Logo'r Brifysgol


**ADRODDIAD BLYNYDDOL CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT - 2021-2022**

casgliad o luniau grwpiau o staff, yn dangos cymysgedd o bobl amrywiol mewn gwahanol leoliadau, o ystafelloedd dosbarth i fynychu digwyddiad Pride.


amrywiaeth o logos yn ymwneud ag EDI sy'n arddangos y gwobrau a'r achrediadau mae'r Brifysgol wedi eu derbyn mewn perthynas ag EDI


Cynnwys

[CYFLWYNIAD 3](#_Toc138843585)

[TARGEDAU CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT DAN DDYLETSWYDD CYDRADDOLDEB Y SECTOR CYHOEDDUS 4](#_Toc138843586)

[AMCANION CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT 4](#_Toc138843587)

[Anabledd 6](#_Toc138843588)

[Rhywedd 9](#_Toc138843589)

[Trawsnewid Rhywedd 10](#_Toc138843590)

[Hil 11](#_Toc138843591)

[Crefydd a Chred 12](#_Toc138843592)

[Cyfeiriadedd Rhywiol 12](#_Toc138843593)

[Cyffredinol 13](#_Toc138843594)

[GWASANAETH GYRFAOEDD A CHYFLOGADWYEDD 14](#_Toc138843595)

[GWASANAETHAU CYNHWYSIANT 16](#_Toc138843596)

[Ymgysylltiad ac Allgymorth Myfyrwyr 19](#_Toc138843597)

[CAPLANIAETH 19](#_Toc138843598)

[RÔL YMGYNGHORYDD URDDAS YN Y GWAITH 20](#_Toc138843599)

[EHANGU CYFRANOGIAD 21](#_Toc138843600)

[HYFFORDDIANT I STAFF 22](#_Toc138843601)

[DIGWYDDIADAU A GWEITHGAREDDAU CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT 23](#_Toc138843602)

[DATA AM FYFYRWYR 26](#_Toc138843603)

[*Mae tudalen 26 i 36 yn cyflwyno data a gasglwyd dros gyfnod o 5 mlynedd*. Yn ystod y flwyddyn academaidd 2021/22 cyfanswm y myfyrwyr oedd 8,415, sy'n gynnydd o 18% (mae ystadegau AU y DU yn dangos cynnydd o 4%) ers y flwyddyn academaidd flaenorol. Mae'r siart isod yn dangos niferoedd y myfyrwyr a gasglwyd dros gyfnod o 5 mlynedd, gyda chyfanswm y niferoedd yn cynyddu 32% o fewn y cyfnod hwnnw. Mae cynnydd flwyddyn ar ôl blwyddyn o'r flwyddyn academaidd 2020/21 a'r cynnydd o 2017/18 yn cyfrannu at y ddarpariaeth barhaus o gyrsiau Ar-lein yn PGW a'r cynnydd a welwyd mewn myfyrwyr tramor a meysydd pwnc sy'n ymwneud ag iechyd. Gwelir y cynnydd % mwyaf sylweddol mewn myfyrwyr llawn amser o 19/20 i 20/21 (+15%) ac mewn myfyrwyr rhan amser yn 20/21 i 21/22 lle gwelir cynnydd o 21%. 26](#_Toc138843604)

[Mae'r siart isod yn dangos rhaniad rhwng rhywedd ein holl fyfyrwyr dros gyfnod o 5 mlynedd. 27](#_Toc138843605)

[Datganiadau Anabledd 27](#_Toc138843606)

[Ystod Oed 28](#_Toc138843607)

[Ethnigrwydd 30](#_Toc138843608)

[Cyflawniad Myfyrwyr dros Gyfnod o 5 Mlynedd 33](#_Toc138843609)

[Myfyrwyr - Ymadawyr 34](#_Toc138843610)

[DATA STAFF 36](#_Toc138843611)

[Yn ystod y cyfnod 5 mlynedd hwnnw, gwelir cynnydd cyffredinol o 7% mewn niferoedd staff, gyda 60% yn adnabod eu hunain fel menywod. 37](#_Toc138843612)

[Mae'r % o staff gydag anableddau wedi'u datgan yn sefyll yn bresennol ar 3%. Rhwng 2017/18, gwelir gostyngiad o 4% yn nifer y staff nad ydynt yn adnabod eu hunain fel gwyn, sy'n sefyll yn bresennol ar 6%. Mae cynrychiolaeth LHDTC+ wedi cynyddu 50%, ac mae 4% o staff bellach yn adnabod eu hunain fel LHDTC+. Rydym yn falch o weld y cynnydd mewn datganiadau a wnaed gan staff gydag anableddau, a'r rheiny sy'n adnabod eu hunain fel LHDTC+, ac mae gwaith penodol wedi mynd rhagddo i hyrwyddo amgylchedd gwaith cynhwysol. Mae angen gwaith pellach i gynyddu nifer y staff BAME, sy'n brif ffocws parhaus. 37](#_Toc138843613)

[RHYWEDD – Staff 37](#_Toc138843614)

[Oed yn ôl Rhywedd 38](#_Toc138843615)

[MAMOLAETH/MABWYSIADU 43](#_Toc138843616)

[BWRDD Y LLYWODRAETHWYR 43](#_Toc138843617)

[CYFLOG RHYWEDD 43](#_Toc138843618)

[Cyfran o wrywod a benywod ym mhob chwartel cyflog 44](#_Toc138843619)

[RECRIWTIO 47](#_Toc138843620)

[CYFLOGAETH - YMADAWYR 49](#_Toc138843621)

[YMADAWYR YN ÔL RHYWEDD 49](#_Toc138843622)

[YMADAWYR YN ÔL OED 50](#_Toc138843623)

[Gellir dod o hyd i % o ymadawyr yn ôl demograffeg oed isod, sy'n amlygu'r % cynnydd/gostyngiad o flynyddoedd academaidd 2017/18 i 2021/22. 50](#_Toc138843624)

[Gwybodaeth Ychwanegol 50](#_Toc138843625)

[CWYNION/DISGYBLU 52](#_Toc138843626)

C:\Users\bloomfielda\Pictures\EDI Report 21-22\DSC_4275.jpg

photo of a Welsh Flag in fron of the University clock tower

# CYFLWYNIAD

Dyma’r unfed Adroddiad Blynyddol ar ddeg ar Gydraddoldeb, 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 2021-2022.

Gellir cael rhagor o wybodaeth ynghylch polisïau a gweithdrefnau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol, ynghyd â chanllawiau eraill drwy glicio [yma](https://glyndwr.ac.uk/cy/amdanom-ni/cydraddolden-ac-amrywiaeth/).

# **TARGEDAU CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT** **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 lwyddo, hyd eithaf eu gallu, a mwynhau ac elwa o'u profiad myfyrwyr. Mae'r amcanion EDI, 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; 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 rhanddeiliaid – helpu pawb i fagu hyder ac i lwyddo.
* 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 rhanddeiliaid 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 cynorthwyo PGW i gyflawni ei chenhadaeth a'i gwerthoedd:

**Cenhadaeth Prifysgol Glyndŵr Wrecsam:**

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

**Gwerthoedd Prifysgol Glyndŵr Wrecsam yw bod yn:**

Hygyrch, Cefnogol, Arloesol ac Uchelgeisiol.

# AMCANION CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

Lluniwyd Amcanion Strategol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Prifysgol Glyndŵr Wrecsam er mwyn cefnogi Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, ac maent yn ymdrin â’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 yn PGW, ac yn ymweld â'r lle.

* 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 PGW 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 rhanddeiliaid i gyflawni nodau’r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer Staff a Myfyrwyr.

Mae'r Grŵp Gweithredu EDI 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. Cafodd y cynllun ei adolygu yn ystod y flwyddyn, gan roi ystyriaeth i effeithiau Covid 19, dysgu ac addysgu cyfunol a chydraddoldeb; gyda diweddariadau i amcanion a wnaed yn unol â chanllawiau cyfredol. Mae'r grŵp nawr yn cynnwys 27 aelod a'r cadeirydd yw Prif Weithredwr Adnoddau Dynol, gyda chynrychiolaeth o fyfyrwyr ac o'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 Fforwm Ffydd a Chrefydd

Y Rhwydwaith Staff LHDTC+

Y Grŵp Cydraddoldeb Hil

Y Grŵp Trafod Cydraddoldeb Hil

**Gweler isod ddiweddariad cynnydd a wnaed o ran cyflawni’r amcanion presennol yn ystod y flwyddyn academaidd 2021-2022:**

## Anabledd

Manylion gweithgareddau isod sy'n cefnogi'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol: 1.1.1/1.1.3/1.1.8/1.1.11/1.1.12/1.2.6

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

Roedd y digwyddiadau i helpu codi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a llesiant a'u cefnogi o fewn y gweithle a'r amgylchedd dysgu yn ystod y cyfnod adrodd hwn yn cynnwys:

* Grŵp Gwaith Iechyd Meddwl a Llesiant y Brifysgol yn parhau i fonitro'r cynllun gweithredu strategol, gydag adolygiad o'r strategaeth yn cael ei gynnal yn ystod cyfnod yr adrodd hwn.
* Grŵp Hygyrchedd a Chynhwysiant yn parhau i gwrdd i drafod ystadau, addysgu a dysgu a materion cymunedol, ac mae hyn yn sicrhau cyfathrebu mwy effeithiol ac yn darparu cyfle i'r grŵp i fewnbynnu a rhoi cyngor mewn perthynas â chynlluniau gosod ystafell/adeilad a gofynion hygyrchedd. Mae'r grŵp wedi dylanwadu ar waith ailwampio sydd wedi digwydd ar draws y campysau. Mae'r grŵp hyd yn oed wedi cynghori ar gymorth gydag arholiadau, estyniadau a thechnoleg gynorthwyol.
* Fel rhan o'r gwaith ailwampio sy'n mynd rhagddo o fewn y Brifysgol, erbyn hyn mae gan fyfyrwyr hawl i ystafell Accessible +. Mae'r ystafell yn agos ardal y dderbynfa, ac felly'n hygyrch, a gellir ei mynychu a'i gadael drwy ysgogiad sy'n sensitif i olau; mae'n cynnwys darllenfwrdd y gellir addasu ei uchder ar gyfer cyflwyniadau a nifer o ddesgiau y gellir addasu eu huchder. Gweithiodd y tîm dylunio â'r grŵp 'Outside In' a roddodd syniadau ac awgrymiadau drwy eu profiad bywyd ynghylch anghenion y rheiny sydd ag anableddau.
* Mae ALF (Saesneg am Fframwaith Dysgu Academaidd) bellach wedi ymgorffori, gyda'r Tîm Dysgu Digidol yn cynorthwyo staff gyda eu dull gweithredu'r ALF, eu gwybodaeth a sgiliau er mwyn gwella profiad myfyrwyr.
* Gweithredwyd y Llwyfan ORCHA (mae'r ap yn Ap Iechyd Digidol; yn llyfrgell o adnoddau a ddatblygwyd gan glinigwyr, sy'n hygyrch i staff a myfyrwyr).
* Mae cyfathrebu mewn perthynas â chymorth llesiant yn cael ei hyrwyddo'n barhaus i staff a myfyrwyr.
* Sicrhaodd y Tîm Cynhwysiant fentor arbenigol sydd ar gael i gynorthwyo myfyrwyr gyda'u pryderon iechyd meddwl.
* Mae gan y Brifysgol 4 aelod o staff trwyddedig i ddarparu Hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl mewnol i staff a myfyrwyr. Cyflawnodd 28 aelod pellach o staff y cymhwyster.
* Mae tudalennau cymorth llesiant yn cael eu diweddaru'n rheolaidd, gan ddarparu cyngor, arweiniad a chyfeiriad ac maent yn cael eu cyflwyno'r rheolaidd i'r holl staff.
* Darparodd Staff y Brifysgol dri phrofiad gwaith i fyfyrwyr o Goleg Cambria o fewn Lletygarwch a Xplore! Bu i'r myfyrwyr awtistig dreulio cyfnod o 6 mis ar brofiad gwaith, yn dysgu sgiliau i gynorthwyo eu CV a chyfleoedd am waith yn y dyfodol.
* Yn ystod Diwrnod Amser i Siarad ym mis Chwefror cynhaliwyd rhaglen wythnos gyfan o ddigwyddiadau, yn annog staff i drafod eu hiechyd meddwl.
* Yn ystod Diwrnod Hygyrchedd Byd-eang, darparodd y Tîm Dysgu Digidol sesiwn dan y teitl 'Cywiro eich Cynnwys - Sicrhau bod yr hyn a rennir ag eraill yn Hygyrch'. Roedd y sesiwn yn amlygu problemau hygyrchedd digidol allweddol a sut i'w hosgoi wrth greu adnoddau a gweithgareddau dysgu.
* Fel rhan o Fis Ymwybyddiaeth Straen ym mis Ebrill cynhaliodd y Brifysgol Therapy Dogs Nationwide, gan gynorthwyo llesiant meddwl, corfforol, cymdeithasol ac emosiynol staff a myfyrwyr.
* Cynhaliwyd Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl ym mis Mai, gyda rhaglen o ddigwyddiadau yn cael eu cynnal dan y thema 'Unigrwydd'. Roedd sesiynau ar gael i staff a myfyrwyr ac yn cynnwys:

- 2 x sesiwn Ymgolli yn y Goedwig

- Siaradwr Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl, Peter Larkum o Speakers Collective a ddarparodd sesiwn ar gael sgyrsiau agored i gynorthwyo unigrwydd personol ac iechyd meddwl pobl eraill. Roedd yr holl sesiynau siaradwyr gwadd ar agor i'r gymuned leol a chydweithwyr o Sefydliadau Addysg Uwch eraill i gynorthwyo llesiant cymunedol.

- Roedd Ystafelloedd Ymlacio a myfyrio dan arweiniad ar gael; cafodd pob person a fynychodd anrheg llesiant i barhau ar eu taith llesiant.

