn bodloni gofynion y corff ariannu, fel bod myfyrwyr yn gallu elwa o'r arian helaeth sydd ar gael drwy Lwfansau Myfyrwyr Anabl.

**Asesiadau Anghenion Astudio DSA:**

Cynhaliodd y Ganolfan Asesu fewnol 215 o Asesiadau Anghenion Astudio DSA yn ystod Blwyddyn Academaidd 22/23.

**Cymorth i Gynorthwywyr Anfeddygol:**

O fewn y Gwasanaethau Cynhwysiant mae nifer o staff arbenigol sydd ar gael i gynorthwyo myfyrwyr.Mae'r cymorth wedi ei gynllunio i:

* Helpu i ddeall y rhwystrau penodol i ddysgu a wynebir gan fyfyrwyr anabl unigol
* Gweithio gyda’r myfyriwr er mwyn adnabod strategaethau a fydd yn helpu i fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn
  + Cydweithio gyda’r myfyriwr i fonitro effeithiolrwydd y strategaethau hyn

yn barhaus

* + Gweithio i wella ymreolaeth y myfyriwr o fewn eu cyd-destun dysgu

**Cynorthwywyr Cymorth Dysgu**

Rhwng 1 Awst 2022 a 31 Gorffennaf 2023, cyflawnodd y tîm o 12 Cynorthwyydd Cymorth Dysgu 4,963 awr o gymorth. Mae'r swyddi cefnogi'n cynnwys Ysgrifenwyr Nodiadau, Cynorthwywyr Cymorth Ymarferol, Cynorthwywyr Astudio a Gweithwyr Cymorth mewn Arholiadau.

**Tiwtoriaid Sgiliau Astudio Arbenigol**

Yn ystod blwyddyn academaidd 22/23 cyflawnodd y Tiwtoriaid Sgiliau Astudio Arbenigol 1,842 awr o gymorth, 15% yn llai na’r flwyddyn academaidd flaenorol (yr ail flwyddyn o adrodd).

**Mentoriaid Arbenigol (Iechyd Meddwl)**

Yn ystod blwyddyn academaidd 22/23 cyflawnodd y Mentoriaid Arbenigol 720 awr o gymorth, 4% yn llai na’r flwyddyn flaenorol (yr ail flwyddyn o adrodd).

## Ymgysylltiad ac Allgymorth Myfyrwyr

Roedd y digwyddiad pontio cyn-derbyn blynyddol ar gyfer myfyrwyr anabl sy'n ein cyrraedd ni ac sydd â chyflyrau ar y sbectrwm awtistiaeth ac anghenion iechyd meddwl cymhleth yn boblogaidd, ac yn cynnwys ystod o weithgareddau yn galluogi rhyngweithiad cynnar â myfyrwyr ac ystod o wasanaethau ac adrannau yn y brifysgol.

Mae'r digwyddiad hwn yn sicrhau bod y grŵp hwn o fyfyrwyr yn derbyn cymorth sydd wedi’i deilwra ar eu cyfer, ac yn cael gwybodaeth ac arweiniad mewn amgylchedd hamddenol, sy'n caniatáu i fyfyrwyr ofyn cwestiynau mewn amgylchedd diogel ac yn annog rhyngweithiad cymdeithasol mewn grŵp bychan o fyfyrwyr newydd eraill a staff cymorth allweddol. Roedd yr adborth yn cynnwys:

*“Diolch o galon am fy ngwahodd i’r digwyddiad. Mae wedi fy ngwneud i’n llawer llai pryderus ynghylch mynychu’r Wythnos Groeso. Roedd yn wych cael cyfle i grwydro’r campws pan oedd hi’n dawelach a bu’n hynod fanteisiol i gwrdd â staff cymorth ac rwy’n gwybod lle i fynd i gael cymorth os byddaf yn teimlo bod pethau’n fy llethu”.*

# CAPLANIAETH



Mae'r Tîm Caplaniaeth yn parhau i gynnig cymorth i gymuned y Brifysgol. Mae gan y Brifysgol dîm bach o Gaplaniaid gwirfoddol sydd ar gael i gwrdd â myfyrwyr a staff a chynorthwyo'r rhai o bob ffydd a heb ffydd.

Mae’r Gaplaniaeth ynghlwm â threfnu digwyddiadau yn y Brifysgol a’r gymuned leol, ac roedd yr uchafbwyntiau eleni’n cynnwys:

* Trefnu digwyddiad Sul y Cofio llwyddiannus a gynhaliwyd ym mis Tachwedd 2022. Roedd y digwyddiad hwn yn nodi’r digwyddiad cyntaf wyneb yn wyneb i gael ei gynnal ar ôl Covid a fynychwyd gan nifer sylweddol o staff a myfyrwyr.
* Cyflwyno sesiynau a oedd yn canolbwyntio ar alar, marwolaeth a phrofedigaeth i fyfyrwyr gofal iechyd. Bu Caplaniaid yn trafod sut all myfyrwyr gynorthwyo cleifion, eu teuluoedd a'u hunain drwy gyfnodau anodd o brofedigaeth.
* Mae cysylltiadau wedi’u hatgyfnerthu rhwng y Gaplaniaeth a grwpiau ffydd eraill o fewn y gymuned leol, megis Caplaniaeth Coleg Cambria a St Vincent De Paul.

# RÔL CYNGHORYDD URDDAS YN Y GWAITH

Mae Polisi a Gweithdrefn Urddas yn y Gwaith y Brifysgol yn parhau i gefnogi staff er mwyn sicrhau amgylchedd lle gall staff weithio’n rhydd rhag bwlio ac aflonyddu. Mae Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith y Brifysgol yn cefnogi’r polisi a’r weithdrefn, yn gwrando ar bryderon 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 lle bo angen.

Mae’r siart isod yn manylu ar y nifer o gyfarfodydd a gynhaliwyd gan y Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith dros gyfnod o 5 mlynedd, gyda’r rhaniad rhywedd wedi’i nodi.

Gallwn weld gostyngiad yn y nifer o gyfarfodydd sydd wedi eu cynnal ers blwyddyn academaidd 2018/19, gyda chynnydd sylweddol i’w weld yn 2019/2020, a allai fod yn gysylltiedig â’r nifer o ailstrwythuro effeithlonrwydd a ddigwyddodd yn ystod y cyfnod hwn; gyda staff yn chwilio o bosib am wybodaeth a chymorth ychwanegol wedi’i atgyfeirio yn ystod y cyfnod hwn.

# 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. Drwy weithgarwch wedi’i ariannu, mae'r tîm yn ymdrechu i ehangu mynediad myfyrwyr o fewn ein cymunedau lleol ar draws gwahanol leoliadau. Fel yr un sydd ar frig y rhestr am gynhwysiant cymdeithasol o fewn y DU, mae'r Brifysgol yn cydnabod bod gan bawb anghenion cymhleth ac mae’n cynnig gwybodaeth, cymorth ac arweiniad i'r rhai mewn addysg.

Mae'r tîm Ehangu Mynediad wedi nodi ysgolion a cholegau gyda chyfran uchel o fyfyrwyr MALlC (Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru) ledled Gogledd Cymru sy’n cynnig pecyn cymorth i'w galluogi i gael mynediad at AU.

Drwy gydweithio gydag ysgolion a cholegau nad ydynt yn cael eu hystyried yn flaenoriaeth graidd, rydym yn cynnig cyfleoedd o fewn y brifysgol ac opsiynau gyrfaoedd ehangach drwy gyflwyniadau a mynychu ffeiriau gyrfaoedd.

Drwy Ymestyn yn Ehangach (NCOP Cymru - Rhaglen Allgymorth Cydweithredol Cenedlaethol), rydym yn cynnig llu o brofiadau i fyfyrwyr sy'n cael eu hadnabod fel rhai nad ydynt yn cael eu cynrychioli’n ddigonol. Mae Ymestyn yn Ehangach yn newid eu hysgolion blaenoriaethol yn flynyddol yn seiliedig ar ddata MALIC. Mae gweithio gydag Ymestyn yn Ehangach yn galluogi’r Brifysgol i gynnig cymorth gyda chludo dysgwyr, gan sicrhau eu bod yn cael mynediad i ddigwyddiadau sy’n helpu i godi eu dyheadau.

