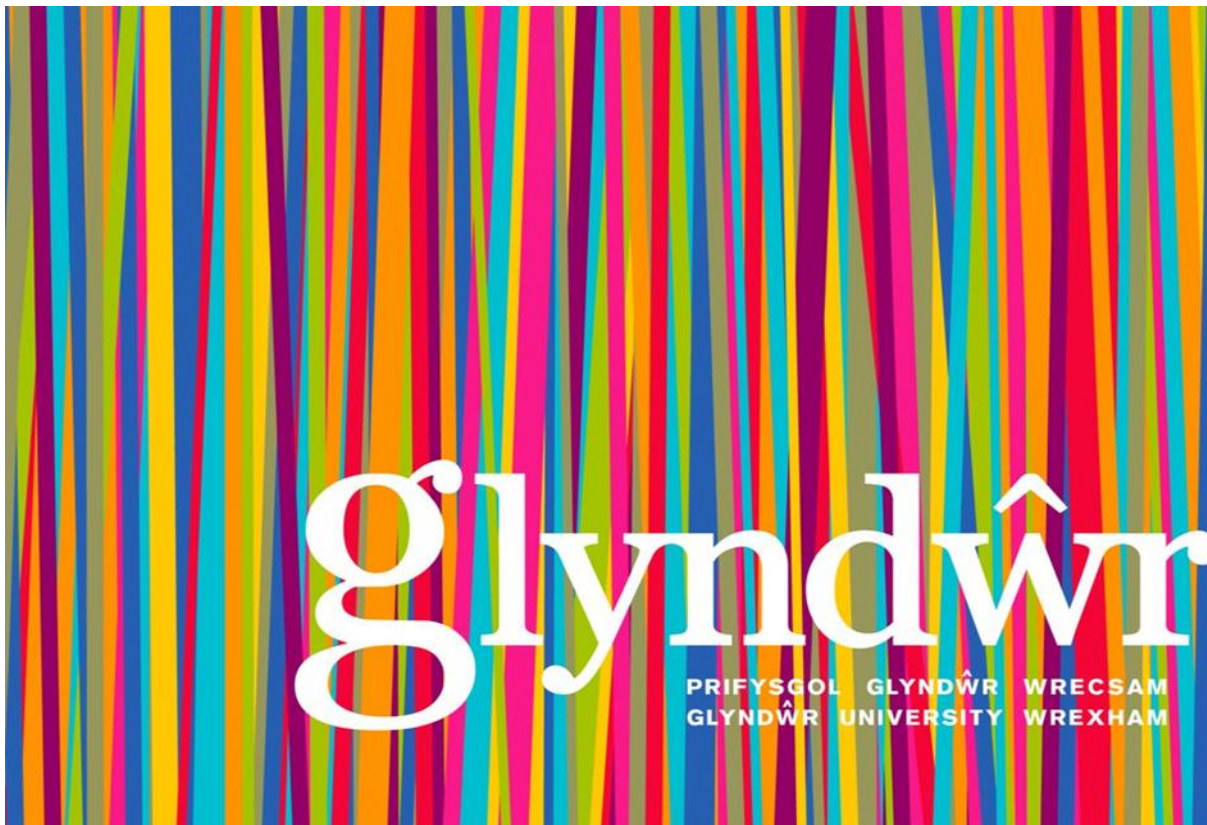


**ADRODDIAD BLYNYDDOL AR  
GYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH  
2017-2018**



# CYNNWYS



Cyflwyniad.....	3
Amcanion Cydraddoldeb dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.....	4
Amcanion Cydraddoldeb – Y Diweddaraf am y Cynnydd .....	5
Gweithgarwch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.....	6
Data Ystadegol am Gydraddoldeb	
Data am Fyfirwyr.....	19
Data am Staff.....	26



## CYFLWYNIAD



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

**Un o ofynion hollbwysig PSED yw y dylai'r Brifysgol gyhoeddi adroddiad blynyddol yn sôn am gydymffurfio â'i dyletswyddau. Mae'r adroddiad yma'n anelu at gyflawni'r gofyn hwn ar gyfer blwyddyn academiaidd 2017-2018.**

**Gellir cael gwybodaeth bellach am bolisiau a gweithdrefnau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Brifysgol, ynghyd â chanllawiau eraill, ar [www.glyndwr.ac.uk](http://www.glyndwr.ac.uk)**

## AMCANION CYDRADDOLDEB DAN DDYLETSWYDD CYDRADDOLDEB Y SECTOR CYHOEDDUS

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

Mae Amcanion Cydraddoldeb presennol y Brifysgol yn ymdrin â'r cyfnod rhwng Ebrill 2016 a Mawrth 2020. Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn sail i Weledigaeth a Strategaeth y Brifysgol; yn arbennig ei hymrwymiaidau i'r canlynol:

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

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

### **Cenhadaeth Prifysgol Glyndŵr Wrecsam:**

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

### **Gwerthoedd Prifysgol Glyndŵr Wrecsam:**

Hygyrch, Cefnogol, Arloesol ac Uchelgeisiol.

## AMCANION CYDRADDOLDEB

Crëwyd Amcanion Strategol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Prifysgol Glyndŵr Wrecsam er mwyn ategu Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, a byddant yn ymdrin â'r cyfnod 2016-2020.

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

- ❖ Profiad ein myfyrwyr
- ❖ Profiad ein staff
- ❖ Profiad ein cymuned

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

Isod ceir y diweddaraf am gynnydd a wnaed o ran cyflawni'r amcanion presennol:

- ❖ Mae'r Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gweithio ar y cyd i gyflawni'r amcanion a bennir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol presennol y Brifysgol. Erbyn hyn, mae'r cynllun a'i amcanion yn eitem sefydlog ar agendâu cyfarfodydd chwarterol; ac mae aelodau'r grŵp yn ysgwyddo cyfrifoldeb dros amcanion sy'n berthnasol i'w cylch gwaith, eu diddordeb a'u rôl.
- ❖ Ffurfiwyd tri is-grŵp, fel y gellir cymryd camau mwy penodol ac ystyrlon mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig, sy'n cynnwys:
  - Y Fforwm Crefydd a Ffydd
  - Y Grŵp Anabledd
  - Y Rhwydwaith Staff LGBT+
- ❖ Mae'r dasg o gofnodi a monitro hyfforddiant ein staff yn parhau, fel y gellir coladu data'n ymwneud â staff a chanddynt nodweddion gwarchoddedig. Wedyn, gall y Tîm AD ganfod ymhle y gellir cyflwyno gwelliannau yn yr hyn sydd gan y Brifysgol i'w gynnig o safbwynt datblygu ei staff.
- ❖ Mae proses ar waith i sicrhau bod yr holl bolisiau/gweithdrefnau'n cael eu hategu gan Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.
- ❖ Arwyddodd yr Is-ganghellor "Addewid Amser i Newid" ym mis Hydref 2017, gan ddangos ymrwymiad y Brifysgol i godi ymwybyddiaeth er mwyn ceisio lleihau stigma iechyd meddwl yn y gweithle, ac erbyn diwedd y flwyddyn academaidd roedd 11 o Hyrwyddwyr Amser i Newid i'w cael.
- ❖ Mae ymwybyddiaeth ynghylch crefyddau a chredoau gwahanol yn parhau i gynyddu o fewn y Brifysgol, gyda'r Gaplaniaeth yn traddodi Darlithoedd Amser Cinio yn sôn am ffydd mewn bywydau bob dydd.
- ❖ Mae'r dasg o fonitro data'n parhau i gael ei mireinio, a bellach mae'r rheswm pam y mae myfyrwyr a chanddynt nodweddion gwarchoddedig yn gadael yn cael ei fonitro. Mae hyn yn cyfarwyddo camau gweithredu ar gyfer cyflwyno newidiadau er mwyn ceisio rhwystro myfyrwyr rhag gadael eu hastudiaethau.

- ❖ Cafodd y broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad Ar-lein ei rhoi ar waith ym mis Ebrill 2017. Yn ystod y flwyddyn gyntaf arweiniodd y broses at alluogi 85% o weithlu'r Brifysgol i gyfrannu asesiad cyfiawn a theg o'u perfformiad a chael trafodaeth ynghylch eu hanghenion datblygu. Cynhaliwyd arfarniad ffurfiol o'r broses, ac arweiniodd hyn at welliannau pellach (yn cynnwys argaeledd y ffurflen yn ddwyieithog). Dechreuodd ail flwyddyn y broses APD (PDR) ym mis Ebrill 2018 gydag 87% o'r staff yn cwblhau eu hadolygiadau cychwynnol, cynnydd o 2% ers y flwyddyn flaenorol.
- ❖ Mae rôl y Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith wedi ennill ei phlwyf bellach; mae cynghorwyr ar gael i wrando ar bryderon a chynnig cymorth a llwyfan anffurfiol a chyfrinachol i staff allu trafod materion yn ymwneud â bwlio a/neu aflonyddu, gan eu cyfeirio at gymorth pellach pe bai angen.
- ❖ Mae'r Brifysgol wedi dal ei gafael yn ei statws Lefel 2 Hyderus o ran Anabledd.

### **Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth**

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

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

- ❖ Chwarae rhan hollbwysig wrth greu Amcanion Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, gan adolygu a monitro cynnydd.
- ❖ Cyhoeddi a hyrwyddo'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ymhlith y staff, y myfyrwyr a'r gymuned.
- ❖ Gweithredu fel Llysgenhadon ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o fewn eu timau a'r Brifysgol.

### **Nodweddion Gwarchoddedig**

#### **Rhywedd**

Mae'r Brifysgol yn parhau i fod â chanran uchel o staff benywaidd yn gweithio mewn swyddi uwch. Er mwyn eu cynorthwyo i gamu ymlaen yn eu gyrfa yn y dyfodol a hwyluso cynllunio ar gyfer olyniaeth, mae'r Brifysgol yn bwriadu cynnig cyfleoedd i bump o staff benywaidd ymgymryd â Rhaglen Aurora, gan gychwyn ym mis Ionawr 2019.



## Anabledd



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

Mae'r Grŵp Anabledd yn helpu i symud y Brifysgol yn ei blaen i statws Lefel 3, gan ganiatáu i'r Brifysgol ddod yn

Arweinydd Hyderus o ran Anabledd. Mae'r gweithgareddau sydd ar y gweill yn cynnwys:

- ❖ Arolygu dogfennau recriwtio ac adnoddau swyddi gwag er mwyn sicrhau cynwysoldeb llwyr.
- ❖ Gwella cyfleoedd rhwydweithio a'r dasg o rannu arferion gorau.
- ❖ Cymryd rhan mewn ffeiriau swyddi anabledd lleol ac ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu.
- ❖ Sicrhau bod paneli recriwtio wedi ymrwymo i'r ethos Hyderus o ran Anabledd a'u bod yn deall sut i gynig a chyflwyno newidiadau rhesymol.

Mae hyfforddiant yn parhau mewn perthynas â chydaddoldeb ac amrywiaeth wrth gyfnewid ac wrth gyflwyno newidiadau rhesymol.

Mae'r Brifysgol wedi arwyddo'r addewid "Amser i Newid", sy'n dangos ein hymrwymiad i godi ymwybyddiaeth er mwyn ceisio lleihau stigma iechyd meddwl o fewn y gweithle. Gan weithio ar y cyd â'r elusen Amser i Newid, mae cynllun gweithredu wedi'i ddatblygu, sy'n arwain at newid, er mwyn sicrhau bod y staff yn teimlo'u bod yn cael eu trysori a'u cefnogi yn y gweithle. Erbyn hyn mae gan y Brifysgol 11 o Hyrwyddwyr Amser i Newid, sy'n cynorthwyo'r staff, yn sbarduno newid trwy daclo stigma iechyd meddwl ac yn codi ymwybyddiaeth.

## Ailbennu Rhywedd

Mae'r Brifysgol wedi datblygu Polisi Trawsnewid yn y Gwaith a dogfennau ategol, a byddant yn cael eu lansio ym mis Tachwedd 2018. Bydd y polisi'n pennu'r camau y bydd y sefydliad yn eu cymryd i groesawu a chynorthwyo staff traws ac atal gwahaniaethu yn y gweithle. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i groesawu a chynorthwyo staff traws a chael gwared â rhwystrau o safbwynt recriwtio, dyrchafu a chadw staff. Bydd y Brifysgol yn cynorthwyo'i staff i fyw eu bywydau yn y rhywedd a fynegir ganddynt, ni waeth be fo'r rhywedd y cawsant eu pennu ag ef adeg eu geni. Bydd y polisi'n cynnig fframwaith ar gyfer cynorthwyo ein hamgylchedd cynhwysol.

## Hil

Mae'r Brifysgol yn gwneud ei gorau i gynyddu niferoedd staff Duon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME), gyda dim ond 10% o'r gweithlu'n aelodau o'r grŵp gwarchoddedig hwn – cynnydd o 3% ers y flwyddyn flaenorol. Mae'r dasg o fonitro data'n parhau i ganfod ble y mae anghydbwysedd ethnig i'w gael; mae hysbysebion ar gyfer swyddi gwag yn parhau i fod yn gwbl gynhwysol, mewn ymdrech i ddenu ymgeiswyr amrywiol tra'n parhau i aros o fewn y gyllideb.

Oherwydd demograffeg yr ardal, mae cynyddu nifer y staff BME yn dasg anodd. Trwy weithio ar y cyd â Race Council Cymru a'r Uned Herio Cydraddoldeb, bydd y Brifysgol yn cael gafael ar arferion gorau mewn ymdrech i gynyddu'r niferoedd.