- Cyflwynodd y siaradwr gwadd, Finlay Games o Speakers Collective sgwrs ysbrydoledig, yn trafod ei brofiad go iawn fel dyn hoyw trawsryweddol. Roedd ei sesiwn yn canolbwyntio ar y ffordd yr oedd ei iechyd meddwl wedi cael ei effeithio wrth drawsnewid, trafododd ryngblethedd ac aml hunaniaeth o fewn lleoliad Addysg Uwch. Rhannodd Finlay gyngor ar ddulliau ymdopi a sut y gallwn gynorthwyo eraill drwy gyfnodau o newid.

- Rhannodd y Tad Gyrfaol, y Siaradwr Gwadd, Dan Reed, ei bersbectif o Fagu Plant, o safbwynt tad. O dan y teitl 'Gorbryder Euogrwydd a Magu Plant: Pam bod angen i Dadau fod yn rhan o'r Sgwrs' y nod yw codi ymwybyddiaeth o'r problemau sy'n wynebu tadau wrth geisio cael cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd.

* Cynhaliodd aelod o'r Tîm Nyrsio Iechyd Meddwl sesiwn 'Campws Bwytadwy', aeth â'r staff ar daith ddiddorol ac ymgysylltiol o'r Campws, gan ddarparu gwybodaeth am y myrdd o ffynonellau bwyd naturiol sy'n tyfu o fewn safle'r campws.
* Cynhaliwyd Yoga Desg Ar-lein, lle'r oedd staff yn cael eu gwahodd i ymuno â hyfforddwr cymwys o “Joyful Living” oedd yn eu harwain drwy sesiwn yoga 45 munud wrth eu desgiau.
* Yn ystod Diwrnod Balchder Awtistig gweithiodd y Tîm OD&D gydag aelod o staff awtistig i greu fideo oedd yn amlygu gwerth pobl Awtistig yn y gweithle; ac fe rannwyd y fideo gyda'r holl staff.
* Darparwyd pecynnau Hyfforddiant Awtistiaeth ar-lein i staff gyda 200 o drwyddedai'n cael eu dosbarthu. Cawsant eu datblygu gan y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol, ac ymhlith y modiwlau mae 'Deall Awtistiaeth' ac 'Awtistiaeth a Chyfathrebu'.
* Yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Dyslecsia cyflwynodd y Tîm Ymwybyddiaeth Dyslecsia bum digwyddiad rhyngweithiol i staff a myfyrwyr yn ystod amser cinio oedd yn cynnig gwybodaeth i hybu dealltwriaeth a rhoi cyngor ymarferol er mwyn darparu cymorth.
* Yn ystod Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd ym mis Hydref, hyrwyddwyd amrywiaeth o ymgyrchoedd ar-lein, megis 'Te a Sgwrs', rhannwyd manylion i atgyfeirio i'r Elusen Iechyd Meddwl, MIND a Hyrwyddwyr Amser i Newid.
* Digwyddodd Dydd Llun y Felan, sy'n cael ei gydnabod fel y diwrnod mwyaf torcalonnus o'r flwyddyn, ym mis Ionawr, 2021 gydag awgrymiadau ac adnoddau i roi cymorth gydag iselder yn cael eu rhannu gyda staff.
* Yn ystod diwrnod Iechyd Meddwl a Llesiant ym mis Mawrth anogwyd staff i gymryd rhan yn Her BRIT - gan gymryd rhan mewn gweithgareddau a chofnodi nifer y milltiroedd a deithiwyd - cwblhaodd staff a myfyrwyr gyfanswm o 11,972 o filltiroedd.
* Rhannwyd gwasanaeth ap am ddim “Shared Hub of Hope” i gefnogi staff a myfyrwyr; gwasanaeth am ddim i'r rheiny sydd angen cymorth. Mae'r ap yn cynnig amrywiaeth o adnoddau cefnogol a chronfa ddata o grwpiau cefnogi iechyd meddwl lleol.
* Yn ystod Wythnos Gweithredu Dementia (mis Mai) rhannwyd adnoddau gyda staff i gefnogi'r rhai hynny sy'n byw â Dementia, neu'n cynorthwyo rhywun sy'n byw ag o. Roedd hyn yn cynnwys yr hawl i lwyfan hyfforddi ar-lein.
* Yn ystod mis Tachwedd, darparwyd sesiynau goresgyn straen i gyd-fynd â diwrnod Ymwybyddiaeth Straen.
* Darparwyd yr hawl i gwrs 3 awr, 'Gwneud Cynnwys yn Hygyrch', i'r holl staff i gynorthwyo dysgu hygyrch.
* Ar ôl cael cyllid gan CCAUC, ac er mwyn cefnogi Strategaeth Iechyd Meddwl a Llesiant a datblygu rhaglen strwythuredig i gefnogi aelodau o staff allweddol, i'w galluogi nhw i gefnogi ein myfyrwyr yn llawn gan gefnogi eu llesiant eu hunain yn yr un modd. Roedd yr holl hyfforddiant yn unol ag Amcanion Cydraddoldeb Strategol, a arweiniodd at:
* 4 x Swyddog Diogelu Dynodedig, a hyfforddwyd i safon Lefel 4
* 66 x Swyddog Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl
* 49 x Rheolwr Llinell yn cwblhau hyfforddiant Llesiant yn y Gweithle
* Datblygu fideo diogelu, a ddangoswyd i staff yn ystod y gynhadledd ymgysylltu, ac a gafodd ei ymgorffori yn sesiwn gynefino staff ar-lein
* 88 x staff yn cwblhau hyfforddiant Ymwybyddiaeth Awtistiaeth ar-lein
* 44 x Hyrwyddwr Diogelu,a hyfforddwyd i safon Lefel 2
* Ymgyrch Tlodi Mislif yr Undeb Myfyrwyr
* Mae Hyrwyddwyr Amser i Newid wedi parhau i gael eu defnyddio fel adnodd i ddarparu cymorth i staff tra bod gweithio o bell/hybrid yn parhau, gan anfon nodiadau atgoffa cyson atynt gyda'u manylion cyswllt ac yn hyrwyddo eu gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys fideo byr sydd bellach yn rhan o'r sesiwn gynefino ar-lein. Datblygwyd rhaglen o weithgareddau i gynorthwyo staff yn ystod Wythnos Llesiant ac Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl ym mis Chwefror, yn cynnwys sesiynau techneg anadlu.
* Darparodd Undeb y Myfyrwyr raglen o ddigwyddiadau yn ystod Wythnos Llesiant ym mis Chwefror, yn amrywio o sesiynau ymwybyddiaeth ofalgar i therapi cŵn ar y campws.
* Mae'r Tîm Ieuenctid a Chymuned yn parhau i ddarparu cyfres 'Y Sgwrs', sy'n rhoi cyfle i staff a myfyrwyr drafod materion sy'n ymwneud â themâu allweddol. Ym mis Gorffennaf, roedd hyn yn cynnwys sesiwn o'r enw ‘Trafod Gwahaniaethau’, a chafwyd trafodaeth am anableddau a hygyrchedd o fewn cymdeithas a'r Brifysgol.
* Darparodd Undeb y Myfyrwyr 6 chwrs Hyfforddiant Atal Hunanladdiad ar-lein a chafwyd cwmni staff a myfyrwyr

## Rhywedd

Cefnogi Amcanion Cydraddoldeb Strategol: 1.1.13/1.1.14/1.2.1/1.2.12/1.2.15/1.2.16/ 1.2.17/1.3.2/1.3.7

* Mae’r Brifysgol yn cyflogi canran uchel o staff benywaidd sy'n gweithio mewn swyddi uwch. Mae adroddiadau'n datgelu bod cynrychiolaeth dda o staff benywaidd yn staff uwch, serch hynny, mae'n glir mai o fewn y staff academaidd y mae'r anghydbwysedd mwyaf o ran rhywedd, gyda swyddi academaidd uwch yn cael eu dominyddu gan ddynion. Prin yw’r gwahaniaeth o safbwynt graddau gwasanaethau proffesiynol, fodd bynnag mae'n sylweddol ar draws pob swydd academaidd o'r Prif Ddarlithwyr i fyny, sy'n adlewyrchu bwlch tâl rhwng rhywedd y Brifysgol. I fynd i'r afael â hyn, mae'r Brifysgol yn awyddus i gefnogi dilyniant staff benywaidd a phob blwyddyn mae'n ariannu nifer o lefydd ar Raglenni Aurora Advance HE; yn ystod y cyfnod adrodd hwn, darparodd y Brifysgol gyllid ar gyfer 4 aelod o staff.
* Mae'r Brifysgol wedi cyflawni Achrediad Rhuban Gwyn, a gadarnhawyd ym mis Ionawr 2022, gyda chynllun gweithredu sefydledig yn cynorthwyo'r camau angenrheidiol i atal trais rhyweddol bellach ar waith. Mae Llysgenhadon a Hyrwyddwyr Rhuban Gwyn a benodwyd yn codi ymwybyddiaeth, yn cysylltu â grwpiau cymunedol lleol, ac yn darparu hyfforddiant i staff a myfyrwyr.
* Ymunodd aelodau o'r Tîm OD&D â rhaglen hyfforddi arloesol Chwarae Teg 'Gwrth Aflonyddu Rhywiol', gan gynorthwyo dealltwriaeth a datblygu polisi i alluogi'r Brifysgol i ddarparu diwylliant mwy cynhwysol.
* Darparwyd rhaglen o hyfforddiant 'Bystander' i staff a myfyrwyr, gan roi dealltwriaeth o sut i gynorthwyo'n weithredol y rhai all fod yn profi aflonyddu neu drais.
* Yn ystod mis Tachwedd, dathlodd PGW fis Ymwybyddiaeth Iechyd y Dynion, gan hyrwyddo canllawiau ynghylch gwiriadau iechyd dynion a manylion am grwpiau cymorth lleol yn yr ardal, megis 'Strongmen Service' a Chlwb 'Andy’s Man', sy'n rhoi cymorth i'r rhai sy’n adnabod eu hunain fel gwrywod drwy gyfnodau anodd yn eu bywydau.
* Yn ystod mis Rhagfyr, hyrwyddodd y Brifysgol yr 16 diwrnod UCU o weithredu'n erbyn trais yn seiliedig ar rywedd.
* Cynhaliodd PGW gyfarfod partneriaeth gyda chysylltiadau Heddlu Cymunedol i feithrin perthnasoedd a datblygu arferion gwaith cydweithredol mewn perthynas â thrais rhyweddol er budd cymuned Wrecsam.
* Yn ystod y diwrnod 'Menywod mewn Gwyddoniaeth' rhyddhawyd postiadau ar y cyfyngau cymdeithasol i annog pobl i gymryd rhan yn y diwrnod. Rhannwyd adnoddau gydag ysgolion cynradd lleol hefyd i ymgysylltu disgyblion gyda'r maes pwnc; gan hyrwyddo'r rhai sy'n adnabod eu hunain fel benywod sy'n llwyddiannus o fewn y maes. Defnyddiwyd y cyfryngau cymdeithasol hefyd i rannu cyfweliadau gyda dau aelod o staff academaidd sy'n adnabod eu hunain fel menywod sy'n dysgu o fewn meysydd STEM.
* Yn dilyn eu hymrwymiad i 'Addewid Llesiant Menywod Menopôs yn y Gweithle' mae'r Brifysgol wedi lansio Caffi Menopôs i gefnogi'r dogfennau canllaw sydd ar gael i staff a rheolwr llinell. Sefydlwyd y Caffi i ddarparu amser dynodedig a man i ymlacio er mwyn trafod y menopôs a chodi ymwybyddiaeth, gan ddarparu cyfle i gael trafodaeth a rhannu. Mae'r brifysgol wedi croesawu nifer o siaradwyr gwadd i rannu eu profiadau go iawn a chodi ymwybyddiaeth. Yn ystod y cyfnod hwn penodwyd 5 Hyrwyddwr Menopôs, sydd ar gael i godi ymwybyddiaeth, lleihau stigma a chynnig cymorth.
* 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 rwystr all atal pobl rhag mynegi diddordeb mewn ymuno â'r Bwrdd a chroesewir ceisiadau gan bobl o bob cefndir. Cydbwysedd rhywedd aelodau'r Bwrdd ar ddiwedd blwyddyn academaidd 2021-2022 oedd 55% o fenywod a 45% o wrywod, gyda gwybodaeth ychwanegol ar gael ar dudalennau 42 a 43.
  + Cynhaliwyd Diwrnod Rhyngwladol y Menywod ym mis Chwefror pan arddangoswyd galeri 'Balch', gyda staff/myfyrwyr sy'n adnabod eu hunain fel menywod yn rhannu'r cyflawniadau maent yn fwyaf balch ohonynt. Cynhaliodd y Brifysgol ffair 'Dros-Dro' hefyd, gan wahodd grwpiau cymunedol lleol i arddangos sut y gallent gynorthwyo'r rhai sy'n adnabod eu hunain fel menywod, yn cynnwys Heddlu Gogledd Cymru, Rhuban Gwyn, RASASC a Cherrig Camu.
* Cynhaliodd y Brifysgol sesiwn galw heibio a ddarparwyd gan Gerrig Camu, wedi ei anelu at oedolion sydd wedi profi cam-drin rhywiol yn blentyn, gyda lle cyfrinachol o'r neilltu i staff a myfyrwyr dderbyn cymorth.

## Trawsnewid Rhywedd

Cefnogi Amcanion Cydraddoldeb Strategol: 1.1.4/1.2.2/1.2.7/1.3.3

* Adolygwyd y Polisi Trawsnewid yn y Gwaith i sicrhau ei fod yn parhau'n unol â deddfwriaeth bresennol ac arfer dda.
* Yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Draws rhannwyd podlediad ac adnoddau i staff ar sut i fod yn Gyfaill Traws.
* Cynhaliwyd diwrnod Anneuaidd Rhyngwladol ym mis Gorffennaf gyda staff yn derbyn ffeithiau hanesyddol, rhestrau caneuon, rhestrau darllen awgrymedig a therminoleg i gynorthwyo dealltwriaeth.