Drwy weithio gyda phartneriaid eraill, megis gweithgorau awdurdod lleol, elusennau a’r Adran Waith a Phensiynau, rydym yn cefnogi grwpiau ieuenctid lleol, myfyrwyr sydd wedi ymddieithrio, myfyrwyr sydd â phrofiad o fod mewn gofal, grwpiau ffoaduriaid a theuluoedd y fyddin i gael mynediad at ddarpariaeth AU. Fel partner dilyniant o fewn partneriaeth Dysgu Oedolion yn y Gymuned, rydym yn cefnogi dysgwyr hŷn gyda chyngor ac arweiniad un i un ynghylch prifysgol.

Mae Strategaeth Recriwtio yn cael ei datblygu ar hyn o bryd, gyda’r nod o leihau unigedd myfyrwyr mewn cymunedau gwledig a'r rhai sydd fwyaf mewn perygl o beidio cyrraedd AU, drwy fynychu digwyddiadau/gweithdai/ysgol, darparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, gyda gwahoddiadau’n cael eu rhannu iddynt fynychu digwyddiadau ar y campws.

Drwy gydol y flwyddyn, bu’r tîm yn cynnal cyfres o ddigwyddiadau craidd a rhai wedi’u hariannu gyda'n partneriaid sefydliadol, megis Ymestyn yn Ehangach, yn cynnwys:

**Craidd**:

* Sawl ymweliad ar y campws, ac oddi arno, gydag Ysgolion Gogledd Ddwyrain Cymru
* Digwyddiadau Wythnos Genedlaethol Pobl Ifanc sy’n Gadael Gofal
* Cyfarfodydd chwarterol gyda Chyngor Wrecsam a Chyngor Sir y Fflint i rwydweithio a rhannu arfer da gyda sefydliadau sy’n cefnogi dysgwyr rhag dod yn NEET
* Cyfarfodydd chwarterol gyda Chymuned Dysgu Oedolion (ACL) Wrecsam i rwydweithio a rhannu arfer da, caffael cyfleoedd i gefnogi dysgwyr hŷn i mewn i Addysg.

**Wedi’u Hariannu**

* Prosiect Gyrfaoedd Iach gyda Choleg Cambria
* Cynllun Mentora ‘Brightside’ ar gyfer dysgwyr blwyddyn 12 a 13
* Diwrnod STEM
* Merched mewn STEM
* Gŵyl y Gelli Gymraeg

# HYFFORDDIANT STAFF

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

Mae’r gwaith o fonitro'r hyfforddiant staff yn cael ei gynnal gyda'r data canlynol yn cael ei gofnodi ar gyfer y blynyddoedd academaidd sy'n rhychwantu 2018/2019 a 2022/2023.

Gweler uchod grynodeb o bresenoldeb staff mewn gweithgarwch hyfforddiant; gyda chyfanswm o 15,530 o staff yn mynychu yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd. Mae cynnydd cyson i’w weld mewn presenoldeb o'r flwyddyn academaidd 2018/2019 hyd yma, sydd wedi ei briodoli i'r cynnydd yn y rhaglen DPP sydd ar gael. Mae staff Gwasanaethau Proffesiynol wedi cynyddu lefelau ymgysylltu gyda 69% o'r rhai sy'n mynychu o fewn y cyfnod hwn yn fenywod; sy'n adlewyrchiad o ddemograffeg ein gweithle.

# DIGWYDDIADAU A GWEITHGAREDDAU EDI

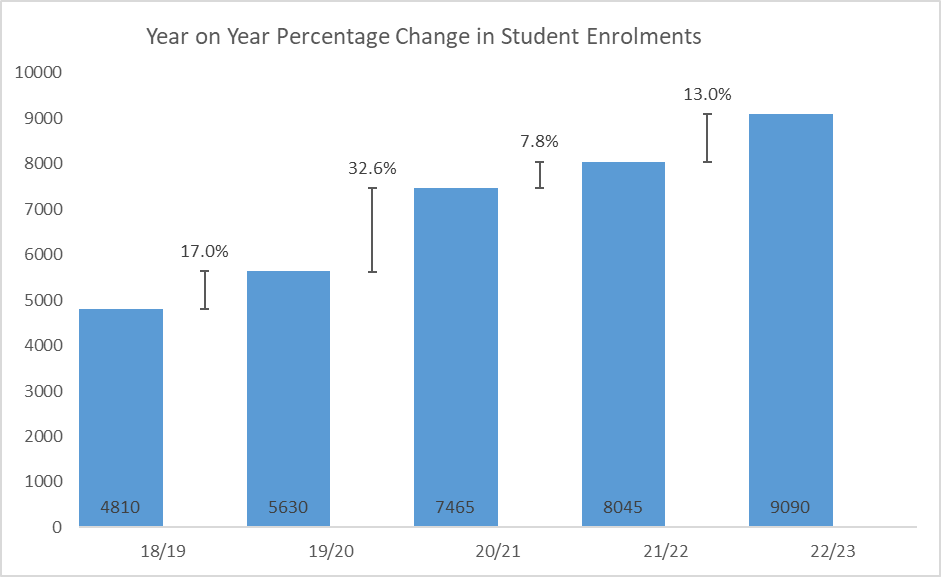
Yn ychwanegol, mae amrywiaeth o ddigwyddiadau wedi’u cynnal o fewn y Brifysgol i hyrwyddo cynhwysiant a chodi ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, gan gynnwys:

* Parhaodd y Brifysgol yn y safle 1af o fewn y DU am Gynhwysiant Cymdeithasol.
* Perfformiodd y Brifysgol yn gryf mewn nifer o gategorïau o fewn y Guardian Good University Guide, yn cynnwys y 1af yn y DU am Fodlonrwydd gydag Adborth a’r 10fed yng Nghymru a Lloegr am Fodlonrwydd gydag Addysgu (11eg yn y DU).
* Rhoddwyd y Brifysgol yn 2il yng Nghymru am Fodlonrwydd Addysgu a Bodlonrwydd Cyffredinol yn y Times and Sunday Times Good University Guide 2023.
* Rhoddodd Darlithydd Ieuenctid a Chymuned gyflwyniad yn y Coleg Arabaidd Academaidd ar gyfer Addysg yn Israel a archwiliodd y berthynas rhwng cyfiawnder cymdeithasol ac amlddiwylliannaeth mewn addysg.
* Ym mis Medi, cynhaliwyd diwrnod traws gydweithredol Cymreig rhwng y Brifysgol a Choleg Cambria. Daeth staff o’r ddau sefydliad ynghyd i drafod darpariaeth Gymraeg ar hyn o bryd a rhannu arfer da.
* Llwyddodd myfyriwr Gwaith Ieuenctid a Chymunedol i gwblhau ei leoliad blwyddyn olaf yn Dynamic Wrexham, lle y bu iddo ragori mewn datblygu ei ymarfer yn gweithio â phobl ifanc rhwng 11-25 oed sy’n byw gydag anghenion dysgu a chorfforol.
* Bu Pennaeth Ymgysylltiad Polisi Cyhoeddus y Brifysgol yn cyflwyno mewn cynhadledd genedlaethol a gynhaliwyd gan Gofal Cymdeithasol Cymru, gan archwilio adrodd straeon ar gyfer llesiant, ymarfer a dysgu.
* Ym mis Tachwedd derbyniodd TrACE (Trawma a Phrofiadau Niweidiol mewn Plentyndod) Wobr Caredigrwydd mewn Addysg; gan anrhydeddu’r gweithgareddau a gynhaliwyd sy’n ymgorffori caredigrwydd a thosturi yn holl weithgarwch y Brifysgol.
* Bu dau fyfyriwr BSc Iechyd Meddwl a Llesiant ar y panel yn trafod anableddau y tu hwnt i’r gadair olwyn.
* Daeth disgyblion o ysgolion Cymraeg lleol ar ymweliad i’r Brifysgol ym mis Ionawr ar gyfer Diwrnod Cyfleoedd Cymraeg, gan fynychu sgyrsiau gan drawstoriad o academyddion. Dywedodd y disgyblion eu bod yn falch o glywed y byddai darpariaeth Gymraeg ar gael ar eu cyfer, fyddai’n cynnwys asesiadau a gofal bugeiliol.
* Gan weithio ar y cyd â Phrifysgol Bangor a nifer o bartneriaid, bu’r Brifysgol yn treialu cynllun dan y teitl Prifysgol y Plant, oedd â’r bwriad o ysbrydoli mwynhad o ddysgu ymhlith plant a phobl ifanc o fewn y gymuned leol. Mae’r cynllun yn darparu mynediad at weithgareddau allgyrsiol fel rhan o ymrwymiad cenhadaeth ddinesig gyffredin sy’n ceisio rhoi terfyn ar annhegwch cymdeithasol o fewn y rhanbarth.
* Cafodd y Brifysgol ei chydnabod yng Ngwobrau Dewis Myfyrwyr Whatuni; wedi’i gosod ar frig y rhestr yng Nghymru am gymorth myfyrwyr, yn ail am ansawdd darlithwyr ac addysgu, yn bedwerydd gan Fyfyrwyr Rhyngwladol ac yn wythfed am ragolygon gyrfa.
* Ym mis Mehefin roedd y Brifysgol yn yr 2il safle yng Nghymru ac ymhlith y 10 gorau am fodlonrwydd myfyrwyr yn y Complete University Guide ar gyfer 2024. Roedd Nyrsio hefyd yn 1af am fodlonrwydd myfyrwyr am yr ail flwyddyn ac yn 1af am ragolygon graddedigion yn y tabl cynghrair pwnc 2024.
* Rhannodd myfyriwr Ymchwil Ôl-raddedig ei daith tuag at gyflawni PhD wrth fyw gydag anawsterau clyw a gwahaniaethau dysgu, gan ysbrydoli ac annog eraill i an elu at y sêr.