## Crefydd a Chred

Mae'r Gaplaniaeth yn parhau i gynnis cymorth ac arweiniad i staff, myfyrwyr ac ymwelwyr. Ers iddi gael ei symud i le mwy amlwg a hygyrch yn 2017, mae wedi gweld cynnydd yn y defnydd a wneir o'i gwasanaethau; ceir crynodeb o'i gweithgareddau'n nes ymlaen yn yr adroddiad hwn.

## Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'r Brifysgol yn parhau i fod yn Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall; yn ystod y cyfnod adrodd hwn cafodd y Rhwydwaith Staff LGBT+ ei ffurfio ym mis Mai, gan alluogi mwy o weithgareddau strwythuredig a phenodol er mwyn datblygu amgylchedd sy'n croesawu cynwysoldeb, gan ein helpu i ddenu'r talentau gorau a chadw sgiliau gwerthfawr o fewn y gweithlu. Mae'r rhwydwaith yn cynnwys 11 o aelodau a cheir ynddo gymysgedd o staff sy'n LGBT+ neu'n gynghreiriaid, a gwelir trawsgynrychiolaeth (yn cynnwys myfyrwyr) o bob rhan o'r Brifysgol.



Wrth baratoi'r cyflwyniad ar gyfer Mynegai Cydraddoldeb yn y Gwaith Stonewall 2018-19 cafodd cryfderau amlwg y rhwydwaith eu pennu, yn cynnwys ffurfio rhwydwaith staff, mwy o gydweithio gyda grwpiau lleol, monitro data'n effeithiol a chodi ymwybyddiaeth. Mae angen parhau â'r gwaith er mwyn cyflwyno gwelliannau pellach, ond mae'r meysydd y dylid tynnu sylw at eu cynnydd yn cynnwys y canlynol:

- ❖ Adolygu polisiau er mwyn sicrhau iaith niwtral o ran rhywedd
- ❖ Datblygu'r Polisi Trawsnewid yn y Gwaith a'r dogfennau ategol cysylltiedig
- ❖ Arddangos logo Stonewall ar dudalennau recriwtio
- ❖ Mae staff newydd yn cael gwybodaeth am y Rhwydwaith Staff LGBT+ gyda'u deunyddiau cynefino
- ❖ Ceir cyfeiriad e-bost arbennig ar gyfer y rhwydwaith, sy'n cynnis llwyfan cyfrinachol ar gyfer ymholiadau a cheisiadau
- ❖ Gwe-dudalen arbennig ar gyfer y staff, lle y gellir hyrwyddo digwyddiadau a chodi ymwybyddiaeth
- ❖ Creu cysylltiadau gyda Celtic Pride, Grŵp Staff LGBT Prifysgol Caer, Cyngor Swydd Gaer, Cheshire Centurions RUFC a'r Fforwm AD LGBT
- ❖ Mae mwy na 150 o staff yn gweithredu fel cynghreiriaid LGBT+ bob dydd, gan wisgo laniardau enfys a dangos eu hymrwymiad a'u cefnogaeth i'n cydweithwyr, ein myfyrwyr a'n hymwelwyr LGBT+
- ❖ Mae aelodau o'r Rhwydwaith Staff LGBT+, Undeb y Myfyrwyr a'n staff wedi ymuno â'r dathliadau yn Pride Caer; roedd ein staff a'n myfyrwyr yn falch o gael cynrychioli'r Brifysgol a'r gymuned yn y digwyddiad hwn.



Mae ffurfio'r Rhwydwaith Staff LGBT+ wedi bod yn brofiad hynod gadarnhaol a grymus ei effaith. Bydd eu hymdrechion parhaus yn arwain at amgylchedd cwbl gynhwysol i'n staff, ein myfyrwyr a'r gymuned a wasanaethwn.



## PROSIECT ADOR

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



Trwy flwyddyn academiaidd 2017-2018 mae'r tîm wedi datblygu, cynllunio a chyflwyno cyfres o raglenni sydd wedi cynorthwyo ein myfyrwyr a'r gymuned yn gyffredinol. Ceir crynodeb o'u gweithgareddau eang isod.

- ❖ **Rhaglen Byw Bywyd i'r Eithaf** – erbyn hyn mae gan ADOR drwydded i gyflwyno cyfres o weithdai seicoaddysgol, sy'n seiliedig ar therapi gwybyddol ymddygiadol. Caiff y rhaglen 12 awr ei chyflwyno dros 8 sesiwn a'r bwriad yw cynorthwyo unigolion a chanddynt symptomau ysgafn i gymedrol o orbryder, iselder a straen. Mae'r gyfres hon o weithdai, sy'n anelu at hyrwyddo llesiant meddwl, yn rhoi offer hunangymorth i unigolion. Mae ADOR wedi ymestyn y gweithdy i gynnwys awr ychwanegol o gnoi cil ar ôl pob sesiwn, a hynny ar ffurf gweithdy ysgrifennu dyddiadur creadigol, yn ymwneud â'u siwrneiau personol. Cymerodd 14 o bobl ran yn y gweithdy ac mae'r adborth wedi bod yn gadarnhaol dros ben. Dywedodd un person a gymerodd ran fod "y cwrs yn f'atgoffa nad ydw i ar fy mhen fy hun, y gallaf wneud rhywbeth ynglŷn â'm gorbyrder a'i effeithiau".
- ❖ **Mentora: Cyflwyniad i Arferion ac Egwyddorion** – cyflwynwyd modiwl annibynnol academiaidd newydd gyda chymorth yr Adran Seicoleg a'r Tîm Ieuenctid a Chymuned ym Mhrifysgol Glyndŵr Wrecsam. Mae'r modiwl yn cynnig datblygiad proffesiynol i Fentoriaid Cymheiriaid ADOR.
- ❖ **Gweithdai Creu eich Dyfodol** – gweithiodd ADOR gyda Chyfadrannau Celfyddydau Creadigol Prifysgol Glyndŵr Wrecsam i gyflwyno cyfres o weithdai cyflogadwyedd wedi'u hanelu at 25 o fyfyrwyr y celfyddydau a dylunio. Datblygwyd y gweithdai gyda golwg ar ymdrin â chynllunio gyrfaoedd mewn modd gwahanol, a oedd yn fwy addas i'w harddulliau dysgu gweledol. Trefnwyd y gweithdai fel gweithgaredd allgyrsiol dewisol ar ddiwedd y flwyddyn academiaidd. Llwyddodd Tîm ADOR i gynorthwyo'r myfyrwyr trwy ddefnyddio dull a ganolbwyntiai ar wrando a gweithredu, gan ystyried sylwadau'r myfyrwyr o safbwynt y cymorth yr oeddynt ei angen er mwyn creu llwybr at yrfa.
- ❖ **Mentora Proffesiynol** – mae ADOR wedi cynnig mentora proffesiynol i 30 o fyfyrwyr a graddedigion newydd. Roedd hyn yn cynnwys gweithio gyda myfyrwyr sy'n wynebu rhwystrau, gan eu cynorthwyo i ddarganfod ffyrdd o'u goresgyn er mwyn datblygu eu sgiliau proffesiynol. Roedd y gweithgareddau'n cynnwys:
  - Gweithio gydag unigolion i'w cynorthwyo i ymgeisio am gyrsiau ôl-raddedig, a arweiniodd at dri chais llwyddiannus ar gyfer rhaglenni Meistr.
  - Cynorthwyo artistiaid anabl sydd wedi graddio gyda chynigion ysgrifenedig ar gyfer arddangosfeydd a ffyrdd o ddatblygu dulliau cyflwyno amgen. Arweiniodd hyn at ddau o raddedigion newydd yn cael eu dewis i gymryd rhan mewn symposiwm yn ymwneud â'r celfyddydau a gwyddoniaeth, 'Carbon Meets Silicon', a chawsant gyfle i arddangos eu gwaith ochr yn ochr ag artistiaid proffesiynol o bob cwr o'r byd.
- ❖ **Gweithdai Celf Ysbyty Maelor** – mae Tîm ADOR wedi bod yn gweithio gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr i greu prosiect a oedd yn cynnwys 8 o fyfyrwyr sydd wedi cynorthwyo



mwy na 60 o gleifion â Dementia (a'u teuluoedd), gan arwain at effaith gadarnhaol ar lesiant y cleifion.

- ❖ **Prosiect Gardd Lesiant Mentrau ARCH** – mae myfyrwyr o'r rhaglen Iechyd a Llesiant wedi bod yn gysylltiedig â'r prosiect gwirfoddoli parhaus hwn, a ddatblygwyd gyda Chyngor Sir y Fflint a Chaffi'r Hen Neuadd. Gan weithio yn yr awyr agored, cafodd cleientiaid Mentrau ARCH gymorth a hyfforddiant i ddatblygu gardd lesiant, gan roi cyfle i'r rhai a oedd yn delio â chaethiwed i gyffuriau/alcohol a materion iechyd meddwl cysylltiedig gael y pleser o gyflawni, er mwyn eu helpu gyda'u llesiant a'u galluedd meddyliol.



- ❖ **Prosiect Arwyddion Creadigol** – Datblygodd myfyrwyr israddedig yn y Celfyddydau Cain bedwar o arwyddion artistig a map ar gyfer adran Cleifion Allanol Ysbyty Wrecsam Maelor. Y nod yw hwyluso cleifion i ddod o hyd i lefydd a chael mynediad o fewn yr adran, gan greu amgylchedd creadigol a llesol ar y ward yr un pryd. Thema'r prosiect oedd 'dod â'r awyr agored i mewn'. Mae'r myfyrwyr wedi ennill profiad gwerthfawr o weithio'n ôl briff, a osodwyd gan gydlynnydd y Celfyddydau mewn Iechyd ar gyfer Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr. Aethant i'r afael â sawl tasg, yn cynnwys ysgrifennu am y syniadau a oedd wrth wraidd eu creadigaethau, ymchwilio i brosiectau'r Celfyddydau mewn Iechyd a rhoi cyflwyniad gerbron staff hollbwysig ac aelodau'r Bwrdd Iechyd.

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



- ❖ **Creu a Thyfu** – dyma raglen gydweithredol a ddatblygwyd gan Wasanaeth Gyrfaoedd a Chyflogadwyedd Prifysgol Glyndŵr Wrecsam a Growing Happiness. Gan weithio gyda'r sector addysg gynradd yng Ngogledd Ddwyrain Cymru, mae'r rhaglen hon yn rhoi cyfle i ddisgyblion Cyfnod Allweddol 2 ddysgu technegau ymwybyddiaeth ofalgar a chynnwys y technegau hynny wedyn mewn prosiectau celfyddydau creadigol a gaiff eu creu a'u hysgogi gan fyfyrwyr israddedig.

- ❖ **Fframwaith Mentora Cymheiriaid** – cymerodd Tîm ADOR ran mewn hyfforddiant er mwyn gallu creu fframwaith ar gyfer mentora cymheiriaid a datblygu rhaglen hyfforddi ar gyfer y mentoriaid hyn. Ymhellach, gall y mentoriaid gymryd rhan mewn sesiynau datblygu staff a hyfforddiant ar gyfer Cynrychiolwyr Myfyrwyr. Mae'r cynllun yn parhau i dyfu ac mae'n rhan o Strategaeth Prifysgol Glyndŵr Wrecsam ar gyfer Cynorthwyo Dysgu a Llwyddiannau Myfyrwyr. Mae'r adborth wedi bod yn gadarnhaol iawn, gydag un myfyrwr yn dweud bod "yr hyfforddiant Mentora wedi bod o fudd mawr wrth fy helpu gyda phroblemau diffyg hyder".

- ❖ **Caffi Cof Cymdeithas Alzheimer** – cydweithiodd Tîm ADOR gyda Chymdeithas Alzheimer trwy weithio gyda myfyrwyr i gyflwyno gweithdy fel rhan o gyfres o sesiynau caffi cof ar gyfer pobl sy'n byw gyda dementia. Gwelwyd bod y bobl yn teimlo'n fodlon a'u bod yn ymgolli yn y gweithdy, a chaniataodd hyn i ofalwyr teuluol y bobl siarad â staff cymorth y Gymdeithas a chael rhywfaint o amser iddynt hwy eu hunain y tu allan i'r gweithdy.



## Y TÎM CYNHWYSIANT

Mae tîm y Gwasanaethau Cynhwysiant sydd newydd ei ffurfio wedi dwyn ynghyd wasanaethau a swyddogaethau'r Tîm Anabledd a Thîm y Ganolfan Asesu er mis Medi 2017 er mwyn symleiddio prosesau a systemau er lles myfyrwyr. Mae tîm y Gwasanaethau Cynhwysiant yn hollbwysig o ran ymdrin â'r rhwystrau lu sy'n wynebu cyfran uchel o fyfyrwyr anabl y Brifysgol, yn ogystal ag o ran siapio ac ysgogi gwelliannau a chyfrannu'n gadarnhaol at gyfoethogi a gwella profiad y myfyrwyr.