## Hil

Cefnogi Amcanion Cydraddoldeb Strategol: 1.1.1/1.1.2/1.1.7/1.1.8/1.1.9/1.2.4/1.2.12/1.3.2/1.3.3/1.3.7

* Mae’r Brifysgol yn ymdrechu i wella cynrychiolaeth staff BAME, gyda dim ond 9% o’i gweithlu’n aelodau o’r grŵp gwarchodedig hwn. Mae’r gwaith o fonitro data’n parhau i nodi lle mae anghydbwysedd ethnig i’w gael; mae hysbysebion ar gyfer swyddi gwag yn parhau i fod yn gynhwysol mewn ymdrech i ddenu ymgeiswyr amrywiol.
* Mae data ynghylch myfyrwyr bellach wedi'i goethi, ac mae'n cael ei adrodd i'r uwch dîm rheoli a phwyllgorau academaidd fel fo'n briodol, yn cynnwys gwybodaeth am fylchau cyrhaeddiad myfyrwyr.
* Ymrwymodd y Brifysgol i weithio tuag at Siarter Cydraddoldeb Hil Advance HE a datblygwyd Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil i gynorthwyo'r gweithredu sy'n ofynnol. Sefydlwyd Tîm Hunanasesu i lywio gweithgaredd, wedi ei gadeirio gan y Dirprwy Is-ganghellor, ac mae'r tîm yn cynnwys trawsgynrychiolaeth o staff a myfyrwyr.
* Yn ystod Mis Hanes Pobl Dduon ym mis Hydref cyflwynwyd tudalen gwefan yn arbennig i Hanes Pobl Dduon oedd yn cynnwys awgrymiadau ar gynghreiriaeth a dolenni i bodlediadau/deunyddiau darllen a rhaglenni teledu. Yn ogystal, rhannodd aelodau o staff flogiau yn manylu ar eu profiad o hiliaeth a chynghreiriaeth.
* Mae'r Grŵp Cydraddoldeb Hil yn parhau i gwrdd gyda'u hagenda'n canolbwyntio ar weithredu'r Siarter Cydraddoldeb Hil, gan weithio'n glos â'r Tîm Hunanasesu REC.
* Sefydlodd y Brifysgol Grŵp Trafod Cydraddoldeb Hil, gyda staff BAME yn cyfarfod gyda'r Dirprwy Is-ganghellor i drafod eu profiadau a heriau go iawn, er mwyn cynorthwyo i lywio gwelliannau.
* Recriwtiodd y Brifysgol ar gyfer y swydd newydd, Arweinydd Prosiect Siarter Cydraddoldeb Hil, yn defnyddio arian CCAUC, gan ymdrechu i arwain y Brifysgol i fod yn sefydliad gwrth hiliaeth.
* Darparwyd sesiynau blasu Cydraddoldeb Hil i fyfyrwyr, mewn cydweithrediad â dau aelod o'r Grŵp Cydraddoldeb Hil.

## Crefydd a Chred

Cefnogi Amcanion Cydraddoldeb Strategol: 1.1.1/1.1.8/1.1.9/1.2.4/1.2.5/1.2.13/1.3.2/1.3.3

* Mae Tîm Caplaniaeth PGW yn parhau i ddarparu cymorth un i un rhithiol ar gyfer myfyrwyr a staff o bob ffydd.
* Ymunodd Governors for Schools â'r Fforwm Crefydd a Chred ar 15 Chwefror, i amlygu'r cyfleoedd a'r manteision sydd o ddod yn lywodraethwr ysgol, mewn ymgais i gynyddu'r amrywiaeth o fewn cyrff llywodraethu lleol.
* Cynhaliwyd y digwyddiad 'Dod o hyd i Gytundeb' ym mis Mawrth; gwaith ar y cyd rhwng Caplaniaeth PGW a Thîm Cyflyniad Cymunedol CBSW a ddarparodd ddigwyddiad cymunedol rhyng-ffydd mewn cydweithrediad â Chanolfan Diwylliant Islamaidd Wrecsam.
* Bu i'r Caplaniaid ddatblygu a darparu sesiynau profedigaeth wedi eu hanelu at y myfyrwyr sy'n debygol o ddod i gyswllt â phrofedigaeth, gan dargedu myfyrwyr iechyd.
* Cynhaliodd y Tîm Caplaniaeth yr ail gyfarfod cydweithio 'Dod o hyd i Gytundeb' yn Eglwys Fethodistaidd Wrecsam. Galluogodd y digwyddiad, a gynhaliwyd ym mis Gorffennaf, drafodaeth ystyrlon ynghylch gwerthoedd a rennir rhwng pobl o bob ffydd a heb ddim ffydd, yn canolbwyntio ar ein hamgylchedd a sut y gall pob ffydd gydweithio i amddiffyn y blaned.

## Cyfeiriadedd Rhywiol

Cefnogi'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol: 1.1.1/1.1.2/1.1.7/1.1.8/1.2.2/1.2.4/1.2.5/1.3.2/1.3.3/1.3.7

* Parhaodd y Brifysgol i weithio gyda Stonewll ac roedd wrth ei bodd yn cael ei gosod yn safle 47 eu rhestr 100 Cyflogwr Uchaf, gan godi 133 safle ers y tro diwethaf. Mae'r Brifysgol hefyd wedi cyflawni statws Cyflogwr Aur; gan wirioneddol gydnabod y gwaith sydd wedi ei gynnal yn cynorthwyo staff, myfyrwyr a chymuned LHDTC+ leol.
* Adolygodd y Tîm OD&D holl bolisïau addas i deuluoedd i sicrhau eu bod yn gynhwysol o ran arferion ac iaith. Mae hyn yn arfer safonol mewn perthynas â pholisïau a phrosesau sydd newydd eu rhoi ar waith a'u hadolygu.
* Yn ystod Mis Hanes LHDTC+ (Chwefror) trefnwyd y gweithgaredd canlynol gan y rhwydwaith i gydnabod a dathlu'r mis:

- Annog staff i ddefnyddio cefndir Tîm Mis Hanes LHDTC+

- Rhannu deunydd hyrwyddo i annog ymgymryd â'r rhwydwaith

- Datblygu llinell amser fideo LHDTC+, a rannwyd yn fewnol ac allanol drwy'r cyfryngau cymdeithasol.

- Cynnal Arddangosfa Gelf Ddigidol i arddangos gwaith gan bobl LHDTC+ o fewn y gymuned.

- Rhannu blog yn amlygu heriau byd-eang

- Rhannu'r gerdd ‘Rainbow’ a gyfansoddwyd gan fyfyriwr

* Cynhaliwyd Cynhadledd Pride Wrecsam ar 22 Mawrth, gyda'r Brifysgol yn cynnal stondin yn y digwyddiad pride cyntaf i'w gynnal yn Wrecsam. Cyflwynodd Rachel Lacey, Cadeirydd Rhwydwaith Staff LHDTC+, ei barn fel aelod o'r panel, ochr yn ochr â chynrychiolwyr o'r gymuned LHDTC+.
* Yn ystod mos Ebrill, parhaodd y Tîm Ieuenctid a Chymuned â'u sesiynau 'Y Sgwrs', gan ganolbwyntio ar gynhwysiant LHDTC+.
* Ymunodd staff a myfyrwyr â'r orymdaith Pride Caer, gyda'r rhwydwaith staff yn cynnal stondin yn y babell Llesiant, gan ddangos eu cefnogaeth i'r gymuned a chynrychioli'r Brifysgol fel amgylchedd dysgu/cyflogwr cynhwysol.
* Yn ystod Cynhadledd Staff blynyddol y Brifysgol darparodd y Rhwydwaith staff LHDTC+ sesiwn oedd yn cynnwys terminoleg, senario a chyfeirio at wybodaeth.

## Cyffredinol

Cefnogi Amcanion Cydraddoldeb Strategol: 1.1.9/1.1.14/1.2.5/1.20/1.2.17/1.3.2/1.3.7

* Cefnogodd PGW y fforwm ar-lein 'Meddwl ynghyd 2021', lle rhannwyd syniadau ac adnoddau i atal troseddau casineb yng Ngogledd Ddwyrain Cymru.
* Parhaodd y Tîm OD&D i ddarparu sesiynau misol 'EDI yn PGW', gyda thargedu presenoldeb yn ffurfio elfen o gyfnod prawf staff newydd.
* Wedi ei gysylltu â Strategaeth Pobl PGW, cyflwynodd y Tîm Adnoddau Dynol amcan penodol o fewn Strategaeth Pobl PGW, gyda'r nod o gynyddu amlygrwydd ac ymwybyddiaeth o Werthoedd y Brifysgol; Hygyrch, Cefnogol, Arloesol ac Uchelgeisiol. Arweiniodd hyn at greu montage fideo byr yn cynnwys amrywiaeth o aelodau staff yn siarad am beth mae gwerthoedd PGW yn ei olygu iddyn nhw, gan hyrwyddo'r ethos o gynhwysiant yn y brifysgol i staff newydd ac ymgeiswyr posibl.
* Defnyddiwyd arian HECFW i gydlynu hyfforddiant Diogelu L2, gan godi'r nifer o Hyrwyddwyr Diogelu i 40. Mynychodd dau aelod o Dîm Arwain Gweithredol y Brifysgol (VCET) Hyfforddiant Swyddog Diogelu Dynodedig L4. Defnyddiwyd yr arian hefyd i ddarparu casgliad o lyfrau iechyd a llesiant sydd ar gael i fyfyrwyr, yn seiliedig ar y rhestr llyfrau 'Reading Well for Mental Health'
* Rhoddwyd diwrnod ychwanegol o Wyliau Blynyddol i staff dros y Nadolig i gynorthwyo llesiant staff.
* Mynychodd 18 o staff Seminarau Iechyd a Llesiant Ariannol a ddarparwyd gan y Brifysgol mewn partneriaeth â Rhwydwaith Cynhwysol o ran Oed yng Nghymru.
* Gweithredwyd System Cyflogres ac AD fewnol newydd, gan ddarparu cyfle i hyrwyddo manteision cynyddu cyfraddau datgan.
* Cynorthwyodd PGW yr Ymgyrch Mae Casineb yn Brifo Cymru, gan godi ymwybyddiaeth ar draws ein sianeli Cyfryngau Cymdeithasol i gyd-fynd â dyddiadau'r ymgyrch a gefnogwyd gan ITV a S4C. Gan rannu fideo byr a datganiad 'mae Prifysgol Glyndŵr Wrecsam yn cefnogi 'Mae Casineb yn Brifo Cymru'. Gadewch inni wrthsefyll troseddau casineb gyda'n gilydd. #maecasinebynbrifocymru#
* Derbyniodd y Brifysgol ddyraniad ariannol HEFCW o £10k i gynorthwyo Hyfforddiant Iechyd Meddwl, Cymorth Cam-drin Rhywiol a chodi Ymwybyddiaeth o Alcohol. Cynlluniodd y Tm OD&D ystod o gyfleoedd hyfforddi i'w rhannu gyda staff, yn cynnwys hyfforddiant Diogelu L2 pellach, Ymwybyddiaeth o Alcohol a Chyffuriau, Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl, Hyfforddiant Cydsynio, Hyfforddiant yn erbyn Ymosodiad Rhywiol a Threisio a Hyfforddiant Gwyliwr.
* Hyrwyddodd y Brifysgol Glinig Aciwbigo, Clinig Anafiadau, Her Brit a Chlwb Llyfrau Staff i staff gael cymryd rhan ynddynt i gynorthwyo eu hiechyd meddwl a llesiant.
* Rhannodd y Tîm OD&D hyfforddiant gan Victim Support ar Ddeall eich Hawliau, Ymwybyddiaeth Trosedd Mate, Trosedd Casineb yn ymwneud ag Ymddygid Gwrthgymdeithasol a Throsedd Casineb.
* Cynrychiolodd aelod academaidd o'r Tîm Ieuenctid a Chymuned y Brifysgol yn y gynhadledd Ryngwladol ar Gyfiawnder Cymdeithasol mewn Lleoliadau Amlddiwylliannol a gynhaliwyd yn y Coleg Arabaidd Academaidd ar gyfer Addysg yn Israel, gan archwilio'r berthynas rhwng cyfiawnder cymdeithasol ac aml ddiwylliant mewn addysg.
* Lansiodd y Tîm OD&D eu hadnodd cyfathrebu 'Clic Diwylliant', adnodd electroneg sy'n rhannu pynciau llosg perthnasol sy'n ymwneud ag EDI.

# Llun o aelod o staff yn helpu myfyriwr wrth y ddesg HOLWCHGWASANAETH 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 gryfhau'r gwasanaethau craidd i'r holl fyfyrwyr a datblygu darparu cymorth ychwanegol i'r rhai sy'n graddio rhwng 2019-2022 ac a effeithiwyd yn sylweddol gan y pandemig byd-eang.

Logo of GRADDddeuol/GRADdual as part of the paper


**GRADDddeuol**

Mae oddeutu £115K o arian ymateb i COVID-19 HEFCW wedi darparu cymorth mawr ei angen i'r rhai gydag anghenion ychwanegol ac sydd wedi graddio yn ystod pandemig covid (2019-2022) Mae hyn wedi cael ei gyflawni drwy gymysgedd o ymyriadau cymorth penodol, a alluogodd 840 o raddedigion cymwys PGW gael hawl i dderbyn mentora, profiad gwaith, a lleihau'r rhwystrau rhag derbyn ysgoloriaethau, gyda'r cyfan yn eu cynorthwyo i bontio i gyflogaeth.

**Logo Go Wales**

**PROSIECT CYFLAWNI DRWY BROFIAD GWAITH GO WALES**

Mae'r rhaglen cyflogadwyedd wedi ei theilwra hon wedi'i hariannu gan y Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd (ESF) a Chyngor Ariannu Addysg Uwch Cymru, (HEFCW), ac mae'n cynorthwyo myfyrwyr dan 25 oed gyda'r anghenion mwyaf cymhleth i ddatblygu eu sgiliau cyflogadwyedd a gwella eu cyfleoedd o gael gwaith cynaliadwy ar lefel raddedig. Mae HEFCW wedi dweud mai Go Wales yn PGW yw'r 'Gorau yn y sector'.