# C:\Users\bloomfielda\Pictures\EDI\Student.jpgDATA MYFYRWYR

*Mae’r data a gyflwynir yn seiliedig ar flynyddoedd academaidd llawn. Mae’r holl ddata wedi’i dalgrynnu gan ddefnyddio rheolau talgrynnu ac atal HESA. Mae \*\* yn dynodi bod data wedi’i atal.*

Mae’r tudalennau canlynol yn cyflwyno data myfyrwyr, yn cynnwys dadansoddiadau yn ôl grwpiau demograffig a dyfarniadau a gyflawnwyd. Yn 22/23 defnyddiodd HESA eu casgliad Data Futures 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 diweddaru. 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 academaidd 2022/23 cyfanswm y myfyrwyr oedd 9,090, sy'n gynnydd o bron i 1,000 o fyfyrwyr ers y flwyddyn academaidd 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 89% o fewn y cyfnod hwnnw. Mae’r cynnydd mwyaf sylweddol i’w weld rhwng 19/20 a 20/21, gyda chyfanswm cynnydd o 32.6 pwynt canran, o ganlyniad yn bennaf i 140% o gynnydd yn nifer myfyrwyr Ar-lein Prifysgol Wrecsam.

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

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 tair blynedd diwethaf, lle mae’r newid mwyaf sylweddol i’w weld rhwng blynyddoedd academaidd 19/20 a 20/21, gyda chynnydd o 5 pwynt canran ar gyfer myfyrwyr gwrywaidd i’w weld yn 20/21.

O ran myfyrwyr rhan amser, bu cynnydd o 6 pwynt canran yn nifer y myfyrwyr gwrywaidd oedd yn mynychu, gyda gostyngiad o 6.1 pwynt canran ar gyfer myfyrwyr benywaidd, sy’n awgrymu bod cydraddoldeb rhwng rhyweddau’n datblygu ymhlith y boblogaeth myfyrwyr.

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 llawn amser gwrywaidd a benywaidd, bu cynnydd ar draws y blynyddoedd yn yr ystod oedrannau 21-24 a 25-29, gyda chynnydd pwynt canran ychydig yn fwy ar gyfer myfyrwyr gwrywaidd (gwahaniaeth o 17.3 pwynt canran rhwng 18/19 a 22/23 ar gyfer oedrannau 21-24). Mae’r gostyngiad mwyaf o 18.6 pwynt canran i’w weld yn y myfyrwyr llawn amser gwrywaidd rhwng 18/19 a 22/23 ar gyfer yr ystod oed 18-20, gyda gostyngiad o 14.5 pwynt canran yn yr un ystod oed ar gyfer myfyrwyr llawn amser benywaidd.

**Oed - Rhan Amser**

Gwelwyd newidiadau llai yn y cynnydd a’r lleihad ar gyfer myfyrwyr rhan amser o’r naill rywedd na myfyrwyr llawn amser, a buont yn fwy amrywiol ar draws y cyfnod pum mlynedd. Rhwng 21/22 a 22/23, gwelwyd cynnydd pwyntiau canran bychan ar gyfer myfyrwyr rhan amser, benywaidd yn y grwpiau 18-20 (2.9 pwynt canran), 30-39 (2.9 pwynt canran) a 25-29 (0.9 pwynt canran). Ar gyfer myfyrwyr rhan amser, gwrywaidd, gwelwyd y cynnydd yn y grwpiau 30-39 (11.0 pwynt canran) a 40-49 (11.8 pwynt canran). Gwelwyd gostyngiadau yn y grŵp 21-24 ar gyfer myfyrwyr rhan amser, gwrywaidd (14.3 pwynt canran) a’r grŵp 50-59 ar gyfer myfyrwyr rhan amser, benywaidd (4.5 pwynt canran).

**Anabledd wedi'i Ddatgan**

Yr anableddau a gafodd eu datgan amlaf ar gyfer 22/23 oedd dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D ar 24%, a ddilynwyd yn agos gan gyflyrau iechyd meddwl ar 20%. Sylwch y gall myfyrwyr ddatgan mwy nag un anabledd, a bydd bob un yn cael ei gyfrif at ddibenion y gynrychiolaeth gyfrannol hon.

\*\*At ddiben y siart hwn, mae unrhyw anabledd arall yn cynnwys tri chategori gyda llai na 1% o fyfyrwyr yn datgan yr anabledd hwn (Anhwylder awtistig; Anabledd anweledig e.e. diabetes, epilepsi, asthma a dau nam neu fwy

**Ethnigrwydd**

Bu i fwyafrif y boblogaeth myfyrwyr yn ystod blwyddyn academaidd 22/23 uniaethu fel Gwyn (64.9%), gyda 35.1% o fyfyrwyr yn uniaethu fel ethnigrwydd nad yw’n wyn.

**Cyfeiriadedd Rhywiol**

Bu i fwyafrif (78.9%) y myfyrwyr yn ystod blwyddyn academaidd 22/23 uniaethu fel ‘Heterorywiol’, gyda’r ail gategori mwyaf, 4.4%, yn ‘Ddeurywiol’.

**Ymadawyr**

**Ymadawyr yn ôl Oed**

Yr ystod oed gyda’r canran uchaf o ymadawyr yw 30-39, ar 27.2% ar gyfer 22/23, serch hynny, mae’r ffigwr hwn yn gyson a’r 2 flwyddyn academaidd flaenorol. Y grŵp oed 40-49 sydd â’r cynnydd uchaf dros y pum mlynedd, gyda chynnydd o 7.7 pwynt canran ers 18/19. Gwelwyd y gostyngiad mwyaf mewn pwyntiau canran dros y pum mlynedd, sef 5.5 pwynt canran, o fewn y grŵp oed 18-20.

**Ymadawyr yn ôl Rhywedd**

Ar draws y cyfnod 5 mlynedd, gwelir canran uwch o ymadawyr benywaidd; mae hyn yn cyd-fynd â’r gyfran o fyfyrwyr benywaidd a welir o fewn cyfanswm y boblogaeth myfyrwyr, a gyflwynir yn y tabl canlynol.

**Ymadawyr yn ôl Dull Astudio**

Ar gyfer bob blwyddyn adrodd, ac eithrio 18/19, roedd canran uwch o ymadawyr yn astudio cyrsiau rhan amser. Er gwybodaeth, 18/19 sydd â’r cyfanswm lleiaf o ymadawyr.

**Ymadawyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol**

Er gwybodaeth, mae nifer o’r teitlau categori wedi newid o ran cyfeiriadedd rhywiol, felly ni fu modd darparu dadansoddiad pum mlynedd. Gan gyfeirio at flwyddyn academaidd 22/23, bu i gyfran fwyaf yr ymadawyr uniaethu fel Heterorywiol (77.5%), gyda’r ail, 4.4%, yn Ddeurywiol, fel a gyflwynir yn y siart cylch canlynol.

**Ymadawyr yn ôl Ethnigrwydd**

Roedd mwyafrif yr ymadawyr (66.4%) o ethnigrwydd Gwyn, sy’n cyd-fynd â’r gyfran o fyfyrwyr Gwyn a welir yng nghyfanswm y boblogaeth myfyrwyr ar gyfer blwyddyn academaidd 22/23.