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

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

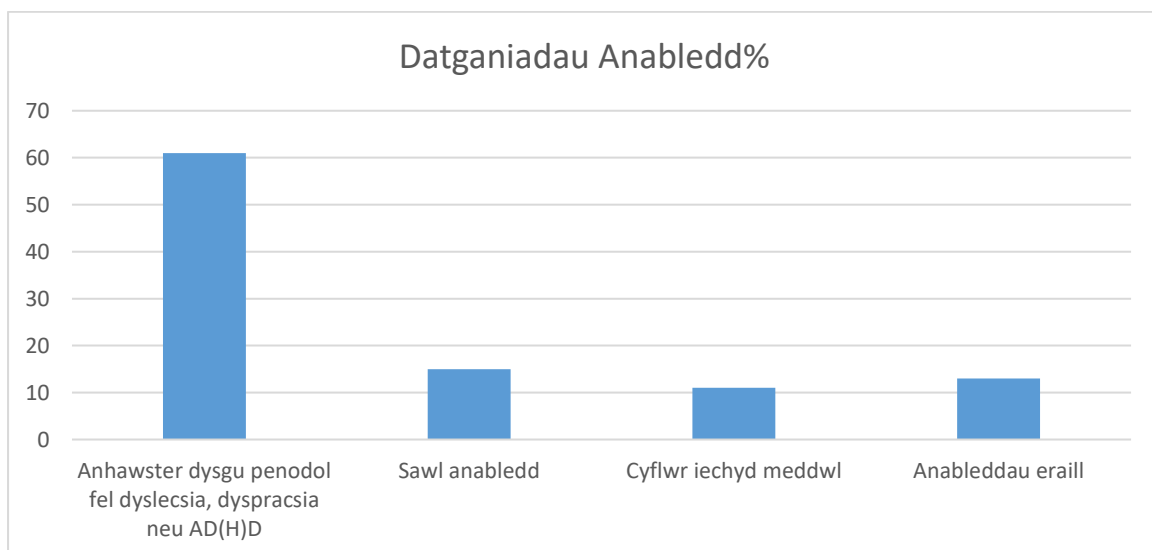
Ymhellach, mae Canolfan Irlen i'w chael ar y safle sy'n cynnig gwasanaeth asesu proffesiynol i fyfyrwyr ar gyfer diagnosisio Syndrom Irlen a chynnig cyngor a chanllawiau arbenigol.

Ymhellach, mae'r tîm yn cynnig y canlynol:

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

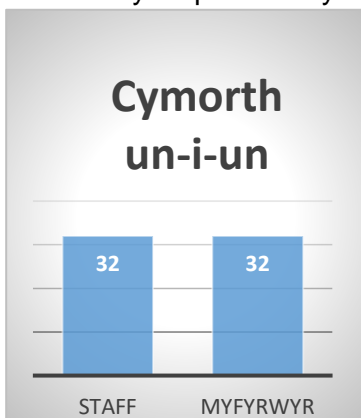
O gofio beth yw proffil myfyrwyr Prifysgol Glyndŵr Wrecsam a'r ystod o faterion cymhleth sydd gan nifer o fyfyrwyr, mae'r cymorth sydd ar gael yn cael effaith wirioneddol ar ganlyniadau dysgu myfyrwyr. Mae'r tîm yn gweithio'n galed gyda gwasanaethau proffesiynol eraill er mwyn sicrhau bod holl elfennau'r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

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2017-2018 mynychodd cyfanswm o 227 o fyfyrwyr Asesiad Angen DSA. Gweler isod y manylion am y cyflyrau.

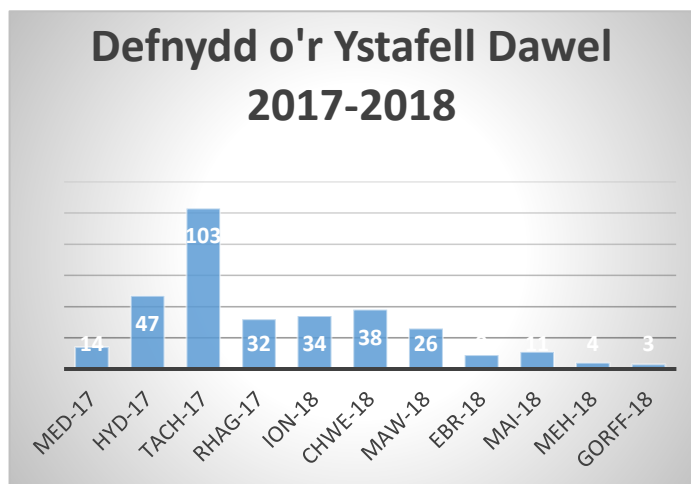


## Y GAPLANIAETH

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



Symudodd y Gaplaniaeth a'r "Ystafell Dawel" a drysorir i'r prif gampws ym mis Medi 2017, gan roi lle mwy amlwg a hygyrch iddynt. Mae'r lleoliad newydd yn cynnig mwy o le i weddio, myfyrion a chynnal cyfarfodydd cymorth, gan arwain at gynydd yn y cymorth un-i-un. Cynhaliwyd cyfanswm o 64 o gyfarfodydd cymorth un-i-un yn ystod y flwyddyn academaidd, sef cynnydd o 20% ers y flwyddyn flaenorol.



Mae'r Gaplaniaeth yn darparu ystafell arbennig ar gyfer myfyrion tawel. Defnyddiwyd yr ystafell 321 gwaith yn ystod y cyfnod adrodd hwn, sef cynnydd o 22% ers y flwyddyn flaenorol. Ar y dde ceir manylion am y modd y defnyddiwyd yr ystafell fesul mis.

Yn amlwg, defnyddiwyd mwy ar yr ystafell yn ystod mis Tachwedd; cyfnod a gysylltir ag adeg o'r flwyddyn pan mae myfyrwyr angen cymorth ychwanegol, o bosibl, tra y maent yn cartrefu yn eu hamgylchedd newydd. Mae'r Gaplaniaeth yn darparu amser penodol mewn awyrgylch o ymddiriedaeth a pharch i gynorthwyo'r rhai sydd angen hynny.

Mae'r amrywiaeth o ran ffydd yn parhau i fod yn amlwg yn y Gaplaniaeth, a cheir cynrychiolwyr o amrywiaeth o gefndiroedd Cristnogol (Yr Eglwys Anglicanaidd, Eglwys Uniongred y Dwyrain, Y Crynwyr, Yr Eglwys Fethodistaidd), Caplan Islamaidd, Caplan Derwyddol Paganidd a Chaplaniaid Dyneiddiol.

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

- ❖ Yn ystod "Wythnos y Glas" llwyddodd y gaplaniaeth i gyrraedd 160 o fyfyrwyr, gyda thimau academaidd yn croesawu tîm y Gaplaniaeth i sesiynau sefydlu eu myfyrwyr a thrwy gydol y flwyddyn academaidd.
- ❖ Llwyddodd "Ffair Barch", a gynhaliwyd yn ystod mis Tachwedd, i alluogi myfyrwyr o bob crefydd, a'r rhai nad oedd ganddynt grefydd o gwbl, i ddathlu amrywiaeth a diwylliant a datblygu dealltwriaeth o gymdeithas fodern. Cymerodd lluo o arddangoswyr o'r gymuned leol ran a chyflwynwyd cyfres o weithdai'n ymwneud â Llesiant ac Iechyd Meddwl, Crefydd, a Goddefgarwch a Derbyniad.
- ❖ Yn ystod yr Wythnos Ryng-ffydd roedd gan y Gaplaniaeth stondin yn y llyfrgell, lle y bu'n rhannu gwybodaeth am grefyddau'r byd.
- ❖ Cynhaliwyd nifer o "Ddarlithoedd Amser Cinio", yn cynnwys:
  - Gwyddoniaeth a Ffydd
  - Ofn a Ffydd – A yw Ffydd yn ein helpu i ddelio ag ofn yn y bydd sydd ohoni?



- Cam i'r Ochr: Myfyrio yn stiwdio'r artist.
- ❖ Llwyddodd Banc Bwyd y Nadolig ym mis Rhagfyr i gasglu cyfanswm o 117.5kg o fwyd ac 11 bag o eitemau ymolchi.
- ❖ Gwahoddwyd aelodau'r Gaplaniaeth i ymweld â CEM Berwyn i fynychu digwyddiad rhwydweithio; bu'n brofiad llawn gweledigaeth i bawb a fynychodd.
- ❖ Cafodd prosiect Celf "ARTicles of Faith" ei arddangos yn y galeri ym mis Chwefror; mae'r casgliad wedi cael ei symud erbyn hyn, a bellach caiff ei arddangos o amgylch y campws; gydag arweiniad ar gyfer pob darn o gelf.
- ❖ Trefnodd cynrychiolwyr Cristnogion yn Erbyn Tlodi stondin ym mis Mawrth. Llwyddasant i gyrraedd nifer o fyfyrwyr, gan eu rhoi ar ben ffordd a chynnig cyfle iddynt fynychu cwrs yn ymwneud â neilltuo arian.
- ❖ Yn ystod mis Ebrill cafodd bocs casglu bwyd parhaol ei drefnu, ac mae nifer o staff a myfyrwyr wedi cyfrannu'n hael ato.
- ❖ Cynhaliwyd Diwrnod Rhwydweithio Aml-ffydd ym mis Mai. Mynychodd mwy na 70 o bobl o amrywiaeth eang o gaplaniaethau ac elusennau ledled Cymru a Gogledd Orllewin Lloegr. Roedd y diwrnod yn cynnwys siaradwyr blaenllaw, gweithdai a sesiynau Holi ac Ateb.



## CYNGHORWYR URDDAS YN Y GWAITH

Mae Polisi a Gweithdrefn y Brifysgol ar gyfer Urddas yn y Gwaith yn parhau i gynorthwyo staff er mwyn sicrhau amgylchedd lle na cheir bwlio nac aflonyddu. Mae Cynghorwyr Urddas yn y Gwaith yn ategu'r polisi a'r weithdrefn, yn gwrandao ar bryderon y staff ac yn cynnig llwyfan cefnogol, cyfrinachol ac anffurfiol er mwyn galluogi'r staff i drafod materion yn ymwneud â bwlio a/neu aflonyddu, gan eu cyfeirio at gymorth ychwanegol pe bai angen.

Nifer y Cyfarfodydd Urddas yn y Gwaith	Staff	
	Merched	Dynion
12 (-13)	5 (-10)	7 (-3)

## EHANGU MYNEDIAD AT ADDYSG UWCH

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

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

- ❖ 1<sup>af</sup> trwy'r DU o ran Cynhwysiant Cymdeithasol
- ❖ 1<sup>af</sup> trwy'r DU am dderbyn myfyrwyr o ysgolion gwladol
- ❖ 3<sup>ydd</sup> trwy'r DU am dderbyn myfyrwyr o ardaloedd difreintiedig
- ❖ 3<sup>ydd</sup> trwy'r DU am dderbyn myfyrwyr hŷn

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

Ceir crynodeb o'r gweithgareddau isod:

	16/17	17/18	% y cynnydd
Gweithgareddau Ysgol/Coleg	23	28	22%
Gweithgareddau cymunedol	20	20	-
Ymweliadau grwpiau cymunedol	-	3	300%
Gweithgareddau Cymraeg	1	4	300%
Modiwlau cymunedol	6	4	-33%
Digwyddiadau STEM	4	4	=
Gweithgareddau un-i-un	2	9	350%
Hyfforddiant	2	2	=
<b>Cyfanswm y Gweithgareddau Ehangu Mynediad</b>	<b>58</b>	<b>74</b>	<b>28%</b>

Mae'r Tîm wedi trefnu amrywiaeth o weithgareddau yn ystod cyfnod adrodd 2017-2018, yn cynnwys y canlynol:

- ❖ Ym mis Rhagfyr, croesawodd y Brifysgol fwy na 60 o fyfyrwyr o ysgolion lleol i'r diwrnod "Deunyddiau Doeth". Cymerodd myfyrwyr benywaidd ran mewn amrywiaeth o weithgareddau i ysbrydoli ac ennyn diddordeb merched mewn "Deunyddiau Doeth" a gyrfaoedd STEM fel rhan o Raglen Cyrraedd Ysgolion Ehangach y Brifysgol. Roedd y diwrnod yn rhan o raglen ehangach ar gyfer ysbrydoli myfyrwyr sydd â'r gallu, ond nid yr hyder na'r gefnogaeth, i fynd i'r brifysgol.