Yn ystod 2021/2022 mae 26 myfyriwr newydd wedi cael eu derbyn ar y rhaglen. Cyrhaeddodd cyfanswm y cyfleodd yn ymwneud â gwaith (yn cynnwys rhai rhithiol) 69. Prif nod y rhaglen yw cefnogi myfyrwyr i adael y rhaglen GO Wales gyda llai o risg o NEET yn ystod y flwyddyn academaidd hon, ac mae 39 cyfranogwr wedi cyflawni hyn. Cwblhawyd y rhaglen hon yn Hydref 2022. Nod HEFCW a HEI Cymru yw sicrhau bod y gwersi sy'n cael eu dysgu o'r rhaglen hon yn cynorthwyo i leihau'r anghydraddoldeb ymysg myfyrwyr AU yng Nghymru a bod gwelliannau'n cael eu hymgorffori'n llawn mewn gyrfaoedd prif ffrwd a darpariaeth cyflogadwyedd.

Text

Description automatically generated

# C:\Users\bloomfielda\Pictures\E&D Report\Welcome .png.jpg a group of students sitting at a desk taking notes in a notepad and working togetherGWASANAETHAU 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 Gwasanaethau Cynhwysiant yn cynorthwyo myfyrwyr drwy:

* Drefnu ymweliadau cyn-ymgeisio
* 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 amserlenni unigol wedi eu haddasu
* Paru myfyrwyr â Chynorthwywyr Cymorth Dysg (Ysgrifenwyr Nodiadau, Cynorthwywyr Cymorth Ymarferol a Chynorthwywyr Astudio)
* Sgrinio ar gyfer anawsterau dysgu penodol a threfnu atgyfeiriadau ar gyfer asesiadau diagnostig ffurfiol
* Trafod trefniadau ar gyfer arholiadau unigol
* Cysylltu â staff academaidd ynghylch cymorth myfyrwyr a gweithredu addasiadau
* Cynorthwyo myfyrwyr i wneud cais am gyllid Lwfans Anabl
* Cynorthwyo myfyrwyr ag anawsterau dros dro a all 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 PGW 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 thimau gwasanaethau proffesiynol eraill er mwyn sicrhau bod holl elfennau’r cymorth sydd ar gael i fyfyrwyr yn ‘gydgysylltiedig’ a di-dor.

Mae'r gwasanaeth yn parhau i weithio'n rhagweithiol i annog darpar ymgeiswyr, deiliaid cynnig a myfyrwyr sydd wedi ymrestru i ddatgan a chofrestru eu hanableddau a cheisio cymorth ac adnoddau angenrheidiol cyn gynted â phosibl. Yn ystod y flwyddyn academaidd 21/22, cymerodd staff y Gwasanaeth Cynhwysiant ran yn y Diwrnodau Agored a digwyddiadau'r wythnos groeso, a darparwyd gyflwyniadau cynefino ar draws cyfadrannau. Drwy gydweithio â'r tîm Derbyniadau, llwyddodd y Gwasanaeth i gymryd camau gweithredu pendant i ymgysylltu â myfyrwyr yn gynharach yn y flwyddyn, ar ôl iddynt dderbyn 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 cael eu derbyn.

Mae'r siart ar y dde'n dangos nifer yr achosion myfyrwyr newydd a gofnodwyd yn Advice Pro (Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid y Gwasanaethau Cynhwysiant) Mae data ar gael dros gyfnod o 3 blynedd.

Mae'r siart isod yn dangos niferoedd y cysylltiadau a wnaed â myfyrwyr.

**Asesiadau Diagnostig:**

Mae'r tîm yn cynnig Gwasanaeth asesiad diagnostig ar gyfer Anawsterau Dysgu Penodol (SpLD). Yn ystod y Flwyddyn Academaidd 21/22, cwblhawyd 98 asesiad diagnostig. 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:**

Asesiadau Anghenion Dangosyddion Perfformiad Allweddol Mae Canolfan Asesu Prifysgol Glyndŵr Wrecsam yn darparu asesiadau anghenion astudio i alluogi myfyrwyr i fanteisio ar Lwfansau Myfyrwyr Anabl (DSA). Mae'r Ganolfan Asesu'n adrodd yn fisol i'r corff archwilio allanol ynghylch amrywiaeth o Ddangosyddion Perfformiad Allweddol.

Mae'r Tîm Gwasanaethau Cynhwysiant yn cynnwys nifer o staff arbenigol sydd ar gael i gynorthwyo myfyrwyr. Mae'r cymorth wedi ei gynllunio i:

* Gynorthwyo deall y rhwystrau penodol sy'n atal myfyrwyr anabl unigol rhag dysgu
* Cydweithio â'r myfyriwr, i adnabod strategaethau i fynd i'r afael â'r rhwystrau
* Cydweithio â'r myfyriwr i fonitro effeithiolrwydd y strategaethau
* Gweithio i wella ymreolaeth y myfyriwr o fewn eu cyd-destun dysgu

Mae'r Ganolfan Asesu DSA a'r gwasanaethau cymorth Help Anfeddygol mewnol yn glynu wrth Fframwaith Sicrhau Ansawdd allanol er mwyn darparu gwasanaethau a ariennir gan Lwfansau Myfyrwyr Anabl. Yn ystod y Flwyddyn Academaidd 21/22, cyflawnodd y ddau faes gydymffurfiaeth lawn yn erbyn dau Fframwaith Sicrhau Ansawdd penodol, gan fodloni'r holl dargedau Dangosyddion Perfformiad Allweddol sy'n cael eu monitro'n allanol.

**Cynorthwywyr Cymorth Dysgu**

Rhwng 1 Awst 2021 a 31 Gorffennaf 2022, darparodd y tîm o 14 Cynorthwywyr Cymorth Dysgu 7,019 awr o gymorth. Mae'r swyddi cefnogi'n cynnwys Ysgrifenwyr Nodiadau, Cynorthwywyr Cymorth Ymarferol, Cynorthwywyr Astudio a Gweithwyr Cymorth Allanol.

**Tiwtoriaid Sgiliau Astudio Arbenigol**

Yn ystod y flwyddyn academaidd 21/22 (na chofnodwyd o'r blaen) darparodd y Tiwtoriaid Sgiliau Astudio Arbenigol 2,167 awr o gymorth.

**Mentoriaid Arbenigol (Iechyd Meddwl)**

Yn ystod y flwyddyn academaidd 21/22 (na chofnodwyd o'r blaen) darparodd y Mentoriaid Arbenigol 750 awr o gymorth.

## 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 cael cymorth unigryw, gwybodaeth a chanllawiau mewn amgylchedd tawel a diogel, sy'n annog rhyngweithiad cymdeithasol gyda myfyrwyr eraill a staff cefnogi allweddol.

# 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 eleni roedd hyn yn cynnwys:

* Myfyrwyr a staff yn dod ynghyd ar-lein ac ar y campws i gymryd rhan mewn Gwasanaethau Coffa a'r Nadolig.
* Darparu nifer o weithdai yn canolbwyntio ar ffydd, cred ac ysbrydolrwydd.
* Darparu sesiynau i gynorthwyo llesiant myfyrwyr yn cynnwys sut i ymdopi â galar, marwolaeth a phrofedigaeth. Trafododd y Caplaniaid sut y gall myfyrwyr gynorthwyo rhieni, teulu a'u hunain drwy gyfnodau anodd.
* Mae'r Gaplaniaeth yn rhan o'r Sesiynau 'Dod o Hyd i Gytundeb', gan wella cydlyniad cymdeithasol a goddefgarwch ar draws Gogledd Cymru.
* Cynhaliodd y tîm Fforwm Ryng-ffydd Gogledd Cymru hefyd, gan gysylltu pobl o wahanol ffydd a chredoau.

# RÔL YMGYNGHORYDD URDDAS YN Y GWAITH

Mae Polisi a Gweithdrefn y Brifysgol ar gyfer Urddas yn y Gwaith yn parhau i gynorthwyo staff i sicrhau amgylchedd lle na cheir bwlio nac aflonyddu. Mae Ymgynghorwyr Urddas yn y Gweithle'r Brifysgol yn ategu’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 fo angen.

Gellir dod o hyd i siart yn manylu ar y nifer o gyfarfodydd a gynhaliwyd gan yr Ymgynghorwyr Urddas yn y Gweithle dros gyfnod o 5 mlynedd isod, gan nodi'r rhaniad rhwng rhywedd.

Gwelir gostyngiad yn y nifer o gyfarfodydd sydd wedi eu cynnal ers y flwyddyn academaidd 2017/18, gyda chynnydd sylweddol yn 2019/2020, a all gael ei gysylltu ag ailstrwythuro effeithlonrwydd sylweddol a ddigwyddodd yn ystod y flwyddyn hon, gyda staff o bosibl yn chwilio am gymorth a chyfeirio at wybodaeth ychwanegol yn ystod y cyfnod hwnnw.

# C:\Users\bloomfielda\Pictures\EDI Report 21-22\enterprise-355x194.jpg yn dangos amrywiaeth o fyfyrwyr mewn ystafell ddosbarthEHANGU CYFRANOGIAD

Mae'r tîm Ehangu Mynediad yn PGW yn cynorthwyo'r rhai sy'n cael eu tangynrychioli fwyaf o fewn Addysg Uwch. Drwy gael ei ariannu'n weithredol mae'r tîm yn ymdrechu i ehangu mynediad myfyrwyr o fewn ein cymunedau lleol ar draws amrywiaeth o leoliadau. Fel yr un sy'n rhif 1 am gynhwysiant cymdeithasol o fewn y DU, mae'r Brifysgol yn cydnabod bod gan bawb anghenion cymhleth ac maent yn cynnig gwybodaeth, cymorth ac arweiniad i'r rhai mewn addysg.

Mae'r tîm Ehangu Mynediad wedi nodi ysgolion a cholegau gyda nifer uchel o fyfyrwyr MALlC (Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru) ac yn cynnig pecyn cymorth i'w galluogi i gael mynediad at AU. Drwy gydweithio gydag ysgolion a cholegau, rydym yn cynnig cyfleoedd o fewn y brifysgol a chynigion gyrfaoedd ehangach drwy fod yn bresennol a rhoi cyflwyniadau mewn ffeiriau gyrfaoedd.

Drwy Ymestyn yn Ehangach (RgACC Cymry - Rhaglen Allgymorth Cydweithredol Cenedlaethol), rydym yn cynnig llu o brofiadau i fyfyrwyr sy'n cael eu hadnabod fel rhai a dangynrychiolir. Ar gyfer ein cyrsiau iechyd, mae'r rhain yn cynnwys cydweithio o fewn ein colegau lleol ar gyfer rhaglen allgymorth 'Gyrfaoedd Iach'. Yn ogystal, rydym yn defnyddio cydweithwyr academaidd o bynciau eraill sy'n ymwneud ag iechyd i gyfrannu i'n 'Coleg Pêl-droed y Pasg '.

Drwy weithio gyda phartneriaid eraill, megis grwpiau gwaith awdurdod lleol, elusennau ac Adran Waith a Phensiynau, rydym yn cynorthwyo grwpiau ieuenctid lleol, myfyrwyr sydd wedi ymddieithrio, grwpiau o ffoaduriaid sydd â phrofiad o fod mewn gofal a theuluoedd y fyddin i gael mynediad i ddarpariaeth AU.

Fel partner dilyniant o fewn partneriaeth Dysgu Oedolion yn y Gymuned, rydym yn cynorthwyo dysgwyr sy'n oedolion gyda chymorth ac arweiniad un i un ynghylch prifysgol. Rydym yn cynorthwyo cymunedau gwledig anodd eu cyrraedd, y cyntaf o'r teulu i fynd i brifysgol a phobl sy'n edrych ar ail yrfa neu newid gyrfa.

Nod y Strategaeth Recriwtio newydd sydd wedi ei lansio yw lleihau'r myfyrwyr sy'n cael eu hynysu mewn cymunedau gwledig a'r rhai sydd fwyaf mewn risg o beidio cyflawni cymwysterau lefel AU. Drwy weithio mewn partneriaeth â'n hysgolion a cholegau rhanbarth i ddarparu'r wybodaeth, cyngor a'r arweiniad gorau drwy weithgareddau seiliedig ar brofiad ar y campws ac oddi arno.

Drwy gydol y flwyddyn, rydym yn cynnal cyfres o gyfleoedd craidd a digwyddiadau wedi eu hariannu gyda'n partneriaid sefydliadol, megis Ymestyn yn Ehangach, yn cynnwys;

Craidd:

* Digwyddiadau cydweithio gyda'r Rhaglen Waith Ieuenctid
* Cyfarfod Cymunedol Dysgu Oedolion yn y Gymuned (ACL) a grŵp Cwricwlwm
* Gweithgareddau Byd Gwaith ym Mryn Alyn
* Ymweliad ag Ysgolion Cynradd yn Sir y Fflint a Wrecsam
* Digwyddiad Cymunedol Tŷ Calon
* Ymweliad ag ysgolion gyda Gyrfa Cymru yn Grango, Clywedog ac Argoed.
* Diwrnod Ymgynghorydd Gyrfaoedd
* Gwaith dyheadau gydag Ysgol Bryn Tirion Hall
* Nifer o ymweliadau â champws Ysgolion Gogledd Ddwyrain Cymru ac oddi arno.