**Dosbarth Gradd**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dosbarth Gradd** | **22/23** | **21/22** | **20/21** | **19/20** | **18/19** |
| Doethuriaeth | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Gradd Gyntaf | 560 | 865 | 670 | 725 | 835 |
| Gradd Sylfaen | 45 | 35 | 35 | 30 | 65 |
| HND/Dip Addysg Uwch | 75 | 95 | 110 | 85 | 80 |
| Ôl-raddedig (a Addysgwyd) | 1395 | 820 | 345 | 175 | 240 |
| Israddedig Arall | 1275 | 995 | 1090 | 970 | 1155 |
| Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion | 15 | 40 | 40 | 50 | 40 |

Yn ystod blwyddyn academaidd 22/23 gwelir cynnydd o 12.7 pwynt canran o’r flwyddyn 21/22 yn y nifer o fyfyrwyr yn cyflawni cymhwyster Ôl-raddedig (a Addysgwyd); lle mae cyflawniad Gradd Gyntaf wedi gostwng 13.7 pwynt canran.

Bu i fwyafrif y myfyrwyr a gyflawnodd ddyfarniadau uniaethu fel Gwyn yn ystod blwyddyn academaidd 22/23, ac eithrio ôl-raddedig (a addysgwyd) gyda 56.7% o fyfyrwyr yn uniaethu gydag ethnigrwydd nad oedd yn wyn.

**Bylchau yng Nghyrhaeddiad Canlyniadau Gradd**

Caiff Adroddiad Cyrhaeddiad a Chyflawni ei rannu’n flynyddol â Bwrdd Llywodraethwyr y Brifysgol, gyda’r adroddiad diweddaraf a rannwyd ar 24 Tachwedd 2023, yn adrodd ar flwyddyn academaidd 21/22. Mae’r adroddiad yn darparu diweddariad mewn perthynas â’r Bwlch Dyfarnu (Cyrhaeddiad) a’r Bwlch Cyflawni, ac mae crynodeb o ganlyniadau’r adroddiad ar gael isod.

**Bwlch Dyfarnu (Cyrhaeddiad)** - strwythurwyd y dadansoddiad yn ôl lefel, yn cynnwys data ar gyfer Graddau Cyntaf, Graddau Israddedig Eraill (er enghraifft, HNC neu Raddau Sylfaen) ac ar lefel Ôl-raddedig, gan archwilio’r canlyniadau gradd ar gyfer y nodweddion myfyrwyr canlynol:

* Oed y myfyrwyr wrth raddio
* Rhywedd
* Ethnigrwydd
* Anabledd

**Crynodeb o Ganlyniadau**

|  |  |
| --- | --- |
| **Oed** | **Gradd Gyntaf**   * Ar draws y DU, roedd cyfran y myfyrwyr iau oedd yn cyflawni canlyniadau gradd da oddeutu 13% yn uwch nag ar gyfer myfyrwyr hŷn. * Yng Nghymru, mae’r bwlch yn llai, gan amrywio rhwng 6% a 9% dros y 6 blynedd diwethaf. * I’r gwrthwyneb, yn 2021/22 cyflawnodd cyfran uwch o fyfyrwyr hŷn ym Mhrifysgol Wrecsam ganlyniad gradd da, gan ragori ar hynny gan fyfyrwyr iau o 10%. * Roedd y mwyafrif o fyfyrwyr hŷn a oedd yn cyflawni canlyniadau da yn astudio BA (Anrh) Gwaith Cymdeithasol: Statws Cymwysedig (8%), Baglor mewn Nyrsio (Anrh) Nyrsio Oedolion (7%), BSc (Anrh) Therapi Galwedigaethol (7%), neu BEng (Anrh) Peirianneg Fodurol (7%).   **Cyd-destun:**  Yn 2021/22, roedd 32% o fyfyrwyr oedd yn graddio â Gradd Gyntaf dan 25 oed ym Mhrifysgol Wrecsam, o gymharu â 80% ar gyfartaledd ledled y DU a 75% yng Nghymru.  **Cymwysterau Israddedig Eraill**  Roedd nifer y myfyrwyr ym Mhrifysgol Wrecsam oedd o dan 25 oed ac a gyflawnodd gymhwyster Israddedig Arall yn 2021/22 yn rhy isel i fodloni trothwy’r adroddiad. Felly, nid oes modd ymgymryd â dadansoddiad ystyrlon o gyrhaeddiad ar gyfer cymwysterau Israddedig Eraill yn seiliedig ar oed yn y flwyddyn academaidd hon.   * Y duedd dros y chwe blynedd diwethaf oedd bod myfyrwyr hŷn wedi cyflawni gwell canlyniadau, fodd bynnag, fe wnaeth hyn wrthdroi yn 20/21.   **Cyd-destun:**  Roedd 26% o fyfyrwyr yn 21/22 a raddiodd gyda “Chymhwyster Israddedig Arall” dan 25 oed.  **Cymhwyster Ôl-raddedig**   * Yn y pedair blynedd sy’n cael eu cynnwys yn y dadansoddiad hwn, mae cyfran uwch o fyfyrwyr ôl-raddedig ifanc nag ôl-raddedigion hŷn, ar gyfartaledd, wedi cyflawni canlyniadau da. Fodd bynnag, yn ystod y ddwy flynedd diwethaf, cyflawnodd myfyrwyr hŷn gwell canlyniadau, er ymddengys bod y bwlch yn culhau.   **Cyd-destun:**  Yn 21/22, 13% yn unig o fyfyrwyr oedd yn graddio â chymhwyster ôl-raddedig oedd o dan 25 oed. |
| **Rhywedd** | **Gradd Gyntaf**   * Ledled y DU, mae myfyrwyr benywaidd yn dueddol o gyflawni canlyniadau gradd uwch na myfyrwyr gwrywaidd ar lefel Gradd Gyntaf. * Ym Mhrifysgol Wrecsam, rhwng 2015/16 a 2017/18, roedd myfyrwyr benywaidd yn dueddol o gyflawni gwell canlyniadau na myfyrwyr gwrywaidd. Ers 2018/19 mae’r duedd wedi gwrthdroi gyda 3% yn llai o fyfyrwyr benywaidd na myfyrwyr gwrywaidd yn cyflawni gradd dosbarth 1af neu 2:1 yn 21/22. * Ym Mhrifysgol Wrecsam, mae rhwng 10% a 15% o raddedigion sy’n cyflawni gradd gyntaf bob blwyddyn yn fyfyrwyr o’r Undeb Ewropeaidd. Myfyrwyr gwrywaidd, sy’n cyflawni canlyniadau da fel arfer, yw’r rhain yn bennaf. Mae eithrio’r myfyrwyr hyn o’r dadansoddiad yn dangos bwlch a fu’n culhau yn ystod y blynyddoedd diweddaraf ac sydd bellach yn dangos myfyrwyr benywaidd yn cyflawni gwell canlyniadau (2%).   **Cyd-destun:**  O’r myfyrwyr a raddiodd gyda Gradd Gyntaf ym Mhrifysgol Wrecsam yn 21/22, roedd 65% yn uniaethu fel benyw, 35% fel gwryw, ac roedd llai na 1% nad oeddent yn uniaethu fel gwryw na benyw.  **Cymwysterau Israddedig Eraill**  Oherwydd y gyfran isel o fyfyrwyr ym Mhrifysgol Wrecsam oedd yn uniaethu fel gwryw ac yn ymgymryd â chymhwyster Israddedig Arall, nid oes modd creu dadansoddiad ystyrlon o fwlch cyrhaeddiad ar gyfer cymwysterau Israddedig Eraill ar sail rhywedd yn 21/22.   * Dros y 6 blynedd diwethaf mae cyfran uwch o fyfyrwyr gwrywaidd na myfyrwyr benywaidd sy’n astudio cymwysterau israddedig eraill (megis Gradd Sylfaen, HNC neu HND) wedi cyflawni rhagoriaeth neu deilyngdod.   **Cyd-destun:**  Yn 2021/22 roedd 74% o fyfyrwyr oedd yn graddio â “Chymhwyster Israddedig Arall” yn fenywod, ac roedd 26% yn wrywod, fodd bynnag, mae’r rhaniad hwn yn amrywio’n sylweddol rhwng meysydd pwnc.  **Cymwysterau Ôl-raddedig**   * Am 5 o’r blynyddoedd a ddadansoddwyd, mae cyfran uwch o fyfyrwyr gwrywaidd na myfyrwyr benywaidd sy’n astudio cymwysterau ôl-raddedig wedi cyflawni rhagoriaeth neu deilyngdod, fodd bynnag, mae hyn wedi gwrthdroi yn 21/22 gyda 5% o fyfyrwyr benywaidd yn fwy tebygol o gyflawni canlyniad da na myfyrwyr gwrywaidd.   **Cyd-destun:**  Yn 2021/22, roedd 57% o fyfyrwyr oedd yn graddio â chymhwyster ôl-raddedig yn fenywod, a 43% yn wrywod. |
| **Anabledd** | **Gradd Gyntaf**   * Mae’r dadansoddiad hwn yn cymharu’r bwlch rhwng myfyrwyr ag anableddau a’r rhai heb anableddau ym Mhrifysgol Wrecsam gyda’r un bwlch cyrhaeddiad yn 10 o Brifysgolion y DU sydd debycaf i Brifysgol Wrecsam wrth edrych ar gyfran y myfyrwyr ag anableddau. * Mae myfyrwyr heb unrhyw anabledd hysbys yn cyflawni gwell canlyniadau’n gyson na myfyrwyr ag anableddau ym Mhrifysgol Wrecsam, a hynny’n sylweddol yn well. Fodd bynnag, gostyngodd hyn 9 pwynt canran yn 21/22. * Mewn Prifysgolion gyda chyfran debyg o fyfyrwyr ag anableddau, mae’r bwlch cyrhaeddiad wedi aros yn eithaf sefydlog dros y cyfnod adrodd ac mae’n sefyll ar 2% ar gyfer 21/22.   **Cyd-destun:**  Yn 2021/22, roedd gan 22% o Fyfyrwyr oedd yn graddio â gradd gyntaf anableddau hysbys.  **Gradd Israddedig Arall**  Ym mlynyddoedd academaidd 19/20-21/22 mae nifer y myfyrwyr ag anableddau a’r rhai heb anableddau wedi amrywio’n sylweddol dros y blynyddoedd adrodd. Serch hynny, yn gyffredinol mae myfyrwyr heb unrhyw anableddau hysbys yn dueddol o gyflawni gwell canlyniadau na myfyrwyr ag anableddau.  **Cyd-destun:**  Yn 2021/22, roedd gan 10% o fyfyrwyr oedd yn graddio â Chymhwyster Israddedig Arall anableddau hysbys.  **Cymhwyster Ôl-raddedig**   * Dros y cyfnod adrodd, roedd myfyrwyr ôl-raddedig heb anabledd datganedig yn dueddol o gyflawni gwell canlyniadau na’r rhai ag anableddau datganedig, fodd bynnag, mae’r bwlch hwn wedi culhau yn y blynyddoedd diwethaf ac mae wedi sefydlogi ar draws 20/21 a 21/22 gyda myfyrwyr ag anableddau datganedig yn 2% mwy tebygol o gyflawni gwell canlyniadau.   **Cyd-destun:**  Yn 2021/22 roedd gan 13% o fyfyrwyr oedd yn graddio â chymhwyster ôl-raddedig anabledd hysbys. |
| **Ethnigrwydd** | **Cymhwyster Ôl-raddedig**   * Dros y cyfnod adrodd, roedd myfyrwyr oedd yn uniaethu fel Gwyn yn fwy tebygol o gyflawni gwell canlyniadau na myfyrwyr o grwpiau ethnig nad oeddent yn wyn. Cynyddodd y bwlch hwn yn sylweddol yn 21/22. * Mae ymrestriadau myfyrwyr rhyngwladol ar gymwysterau Ôl-raddedig a Addysgwyd wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf gyda 21/22 y flwyddyn gyntaf i weld yr effaith hwn o ran cyflawniadau myfyrwyr. * Yn 21/22, roedd 174 o fyfyrwyr a gwblhaodd gymhwyster Ôl-raddedig a Addysgwyd yn uniaethu â grŵp ethnig heb fod yn Wyn. Roedd 161 (93%) o'r rhain yn fyfyrwyr rhyngwladol. Yn 20/21, roedd 21 o fyfyrwyr a gwblhaodd gymhwyster Ôl-raddedig a Addysgwyd yn uniaethu â grŵp ethnig heb fod yn Wyn, gydag 8 (38%) o’r rhain yn fyfyrwyr rhyngwladol.   **Cyd-destun:**  Yn 21/22, roedd 47% o fyfyrwyr oedd yn graddio â chymhwyster ôl-raddedig yn uniaethu â grŵp ethnig nad oedd yn Wyn. O’r rhain, roedd 93% yn fyfyrwyr rhyngwladol. |