- ❖ Cynhaliodd y Brifysgol 'Goleg Pêl-droed Pasg' blynyddol; llwyddodd mynychwyr o amrywiaeth o gefndiroedd gwahanol i ddatblygu dealltwriaeth o sgiliau hyfforddi pêl-droed a dulliau cyfranogi. Yn arbennig, llwyddodd y prosiect i ddenu bechgyn gwyn ifanc cyn/ar ôl NEET i gymryd rhan mewn gweithgaredd yr oeddynt yn ei fwynhau a chawsant gyfle i symud ymlaen at ddysgu pellach.
- ❖ Pleser i'r Tîm Ehangu Mynediad oedd cael bod yn rhan o Wythnos Dysgwyr sy'n Oedolion ym mis Mehefin, a oedd yn cynnwys cyfres o sesiynau addysgu "micro", yn cynnwys Llesiant, Troseddeg a Helpu eich Plentyn gyda Gwaith Cartref Mathemateg. Fe'u cyflwynwyd mewn canolfannau cymunedol ar gyfer y gymuned leol, gyda'r nod o ennyn diddordeb a chynyddu cyfranogiad gyda myfyrwyr posibl yn dod yn rhan o raglen allgymorth i oedolion y Brifysgol.
- ❖ Cafodd y Rhaglen Rhagflas Galwedigaethol ei chynnal ym mis Gorffennaf pan gymerodd disgyblion blwyddyn 10 o ysgolion o fewn y gymuned ran mewn amrywiaeth o weithdai'n ymwneud â gweithgareddau ennyn uchelgeisiau a oedd yn gysylltiedig â maes pwnc y disgyblion. Cymerodd y disgyblion ran mewn sesiynau a gyflwynwyd gan amrywiaeth o feysydd academiaidd, yn cynnwys pynciau STEM.
- ❖ Mae'r tîm yn parhau i gyflwyno'u rhaglen ddwys ar gyfer addysgu oedolion o fewn y gymuned. Cafodd modiwlau Cyflogadwyedd a TG eu cyflwyno yn y gymuned i famau mewn ysgolion cynradd wedi'u lleoli mewn rhannau difreintiedig o'r wlad. Erbyn hyn, mae dwy o'r mamau wedi cofrestru ar gyrsiau gradd llawn amser gyda Phrifysgol Glyndŵr Wrecsam.
- ❖ Y flwyddyn academiaidd hon oedd y bymthegfed flwyddyn i'r tîm gynnal y Rhaglen Cyrraedd Ysgolion Ehangach, gan dargedu myfyrwyr LPN. Aeth y rhaglen ati i dargedu 20 o fyfyrwyr o nifer o ysgolion, gan eu dilyn trwy eu bywyd yn yr ysgol uwchradd. Y bwriad oedd eu gwneud yn gyfarwydd ag addysg uwch a'u cyflwyno i'r cyfleoedd sydd ar gael iddynt.
- ❖ Llwyddodd partneriaeth newydd gyda gwasanaeth Cyfeirio Disgyblion Wrecsam i alluogi myfyrwyr blwyddyn 11, sy'n wynebu rhwystrau o ran addysg, i ymweld â'r Brifysgol a mynychu diwrnod "Ennyn Uchelgeisiau" yn 'cymysgu' cerdd gyda'r Uwch Ddarlithydd a'r DJ Graeme Park. Cafwyd adborth rhagorol, ac arweiniodd at ymweliad pellach â champws Llaneurgain.
- ❖ Cynhaliodd y Brifysgol gynhadledd i Brifysgolion ledled Cymru ar gyfer staff sy'n cynorthwyo ac yn cynghori myfyrwyr sy'n rhan o'r system ofal neu sy'n gadael y system ofal, er mwyn rhannu arferion gorau a'u hysbysu ynghylch polisïau a gweithdrefnau. Mynychodd aelodau o Lywodraeth Cymru, ynghyd ag aelodau o'r hyn sy'n cyfateb i CLASS, NNECL yn Lloegr, y gynhadledd.

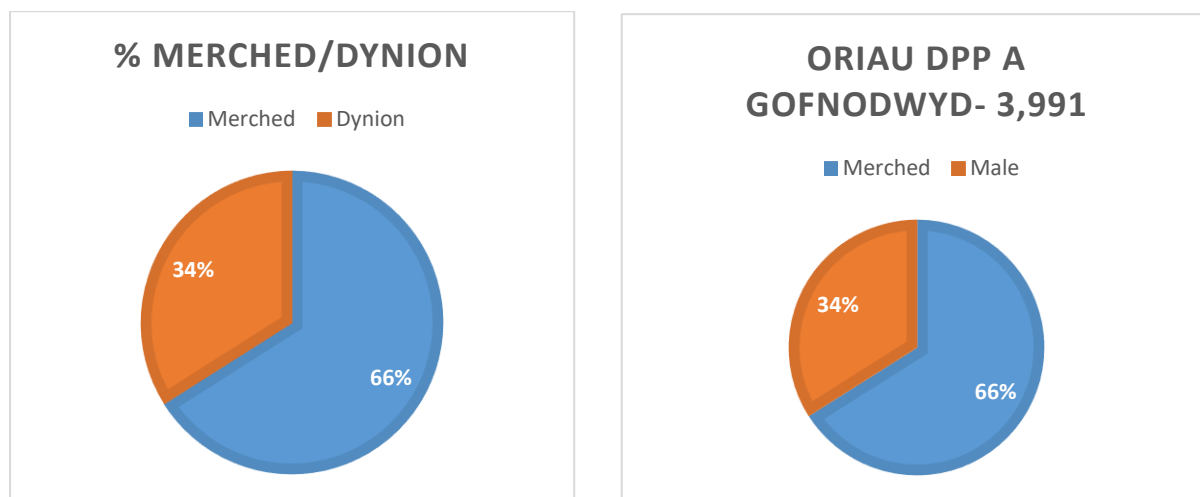


## HYFFORDDIANT I STAFF

### Hyfforddiant i Staff

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

Caiff hyfforddiant yr holl staff ei fonitro, a chofnodwyd y data canlynol ar gyfer 2017-2018.



Mynychodd cyfanswm o 2,240 o staff weithgareddau datblygu staff, sef cynnydd o 17% ers y flwyddyn flaenorol. Yn hanesyddol, aelodau benywaidd o staff sydd wedi mynychu gweithgareddau datblygu staff yn bennaf. Mae gwaith yn parhau i hyrwyddo ac annog aelodau gwrywaidd o staff i fynychu, a gwelwyd cynnydd o 7% yn nifer y staff gwrywaidd a fynychodd weithgareddau o'r fath yn ystod y flwyddyn academaidd hon. Wrth symud ymlaen, byddwn yn parhau i hyrwyddo mwy ar ddatblygu staff a rhoi dull mwy penodol ar waith.

### Digwyddiadau a Newyddion y Brifysgol

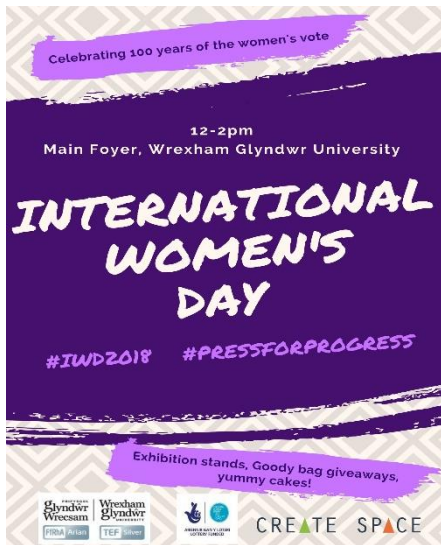
Mae amryfal ddigwyddiadau wedi'u cynnal o fewn y Brifysgol er mwyn hyrwyddo cynwysoldeb a chodi ymwybyddiaeth ynghylch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yn cynnwys:

- ❖ Ar Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd ym mis Hydref 2017 arwyddodd y Brifysgol Addewid Amser i Newid. Mae arwyddo'r addewid yn dangos ymrwymiad y Brifysgol i newid y ffordd yr ydym yn meddwl am iechyd meddwl a'r modd yr ydym yn ymddwyn tuag ato o fewn y gweithle; gan annog staff, myfyrwyr ac ymwelwyr i godi ymwybyddiaeth a gweithio gyda'i gilydd i leihau'r stigma sydd ynghlwm wrth lesiant ac iechyd meddwl. Agorwyd y digwyddiad gyda chyflwyniad gan Hyrwyddwr Amser i Newid, a rannodd ei brofiadau o fyw, astudio a gweithio gyda chyflwr iechyd meddwl. Ar ôl arwyddo'r addewid yn ffurfiol cynhaliwyd "Ffair Lesiant" gymunedol a chyfres o weithdai a gweithgareddau, yn cynnwys Arwyddo Dros eich Llesiant, Sesiynau Cadw'n Heini, Gwneud Crefftau a Sut i Fyw Bywyd Hapusach.





- ❖ Ym mis Ionawr traddododd yr Athro Mandy Robbins, Deon Cyswllt, Ddarlith Broffesiynol. Roedd ei darlith ysbrydoledig, a oedd yn dwyn y teitl “Deng mlynedd ar hugain o ferched yn Eglwys Lloegr”, yn canolbwyntio ar genhedlaeth o newid.
- ❖ Anogwyd y staff i ddod yn gymheiriaid LGBT+ ac arddangos posteri a lluniau er



mwyn tynnu sylw at ymgyrch “Dewch Allan dros Gydraddoldeb Traws”.

- ❖ Cynhaliodd y Brifysgol gyfres o ddigwyddiadau ym mis Mawrth i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol Merched. Llwyddodd y digwyddiad i ddwyn ynghyd ferched ysbrydoledig sydd wedi creu gyrfa iddynt eu hunain mewn meysydd llawn her. Maent yn pwysleisio pa mor bwysig yw cael mwy o gydraddoldeb rhwng y rhywiau, o fewn y gymdeithas ac o fewn y gweithle. Canolbwynt y digwyddiad oedd y “Wal Ddathlu”, sef arddangosfa o ffotograffau a bywgraffiadau o ferched Cymreig (lleol a chenedlaethol) sydd wedi llwyddo yn eu bywydau. Rhannodd nifer o staff a myfyrwyr eu profiadau a'u llwyddiannau, gan roi cyfle inni eu dathlu.
- ❖ Yn ystod Diwrnod Iechyd Meddwl y Brifysgol ym mis Mawrth, dosbarthodd y Tîm Llesiant “Fedalau Hapus Prifysgol Glyndŵr Wrecsam”. Cyflwynwyd y medalau i staff a myfyrwyr a wnaeth rywbeth a arweiniodd at wneud rhywun yn hapus. Cawsant eu hannog i gael tynnu eu llun gyda'r fedal a rhannu'r llun hwnnw a'u hawgrymiadau ynghylch sut i fyw'n hapus ar y cyfryngau cymdeithasol, a chyflwyno'r fedal wedyn i rywun arall.
- ❖ Cynhaliodd y Brifysgol gwrs hyfforddi tridiau yn ystod gwyliau'r Pasg er mwyn cynnig cyfle i'r ddau rywedd ddysgu'r sgiliau sy'n angenrheidiol i fod yn hyfforddwr pêl-droed.
- ❖ Erbyn hyn mae gan dîm y Gaplaniaeth le parhaol ar gyfer casglu rhoddion bwyd, i'w dosbarthu ymhlith y nifer cynyddol o deuluoedd a phobl ddigartref sydd angen cymorth.
- ❖ Er mwyn cynorthwyo gwaith y Brifysgol i annog mwy o ferched i ddilyn pynciau STEM, cymerodd criw o ddisgyblion benywaidd o bob cwr o Ogledd Ddwyrain Cymru ran mewn diwrnod rhagflas STEM. Dysgodd y myfyrwyr am gynhyrchu rhaglenni teledu gyda Thîm Diwydiannau Creadigol y Brifysgol a sut i ddadansoddi esgyrn gyda Darlithwyr Gwyddoniaeth Fforensig, a buont yn helpu gyda rhaglen Lego yng nghanolfan Techniquiest Glyndŵr.
- ❖ Yn ystod y Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Trawsffobia a Deuffobia, gwahoddwyd y staff i ddangos eu cefnogaeth i staff, myfyrwyr ac ymwelwyr LGBT+ a dysgu mwy am homoffobia, trawsffobia a deuffobia.



- ❖ Cynhaliwyd digwyddiad rhwydweithio aml-ffydd yn y Brifysgol ym mis Mai, gan ddwyn ynghyd y rhai sy'n gweithio fel Caplaniaid o bob cefndir i rannu eu profiadau a dysgu gan y naill a'r llall.



- ❖ Cymerodd staff a myfyrwyr o Gyfadran y Celfyddydau Creadigol ran mewn nifer o weithgareddau Erasmus Ewropeaidd. Ymwelodd myfyrwyr ag Athen fel rhan o'r Prosiect ALIEN.

Prosiect cydweithredol sy'n cynnwys staff a myfyrwyr o Roeg, Gwlad Pwyl, Yr Alban a Chymru yw'r prosiect hwn, ac mae'n ymwneud ag ymfudo rhyngwladol yn Ewrop. Ymwelwyd â Gwlad Pwyl a Glasgow hefyd, gyda Phrifysgol Glyndŵr Wrecsam yn cynnal y gweithgareddau ym mis Mehefin.

- ❖ Cafwyd arddangosfa yng Ngaleri'r Brifysgol yn canolbwyntio ar y modd y mae paentio'n effeithio ar bobl sy'n byw â dementia (yn cynnwys enghreifftiau o'u gwaith). Gweithiodd Megan Jones, myfyriwr PhD, ochr yn ochr â phobl sy'n byw gyda dementia i greu paentiadau ar gyfer ei hymchwil.
- ❖ Cwblhaodd y myfyriwr Eby Eldhose leoliad gwaith fel rhan o Brosiect Go Wales.



Llwyddodd i gael swydd ar gyfer graddedigion yn y maes peirianeg, a bydd yn symud i Awstralia. Cwblhaodd Eby radd mewn Peirianeg Awyrenegol a Mecanyddol yn y Brifysgol.

## DATA AM FYFYRWYR

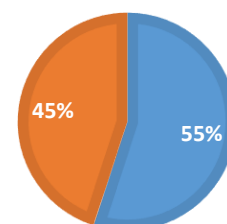
\*\*Mae'r data a gyflwynir yn seiliedig ar flwyddyn academaidd lawn 2017-2018. Mae'r holl ddata wedi'i dalgrynnu trwy ddefnyddio rheolau talgrynnu ac atal HESA. Mae \*\* yn arwydd bod data wedi'i atal.