Cyllidwr

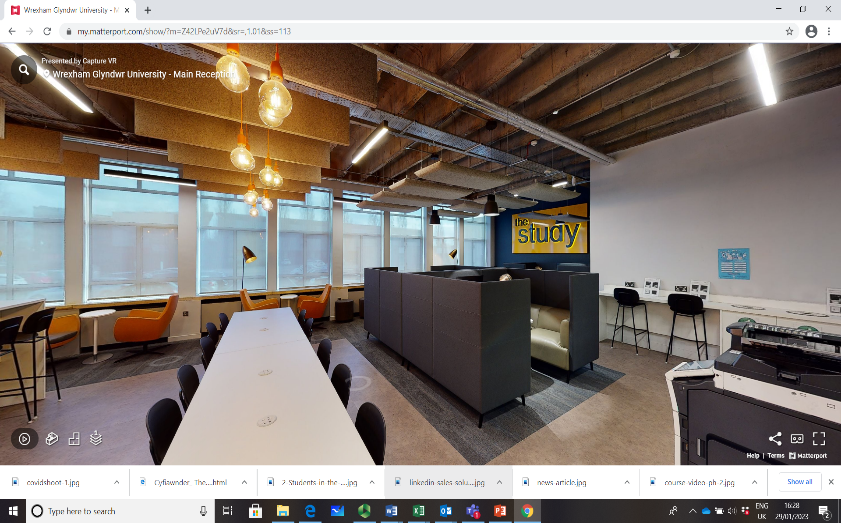
* Taith y Sgriblwyr Gŵyl y Gelli - Chwefror 2022
* Ymweliad ag Ysgol Gynradd - Mawrth 2022
* Coleg Pêl-droed y Pasg - Ebrill 2022
* Prosiect Gyrfaoedd Iach gyda Choleg Cambria - Mehefin 2022
* Prosiectau Mentora i Oedolion sy'n dychwelyd i addysg a myfyrwyr Blwyddyn 10
* Diwrnod STEM - Gorffennaf 2022

Cynhaliwyd y gweithgaredd wrth i effaith Covid barhau i fod yn bresennol, a'r nod oedd adeiladu ar yr elfen a ariennir gyda gweithgareddau ychwanegol yn cael eu cynnal wyneb yn wyneb.

# HYFFORDDIANT I STAFF

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

Mae gwaith monitro'r staff yn cael ei gynnal gyda'r data canlynol yn cael ei gofnodi ar gyfer y blynyddoedd academaidd sy'n rhychwantu 2017/2018 a 2021/2022. Crynodeb o'r dadansoddiad isod.

Yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd hwn, mynychodd cyfanswm o 10,263 aelod o staff weithgareddau datblygu staff. Gwelir cynnydd cyson mewn presenoldeb o'r flwyddyn academaidd 2017/2018 hyd at heddiw, sydd wedi ei briodoli i'r cynnydd yn y rhaglen DPP sydd ar gael a'r ymgysylltiad ar-lein yn benodol yn ystod pandemig covid. Mae staff Gwasanaethau Proffesiynol wedi cynyddu lefelau ymgysylltu gyda 55% o'r rhai sy'n mynychu o fewn y cyfnod hwn yn fenywod; sy'n adlewyrchiad o ddemograffeg ein gweithle.

# DIGWYDDIADAU A GWEITHGAREDDAU CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT

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:

* Y Brifysgol yn parhau yn y safle 1af o fewn y DU ar gyfer Cynhwysiant Cymdeithasol
* Y Brifysgol yn cyrraedd y safle 1af ar gyfer bodlonrwydd myfyrwyr yng Nghymru a Lloegr ac yn ail yn y DU yn y Complete University Guide, yn eu tabl 2023 a gyhoeddwyd. PGW yn cyrraedd y safle 1af ar gyfer bodlonrwydd myfyrwyr mewn Amaethyddiaeth a Choedwigaeth, Nyrsio a Chymdeithaseg.
* Y Tîm Datblygu Academaidd yn parhau i adolygu a datblygu Fframwaith Dysgu Gweithredol PGW (ALF), sydd wrth galon Strategaeth y Brifysgol ar gyfer Cefnogi Dysgu a Chyflawniad Myfyrwyr ac wedi ei seilio ar yr egwyddorion Dylunio Cyffredinol ar gyfer Dysg (UDL), gan gynorthwyo i ddarparu ein myfyrwyr â chyfle cyfartal i lwyddo. Fel rhan o adolygiad y tîm fe gasglwyd adborth gan staff a myfyrwyr drwy gymheiriaid yn adolygu'r addysgu a sesiynau deialog 'Myfyrio a Gwrando'. Defnyddiwyd yr adborth i lywio'r ALF nesaf, amserlenni ar gyfer 2022/23, i adolygu llawlyfrau staff/myfyrwyr ac offer datblygu o fewn ein VLE.
* Mae'r Brifysgol yn parhau i weithio gyda chymunedau a phartneriaid amrywiol i wella bywydau pobl ledled Cymru gan ddefnyddio ei Fframwaith Cenhadaeth Ddinesig.
* Mae PGW yn parhau i weithio tuag at ddod y Brifysgol gyntaf i ymrwymo i ddod yn "Brifysgol wedi’i Llywio gan Drawma ac ACE". Nod y prosiect arloesol yw trawsnewid y ffordd yr ymdrinnir â thrawma yng nghymunedau Cymru, a rhoi cyfle i'r rheiny sydd wedi profi trawma a phrofiadau niweidiol yn ystod plentyndod i ffynnu tra yn PGW. I gynorthwyo ei fframwaith seiliedig ar gryfder, sy'n pwysleisio'r angen am ddiogelwch emosiynol, corfforol a seicolegol, bu i Tegan Briefrly-Sollis, Darlithydd Prifysgol ymwneud â datblygu animeiddiad dan y teitl *Llywio’r Storm*. Cafodd y ffilm fer ei chreu i egluro trawma a sut ydym yn dechrau'r daith i fod yn fwy ymatebol ac wedi ein llywio gan drawma.
* Parhaodd Grŵp Parhad Academaidd y Brifysgol i gwrdd ac adolygu mesurau i gynorthwyo ein myfyrwyr wrth iddynt ddychwelyd i'r campws. Addaswyd amserlenni i fodloni hyn.
* Mae Grŵp Parhad Academaidd y Brifysgol hefyd wedi parhau i adolygu prosesau ac arferion i sicrhau bod staff a myfyrwyr wedi eu diogelu'n llawn mewn perthynas â covid 19 wrth ddychwelyd i weithio/dysgu cyfunol; gan gymryd i ystyriaeth anghenion gwahanol ein cymuned amrywiol.
* Derbyniodd Tîm Datblygu Academaidd y Brifysgol y Wobr Advance HE ar y Cyd am Ragoriaeth mewn Addysgu, i gydnabod ei ddull dosbarthedig i arferion addysgu a gyflwynwyd drwy'r Fframwaith Dysgu Gweithredol.
* Dyrchafwyd Dr Sultan Shoaib, Uwch Ddarlithydd Peirianneg yn Uwch Aelod o'r Sefydliad Peirianwyr Trydanol ac Electroneg (IEEE).
* Gwnaed modiwlau Cymraeg Gwaith ar gael i staff, i wella eu defnydd o'r iaith Gymraeg o fewn y sefyllfa waith.
* Daeth yr Athro Alison McMillan yn Ysgrifennydd Anrhydeddus y Sefydliad Ffiseg, a bydd yn dal y swydd am gyfnod o 4 blynedd.
* Daeth y Brifysgol yn sefydliad Rhuban Gwyn achrededig, gan amlygu ei hymrwymiad i gymryd dull strategol i ddod â thrais rhyweddol i ben.
* Yn ystod y cyfnod academaidd hwn, cyflwynodd PGW Eiriolwyr yr Iaith Gymraeg sydd ar gael i gynorthwyo cydweithwyr nad ydynt yn siarad Cymraeg gyda'u hanghenion cyfieithu.
* Buddsoddodd PGW yn PRCHA, llyfrgell ap iechyd digidol, a ddatblygwyd gan glinigwyr ac sy'n darparu dolenni cyflym i wybodaeth gefnogol ac arweiniad yn amrywio o iechyd meddwl i'r menopôs.
* Yn ychwanegol, lansiwyd llwyfan adborth staff/myfyrwyr. Mae Unitu yn le ar-lein diogel lle gall unigolion godi, trafod a datrys problemau academaidd a phrofiadau mwy cyffredinol ar y cyd, gan alluogi'r Brifysgol i weithredu ar adborth i wella profiad staff/myfyrwyr.
* Yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Alcohol rhannwyd awgrymiadau ynghylch yfed gofalus i staff, gyda gweithgaredd rhyngweithiol cefnogol yn y brif dderbynfa yn addysgu staff a myfyrwyr ar fesurau diogelwch.
* Gwahoddwyd aelodau o staff i ymuno â gweithdai cymunedol creadigol a chelf weledol am ddim i nodi Diwrnod Coffa'r Holocost.
* Arwyddodd y Brifysgol Goncordat i gefnogi datblygiad gyrfa ei hymchwilwyr, lle mae angen amgylchedd a diwylliant cynhwysol lle gallant ffynnu a llwyddo.
* Cefnogodd y Brifysgol Brosiect Plant Sir y Fflint a Wrecsam sydd newydd ei lansio yn ystod y flwyddyn academaidd hon, gan gynnal ymweliadau â'r campws i'r ysgolion sy'n cymryd rhan, gan arwain at seremoni raddio. Roedd y seremoni, a oedd yn gyfle i dros 100 o ddisgyblion wisgo cap a gŵn graddio a derbyn eu tystysgrifau gan Ddirprwy Is-ganghellor y Brifysgol, yn gyfle gwych i ddathlu eu llwyddiannau a darparu cyflwyniad cadarnhaol i AU iddynt.
* Cyhoeddodd y Brifysgol benodiad partneriaeth newydd sylweddol gyda'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol, gan benodi Elen Mai Nefydd yn Bennaeth Datblygiad Academaidd Cyfrwng Cymraeg. Mae'r swydd hon yn darparu arweiniad strategol ar ddatblygu a gweithredu darpariaeth ehangach o ran addysgu a dysgu cyfrwng Cymraeg yn PGW.
* Mae Tîm Datblygu Academaidd EDI'r Brifysgol wedi archwilio’r cysyniad o amrywio rhestrau darllen, gan annog academyddion i ystyried ystod ehangach o adnoddau a fydd yn adlewyrchu natur amrywiol y corff myfyrwyr a'u profiadau go iawn. Darparodd y tîm sesiynau i hyrwyddo'r defnydd o gynnwys ystod o safbwyntiau amrywiol, gan roi sylw i farn sydd, yn draddodiadol, ar y cyrion.
* Enwyd yr Athro Caroline Gray, Cyfarwyddwr Canolfan Dechnoleg OpTIC PGW fel un a dderbyniodd OBE. Derbyniodd Caroline yr anrhydedd am ei chyfraniad i'r diwydiant a busnes Opteg yng Nghymru.
* Ffurfiodd y Brifysgol bartneriaeth â Phrifysgol Genedlaethol Bolytechnig Chernihiv fel rhan o gynllun gefeillio'r DU gyfan gyda phrifysgolion Wcráin sydd wedi eu heffeithio gan y rhyfel. Bydd y bartneriaeth yn darparu ystod o gymorth ymarferol drwy gynorthwyo i ailadeiladu campysau yn Wcráin, a chydnabod credydau o'r ddwy ochr i alluogi myfyrwyr o Wcráin sy'n siarad Saesneg gwblhau cyrsiau ar-lein a fydd yn cyfrannu at eu gradd derfynol ac yn hwyluso rhannu adnoddau academaidd.

# Myfyrwyr yn astudio yn yr OrielDATA AM FYFYRWYR

*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 arwydd bod data wedi’i atal.*

*Mae tudalen 26 i 36 yn cyflwyno data a gasglwyd dros gyfnod o 5 mlynedd*. Yn ystod y flwyddyn academaidd 2021/22 cyfanswm y myfyrwyr oedd 8,415, sy'n gynnydd o 18% (mae ystadegau AU y DU yn dangos cynnydd o 4%) ers y flwyddyn academaidd flaenorol. Mae'r siart isod yn dangos niferoedd y myfyrwyr a gasglwyd dros gyfnod o 5 mlynedd, gyda chyfanswm y niferoedd yn cynyddu 32% o fewn y cyfnod hwnnw. Mae cynnydd flwyddyn ar ôl blwyddyn o'r flwyddyn academaidd 2020/21 a'r cynnydd o 2017/18 yn cyfrannu at y ddarpariaeth barhaus o gyrsiau Ar-lein yn PGW a'r cynnydd a welwyd mewn myfyrwyr tramor a meysydd pwnc sy'n ymwneud ag iechyd. Gwelir y cynnydd % mwyaf sylweddol mewn myfyrwyr llawn amser o 19/20 i 20/21 (+15%) ac mewn myfyrwyr rhan amser yn 20/21 i 21/22 lle gwelir cynnydd o 21%.

Mae'r siart isod yn dangos rhaniad rhwng rhywedd ein holl fyfyrwyr dros gyfnod o 5 mlynedd.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rhaniad Rhwng Rhywedd** **- Cyrsiau Llawn Amser/Rhan Amser** | | | | | |
| **Blwyddyn Academaidd** | **Rhywedd** | **Llawn Amser** | **Cyfanswm Rhan Amser** | **Cyfanswm** | **% cynnydd / gostyngiad flwyddyn ar ôl blwyddyn** |
| **2017/2018** | **Benyw** | 1615 | 1530 | 3145 | Amh |
| **Gwryw** | 1190 | 1405 | 2595 | Amh |
| **Cyfanswm** | 2805 | 2935 | 5740 | Amh |
| **2018/2019** | **Benyw** | 1730 | 1815 | 3545 | +11 |
| **Gwryw** | 1135 | 1320 | 2455 | -5 |
| **Arall** | \*\* | \*\* | 10 | Amh |
| **Cyfanswm** | 2870 | 3140 | 6010 | +4 |
| **2019/2020** | **Benyw** | 1740 | 1940 | 3680 | +4 |
| **Gwryw** | 1030 | 1470 | 2500 | +2 |
| **Arall** | 10 | \*\* | \*\* | dim newid |
| **Cyfanswm** | 2780 | 3410 | 6190 | +3 |
| **2020/2021** | **Benyw** | 1920 | 2190 | 4110 | +10 |
| **Gwryw** | 1350 | 1455 | 2805 | +11 |
| **Arall** | 10 | \*\* | \*\* | +33 |
| **Cyfanswm** | 3280 | 3650 | 6930 | +11 |
| **2021/2022** | **Benyw** | 2175 | 2770 | 4945 | +18 |
| **Gwryw** | 1570 | 1870 | 3440 | +17 |
| **Arall** | 15 | 15 | 30 | +50 |
| **Cyfanswm** | 3765 | 4655 | 8415 | +18 |

Mae 59% o fyfyrwyr PGW yn fenywod (yn cyd-fynd â chyfartaledd cyffredinol y DU o 57%), ac mae rhan sylweddol o'r myfyrwyr rhan amser yn fenywod (59%) ac mae'r ganran hon wedi ei chynnal, ar gyfartaledd, drwy gydol y cyfnod o 5 mlynedd ac yn parhau'n gyson â chyfartaledd cenedlaethol y DU. Mae anghydbwysedd rhwng rhywedd yn parhau ar lefel pynciau, gyda gwrywod yn cwmpasu nifer fawr o'r rheiny sy'n astudio pynciau STEM a mwy o fenywod yn astudio addysg a'r pynciau sy'n gysylltiedig â meddygaeth, ac mae hynny'n cyd-fynd â'r cyfartaleddau cenedlaethol. Yn ddiddorol gwelir cynnydd flwyddyn ar ôl blwyddyn yn y % o fyfyrwyr o 2020/21 sy'n adnabod eu hunain fel rhywedd sydd ddim yn wryw na benyw, gyda chynnydd o 33% yn 20/21 a chynnydd o 50% pellach yn 21/22.