**Yn Gryno**

Byddai peidio â chael unrhyw fwlch cyrhaeddiad yn bodoli rhwng gwahanol grwpiau o fyfyrwyr yn ganlyniad delfrydol i unrhyw Brifysgol. Fodd bynnag, am sawl rheswm, nid yw hyn yn debygol o fod yn gyraeddadwy, felly dylai’r ffocws fod ar ennill dealltwriaeth bellach o’r mater a cheisio lleihau’r bylchau mewn cyrhaeddiad lle bo’n bosibl.

Mae’r dadansoddiad a wnaed yn cynnig rhywfaint o wybodaeth a dealltwriaeth er mwyn cynnal strategaeth barhaus i leihau’r bwlch cyrhaeddiad rhwng gwahanol grwpiau o fyfyrwyr.

Dylid cydnabod bod hyn ymhell o fod yn ddadansoddiad diffiniol o’r materion sy’n effeithio ar wahanol grwpiau o fyfyrwyr, bydd rhai o’r rhain y tu hwnt i reolaeth neu ddylanwad y Brifysgol.

Yn ogystal, dylid deall bod dadansoddiad cyfres amser yn ddefnyddiol iawn pan fo’r garfan myfyrwyr yn aros yn sefydlog o ran nodweddion myfyrwyr. Nid dyma’r achos ym Mhrifysgol Wrecsam gyda’r newidiadau i amrywiaeth y rhaglenni ar gael a’r math o fyfyrwyr a ymrestrwyd (Mynediad Lefel 3 yn erbyn Lefel 4 er enghraifft) dros y cyfnod dadansoddi hwn. Gyda charfan eithaf bychan o fyfyrwyr gall mân newidiadau i’r math o fyfyrwyr a ymrestrwyd neu’r math o gwrs a gynigwyd gael dylanwad sylweddol ar ganlyniadau.

O’r pedair nodwedd myfyrwyr a ystyrir gan y dadansoddiad hwn, mae’r bylchau cyrhaeddiad mwyaf i’w gweld wrth gymharu myfyrwyr ar lefel ôl-raddedig yn ôl ethnigrwydd a myfyrwyr gradd gyntaf yn ôl oed. Yn ogystal, mae’r dadansoddiad yn awgrymu y gellid gwneud mwy i gefnogi myfyrwyr iau (ar lefel gradd gyntaf) a myfyrwyr benywaidd (ar lefel israddedig).

# DATA STAFF

Gellir dod o hyd i grynodeb o'r wybodaeth am gyflogaeth sy'n ymwneud â’r blynyddoedd academaidd 2018-2023 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. Cafodd y data canlynol ei gasglu rhwng 1 Awst 2018 a 31 Gorffennaf 2023.

Yn ystod y cyfnod 5 mlynedd hwn, mae cynnydd cyffredinol o 15% i’w weld yn niferoedd y staff, gyda 61% ar gyfartaledd yn uniaethu fel benywaidd o fewn y cyfnod hwnnw. Mae ein demograffig staff cyfredol yn cynnwys 37% yn uniaethu fel gwrywaidd a 63% yn uniaethu fel benywaidd, sydd ychydig yn uwch (+2%) o gymharu â blynyddoedd blaenorol.

Mae canran y staff ag anableddau wedi'u datgan yn sefyll ar 5% ar hyn o bryd. O 2018/19, gwelir cyfartaledd o 7% yn nifer y staff nad ydynt yn uniaethu’n wyn, a oedd yn sefyll ar 7.6% o fewn y cyfnod adrodd hwn. Mae cynrychiolaeth Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol wedi cynyddu 3%, gyda 7% o staff bellach yn uniaethu. Rydym yn falch o weld y cynnydd mewn datganiadau a wnaed gan staff sy'n uniaethu’n LHDTC+, ac mae gwaith penodol yn mynd rhagddo i hyrwyddo amgylchedd gwaith cynhwysol. Mae angen gwaith pellach i gynyddu nifer y staff o grwpiau ethnig nad ydynt yn Wyn a’r rhai ag anableddau, sy'n ffocws allweddol parhaus.