### Poblogaeth y Myfyrwyr

Rhywedd	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Merched	1615 (-58)	1530 (-259)	3145 (-317)
Dynion	1190 (-158)	1405 (-200)	2595 (-358)
<b>Cyfanswm</b>	<b>2805 (-216)</b>	<b>2935 (-459)</b>	<b>5740 (-675) **</b>

### RHANIAD RHYWEDD - MYFYRWYR

■ Merched ■ Dynion



Dengys y data leihad o 675 yn nifer y myfyrwyr.

\*\* Gellir gweld gwahaniaeth rhwng cyfanswm y myfyrwyr uchod a'r cyfansymiau o fewn y data sy'n weddill mewn perthynas â myfyrwyr. Mae'r cyfanswm a nodir uchod yn deillio o wybodaeth gan HESA, lle y mae nifer o fyfyrwyr wedi dewis peidio â datgan beth yw eu rhywedd.

### Datganiadau Anabledd

Anabledd	Cyfanswm
Dall neu nam difrifol ar y golwg nad oes modd ei gywiro gyda sbectol	5 (-2)
Byddar neu nam difrifol ar y clyw	5 (-2)
Nam corfforol neu broblemau symud	25 (-8)
Cymorth Gofal Personol	0 (=)
Nam cymdeithasol/cyfathrebu fel syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistaidd	35 (+1)
Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor	35 (+2)
Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na restrir uchod	45 (+14)
Cyflwr iechyd meddwl	110 (-15)
Sawl anabledd	145 (-10)
Anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	470 (-115)
Dim anabledd y gwyddys amdano	4870 (-552)
<b>Cyfanswm</b>	<b>5745 (-671)</b>

Dengys y data leihad yn nifer y myfyrwyr sydd wedi datgan nad oes ganddynt unrhyw anabled neu anhawster dysgu penodol. Mae'r ffigur hwn yn cyd-fynd â'r lleihad yng nghyfanswm y myfyrwyr.

### Ystod Oed – Merched

Ystod Oed	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
0-17	** (**)	5 (-356)	5 (-356)
18-20	360 (-46)	80 (-30)	440 (-76)
21-24	330 (-45)	155 (-9)	485 (-54)
25-29	285 (+13)	205 (+30)	490 (+43)
30-39	360(=)	410 (+57)	765 (+52)
40-49	185 (+7)	385 (+9)	570 (+16)
50-59	80 (+7)	235 (+36)	320 (+48)
60-69	10 (+2)	50 (+6)	60 (+8)
70-79	** (=)	10 (+3)	10 (+3)
80-89	** (-)	** (-)	** (-)
90+	** (-)	** (-)	** (-)
<b>Cyfanswm</b>	<b>1,615 (-58)</b>	<b>1,530 (-259)</b>	<b>3,145 (-317)</b>

### Ystod Oed – Dynion

Ystod Oed	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
0-17	** (=)	** (-285)	10 (-281)
18-20	295 (-43)	290 (-49)	580 (+1)
21-24	380(-49)	420 (-23)	800 (-72)
25-29	205 (-42)	270 (=)	475 (-42)
30-39	195 (-13)	220 (+44)	415 (+31)
40-49	70 (-5)	105 (+16)	175 (+11)
50-59	35 (-2)	65 (+8)	100 (+6)
60-69	10 (-1)	25 (-7)	40 (-3)
70-79	** (**)	5 (-2)	5 (-4)
80-89	** (**)	** (**)	** (**)
90+	** (**)	** (**)	** (**)
<b>Cyfanswm</b>	<b>1,190 (-195)</b>	<b>1,405 (-200)</b>	<b>2,595 (-360)</b>

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

Gellir gweld lleihad yn nifer y myfyrwyr dan 18, yn ferched ac yn fechgyn. Yn ystod blwyddyn academaidd 2016-2017 cyflwynodd y Brifysgol gwrs "Edrych Ymlaen at Addysg Uwch", a oedd wedi'i anelu at y proffil oed hwn. Ni chafodd y cwrs ei ailgynnal yn ystod y cyfod adrodd hwn, ac o'r herwydd gwelir lleihad yn y niferoedd.

### Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Llawn Amser	Rhan Amser	Cyfanswm
Gwyn	2,555 (-77)	2,655 (-382)	5,210 (-459)
Du neu Ddu Prydeinig – Caribiaidd	15 (+1)	10 (=)	25 (+1)



Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd	40 (-29)	20 (+1)	55 (-33)
Cefndir Du Arall	** (-5)	** (+5)	10 (-2)
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	** (-10)	20 (+8)	25 (-2)
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	10 (-13)	10 (+5)	20 (-8)
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd	40 (-54)	** (-5)	45 (-59)
Tsieineaidd	10 (+2)	10 (+3)	20 (+5)
Cefndir Asiaidd Arall	25 (-17)	15 (+1)	40 (-16)
Arall (yn cynnwys ethnigrwydd cymysg)	55 (-27)	50 (-23)	105 (-50)
Anhysbys	30 (+17)	50 (+15)	80 (+32)
Gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth	25 (+5)	90 (-80)	115 (-75)
<b>Cyfanswm</b>	<b>2,805 (-217)</b>	<b>2,935 (-459)</b>	<b>5,745 (-671)</b>

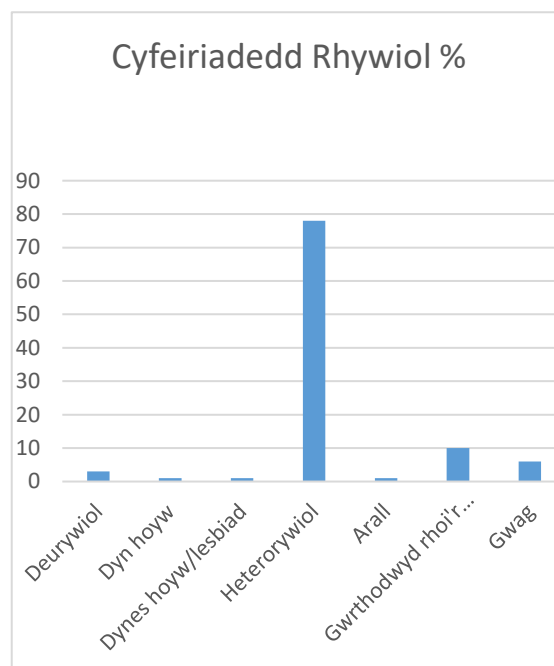
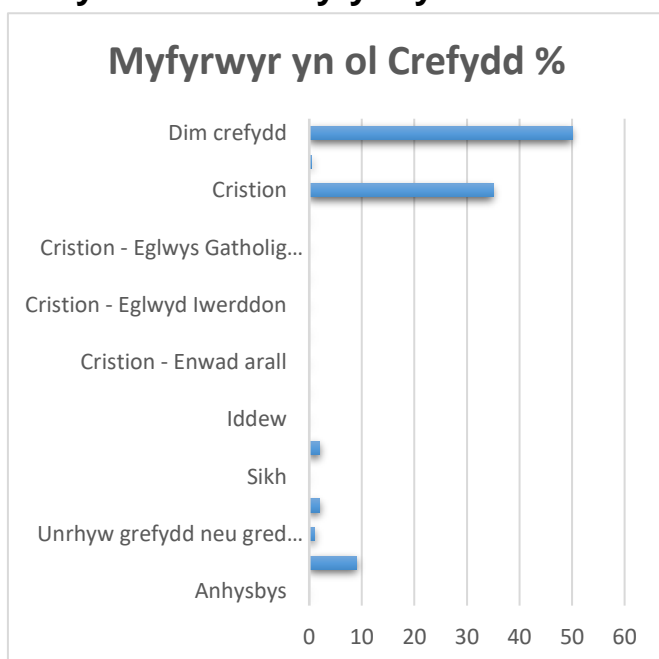
*\*\* Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.*

Gwelir lleihad yng nghyfanswm y niferoedd a gofnodir, sy'n gyson â'r lleihad cyffredinol a welir mewn niferoedd o fewn poblogaeth y myfyrwyr.

## Crefydd/Cyfeiriadedd Rhywiol

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

### Cyrhaeddiad Myfyrwyr



Math o Radd	Cyfanswm
Doethuriaeth	10 (-11)
Gradd Ôl-raddeig o Fath Arall	90 (-7)
Gradd Uwch Arall	125 **
Gradd Gyntaf	830 (-68)
Tystysgrif Addysg i Raddedigion	60 (+4)
Gradd Sylfaen	100 (-18)
HND/Diploma Addysg Uwch	35 (-33)
Gradd Israddedig o Fath Arall	225 (-75)
<b>Cyfanswm</b>	<b>1475 (-215)</b>

\*\* Ni chofnodwyd hyn o'r blaen

Gradd	Cyfanswm	Gradd Gyntaf	Gradd Sylfaen	OUG	PGR	PGT
Arabaid ++	**	**		**		**
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaid	35	35			**	**

Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	**	**		**		**
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	10	10	**			
Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd	15	15		**	**	
Du neu Ddu Prydeinig – Caribïaidd	**	**				**
Tsieineaidd	**	**		**		
Sipsi neu Deithiwr ++	**			**		
Gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth	15	15	**			**
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd ++	**	**				**
Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd	**	**				
Cymysg – Gwyn a Du Caribïaidd ++	**	**				
Anhysbys	20	20				**
Cefndir Asiaidd arall	**	**				**
Cefndir Du arall	**	**				
Cefndir ethnig arall ++	**	**				**
Cefndir cymysg arall	**	**				**
Gwyn	1300	780	105	215	**	190
Anhysbys	35	20	**		**	15
<b>Cyfanswm</b>	<b>1485</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>220</b>	<b>**</b>	<b>220</b>

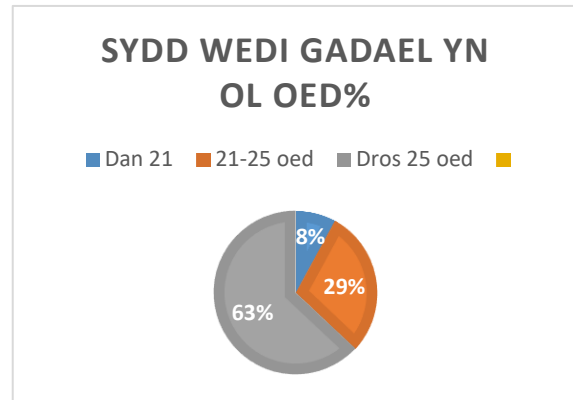
\*\* Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data, bu'n rhaid defnyddio sêr yn hytrach na nodi'r niferoedd. Ni fydd y ffigurau llinell isaf yn adlewyrchu cyfanswm y niferoedd a ddangosir gan fod yr wybodaeth wedi'i hepgor.

++ Ni chofnodwyd hyn o'r blaen.

Mae nifer y categorïau ethnig sy'n cofnodi gwybodaeth wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Bydd hyn yn arwain at ddulliau adrodd mwy manwl wrth symud ymlaen, gan ein galluogi i gymharu. O'r herwydd, nid oes modd cyflwyno data ar sail gymaradwy.

## Myfyrwyr sydd Wedi Gadael

O blith cyfanswm o 5,740 o fyfyrwyr a gofrestrodd ar draws yr holl raglenni, yr holl ddulliau dysgu a'r holl leoliadau (yn cynnwys 2,935 o fyfyrwyr rhan amser, yn bennaf ar raglenni nad oeddynt yn rhaglenni gradd), fe dynnodd rhyw 850 yn ôl neu fe gawsant eu gwahardd yn ystod blwyddyn academiaidd 2017-18.



Crefydd, Cred	Methiant academaidd	Marwolaeth	Rhesymau ariannol	Gwaith	Oherwydd salwch	Arall	Personol	Newid Sefydliad Addysg Uwch	An hysbys	Diystyriwyd ymhen amser **
Unrhyw grefydd neu gred arall				**			**	**	**	10
Bwddydd					**	**	**			**
Cristion	60		**	**	10	25	20	**	10	135
Iddew							**			
Mwslim	**					**		**	**	**
Dim crefydd	120	**	10	10	**	30	50	20	15	180
Gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth	15		**	**	**	**	10	**		35
Ysbrydol	**		**		**	**	**			10



Cyfeiriadedd Rhywiol	Methiant academaidd	Marwolaeth	Rhesymau ariannol	Gwaith	Oherwydd salwch	Arall	Personol	Newid Sefydliad Addysg Uwch	Anhysbys	Diystyriwyd ymhen amser **
Deurywiol	**		**		**	**	**	**	**	**
Dyn hoyw	**						**			**
Lesbiad	**					**			**	**
Heterorywiol	165	**	10	10	15	45	55	25	15	200
Gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth	25		**	**	**	**	10		**	25
Anhysbys	10		**	**	**	20	20	10	10	135
Arall	**						**			5

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

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

Anabledd	Methiant academaidd	Marwolaeth	Rhesymau ariannol	Gwaith	Oherwydd salwch	Arall	Personol	Newid Sefydliad Addysg Uwch	Anhysbys	Diystyriwyd ymhen amser **
Dau nam neu fwy	**				**	**	**	**		**
Salwch / cyflwr iechyd hirdymor	**			**						**
Cyflwr iechyd meddwl	**					**	**			**
Nam corfforol / meddyliol	**		**		**		**		**	
Nam cymdeithasol / cyfathrebu							**			**
Gwahaniaeth dysgu penodol	25	**		**	**		**	**	**	15
Dall neu nam difrifol ar y golwg										**
Arall	**	170			**	**	**		210	**
Dim anabledd y gwyddys amdano	170		10		10	45	60	20	15	210

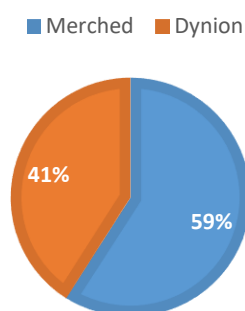
\*\* Mae 'diystyriwyd ymhen amser' yn cyfeirio at achosion pan fethodd y myfyriwr â chysylltu ar ôl tynnu'n ôl, a phan na lwyddwyd i gael unrhyw wybodaeth ganddo (ar ôl ceisio gwneud hynny sawl gwaith) ynglŷn â pham y rhoddodd y gorau i'w astudiaeth.