## Datganiadau Anabledd

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Datganiadau Anabledd | Blynyddoedd Academaidd | | | | |
| Anabledd/cyflwr | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 |
| Dall neu nam difrifol ar y golwg | \*\* | 10 | \*\* | \*\* | \*\* |
| Byddar neu nam difrifol ar y clyw | \*\* | 15 | 15 | 15 | 20 |
| Cyflwr symudedd/corfforol | 25 | 20 | 20 | 15 | 20 |
| Nam cyfathrebu/cymdeithasol | 35 | 40 | 50 | 40 | 50 |
| Cyflwr iechyd/salwch hirdymor | 35 | 50 | 75 | 60 | 70 |
| Anabledd/cyflwr arall | 45 | 35 | 30 | 25 | 35 |
| Cyflwr Iechyd Meddwl | 110 | 130 | 150 | 145 | 165 |
| Sawl anabledd | 145 | 135 | 135 | 130 | 120 |
| Gwahaniaeth dysgu penodol | 470 | 500 | 428 | 385 | 405 |
| Dim anabledd y gwyddys amdano | 4870 | 5075 | 5285 | 6110 | 7530 |

Mae'r niferoedd a welir a gyflwynwyd dros gyfnod o 5 mlynedd yn datgelu patrymau cyson ar draws yr holl anableddau a chyflyrau, gyda chynnydd flwyddyn ar ôl blwyddyn yn gyson â'r cynnydd mewn myfyrwyr yn gyffredinol. Gwelir, fodd bynnag, amrywiadau yn nifer y myfyrwyr sydd wedi datgan gwahaniaethau dysgu penodol, gyda gostyngiad o 19% o 18/19 i 21/22. Nododd y Tîm Cynhwysiant bod cynnydd yn y nifer o fyfyrwyr sy'n datgan gwahaniaethau dysgu penodol ynghyd â chyflwr arall y gallant ddewis ei nodi fel aml-anhwylder, gyda'r niferoedd sy'n cael eu cynnwys o fewn y categori hwnnw'n effeithio ar y niferoedd yn ystod y blynyddoedd. Mae cyfartaledd cenedlaethol y DU yn amlygu cynnydd o 1% mewn myfyrwyr gydag anableddau y gwyddys amdanynt yn 21/22 gyda gwahaniaethau dysgu penodol neu gyflyrau iechyd meddwl i'w cyfrif am 61% o'r anableddau hynny (64% yn PGW).

## Ystod Oed

Mae cyfartaledd Cenedlaethol y DU mewn perthynas ag oed myfyriwr yn dangos bod y grŵp oed 20 ac iau yn cynnwys y gyfran uchaf o fyfyrwyr sef 36%; mae hyn wedi gostwng 5% dros gyfnod o 5 mlynedd. O'i gymharu â PGW rydym yn gweld y tueddiadau canlynol mewn perthynas â phroffil oed ein myfyrwyr:

* Benywod Llawn Amser -mae'r grŵp mwyaf rhwng 30-39 oed (cyfartaledd o 27% dros gyfnod o 5 mlynedd)
* Benywod Rhan Amser -mae'r grŵp mwyaf rhwng 30-39 oed (cyfartaledd o 29% dros gyfnod o 5 mlynedd, gyda chynnydd o 5% ers y flwyddyn academaidd 20/21)
* Gwrywod Llawn Amser -mae'r grŵp mwyaf rhwng 21-24 oed (cyfartaledd o 34% dros gyfnod o 5 mlynedd)
* Benywod Rhan Amser -mae'r grŵp mwyaf rhwng 30-39 oed (cyfartaledd o 22% dros gyfnod o 5 mlynedd, gyda chynnydd o 8% ers y flwyddyn academaidd 20/21)

## Ethnigrwydd

*Nodwch fod yr holl ddata ethnigrwydd a ddangosir yn yr adroddiad hwn yn cynnwys myfyrwyr o bob trigfan ac felly fe all fod yn wahanol i ddata ethnigrwydd a nodir o fewn gwefannau HESA. \*\* Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu’n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi’r niferoedd.*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ethnigrwydd** | | | | | | |
| **Ethnigrwydd** | **2017/18** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **cynnydd /gostyngiad ers 17/18** |
| **Arabaidd** | Heb ei gofnodi | 10 | 15 | 25 | 40 | +30 (o 18/19) |
| **Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Bangladeshaidd** | 45 | 15 | 10 | 35 | 35 | -10 |
| **Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Indiaidd** | 25 | 40 | 50 | 585 | 1000 | +975 |
| **Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Pacistanaidd** | 20 | 20 | 25 | 55 | 70 | +50 |
| **Du neu Ddu Brydeinig - Affricanaidd** | 55 | 80 | 135 | 215 | 310 | +255 |
| **Du neu Ddu Brydeinig - Caribïaidd** | 25 | 25 | 30 | 50 | 65 | +40 |
| **Tsieineaidd** | 20 | 20 | 20 | 15 | 25 | +5 |
| **Sipsi neu Deithiwr** | Heb ei gofnodi | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Gwrthodwyd Rhoi Gwybodaeth** | 115 | 115 | 45 | 45 | 75 | -40 |
| **Cymysg - Gwyn ac Asiaidd** | Heb ei gofnodi | 20 | 20 | 35 | 50 | +30 (o 18/19) |
| **Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd** | Heb ei gofnodi | 15 | 25 | 20 | 25 | +10(o 18/19) |
| **Cymysg - Gwyn a Du Caribïaidd** | Heb ei gofnodi | 15 | 20 | 25 | 35 | +20(o 18/19) |
| **Ddim yn Gwybod** | 80 | 30 | 10 | 10 | 70 | -10 |
| **Unrhyw Gefndir Asiaidd Arall** | 40 | 25 | 40 | 75 | 110 | +70 |
| **Cefndir Du Arall** | 10 | 15 | 15 | 15 | 25 | +15 |
| **Cefndir Ethnig Arall** | 105 | 75 | 45 | 70 | 110 | +5 |
| **Unrhyw Gefndir Cymysg Arall** | Heb ei gofnodi | Heb ei gofnodi | 35 | 55 | 65 | +30(o 19/120) |
| **Gwyn** | 5210 | 5525 | 5660 | 5600 | 6300 | +1090 |

Mae'r siart uchod yn amlygu'r cynnydd/gostyngiad yn nifer y myfyrwyr o'i gymharu â'r flwyddyn academaidd 17/18 gyda rhai newidiadau sylweddol yn cael eu dangos mewn ambell gefndir ethnig, sydd wedi ei briodoli i'r cynnydd ym myfyrwyr Ar-lein PGW a myfyrwyr o dramor a welwyd yn y blynyddoedd diwethaf.

Mae myfyrwyr ledled y DU o ethnigrwydd gwyn i'w cyfrif am 73% o ymrestriadau domisil y DU, sy'n ostyngiad o 1% (mae data PGW yn dangos % ychydig bach yn uwch o 75). Ledled y DU, gwelwyd gostyngiad mwy dros gyfnod o 5 mlynedd yn y gyfran o fyfyrwyr gwyn sy'n astudio'n llawn amser na'r rhai sy'n astudio'n rhan amser.

Myfyrwyr heb grefydd neu gred grefyddol sy'n ffurfio'r gyfran uchaf o fyfyrwyr yn PGW (44% yn y flwyddyn academaidd 21/22) ac mae hyn wedi parhau i fod y categori uchaf drwy gydol y cyfnod o 5 mlynedd - fel y manylir uchod. Mae hyn yn gyson â chyfartaledd Cenedlaethol y DU o 47% o fyfyrwyr.

Mae HESA wedi adrodd am gynnydd mewn myfyrwyr o ffydd Fwslimaidd a Hindŵaidd, wrth i'r nifer o fyfyrwyr y ffydd Gristnogol ostwng ledled y DU. Tystir i'r niferoedd hyn yn PGW, lle mae nifer myfyrwyr y ffydd Gristnogol wedi gostwng 4% dros y cyfnod o 5 mlynedd ers 2017/18 ac fel yr amlygir yn y siart uchod fe welir cynnydd mewn myfyrwyr Mwslimaidd a Hindŵaidd o 20/21 o ganlyniad i gynnydd yng nghohort myfyrwyr o dramor.

Dros y cyfnod o 5 mlynedd gwelir cynnydd % bach yn y nifer o fyfyrwyr sy'n adnabod eu hunain fel LHD (Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol), a gyflwynwyd uchod. Mae angen camau pellach i sicrhau bod ein myfyrwyr/darpar fyfyrwyr yn teimlo'n gyfforddus wrth ddatgan eu rhywioldeb, gyda'r % o fyfyrwyr a wrthododd ddatgelu eu rhywioldeb yn aros oddeutu 11%, ar gyfartaledd, dros y cyfnod o 5 mlynedd.

## Cyflawniad Myfyrwyr dros Gyfnod o 5 Mlynedd

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dosbarth Gradd** | **2017/18** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **% cynnydd /gostyngiad ers 17/18** |
| **Doethuriaeth** | 10 | 10 | \*\* | \*\* | 8 | -20 |
| **Gradd Gyntaf** | 830 | 785 | 665 | 505 | 587 | -29 |
| **Gradd Sylfaen** | 100 | 80 | 30 | 30 | 27 | -73 |
| **HND/Dip Addysg Uwch** | 35 | 20 | 20 | 45 | 28 | -20 |
| **Gradd Uwch Arall** | 125 | Dim data ar gael | Dim data ar gael | Dim data ar gael | Dim data ar gael | Dim data ar gael |
| **Ôl-raddedig Arall** | 90 | 280 | 175 | 390 | 637 | +86 |
| **Israddedig Arall** | 225 | 1555 | 1325 | 1245 | 1233 | +82 |
| **Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion** | 60 | 45 | 40 | 35 | 33 | -45 |
| **Cyfanswm** | 1475 | 2780 | 2265 | 2260 | 2568 | +43 |

Mae'r siart ar y dde'n dangos cymhariaeth 5 mlynedd mewn perthynas â chyflawniad gradd myfyrwyr yn ôl Ethnigrwydd. Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu’n rhaid cymharu dosbarthiad gradd gyfan a chyfuno'r holl gefndiroedd BAME. Gwelir cryn wahaniaeth o gymharu â chyflawniad gradd myfyrwyr sy'n adnabod eu hunain fel Gwyn. Mae dadansoddiad pellach ac ymchwiliad mewn perthynas â hyn yn parhau fel yr eglurir yn y paragraff isod.

**Bylchau yng Nghyrhaeddiad Canlyniadau Gradd**

Yn 2020, gofynnodd Bwrdd y Llywodraethwyr am gynllun ar gyfer adrodd ar ganlyniadau addysgol gwahanol sylweddol (bylchau cyrhaeddiad) mewn grwpiau gwarchodedig. Cynhyrchwyd adroddiadau'n dadansoddi canlyniadau gradd myfyrwyr llawn amser a addysgwyd yn y DU yr oedd disgwyl iddynt gwblhau eu gradd yn ôl oed, rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd yn 20/21 a 21/22. O fewn yr adroddiad, nodwyd dau grŵp oedd â chanlyniadau gradd is: myfyrwyr a oedd wedi datgan anabledd a myfyrwyr BAME.

Ar ôl trafod yr adroddiad, penderfynodd Pwyllgor Ansawdd Dysgu ac Addysgu (LTQC) a Grŵp Mynediad ac Ymgysylltiad Dysgwyr (ALE) y Brifysgol gomisiynu ymchwil bellach er mwyn deall y bylchau cyrhaeddiad ymhlith y myfyrwyr.

Yn 21/22 cynhaliwyd arolwg myfyrwyr lefel 4, drwy holiadur wedi'i dargedu, yn ystod semester 2 y flwyddyn academaidd 2021/22. Roedd canlyniadau'r arolwg yn amhendant mewn perthynas â'r grwpiau a amlygir yn yr adroddiadau ynghylch bylchau cyrhaeddiad, yn rhannol oherwydd nifer isel y sampl o fyfyrwyr BAME. Mae dadansoddiad ac ymchwiliad pellach o'r mater yn parhau yn 22/23, yn cynnwys gwaith sy'n cael ei gynnal o fewn y Tîm Hunan Asesu Siarter Cydraddoldeb Hil yn ogystal â thrwy'r Arolwg Profiad Dysgu Ôl-raddedig ac Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig a fydd yn cael ei gynnal am y tro cyntaf yn ystod 22/23. Bydd canfyddiadau'r arolwg ynghylch bylchau cyrhaeddiad a gweithredu camau i wella'r canlyniadau ar gyfer grwpiau lle mae canlyniadau gradd yn is, yn cael ei gynnwys mewn adroddiadau blynyddol EDI yn y dyfodol.