## RHYWEDD – Staff

Mae'r data yn adlewyrchu cyfanswm cynnydd o 15% mewn aelodau o staff parhaol dros gyfnod o 5 mlynedd, a gwelwyd cynnydd o 17% mewn benywod a 11% mewn gwrywod o fewn y cyfnod hwnnw.

Dros y cyfnod hwn, gwelir ar gyfartaledd yn ystod bob blwyddyn academaidd, bod 61% o weithlu'r Brifysgol yn uniaethu’n fenywaidd, sy'n uwch na chyfartaledd cenedlaethol Cymru a’r DU sy'n sefyll ar 55% ar hyn o bryd. Mae merched yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith swyddi academaidd uwch, meysydd pwnc STEM ac mewn swyddi rheoli uwch ar draws sefydliadau Addysg Uwch y DU.

Mae categorïau rôl wedi parhau'n weddol gyson o fewn y cyfnod 4 blynedd o 2018/19 i 21/22, gyda chynnydd o 15% i’w weld mewn staff yn ystod blwyddyn academaidd 2022/23, sy’n cael ei adlewyrchu yn y cynnydd a welir ar draws rolau gwasanaethau proffesiynol ac academaidd, a gyflwynir uchod. Gwelwn gynnydd sylweddol ar draws staff benywaidd yn gweithio o fewn meysydd gwasanaethau academaidd a phroffesiynol yn ystod blwyddyn academaidd 2022/23, gyda chynnydd o 44% i’w weld o fewn rolau academaidd. Gallai hyn fod yn gysylltiedig â’r cynnydd yn y meysydd pwnc sy’n ymwneud ag iechyd a gyflwynwyd yn ystod y flwyddyn hon, sy’n cael eu harwain fel rheol gan y rhai sy’n uniaethu’n fenywaidd.

## Oed yn ôl Rhywedd

Mae proffil oed ein staff wedi aros yn gymharol gyson flwyddyn ar ôl blwyddyn o fewn y cyfnod 5 mlynedd o 18/19 i 22/23. Mae’r cynnydd mwyaf i’w weld yn yr ystod oed 21-30 o ran aelodau staff benywaidd (+32%) a gwrywaidd (+45%). Mae’r ystod oed sydd â’r nifer fwyaf o staff yn fenywaidd a gwrywaidd i’w weld o fewn y rhai rhwng 41 a 50 mlwydd oed.

**Anabledd**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Anabledd** | **2018/19** | | **2019/20** | | **2020/21** | | **2021/22** | | **2022/23** | |
|  | **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** |
| Dim anabledd hysbys | 53.4 | 34.7 | 55 | 35.3 | 52.4 | 35.8 | 53.9 | 36.7 | 55.9 | 33.8 |
| Dau neu fwy | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| Anawsterau Dysgu Penodol | 0.9 | 0.9 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0.7 | \*\* | \*\* | \*\* |
| Salwch hirdymor | 2 | \*\* | 1.8 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 1.5 | \*\* | \*\* |
| Iechyd Meddwl | \*\* | 0.9 | \*\* | 0.9 | \*\* | \*\* | \*\* | 0.7 | \*\* | \*\* |
| Nam corfforol | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| Nam Cymdeithasol | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| Heb ei restru uchod | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth | 2.7 | 1.5 | 1.8 | 1.3 | \*\* | \*\* | 1.4 | 1.5 | \*\* | \*\* |
| Cyfanswm | 61.1 | 38.9 | 61.2 | 38.8 | 60 | 40 | 60 | 40 | 63 | 37 |

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

Mae proffil anabledd ein staff wedi aros yn gyson dros y cyfnod o 5 mlynedd o 2018/19 i 2022/23. Mae gan 5% o'n gweithlu ar hyn o bryd anabledd datganedig, sy’n ostyngiad o 1% dros y flwyddyn academaidd ddiwethaf, Serch hynny, mae’r canran hwn yn parhau’n is na chyfartaledd cenedlaethol Sefydliadau Addysg Uwch y DU o 7% a chyfartaledd cenedlaethol Sefydliadau Addysg Uwch Cymru o 8%. Ymhlith staff proffesiynol ac academaidd (Sefydliadau Addysg Uwch y DU yn Genedlaethol), 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.

**Ethnigrwydd**

Mae'r siart ar y chwith yn cyflwyno proffil ethnigrwydd yn ôl % y staff a gyflogir ym Mhrifysgol Wrecsam dros gyfnod o 5 mlynedd. Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu’n rhaid cymharu cyfanswm niferoedd y rhai sy'n adnabod eu hunain fel gwyn a chyfuno'r holl gefndiroedd ethnig eraill i un rhif, dan y teitl heb fod yn Wyn.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roedd 7.6% o weithlu’r Brifysgol yn uniaethu ag ethnigrwydd nad yw’n Wyn. Mae hyn 4.6% yn is na Chyfartaledd Cenedlaethol y DU o 12.2% ac yn 2% yn uwch na Chyfartaledd Cenedlaethol Cymru o 5.6%. Y grŵp ethnig mwyaf heb fod yn Wyn yn y Brifysgol oedd Asiaidd, a oedd yn gyson â Chyfartaledd Cenedlaethol Cymru a’r DU.

Mae staff sy'n gweithio mewn sefydliadau AU wedi dod yn gynyddol amrywiol o ran ethnigrwydd, gyda chynnydd ledled y DU. Mae hyn i’w weld fwyaf ymhlith staff academaidd, sy'n gyson â gweithlu Prifysgol Wrecsam. Mae anghydraddoldebau'n parhau'n genedlaethol gyda chyfran is o staff ethnig amrywiol y DU a thu allan i’r DU na staff Gwyn ar gytundebau parhaol, mewn swyddi rheoli uwch ac ar fandiau cyflog uwch ac mae hyn yn gyson â’r demograffig staff ym Mhrifysgol Wrecsam. Mae gwaith yn parhau i ddenu gweithlu mwy amrywiol i'r Brifysgol, gydag amcanion penodol wedi'u cynnwys yn y Strategaeth Pobl a'r Cynllun Gweithredu Siarter Cydraddoldeb Hil a weithredwyd yn ddiweddar i ymdrin â hyn.

**Crefydd**

Gellir gweld cynnydd o 11.8% yn y nifer o staff a ddatganodd nad oes ganddynt grefydd o fewn y cyfnod 5 mlynedd o’r flwyddyn academaidd 2018/19. Mae data'n adlewyrchu mai Cristnogaeth sy’n cyfrifo am y gyfran fwyaf o staff â ffydd, gyda gostyngiad bychan o 0.5% i’w weld yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd. Gwelir cynnydd bychan yn y staff hynny sydd â ffydd Fwslimaidd neu Hindŵaidd. Mae data'r DU gyfan yn adlewyrchu y gellir gweld patrymau tebyg ar draws sefydliadau Addysg Uwch y DU.

**Cyfeiriadedd Rhywiol**

Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu’n rhaid cymharu cyfanswm niferoedd y rhai sy'n uniaethu fel Heterorywiol a chyfuno staff Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol (LHD) i un rhif. Gwelir cynnydd o 3% o'r flwyddyn academaidd 2018/19, gyda'r nifer o staff sy'n datgan eu rhywedd yn agored yn isel o gymharu â'r rhai sy'n uniaethu’n heterorywiol. Rydym yn falch o weld bod canran y staff sydd wedi gwrthod darparu eu gwybodaeth wedi gostwng dros y blynyddoedd (-11%), sy'n galonogol ac sy’n adlewyrchu'r gweithgarwch cefnogol sydd wedi ei gynnal i sicrhau bod yr holl staff LHDTC+ yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth o fewn eu hamgylchedd gwaith yma 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 academaidd 2022-23 roedd 21 o aelodau ar y Bwrdd, gydag 11 ohonynt yn fenywaidd (52%) a 10 ohonynt yn wrywaidd (48%). Dechreuodd y Brifysgol gasglu data mewn perthynas â Bwrdd y Llywodraethwyr yn ystod blwyddyn academaidd 2019/2020. Mae'r cydbwysedd rhywedd wedi aros yn eithaf sefydlog dros y pedair blynedd 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 2022 yn dangos bod 47.2% o lywodraethwyr prifysgolion Cymru yn fenywod a 52.8% yn wrywod ac ym mhrifysgolion y DU mae 42.5% o lywodraethwyr yn fenywod a 56.8% yn wrywod.