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

## GWYBODAETH AM STAFF

Yn yr hyn sy'n weddill o'r adroddiad ceir dadansoddiad o wybodaeth yn ymwneud â chyflogaeth. Dylid nodi nad yw'r ffigurau hyn yn cynnwys staff sesiynol na staff dros dro, yn unol â gofynion adrodd HESA. Cafodd y data canlynol ei gywain rhwng 1 Awst 2017 a 31 Gorffennaf 2018.

### STAFF - RHANIAD RHYWEDD



### RHYWEDD – Staff

Rhywedd	Nifer y staff	%
Dynion	222 (-28)	41
Merched	325(-36)	59
<b>Cyfanswm</b>	<b>547 (-64)</b>	<b>100</b>

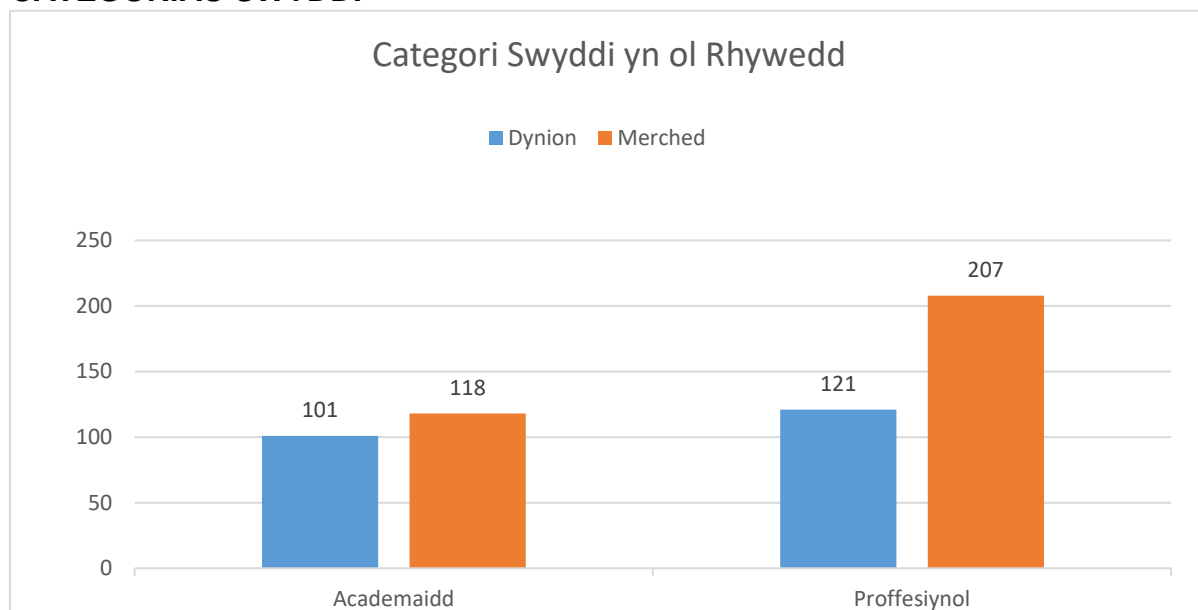
Mae'r data'n adlewyrchu lleihad o 64 o staff parhaol mewn cymhariaeth â'r flwyddyn flaenorol. Gellir priodoli hyn i gyfradd adael naturiol a dileu swyddi'n dilyn cyfnodau o ad-drefnu adrannau yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Isod gellir gweld data'n ymwneud â chategorïau staff a chategorïau swyddi. Mae unrhyw newidiadau sylweddol yn cyd-fynd â'r lleihad cyffredinol yng nghyfanswm y staff.

### CATEGORÏAU STAFF

Rhywedd	Nifer y Staff			%		
	Dynion	Merched	Cyfanswm	Dynion	Merched	Cyfanswm
Academaidd	101 (-24)	118 (-12)	219 (-36)	18	22	40
Proffesiynol	121 (-4)	207 (-24)	328 (-28)	22	38	60
<b>Cyfanswm Terfynol</b>	<b>222 (-28)</b>	<b>325 (-36)</b>	<b>547 (-64)</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

## CATEGORIÄU SWYDDI



## MATH O GONTRACT

Contract	Nifer y Staff			%		
	Dynion	Merched	Cyfanswm	Dynion	Merched	Cyfanswm
<b>Parhaol</b>	<b>204 (-4)</b>	<b>286 (-19)</b>	<b>490 (-23)</b>	<b>37.29</b>	<b>52.28</b>	<b>89.57</b>
Llaw Amser	159 (-1)	170 (-6)	329 (-7)	29.06	31.07	60.14
Llaw Amser, yn ystod y tymor	0	0	0	0	0	0
Rhan Amser	41 (-5)	101 (+1)	142 (-4)	7.49	18.46	25.95
Rhan Amser, yn ystod y tymor	**	15 (-10)	19 (-7)	-	2.74	3.47
<b>Cyfnod Penodol</b>	<b>18 (-24)</b>	<b>39 (-17)</b>	<b>57 (-41)</b>	<b>3.29</b>	<b>7.12</b>	<b>10.43</b>
Llaw Amser	6 (-6)	19 (-1)	25 (-7)	**	**	4.57
Llaw Amser, yn ystod y tymor (ni chafodd hyn ei fonitro o'r blaen)	**	0	**	-	-	-
Rhan Amser	9 (-18)	17 (-18)	26 (-36)	**	**	4.75
Rhan Amser, yn ystod y tymor	**	**	**	-	-	-
<b>Cyfanswm</b>	<b>222</b>	<b>325</b>	<b>547</b>	<b>40.58</b>	<b>59.42</b>	<b>100</b>

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

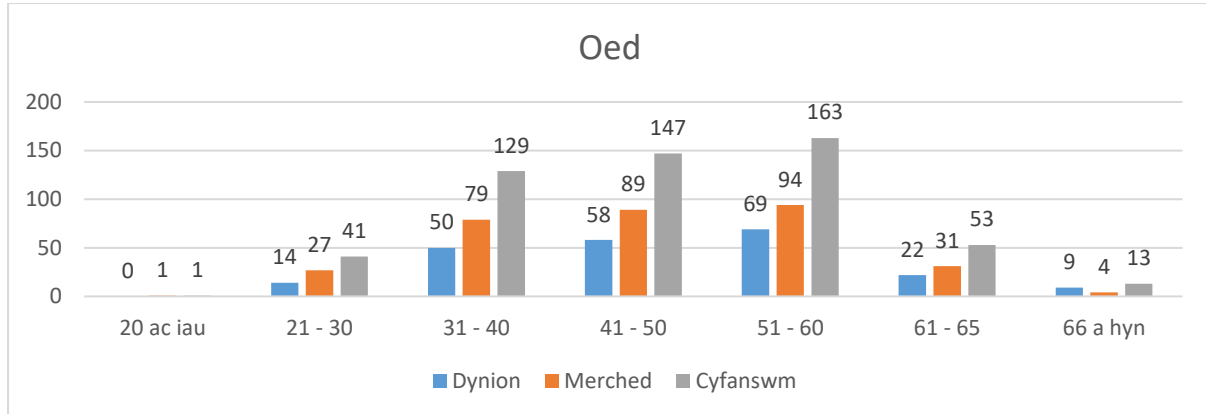
Dengys y data batrwm tebyg i'r patrymau a welwyd mewn blynyddoedd blaenorol yn unol â'r lleihad yn nifer y staff. Gellir gweld lleihad pellach mewn contractau cyfnod penodol mewn cymhariaeth â blynyddoedd blaenorol.

## OED

	Dynion	Merched	Cyfanswm	Dynion	Merched	Cyfanswm
<b>20 ac iau</b>	0 (=)	1 (+1)	1 (+1)	0	0.18	0.18
<b>21-30</b>	14 (-1)	27 (+1)	41 (=)	3	5	8
<b>31-40</b>	50 (-8)	79 (+4)	129 (-4)	9	14	23
<b>41-50</b>	58 (=)	89 (-18)	147 (-18)	10	16	24
<b>51-60</b>	69 (-11)	94 (-20)	163 (-31)	13	17	30

<b>61-65</b>	22 (-6)	31 (-2)	53 (-8)	4	6	10
<b>66 a hŷn</b>	9 (-2)	4 (-2)	13 (-4)	2	1	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>222 (-28)</b>	<b>325 (-36)</b>	<b>547 (-64)</b>	<b>41</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Dengys y data batrwm tebyg i'r patrymau a welwyd mewn blynyddoedd blaenorol yn unol â'r lleihad yn nifer y staff. Gellir gweld y gwahaniaeth mwyaf sylweddol rhwng 41 a 50 oed, sy'n gyson â phroffil oed nifer o staff sydd wedi gadael y Brifysgol yn ystod y cyfnod hwn.



Anabledd	Rhywedd			%		
	Dynion	Merched	Cyfan swm	Dynion	Merched	Cyfa nsw m
Dim anabledd y gwyddys amdano	196 (-11)	287 (-19)	483 (-30)	36	52	88
Dau nam neu fwy a/neu gyflyrau sy'n peri anabledd	**	**	**	-	-	-
Anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	5 (-1)	**	9 (+3)	0.90	-	1.62
Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor fel canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	**	16 (+1)	21 (+1)	-	2.9	3.8
Cyflwr iechyd meddwl, fel iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	5 (+1)	**	6 (+1)	0.90	-	1.08
Nam corfforol neu broblemau symud, fel anhawster wrth ddefnyddio'r breichiau, neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau	0 (=)	**	**	-	-	0.18
Byddar neu nam difrifol ar y clyw	0 (=)	**	**	0	-	-
Nam cymdeithasol / cyfathrebu (ni chafodd hyn ei fonitro o'r blaen)	0 (=)	**	**	0	-	-
Dall neu nam difrifol ar y golwg nad oes modd ei gywiro gyda sbectol (ni chafodd hyn ei fonitro o'r blaen)	**	0 (=)	**	-	0	-
Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na restrir uchod	5 (+4)	**	6 (=)	0.90	-	1.08
Gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth	**	11 (+1)	15 (-4)	1.28	1.62	2.9
<b>Cyfanswm</b>	<b>222 (-28)</b>	<b>325 (-36)</b>	<b>547 (-64)</b>	<b>41</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

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

Ni welwyd newidiadau sylweddol o ran anabledd y staff yn seiliedig ar ddata blynyddoedd blaenorol. Mae'n galonogol gweld bod y categori "gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth" yn isel yn ystod y cyfnod adrodd hwn; wrth i'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data gael ei roi ar waith, rhagwelir y bydd y ffigur hwn yn gostwng eto yng nghyfnod adrodd y flwyddyn nesaf.

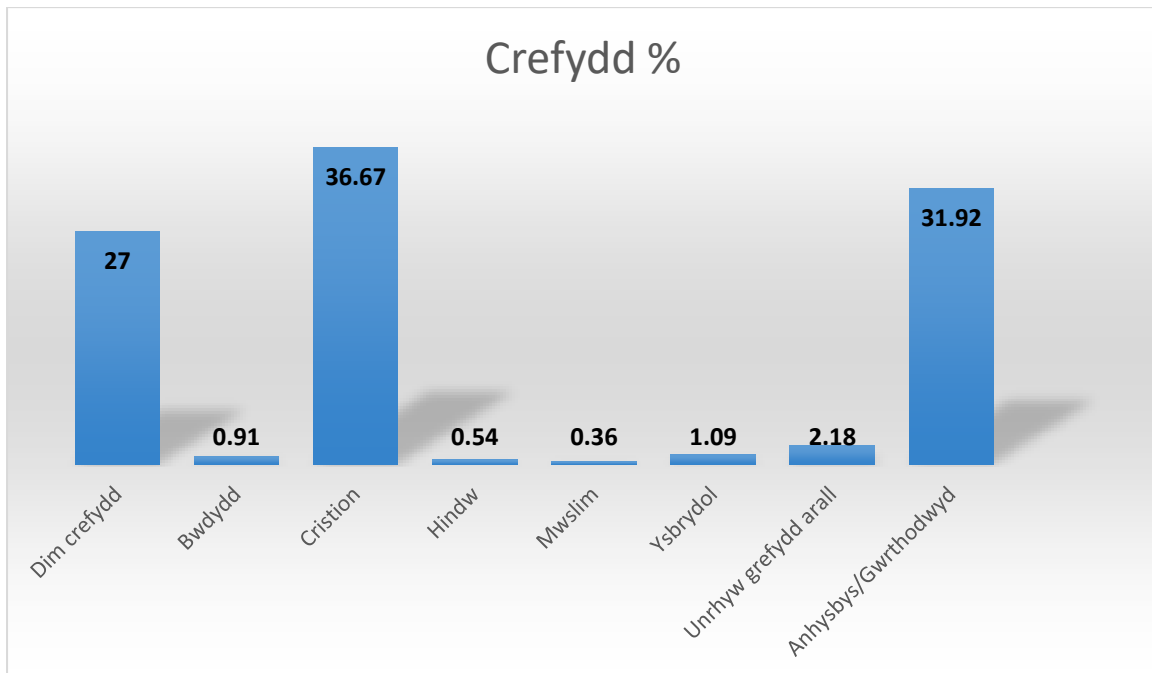
Ethnigrwydd	Rhywedd			%		
	Dynion	Merched	Cyfanswm	Dynion	Merched	Cyfanswm
<b>Gwyn</b>	192 (-12)	303 (-30)	495 (-42)	35	55	90
<b>Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd</b>	6 (-1)	**	**	1.09	-	-
<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Tsieineaidd</b>	**	**	7 (-2)	-	-	1.26
<b>Cefndir Asiaidd arall</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Cymysg – Gwyn ac Asiaidd</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd (ni chafodd hyn ei fonitro o'r blaen)</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Cefndir Cymysg arall</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Arabiaidd</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Cefndir ethnig arall</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Anhysbys</b>	**	**	**	-	-	-
<b>Gwrthodwyd rhoi'r wybodaeth</b>	7 (-4)	10 (-2)	17 (-6)	1.09	1.82	2.91
<b>Cyfanswm</b>	222 (-29)	325 (-36)	547 (-65)	41	59	100

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

Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol o ran ethnigrwydd y staff yn seiliedig ar ddata'r flwyddyn flaenorol; gellir gweld lleihad yn nifer y staff gwyn gwrywaidd a benywaidd, yn unol â'r lleihad yng nghyfanswm y staff.