## 

## Myfyrwyr - Ymadawyr

Yn ystod y flwyddyn academaidd 2021-2022 gadawodd 1,659 o fyfyrwyr y Brifysgol, cynnydd o 45% o'i gymharu â'r flwyddyn academaidd flaenorol, gyda methiant academaidd y rheswm mwyaf cyffredin. Mae'r data a gasglwyd yn cynnwys ymrestriadau ar gyrsiau byr, sy'n tueddu i amrywio fwy na niferoedd y cyrsiau llawn.  O'r 1,659 o fyfyrwyr a adawodd yn 21/22 roedd 619 yn fyfyrwyr cyrsiau byr.  Adroddir yn gyson am gyfraddau cadw myfyrwyr drwy brosesau adrodd yr Is-ganghellor ac mae'n cael ei fonitro drwy amryw o sianeli, gyda chrynodeb o'r rheswm dros adael yn ôl grwpiau demograffeg yn cael ei fonitro gan y Tîm Hunan Asesu Cydraddoldeb Hil fel rhan o Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil y Brifysgol.   Gellir gweld crynodeb o ymadawyr a gofnodwyd dros gyfnod o 5 mlynedd isod.

Ers y flwyddyn academaidd 2020/2021 gwelir cynnydd sylweddol yn y nifer o ymadawyr, sy'n cyfateb i'r blynyddoedd a effeithiwyd fwyaf gan bandemig covid a all briodoli'r cynnydd hwn. Mae monitro'n parhau i nodi themâu cyffredin ac yn sail i weithgareddau adferol i leihau'r nifer hwn wrth symud ymlaen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ymadawyr** | **2017/18** | **% cynnydd / gostyngiad flwyddyn ar ôl blwyddyn** |
| 2017/18 | 850 | +39 o 2016 |
| 2018/19 | 577 | -32 |
| 2019/20 | 580 | +0.5 |
| 2020/21 | 900 | +36 |
| 2021/22 | 1659 | +45 |

**Siart Bar (1)** yn dangos cymhariaeth o ymadawyr dros gyfnod o 5 mlynedd yn cael ei adlewyrchu gan ganran mewn perthynas â'u crefydd Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu’n rhaid cymharu cyfanswm niferoedd y rhai sy'n adnabod eu hunain heb ddim crefydd a chyfuno'r holl grefyddau eraill i un rhif. Dros y cyfnod o bum mlynedd y rheswm mwyaf cyson am fyfyrwyr yn gadael oedd methiant academaidd, gyda'r gyfran uchaf o'r myfyrwyr hynny gyda chrefydd nodedig yn Gristnogion, sy'n cyfateb i ddemograffeg grefyddol y Brifysgol.

**Siart Bar (2)** yn dangos cymhariaeth o ymadawyr dros gyfnod o 5 mlynedd yn cael ei adlewyrchu gan ganran mewn perthynas â'u cyfeiriadedd rhywiol. Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu’n rhaid cymharu cyfanswm niferoedd y rhai sy'n adnabod eu hunain fel heterorywiol a chyfuno rhywioldeb lesbiaidd, hoyw a deurywiol i un rhif. Dros y cyfnod o bum mlynedd y rheswm mwyaf cyson dros fyfyrwyr yn gadael, unwaith eto, oedd methiant academaidd. Yn y blynyddoedd academaidd 2017/18 a 2018/19 gwelir symudiad sylweddol yn y % o fyfyrwyr sy'n disgyn o fewn y categori gwrthodwyd rhoi gwybodaeth/ddim yn gwybod. Mae hyn wedi lefelu dros weddill y cyfnod o 3 blynedd; mae angen gweithredu adferol i sicrhau bod myfyrwyr yn teimlo'n gyfforddus yn datgan eu rhywioldeb, a fydd yn cael ei gynnal gyda chymorth Undeb y Myfyrwyr a Rhwydwaith Staff LHDTC+ y Brifysgol.

**Siart Bar (3)** yn dangos cymhariaeth o ymadawyr dros gyfnod o 5 mlynedd yn cael ei adlewyrchu gan ganran mewn perthynas â'u hanabledd. Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu’n rhaid cymharu cyfanswm niferoedd y rhai sy'n adnabod eu hunain heb ddim anabledd a chyfuno'r holl anableddau eraill i un rhif. Dros y cyfnod o bum mlynedd y rheswm mwyaf cyson dros fyfyrwyr yn gadael oedd methiant academaidd, gyda'r rhai ag anhawster dysgu penodol yn cynrychioli'r gyfran uchaf o'r myfyrwyr hynny gydag anabledd.

**Siart Bar (4)** yn dangos cymhariaeth o ymadawyr dros gyfnod o 2 flynedd (o ganlyniad i brinder data cyn y dyddiad hwn) yn cael ei adlewyrchu gan ganran mewn perthynas â'u hethnigrwydd. 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. Dros y cyfnod o ddwy flynedd y rheswm mwyaf cyson dros fyfyrwyr yn gadael oedd methiant academaidd, gyda'r myfyrwyr hynny sy'n adnabod eu hunain fel Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Indiaidd yn cynrychioli'r gyfran uchaf o'r myfyrwyr hynny a adawodd.

# DATA STAFF

Gellir dod o hyd i grynodeb o'r wybodaeth am gyflogaeth sy'n ymwneud â'r blynyddoedd academaidd 2017-2022 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 2017 a 31 Gorffennaf 2022.

Yn ystod y cyfnod 5 mlynedd hwnnw, gwelir cynnydd cyffredinol o 7% mewn niferoedd staff, gyda 60% yn adnabod eu hunain fel menywod.

Mae'r % o staff gydag anableddau wedi'u datgan yn sefyll yn bresennol ar 3%. Rhwng 2017/18, gwelir gostyngiad o 4% yn nifer y staff nad ydynt yn adnabod eu hunain fel gwyn, sy'n sefyll yn bresennol ar 6%. Mae cynrychiolaeth LHDTC+ wedi cynyddu 50%, ac mae 4% o staff bellach yn adnabod eu hunain fel LHDTC+. Rydym yn falch o weld y cynnydd mewn datganiadau a wnaed gan staff gydag anableddau, a'r rheiny sy'n adnabod eu hunain fel LHDTC+, ac mae gwaith penodol wedi mynd rhagddo i hyrwyddo amgylchedd gwaith cynhwysol. Mae angen gwaith pellach i gynyddu nifer y staff BAME, sy'n brif ffocws parhaus.

## RHYWEDD – Staff

Mae'r data yn adlewyrchu cyfanswm cynnydd o 7% mewn aelodau o staff parhaol dros gyfnod o 5 mlynedd, a gwelwyd cynnydd o 7% mewn benywod a 6% mewn gwrywod o fewn y cyfnod hwnnw.

Gwelir, ar gyfartaledd, bod 60% o weithlu'r Brifysgol dros y cyfnod hwn yn adnabod eu hunain fel menywod yn ystod pob blwyddyn academaidd, sy'n uwch na chyfartaledd cenedlaethol y DU sy'n 49% ar hyn o bryd. Mae merched yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith staff academaidd uwch, staff ym meysydd pwnc STEM a swyddi rheoli uwch yn sefydliadau Addysg Uwch ledled y DU.

Mae categorïau rôl wedi parhau'n weddol gyson o fewn y cyfnod 5 mlynedd o 2017/18 i 21/22.

## Oed yn ôl Rhywedd

Mae proffil oed ein staff wedi parhau'n weddol gyson o fewn y cyfnod 5 mlynedd o 17/18 i 21/22.

*\*\* 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.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Anabledd** | **2017/18** | | **2018/19** | | **2019/20** | | **2020/21** | | **2021/22** | |
|  | **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** |
| Dim anabledd y gwyddys amdano | 52 | 36 | 53.4 | 34.7 | 55 | 35.3 | 52.4 | 35.8 | 53.9 | 36.7 |
| Dau neu fwy | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| Anawsterau Dysgu Penodol | \*\* | 0.9 | 0.9 | 0.9 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0.7 | \*\* |
| Hirdymor | 2.9 | \*\* | 2 | \*\* | 1.8 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 1.5 |
| Iechyd Meddwl | \*\* | 0.9 | \*\* | 0.9 | \*\* | 0.9 | \*\* | \*\* | \*\* | 0.7 |
| Nam corfforol | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| Nam cymdeithasol | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| Heb ei restru uchod | \*\* | 0.9 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| Gwrthodwyd rhoi gwybodaeth | 1.62 | 1.28 | 2.7 | 1.5 | 1.8 | 1.3 | \*\* | \*\* | 1.4 | 1.5 |
| Cyfanswm | 59 | 41 | 61.1 | 38.9 | 61.2 | 38.8 | 60 | 40 | 60 | 40 |

Mae proffil anabledd ein staff wedi aros yn gyson dros y cyfnod o 5 mlynedd o 2017/18 i 20/21. Mae 3% o'n gweithlu wedi datgan anabledd, sy'n is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 6%.

Ymhlith staff proffesiynol ac academaidd (yn Genedlaethol yn y DU), y namau mwyaf cyffredin a ddatgelwyd oedd salwch neu gyflwr iechyd hirdymor, sy'n cyd-fynd â'r cyflyrau hynny a ddatgelwyd gan staff PGW.

Mae'r siart ar y chwith yn cyflwyno proffil ethnigrwydd yn ôl % y staff a gyflogir yn PGW 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. Mae'r tabl isod yn crynhoi hyn ymhellach i gyflwyno data yn ôl cyfrif unigol a rhaniad yn ôl rhyw. Mae Cyfartaledd Cenedlaethol y DU wedi datgan bod 20% o staff AU ar hyn o bryd (cynnydd o 4% ers 2017/18) yn BAME.

*\*\* 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.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ethnigrwydd Staff** | **2017/18** | | **2018/19** | | **2019/20** | | **2020/21** | | **2021/22** | |
|  | **Ben** | **Gwryw** | **Ben** | **Gwryw** | **Ben** | **Gwryw** | **Ben** | **Gwryw** | **Ben** | **Gwryw** |
| **Arabaidd** | 0 | 0 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0 | 0 | \*\* | \*\* |
| **Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Bangladeshaidd** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0 | 0 | \*\* | 0 |
| **Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Indiaidd** |  | 6 | \*\* | 6 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Pacistanaidd** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Affricanaidd** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig - Caribïaidd** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | \*\* | \*\* | 0 | 0 |
| **Du neu Ddu Brydeinig - Affricanaidd** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0 | 0 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Du neu Ddu Brydeinig - Caribïaidd** | \*\* | \*\* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | \*\* | \*\* |
| **Tsieineaidd** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Gwrthodwyd Rhoi Gwybodaeth** | 10 | 7 | \*\* | 6 | \*\* | 6 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0 |
| **Cymysg - Gwyn ac Asiaidd** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0 | 0 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Cymysg - Gwyn a Du Caribïaidd** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0 |
| **Unrhyw Gefndir Asiaidd Arall** | \*\* | \*\* | 0 | 0 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Unrhyw Gefndir Cymysg Arall** | \*\* | \*\* | 0 | 0 | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | 0 |
| **Cefndir Ethnig Arall** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Ddim yn gwybod** | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Gwyn** | 303 | 192 | 315 | 186 | 314 | 188 | 314 | 198 | 325 | 207 |
| **Cyfanswm** | **325** | **222** | **334** | **213** | **336** | **213** | **332** | **221** | **349** | **237** |

Mae'n anodd cyflwyno cymhariaeth o fewn yr adroddiad hwn oherwydd yr angen i gelu'r data, o ganlyniad i reoliadau diogelu data. Fodd bynnag, ni welir unrhyw newidiadau sylweddol mewn perthynas ag ethnigrwydd staff o fewn y cyfnod adrodd o 5 mlynedd. Mae staff sy'n gweithio mewn sefydliadau AU wedi dod yn gynyddol amrywiol o ran ethnigrwydd, gyda chynnydd ledled y DU; a'r mwyaf ymhlith staff academaidd, sy'n gyson â gweithlu PGW. Mae anghydraddoldebau'n parhau'n genedlaethol gyda chyfran is o staff BAME na'r rhai gwyn yn y DU a thu allan ar gytundebau parhaol, mewn swyddi rheoli uwch ac ar fandiau cyflog uwch ac mae hyn yn gyson â demograffig staff PGW. 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.

Gellir gweld cynnydd o 13.1% yn y nifer o staff a ddatganodd nad oes ganddynt grefydd o fewn y cyfnod 5 mlynedd o'r flwyddyn academaidd 2017/18. Mae data'n adlewyrchu bod Cristnogaeth i'w gyfrif am y gyfran fwyaf o staff gyda ffydd, gyda gostyngiad o 1.17% yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd. Gwelir cynnydd bach yn y nifer o saff sydd â ffydd Fwslimaidd neu Hindŵaidd. Mae data'r DU gyfan yn adlewyrchu y gellir gweld patrymau tebyg ar draws sefydliadau AU y DU.

Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu’n rhaid cymharu cyfanswm niferoedd y rhai sy'n adnabod eu hunain fel Heterorywiol a chyfuno staff Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol (LHD) i un rhif. Gwelir cynnydd o 2% o'r flwyddyn academaidd 2017/18, gyda'r nifer o staff sy'n datgan eu rhywedd yn agored yn isel o gymharu â'r rhai sy'n adnabod eu hunain fel heterorywiol. Rydym yn falch o weld bod % y staff sydd wedi gwrthod darparu eu gwybodaeth wedi gostwng dros y blynyddoedd (-13%), sy'n galonogol ac yn adlewyrchu'r gweithgaredd 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 yn PGW.

## 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 y flwyddyn academaidd 2021-22 roedd 20 o lywodraethwyr, gydag 11 benyw (55%) a 9 gwryw (45%). Dechreuodd y Brifysgol gasglu data mewn perthynas â Bwrdd y Llywodraethwyr yn ystod y flwyddyn academaidd 2019/2020 ac mae'r cydbwysedd o ran rhywedd wedi bod yn eithaf cyson yn ystod y tair blynedd ddiwethaf ac ychydig uwch na'r hyn a welir ar draws prifysgolion Cymru a'r DU. Mae'r data diweddaraf sydd ar gael ar gyfer blwyddyn academaidd 2020/21[[1]](#footnote-1) yn dangos bod 47.2% o lywodraethwyr prifysgolion Cymru yn fenywod a 52.8% yn wrywod ac yn y DU mae 42.5% yn fenywod a 56.8% yn wrywod.