Yn ystod blwyddyn academaidd 2022-23 roedd gan 100% o lywodraethwyr y Brifysgol genedligrwydd y DU o gymharu â 94.9% ar draws prifysgolion Cymru a 91.9% ar draws prifysgolion y DU; ac roedd 95% o ethnigrwydd gwyn o gymharu â 92% ar draws holl brifysgolion Cymru ac 87.8% ar draws holl brifysgolion y DU. 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) dros 66 mlwydd oed. 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.

Er bod y Bwrdd wastad wedi ceisio cael gwared ar y rhwystrau a all atal pobl o wahanol gefndiroedd, a'r rhai â nodweddion gwarchodedig, rhag ymgeisio i fod yn Llywodraethwyr, mae'r Bwrdd yn cydnabod bod angen gwneud mwy i gynyddu amrywiaeth y Bwrdd ac adlewyrchu poblogaeth myfyrwyr y Brifysgol. Mae'r Bwrdd yn parhau i fod wedi ymrwymo i wella ei amrywiaeth ac yn parhau tuag at fodloni gweithredu ei Gynllun Gweithredu mewn perthynas â hyn.

Leman J (2022) Advance HE: Amrywiaeth Llywodraethwyr AU yng Nghymru <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/diversity-governors-higher-education-2022> (accessed 18/12/23)

# CYFLOG RHYWEDD

Rhaniad rhwng rhywedd ymhlith staff y Brifysgol yw 63% o fenywod a 37% o wrywod.

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng rhywedd ar gyfer y sefydliad cyfan yw 3.3% o blaid gwrywod, a chanolrif y bwlch cyflog rhwng rhywedd yw 2.9% o blaid gwrywod. Mae hyn yn cymharu'n ffafriol â'r cyfnod adrodd blaenorol lle roedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng rhywedd yn 6.38% o blaid gwrywod, a chanolrif y bwlch cyflog rhwng rhywedd yn 1.97% o blaid gwrywod. Yn ôl dadansoddiad gan Times Higher Education, cyfartaledd cymedrig y bwlch cyflog ar draws y sector AU yw 15.9% o blaid gwrywod. Adroddodd y Times Higher hefyd bod y bwlch cyflog canolrifol ar draws y Sector AU yn sefyll ar 14.8%.

**Cyfraddau Cymedrig Fesul Awr yr Holl Staff**

| Gwrywod | Benywod |
| --- | --- |
| £20.49 | £19.81 |

**Cyfraddau Canolrif Fesul Awr yr Holl Staff**

| Gwrywod | Benywod |
| --- | --- |
| £19.41 | £18.84 |

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, 2022. Dengys hyn y gwahaniaeth yn y cyflogau cyfartalog (o ran cyflogau cymedrig a chanolrifol) rhwng merched a dynion ar draws y Brifysgol. Ar gyfartaledd, yn seiliedig ar y cyfrifiad bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau, caiff merched eu talu £0.68 yn llai fesul yr awr na dynion. Yn seiliedig ar y cyfrifiad canolrifol, caiff merched eu talu £0.57 yn llai fesul yr awr na dynion. Mae'r ffigwr cymedrig yn cymharu'n ffafriol â ffigyrau 21/22 o £1.37 gyda’r ffigwr canolrifol yn gostwng ychydig o £0.58.

## Cyfran y gwrywod a benywod ym mhob chwartel cyflog

|  | **22/23** | **22/23** | **21/22** | **21/22** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** |
| **Chwartel Uchaf** | 58.50% | 41.50% | 57.02% | 42.98% |
| **Chwartel Canolig Uchaf** | 60.80% | 39.20% | 61.98% | 38.02% |
| **Chwartel Canolig Isaf** | 66.20% | 33.80% | 60.00% | 40.00% |
| **Chwartel Isaf** | 59.80% | 40.20% | 65.83% | 34.17% |

Mae’r symudiad yn y chwartel uchaf yn dangos cynnydd o 1.48 pwynt canran i fenywod a gostyngiad cyfatebol o 1.48 i wrywod o 21/22. Mae'r chwartel canolig uwch yn dangos cynnydd bychan (1.18%) i ddynion a gostyngiad cyfatebol i ferched o 21/22. Mae'r chwartel uchaf a'r chwartel canolig uchaf yn parhau'n sefydlog bron o gymharu â 21/22. Gwelsom gynnydd o 6.62 pwynt canran yn y nifer o fenywod yn y chwartel canolig isaf o gymharu â 21/22. Gellir cysylltu hyn â nifer uwch o ddarlithwyr benywaidd yn cael eu penodi yn sgil cyflwyno’r contract HIEW. Yn seiliedig ar raniad rhywedd cyffredinol y sefydliad, gwelsom newid sylweddol yn y chwartel isaf gyda chynnydd trawiadol o 6.03% yn nifer y gwrywod yn y chwartel isaf a gallwn weld bod y bwlch yn dechrau lleihau.

Mae adroddiadau'r blynyddoedd cynt yn dangos (fel eleni) bod cyfran uwch o fenywod yn y chwartel uchaf. Mae adroddiadau'r blynyddoedd blaenorol hefyd yn dangos bod cyfran uwch o wrywod mewn swyddi uwch o fewn y grŵp staff academaidd, o Brif Ddarlithwyr i fyny. Mae hon yn ffenomenon y gwyddom amdani ar draws AU lle mae cynrychiolaeth annigonol ymysg uwch academyddion benywaidd yn hytrach na gwahaniaeth yn y cyfraddau cyflog rhwng gwrywod a benywod sy'n gwneud yr un gwaith.

Serch y ffenomenon hysbys hon bod y bwlch gwrywaidd/benywaidd o fewn y grŵp academaidd uwch yn sefyll ar 2.5 ar hyn o bryd o blaid benywod (11.6 gwrywod 14.1 benywod), cynnydd o 2.6 o gymharu â 21/22.

Mae'r paragraff isod yn dangos y gweithgarwch a gynhaliwyd i fynd i'r afael â'r bwlch a oedd yn bodoli cyn hynny. Mae'n werth nodi bod y Datganiad Polisi Cyflog Blynyddol newydd a gyhoeddwyd yn 2017/18 yn dangos bwlch o 12.7% o blaid gwrywod yn y grŵp hwn (21.1 gwrywod 8.4 benywod). Yn benodol, dangosodd yr adroddiad yn 17/18 bod 11.6 o Brif Ddarlithwyr y Brifysgol yn wrywod a dim ond 3.6% yn fenywod. Mae adroddiad eleni yn dangos bod gennym bellach 6.7 o fenywod a 6 o wrywod ar y raddfa Prif Ddarlithydd. Mae’r gymhariaeth hon yn dangos llwyddiant a gwerth y gwaith a wnaed yn glir, fel y nodir isod.

Mae’r Brifysgol yn parhau i ddatblygu rhaglenni datblygu penodol wedi'u hanelu at staff sy'n gweithio tuag at lefel arwain/rheoli; i gynnwys staff academaidd 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 academaidd.  Byddwn yn mynd i'r afael â hyn drwy'r dulliau canlynol:

* Parhau i ddarparu Rhaglen Arweinwyr y Dyfodol yn ystod y cyfnod adrodd hwn; cwrs modiwlaidd sy'n cynnwys pynciau fel Arddulliau/Athroniaethau Arwain, Dylanwadu a Hyfforddi. Defnyddio dull wedi'i dargedu at bresenoldeb, a gofynnir i'r staff benywaidd hynny sydd naill ai wedi hunan adnabod neu wedi cael eu henwebu gan eu rheolwyr llinell i ddilyn y cwrs.
* Hyd yn hyn, mae'r Brifysgol wedi rhoi cyfle i 33 aelod o staff benywaidd ymgymryd â'r Rhaglen Datblygu Aurora Advance Addysg Uwch. 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
* 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.
* Bydd y Brifysgol yn lansio cynllun mentora wedi'i anelu at bob aelod o staff; yn rhoi'r cyfle i adnabod aelodau o staff benywaidd a fyddai'n cael budd o rannu profiad gyda mentor benywaidd.
* 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, Peirianneg a Mathemateg.

**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 (gostyngiad o 2% ers 20/21). Mae hyn oherwydd amlygrwydd aelodau staff o gefndiroedd ethnig amrywiol sy’n gweithio mewn rolau academaidd cyflog uwch, gyda'r rhan fwyaf ar radd Uwch Ddarlithydd neu uwch.