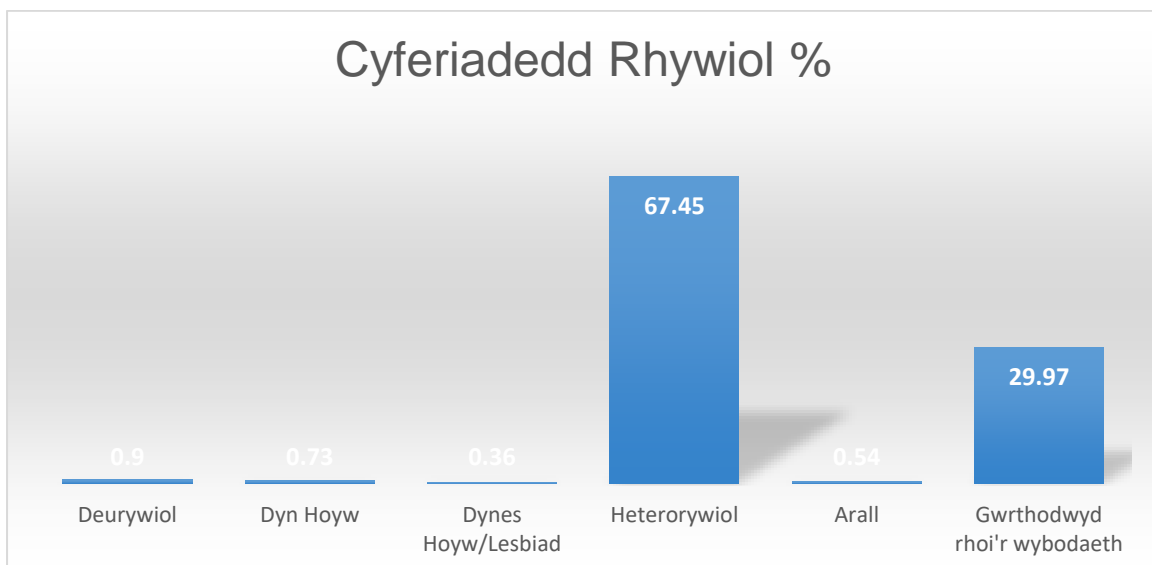
## CREFYDD A CHRED



Mae gwaith wedi'i wneud o fewn y Brifysgol i sicrhau bod y staff yn teimlo'n gyfforddus wrth ddatgelu eu gwybodaeth bersonol. Mae'r data'n adlewyrchu lleihad calonogol o 7% yn nifer y staff sy'n gwrthod rhoi gwybodaeth.

## CYFEIRIADEDD RHYWIOL

Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol o ran cyfeiriadedd rhywiol y staff yn seiliedig ar ddata'r flwyddyn flaenorol. Mae'r data'n adlewyrchu lleihad calonogol o 8% yn nifer y staff sy'n gwrthod rhoi gwybodaeth.



## MAMOLAETH/MABWYSIADU

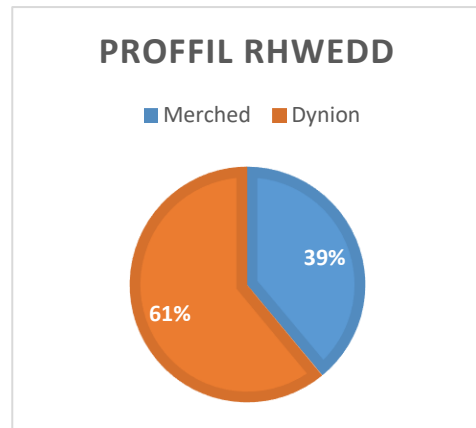
Nid oes modd cyflwyno adroddiad ar famolaeth a mabwysiadu gan fod y niferoedd mor isel, yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

## Bwrdd y Llywodraethwyr

Mae amrywiaeth y llywodraethwyr yn parhau i gael ei fonitro gan Enwebiadau'r Bwrdd a'r Pwyllgor Llywodraethu. Nod y Bwrdd yw cael gwared â phob rhwystr a allai atal pobl rhag mynegi diddordeb mewn ymuno â'r Bwrdd, a chroesewir ceisiadau gan bobl o bob cefndir; gyda'r nod o gael cydbwysedd ymhlith yr aelodau sy'n adlewyrchu amrywiaeth y Brifysgol, ei gweithgareddau a'n rhanbarth.

Ar y cyfan, pobl Wyn – Prydeinig yw aelodau'r Bwrdd, gan adlewyrchu poblogaeth Gogledd Ddwyrain

Cymru. Yn bennaf, mae'r aelodau rhwng 25 a 68 oed, a'r cydbwysedd o ran rhywedd yw 61% yn ddynion a 39% yn ferched. Er bod nifer y merched wedi lleihau, mae'r Brifysgol yn dal i fod yn uwch na chyfartaledd y DU, sef 36%, a chyfartaledd Cymru, sef 34%. Mae mwyafrif y Bwrdd yn heterorywiol ac nid oes unrhyw anabledau wedi'u datgan ganddynt.



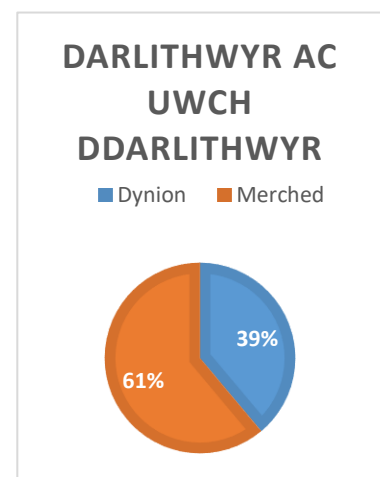
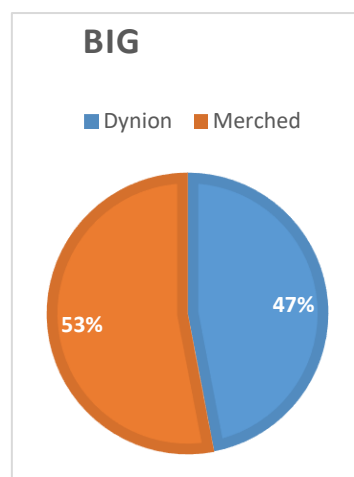
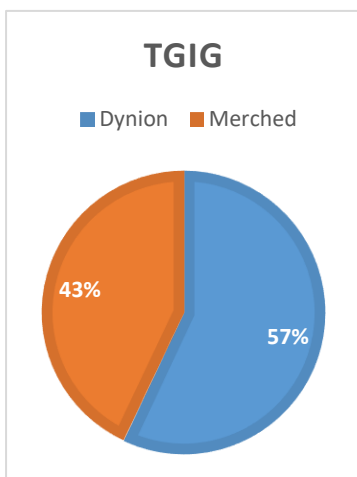
## TÂL YN ÔL RHWEDD

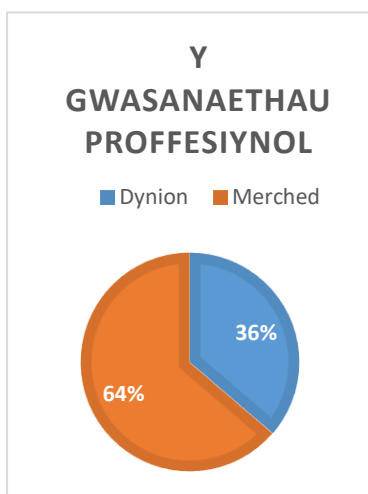
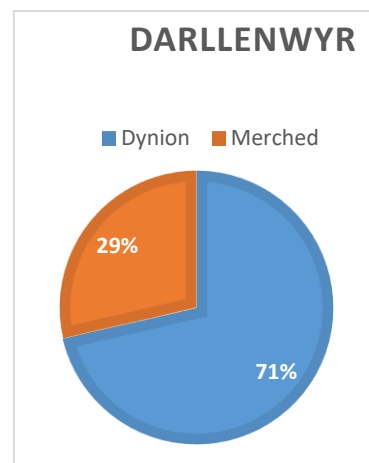
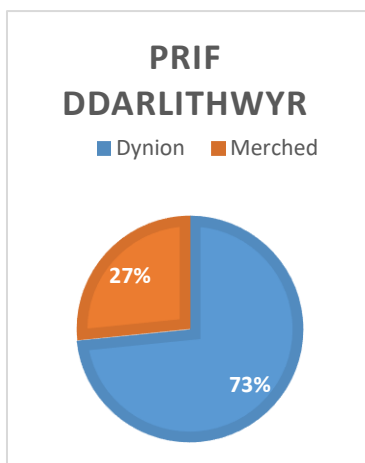
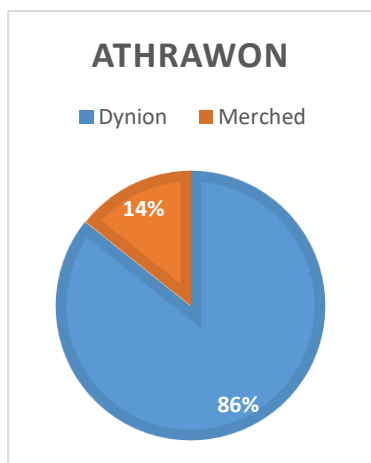
O safbwynt rhywedd, caiff staff y Brifysgol eu rhannu fel a ganlyn: 59% yn ferched a 41% yn ddynion.

*Mae staff sy'n cael cyflog wedi'u rhannu'n bedwar chwarterel ar sail eu cyflog.*

Chwarterel	Dynion %	Merched %
Isaf	33.10	66.90
Canol Isaf	39.40	60.60
Canol Uchaf	39.90	60.10
Uchaf	47.90	52.10

Mae'r ddau chwarterel canol yn cynrychioli'r rhaniad cyffredinol rhwng y ddau rywedd o fewn y sefydliad. Mewn gwrthgyferbyniad, mae'r chwarterel isaf yn cynnwys mwy o ferched, tra y mae'r chwarterel uchaf yn cynnwys mwy o ddynion. Mewn cymhariaeth â blynyddoedd academiaidd blaenorol mae'r darlun yn gwella, lle y gwelwyd llai o ferched na dynion yn y chwarterel uchaf.





Nid yw'r Uwch Dîm Gweithredol wedi newid ers y flwyddyn flaenorol. Er bod mwy o ddyinion i'w cael o fewn y tîm, gan fod y rhan fwyaf o'r swyddi uwch yn cael eu gwneud gan ferched, mewn gwirionedd ceir bwlch cyflog cadarnhaol o fewn y grŵp o safbwynt rhywedd.

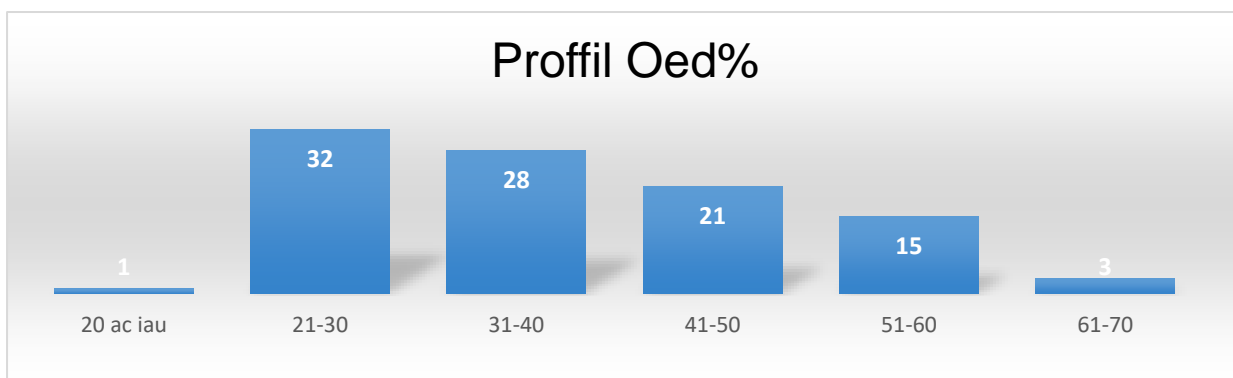
Fodd bynnag, ceir llawer mwy o ddyinion mewn swyddi academaidd uwch; mae trosiant staff yn isel ar gyfer y math yma o swydd, felly bydd angen cryn dipyn o amser cyn y daw unrhyw newidiadau o fewn y grwpiau hyn i'r amlwg.