Yn ystod blwyddyn pandemig 2021-22 roedd gan 95% o lywodraethwyr y Brifysgol genedligrwydd y DU o'i gymharu â 94.9% ar draws prifysgolion Cymru a 91.9% ar draws prifysgolion y DU; ac roedd 95% o gefndir gwyn o'i gymharu â 92% ar drwy holl brifysgolion Cymru ac 87.8% ar draws holl brifysgolion y DU. O ran oed roedd 10% (8.1% yng Nghymru a 6.5% yn y DU) o lywodraethwyr y Brifysgol dan 25 mlwydd oed; roedd 60% (68.5% yng Nghymru a 73.9% yn y DU) rhwng 26 a 65 mlwydd oed a 25% (23.4% ac 19.6% yn y DU) dros 66 mlwydd oed. Yn olaf, roedd gan 5% o lywodraethwyr y Brifysgol anabledd y gwyddys amdano o'i gymharu â 11.7% ar drwy holl brifysgolion Cymru a 5.8% ar draws holl brifysgolion y DU.

Er bod y Bwrdd wedi ceisio cael gwared ar y rhwystrau all atal pobl o wahanol gefndiroedd, a'r rhai â nodweddion gwarchodedig, rhag ymgeisio i fod yn lywodraethwr, 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 3/1/23)

# CYFLOG RHYWEDD

Rhaniad rhwng rhywedd ymhlith staff y Brifysgol yw 60% o fenywod a 40% o wrywod.

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng rhywedd ar gyfer y sefydliad cyfan yw 6.38% o blaid gwrywod, a chanolrif y bwlch cyflog rhwng rhywedd yw 1.97% o blaid gwrywod. Mae hyn yn cymharu'n ffafriol â'r cyfnod adrodd blaenorol lle roedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng rhywedd yn 6.97% o blaid gwrywod, a chanolrif y bwlch cyflog rhwng rhywedd yn 2.53% 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, gyda 30 o sefydliadau yn adrodd bylchau o dros 20%. Adroddodd y Times Higher hefyd bod y bwlch cyflog canolrifol ar draws y Sector AU yn 16.5%.

**Cyfraddau Cymedrig Fesul Awr yr Holl Staff**

| Gwrywod | Benywod |
| --- | --- |
| £21.45 | £20.08 |

**Cyfraddau Canolrif Fesul Awr yr Holl Staff**

| Gwrywod | Benywod |
| --- | --- |
| £19.99 | £19.41 |

Mae cymedr a chanolrif y bylchau cyflog rhwng rhywedd yn seiliedig ar gymedr a chanolrif cyflogau fesul awr bob staff parhaol a oedd yn cael eu cyflogi ar 1 Awst, 2021. Dengys hyn y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog (o ran cyflog cymedrig a chanolrifol) rhwng benywod a gwrywod ar draws y Brifysgol. Ar gyfartaledd, yn seiliedig ar y cyfrifiad bwlch cyflog cymedrig rhwng rhywedd, caiff benywod eu talu £1.37 yn llai fesul awr na gwrywod. Yn seiliedig ar y cyfrifiad canolrifol, caiff benywod eu talu £0.58 yn llai fesul awr na gwrywod. Mae'r ffigyrau'r cyfrifiad bwlch a'r cyfrifiad cymedrig yn cymharu'n ffafriol o gymharu â ffigyrau 20/21 o £1.47 a £0.50 yn ôl eu trefn.

## Cyfran o wrywod a benywod ym mhob chwartel cyflog

|  | **21/22** | **21/22** | **20/21** | **20/21** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Benyw** | **Gwryw** | **Benyw** | **Gwryw** |
| **Chwartel Uchaf** | 57.02% | 42.98% | 54.84% | 45.16% |
| **Chwartel Canolig Uchaf** | 61.98% | 38.02% | 63.48% | 36.52% |
| **Chwartel Isaf Canolig** | 60.00% | 40.00% | 59.66% | 40.34% |
| **Chwartel Isaf** | 65.83% | 34.17% | 64.00% | 36.00% |

Symudiad yn y chwartel uchaf yn dangos cynnydd o 2.18% o bwyntiau i fenywod a gostyngiad cyfatebol o 2.18% i wrywod o 20/21. Mae'r chwartel canolig uwch yn dangos cynnydd bychan (1.50% o bwyntiau) i ddynion a gostyngiad cyfatebol i ferched o 20/21. Mae'r chwartel canolig isaf a'r chwartel isaf y parhau'r un fath o'i gymharu â 20/21, ac eithrio'r gostyngiad o 1.83% i wrywod yn y chwartel isaf. Ar sail y rhaniad rhwng rhywedd yn y sefydliad, mae lefel anghyfartal o uchel o fenywod yn y rolau cyflog isaf. Mae adroddiadau'r blynyddoedd cynt yn dangos (fel eleni) bod cyfran uwch o fenywod yn y chwartel uchaf. Mae adroddiadau'r blynyddoedd cynt hefyd yn dangos bod cyfran uwch o wrywod mewn swyddi uwch o fewn y grŵp staff academaidd, o Brif Ddarlithwyr i fyny. Mae hwn yn ffenomenon y gwyddir 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.

Mae'r paragraff isod yn dangos y gwaith sydd wedi ei gynnal i fynd i'r afael â'r bwlch. Mae'n werth nodi bod y Datganiad Polisi Cyflog Blynyddol newydd a gyhoeddwyd yn 2017/18 yn dangos bwlch o 12.7% o blaid dynion yn y grŵp hwn. Dangosodd yr adroddiad yn 17/18 yn arbennig bod 11.6% o Brif Ddarlithwyr y Brifysgol yn wrywod a dim ond 3.6% yn fenywod. Mae adroddiad eleni yn dangos bod gennym nawr 8.07% o fenywod a 6.6% o wrywod ar y raddfa Prif Ddarlithydd. Mae hyn yn arddangos llwyddiant a gwerth y gwaith a wnaed fel y nodir isod.

Cyflwynodd y Brifysgol raglen ddatblygu strwythuredig wedi'i 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 cynfod 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 HE. I gefnogi'r aelodau o staff a ddewiswyd yn fewnol, mae aelodau o'r Tîm Rheolaeth 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 bellach yn aelod o rwydwaith 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.

**Bwlch Cyflog Anableddau ac Ethnigrwydd**

Y bwlch cyflog Ethnigrwydd yw minws 6.56%, golyga hyn bod staff BAME, ar gyfartaledd, yn cael eu talu 6.56% yn fwy nag aelodau o staff gwyn (gostyngiad o 2% ers 20/21). Mae hyn oherwydd ei fod yn gyffredin bod staff o'r Mwyafrif Byd-eang mewn rolau academaidd cyflog uwch, gyda'r rhan fwyaf ar radd Uwch Ddarlithydd neu uwch.

Y bwlch cyflog Anabledd yw 10.25%. 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 (cynnydd o 2% o gymharu â ffigyrau 20/21). Mae traean o'r staff sydd wedi datgan anabledd ar radd OA5 ac is ac ychydig dan draean sy'n Uwch Ddarlithwyr. Mae dau aelod o staff ar radd staff uwch wedi datgan anabledd.

Mae'r Brifysgol yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd, 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
  + Cwynion
  + Camau disgyblu
  + Diswyddiadau a rhesymau eraill dros adael

Ar hyn o bryd, mae'r Brifysgol yn archwilio'r gweithredu sydd ei angen i fodloni statws Lefel 3 Hyderus o Ran Anabledd.

Mae'r grwpiau staff EDI canlynol wedi'u sefydlu a bydd eu gwaith yn cynnwys archwilio ac ymdrin ag anghydraddoldeb y mae staff gydag anableddau wedi'i brofi, a'r rheiny sy'n uniaethu fel BAME. Bydd rhan o'u gwaith hefyd yn cynnwys craffu bylchau mewn cyflog:

**Grŵp Hygyrchedd a Chynhwysiant** - Mae'r 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 BAME. Mae'r SAT wedi ffurfio 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 gweithgareddau recriwtio a wnaethpwyd yn ystod cyfnod o bum mlynedd, rhwng 01/08/17 a 31/07/22. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn derbyniwyd cyfanswm o 6,107 cais ar-lein, gyda'r flwyddyn academaidd 2020/21 yn gweld y nifer uchaf o geisiadau (1,470), 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 2017/18 a 2021/22.

Gellir gweld ceisiadau ar-lein yn ôl rhywedd o fewn y siart uchod, heb newid sylweddol dros y blynyddoedd. Gellir gweld crynodeb y ceisiadau yn ôl categori rôl isod.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ceisiadau yn ôl Crefydd** | **2017/18** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** |
| **Unrhyw grefydd arall** | 1 | 1 | 0.87 | 1.2 | 0.5 |
| **Bwdhaidd** | 1 | 1 | 0.71 | 1 | 1.1 |
| **Cristnogol** | 42 | 38 | 34.34 | 31.4 | 31.2 |
| **Hindŵaidd** | 1 | 2 | \*\* | 2 | 3.7 |
| **Iddewig** | 0 | 1 | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Mwslimaidd** | 3 | 5 | 3.64 | 7.3 | 9.7 |
| **Dim crefydd** | 43 | 41 | 49.13 | 46.3 | 41 |
| **Sicaidd** |  |  | \*\* | \*\* | \*\* |
| **Ysbrydol** | 1 | 3 | 2.14 | 1.6 | 2.8 |
| **Byddai'n well gennyf beidio â dweud** | 8 | 8 | 8.31 | 8.9 | 9.8 |

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 chynnydd o 6.6% yn y ceisiadau a dderbyniwyd gan unigolion rhwng 41 a 50 oed.

Gwelir gostyngiad o 10.8% yn y nifer o ymgeiswyr a ddywedodd eu fod yn arddel ffydd Gristnogol (sy'n gyson â'r cyfrifiad cyffredinol), a chynnydd o 6.7% yn y rhai yn arddel ffydd Fwslimaidd a chynnydd o 2.7% yn y rhai yn arddel ffydd Hindŵaidd, sy'n galonogol wrth i'r Brifysgol ymdrechu i greu gweithlu mwy ethnig amrywiol.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ceisiadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol** | **2017/18** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** |
| **Deurywiol** | 2 | 3 | 2.61 | 4.3 | 5.4 |
| **Hoyw** | 1 | 1 | 1.58 | 1.6 | 1.8 |
| **Lesbiad** | 1 | 1 | 1.03 | 1.14 | 1 |
| **Heterorywiol** | 90 | 86 | 88.13 | 85.4 | 84.6 |
| **Byddai'n well gennyf beidio â dweud/**  **Ddim yn gwybod** | 6 | 8 | 6.65 | 7.3 | 7.1 |

Gwelir cynnydd o 4.2% mewn ymgeiswyr sy'n adnabod eu hunain fel LHD yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd, gyda'r cynnydd mwyaf sylweddol yn y rheiny sy'n adnabod eu hunain fel Deurywiol.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ceisiadau yn ôl Anabledd** | **2017/18** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** |
| **Anabledd** | 5 | 7 | 5.46 | 6.4 | 6.4 |
| **Dim Anabledd** | 95 | 89 | 90.66 | 90.1 | 89.6 |
| **Byddai'n well gennyf beidio â dweud** | Dim data | 4 | 3.88 | 3.5 | 3.9 |

Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol mewn perthynas â cheisiadau a datganiadau o anabledd o fewn y cyfnod adrodd o 5 mlynedd.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ceisiadau yn ôl Ethnigrwydd** | **2017/18** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** |
| **Ethnigrwydd BAME** | 12 | 16 | 14 | 22 | 25 |
| **Gwyn** | 88 | 84 | 86 | 78 | 75 |

Gwelir cynnydd o 13% yn y ceisiadau gan unigolion BAME. 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 2017 a 31 Gorffennaf 2022.

## YMADAWYR YN ÔL RHYWEDD

Mae'r data yn datgelu bod cyfanswm o 400 aelod o staff wedi gadael eu gwaith yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd, gyda chrynodeb yn ôl rhywedd isod.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ymadawyr yn ôl Rhywedd** | **2017/18** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** |
| **Benyw** | 56 | 61 | 71 | 51 | 63 |
| **Gwryw** | 44 | 39 | 29 | 49 | 37 |

## YMADAWYR YN ÔL OED

## Gellir dod o hyd i % o ymadawyr yn ôl demograffeg oed isod, sy'n amlygu'r % cynnydd/gostyngiad o flynyddoedd academaidd 2017/18 i 2021/22.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **% Ymadawyr yn ôl Proffil Oed** | **2017/18** | **2018/19** | **2019/20** | **2020/21** | **2021/22** | **% cynnydd /gostyngiad o 17/18 i 21/22** |
| **20 ac iau** | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **21-30** | 6.38 | 8 | 10.1 | 16.9 | 23.1 | +16.72 |
| **31-40** | 21.27 | 29 | 24.6 | 24.7 | 23.1 | +1.83 |
| **41-50** | 24.46 | 24 | 20.3 | 27 | 16.9 | -+7.56 |
| **51-60** | 30.85 | 20 | 27.5 | 12.4 | 24.6 | +6.25 |
| **61-65** | 13.82 | 14 | 10.1 | 9 | 7.7 | -6.12 |
| **66 oed a hŷn** | 0 | 2 | 7.2 | 10.1 | 4.6 | +4.6 |

## Gwybodaeth Ychwanegol

Ni welir unrhyw newid sylweddol o ran ethnigrwydd y staff sydd wedi gadael eu cyflogaeth gyda’r Sefydliad. Gwelir cynnydd o 3.5% yn nifer yr ymadawyr nad oedd eu crefydd yn hysbys a chynnydd o 6.1% yn y rhai oedd yn gwrthod datgan eu crefydd. Gwelir hefyd gynnydd o 4.6% yn nifer yr ymadawyr sy'n adnabod eu hunain fel lesbiad.

# 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.

**PGW - ysbrydoli a galluogi trwy addysg uwch, ymchwil ac ymgysylltiad; cydweithio gyda’n myfyrwyr, gyda'n staff a'n partneriaid.**

C:\Users\bloomfielda\Pictures\EDI Report 21-22\bpoi-header-with-title.jpg

photo of 4 students with the words "Be partof it" in between them

1. [↑](#footnote-ref-1)