Y bwlch cyflog Anabledd yw 7.48%. Golyga hyn bod staff sydd wedi datgan anabledd, ar gyfartaledd, yn cael eu talu 10.25% yn llai nag aelodau o staff nad ydynt yn anabl (gostyngiad o 2.77% o gymharu â ffigyrau 21/22). Mae traean y staff sydd wedi datgan anabledd ar radd OA5 ac is. Mae un aelod o staff ar raddfa staff uwch wedi datgan anabledd.

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 chydnabyddiaeth 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 chefndir ethnig nad yw’n wyn a bydd eu gwaith yn cynnwys craffu bylchau 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 yng nghymuned ein Prifysgol.  Ar hyn o bryd, mae'r grŵp yn cefnogi'r gwaith sydd ei angen i ymgeisio ar gyfer Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE.

**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 gefndiroedd ethnig nad ydynt yn wyn. 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.

# RECRIWTIO

Mae’r data canlynol yn adlewyrchu’r gweithgarwch recriwtio a wnaethpwyd yn ystod cyfnod o bum mlynedd, rhwng 01/08/18 a 31/07/23. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn derbyniwyd cyfanswm o 6,247 cais ar-lein, gyda'r flwyddyn academaidd 2022/23 yn gweld y nifer uchaf o geisiadau (1,489), yn priodoli'r angen i recriwtio i nifer o rolau arbenigol a defnyddio amrywiaeth o ddulliau i hysbysebu. Gallwn weld gostyngiad o 29% mewn ceisiadau ar-lein rhwng blynyddoedd academaidd 2018/19 a 2022/23.

Mae’r ceisiadau ar-lein yn ôl rhywedd i’w gweld o fewn y siart uchod, gyda chynnydd o 5.3% i’w weld yn y nifer o ymgeiswyr benywaidd a gostyngiad o 4.6% yn y nifer o ymgeiswyr gwrywaidd i’w weld o’r flwyddyn academaidd flaenorol. Gwelir isod crynodeb y ceisiadau yn ôl categori rôl, gyda chynnydd sylweddol flwyddyn ar ôl blwyddyn i’w weld yn nifer yr ymgeiswyr benywaidd ar gyfer rolau gwasanaethau proffesiynol.

Gellir gweld gostyngiad o 7.7% yn nifer y ceisiadau a dderbyniwyd gan y rheiny rhwng 21 a 30 oed o fewn y cyfnod o 5 mlynedd, a gostyngiad o 2.8% yn y ceisiadau a dderbyniwyd gan unigolion rhwng 51 a 60 oed.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ceisiadau yn ôl Crefydd** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **2022/23** |
| **Unrhyw grefydd arall** | 1 | 0.87 | 1.2 | 0.5 | \*\* |
| **Bwdhaidd** | 1 | 0.71 | 1 | 1.1 | 1.7 |
| **Cristnogol** | 38 | 34.34 | 31.4 | 31.2 | 32.2 |
| **Hindŵaidd** | 2 | \*\* | 2 | 3.7 | 3.3 |
| **Iddewig** | 1 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Mwslimaidd** | 5 | 3.64 | 7.3 | 9.7 | 5.7 |
| **Dim crefydd** | 41 | 49.13 | 46.3 | 41 | 45.3 |
| **Sicaidd** |  | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Ysbrydol** | 3 | 2.14 | 1.6 | 2.8 | 1.6 |
| **Byddai'n well gennyf beidio â dweud** | 8 | 8.31 | 8.9 | 9.8 | 9 |

Gwelir gostyngiad o 5.8% yn y nifer o ymgeiswyr a ddywedodd eu bod yn arddel ffydd Gristnogol (sy'n gyson â'r cyfrifiad cyffredinol), a gostyngiad o 4.0% yn y rhai yn arddel ffydd Fwslimaidd a chynnydd o 4.3% yn y rhai heb arddel unrhyw ffydd.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ceisiadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **2022/23** |
| **Deurywiol** | 3 | 2.61 | 4.3 | 5.4 | 5.8 |
| **Hoyw** | 1 | 1.58 | 1.6 | 1.8 | 0.9 |
| **Lesbiad** | 1 | 1.03 | 1.14 | 1 | 1.3 |
| **Heterorywiol** | 86 | 88.13 | 85.4 | 84.6 | 84.1 |
| **Byddai'n well gennyf beidio â dweud/**  **Ddim yn gwybod** | 8 | 6.65 | 7.3 | 7.1 | 7.9 |

Mae cynnydd o 3% mewn ymgeiswyr sy'n uniaethu’n LHD yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd, gyda'r cynnydd mwyaf sylweddol yn y rheiny sy'n uniaethu’n Ddeurywiol (+2.8%).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ceisiadau yn ôl Anabledd** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **2022/23** |
| **Anabledd** | 7 | 5.46 | 6.4 | 6.4 | 9.6 |
| **Dim Anabledd** | 89 | 90.66 | 90.1 | 89.6 | 86.6 |
| **Byddai'n well gennyf beidio â dweud** | 4 | 3.88 | 3.5 | 3.9 | 3.8 |

Mae cynnydd o 2.6% i’w weld yn nifer yr ymgeiswyr sydd ag anabledd datganedig o fewn y 5 mlynedd o gyfnod adrodd, sy’n galonogol yn dilyn y camau gweithredu cadarnhaol a gymerwyd mewn perthynas ag ymrwymiad y Brifysgol i’w statws Hyder o ran Anabledd Lefel 2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ceisiadau yn ôl Ethnigrwydd** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **2022/23** |
| **Ethnigrwydd nad yw’n Wyn** | 16 | 14 | 22 | 25 | 24.7 |
| **Gwyn** | 84 | 86 | 78 | 75 | 75.3 |

Gwelir cynnydd o 8.7% yn y ceisiadau gan unigolion o gefndir ethnig nad yw’n Wyn, sy’n gyson â’r 2 flwyddyn academaidd flaenorol. Mae cynyddu amrywiaeth ein proffil staff yn amcan allweddol yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol a Strategaeth Pobl y Brifysgol, gyda'r Grŵp Cydraddoldeb Hil yn blaenoriaethu hyn fel blaenoriaeth allweddol.

# CYFLOGAETH - YMADAWYR

Cafodd y data canlynol ei gasglu rhwng 1 Awst 2018 a 31 Gorffennaf 2023.

## Ymadawyr yn ôl Rhywedd

Mae'r data yn datgelu bod cyfanswm o 297 aelod o staff wedi gadael eu gwaith yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd, gyda chrynodeb yn ôl rhywedd isod.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ymadawyr yn ôl Rhywedd** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **2022/23** |
| **Benyw** | 61 | 71 | 51 | 63 | 51 |
| **Gwryw** | 39 | 29 | 49 | 37 | 35 |

## YMADAWYR YN ÔL OED

## Gellir dod o hyd i % yr ymadawyr yn ôl demograffeg oed isod, sy'n amlygu'r % cynnydd/gostyngiad o flynyddoedd academaidd 2018/19 i 2022/23.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ymadawyr yn ôl Proffil Oed** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **2022/23** | **% cynnydd /gostyngiad o 18/19 i 22/23** |
| **20 ac iau** | \*\* | 0 | 0 | 0 | \*\* | \*\* |
| **21-30** | 8 | 10.1 | 16.9 | 23.1 | 10.5 | +2.5 |
| **31-40** | 29 | 24.6 | 24.7 | 23.1 | 22.1 | -6.9 |
| **41-50** | 24 | 20.3 | 27 | 16.9 | 30.2 | +6.2 |
| **51-60** | 20 | 27.5 | 12.4 | 24.6 | 19.8 | -0.2 |
| **61-65** | 14 | 10.1 | 9 | 7.7 | 9.3 | -4.7 |
| **66 oed a hŷn** | 2 | 7.2 | 10.1 | 4.6 | 7 | +5 |

## Gwybodaeth Ychwanegol

Ni welir unrhyw newid sylweddol o ran anabledd ac ethnigrwydd (cyflwynwyd isod) y staff sydd wedi gadael eu cyflogaeth gyda’r Sefydliad. Mae cynnydd o 18.2% yn nifer yr ymadawyr â chrefydd nodedig a gostyngiad o 10% yn nifer yr ymadawyr a wrthododd rannu eu cyfeiriadedd rhywiol.

# CWYNION/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 Wrecsam - ysbrydoli a galluogi drwy addysg uwch, ymchwil ac ymgysylltiad; cydweithio gyda’n myfyrwyr, gyda'n staff a'n partneriaid.**