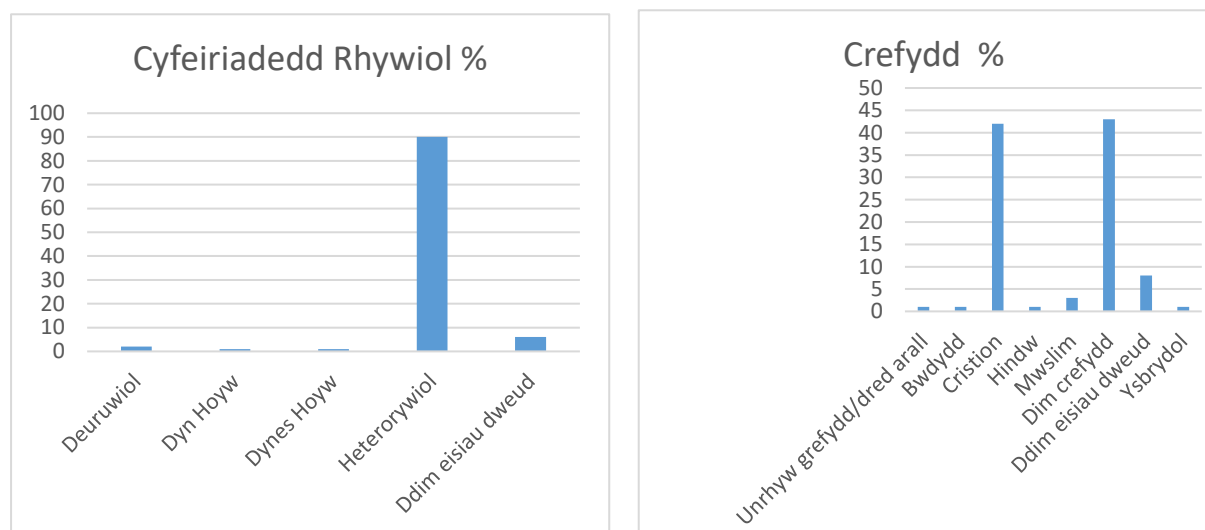
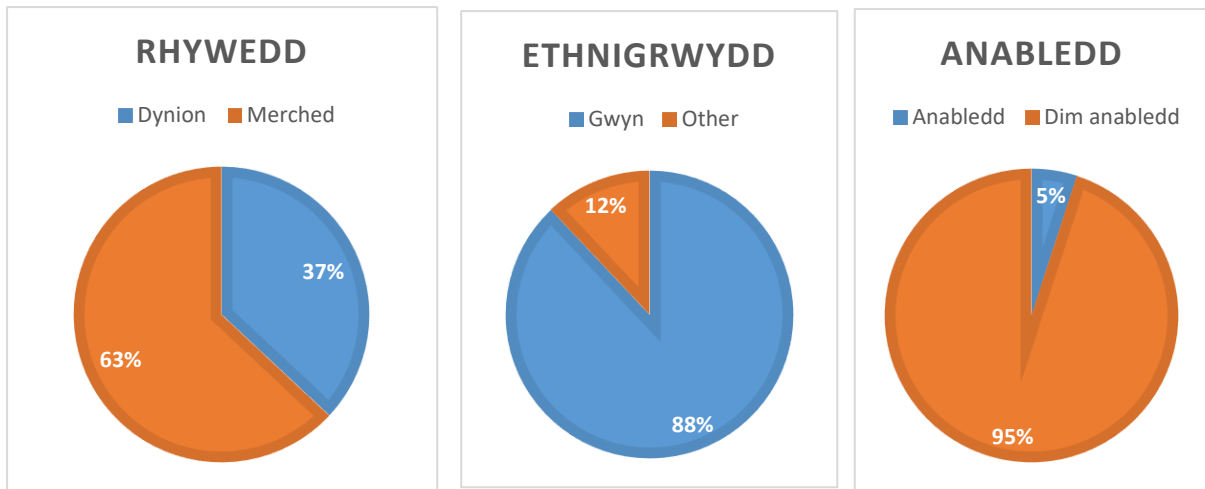
Mae'r rhaniad rhywedd yn y Gwasanaethau Proffesiynol yn cyd-fynd â'r rhaniad a welir yn y sefydliad; er, fe welir rhywfaint mwy o ddyinion na merched yn y swyddi uchaf.

Mae'r Brifysgol wedi datblygu rhaglen Arwain Staff, sy'n anelu at baratoi ac annog aelodau awyddus o staff i ymgeisio am swyddi uwch pan ddônt ar gael.

## RECRIWTIO

Mae'r data canlynol yn adlewyrchu'r gweithgareddau recriwtio a roddwyd ar waith yn ystod blwyddyn academaidd 2017-18. Cafodd y system recriwtio ar-lein, sy'n ein galluogi i fonitro data am gydraddoldeb, ei rhoi ar waith ym mis Ebrill 2017; felly nid oes modd darparu gwybodaeth ar sail gymaradwy ar gyfer y flwyddyn academaidd flaenorol. **Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, derbyniwyd 1,349 o geisiadau ar-lein.**





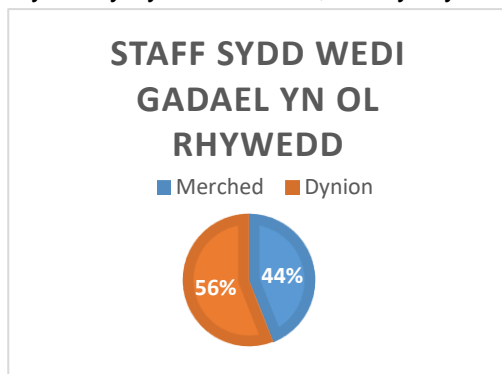
**STAFF SYDD WEDI GADAEL**

Cafodd y data a ganlyn ei gywain rhwng 1 Awst 2017 a 31 Gorffennaf 2018.

**STAFF SYDD WEDI GADAEL – YN ÔL RHYWEDD**

Dengys y data fod 94 o staff wedi gadael eu gwaith yn ystod y cyfnod adrodd, sef cynnydd o 11 ers y cyfnod adrodd blaenorol.

Rhywedd	Nifer y Staff
Dynion	53 (+23)
Merched	41 (-12)
<b>Cyfanswm</b>	<b>94 (-12)</b>



**STAFF SYDD WEDI GADAEL – YN ÔL OED**

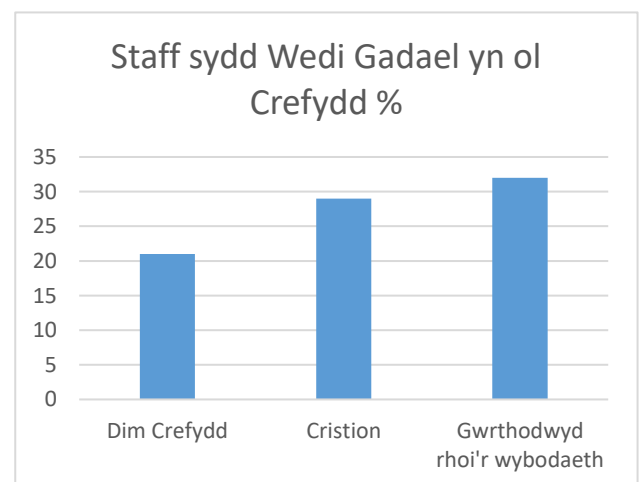
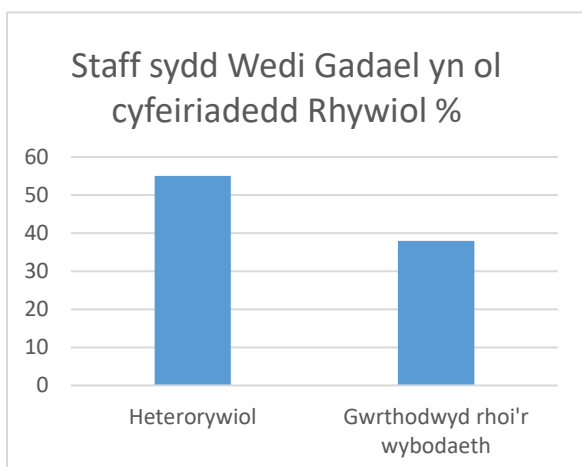
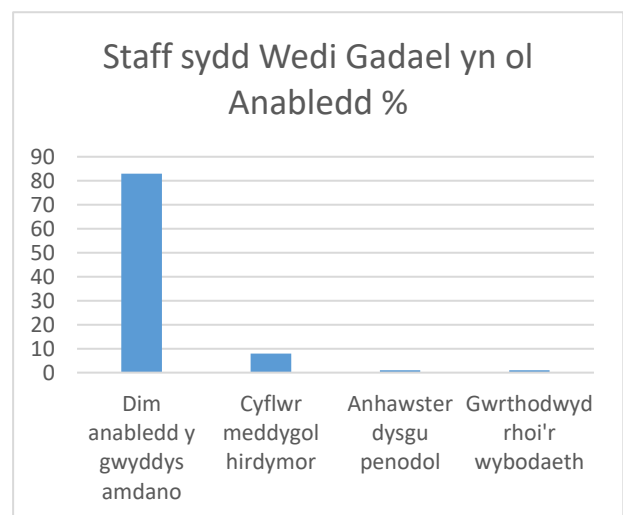
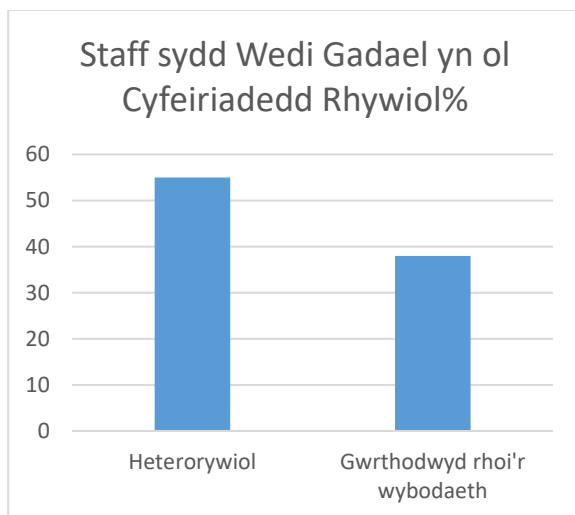
Ni welir unrhyw newidiadau sylweddol ar sail data'r flwyddyn flaenorol.

Oed	Nifer y Staff	%
20 ac iau	0 (=)	0.00
21-30	6 (=)	6.38
31-40	20 (+9)	21.27
41-50	23 (-1)	24.46
51-60	29 (+4)	30.85
61-65	13 (=)	13.82
66 a hŷn	** (**)	**
<b>Cyfanswm</b>	<b>94 (+11)</b>	<b>100</b>

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

## Gwybodaeth Ychwanegol

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



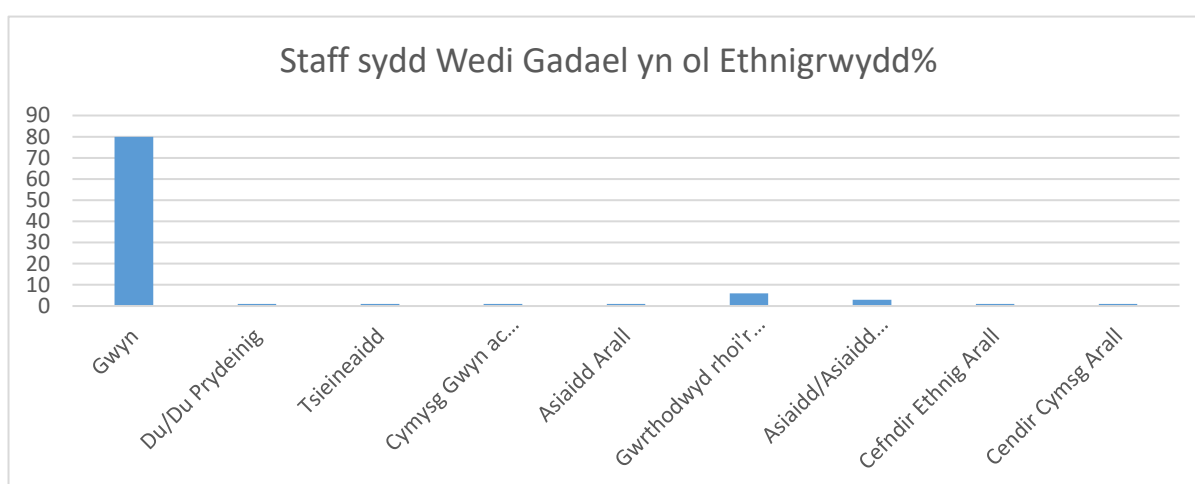


## MAMOLAETH/MABWYSIADU

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

## CYFLOGAETH – CWCYNION/CAMAU DISGYBLU

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



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



PRIFYSGOL  
**Glyndŵr  
Wrecsam**  
Wrexham  
**Glyndŵr**  
UNIVERSITY