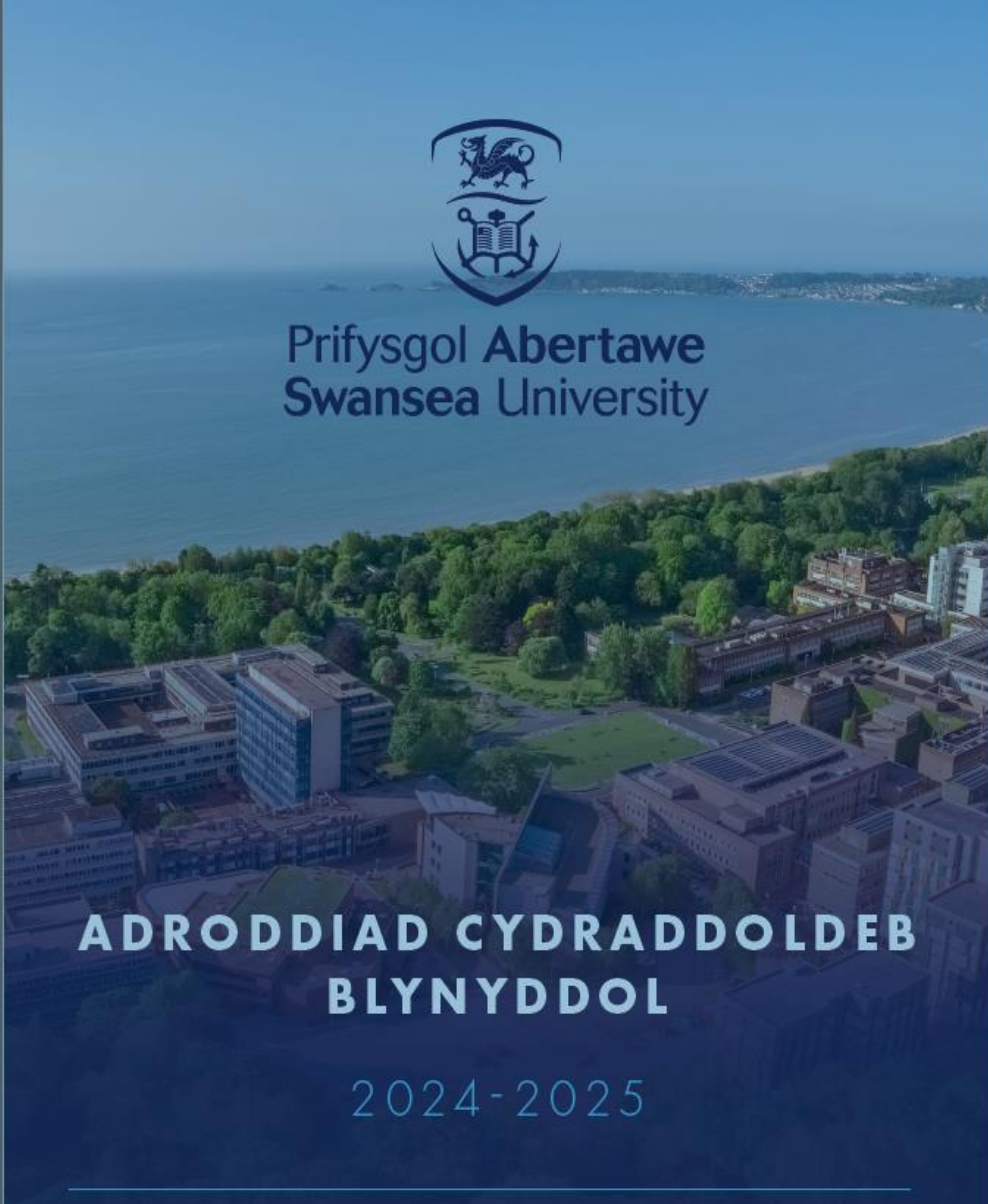


Prifysgol Abertawe
Swansea University

ADRODDIAD CYDRADDOLDEB BLYNYDDOL

2024-2025

Cynnwys

Cynnwys
Croeso
Trosolwg o'r Brifysgol
Oedran
Anabledd
Ailbennu Rhywedd
Priodas a Phartneriaeth Sifil
Beichiogrwydd a Mamolaeth
Hil
Crefydd a Chred
Rhyw
Cyfeiriadedd Rhywiol
Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb
Data Myfyrwyr
Poster a thudalen flaen Meithrin Ymwybyddiaeth
Atodiad 1 Cynnydd ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028

Croeso

Yn rhinwedd fy rôl fel Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol - Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn (EDIB), mae'n bleser mawr gennyf gyflwyno Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol eleni, sy'n cyflwyno data cydraddoldeb Prifysgol Abertawe, am y cyfnod 2024/2025.

Er bod tirwedd addysg uwch yn esblygu'n barhaus, mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i fod yn flaenoriaethau craidd i'r Brifysgol. Mae ein cynnydd parhaus tuag at ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol a'r dystiolaeth gynyddol o egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hymgorffori ar draws holl agweddau ar fywyd y Brifysgol yn adlewyrchu'r ymrwymiad hwnnw.

Mae'r amcanion allweddol y cyflawnwyd yn ystod y cyfnod adrodd wedi cynnwys:

Gwreiddio cydraddoldeb mewn arferion recriwtio

Rydym wedi parhau i gymryd camau gweithredu i chwalu'r rhwystrau i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn y broses recriwtio drwy ddefnyddio camau gweithredu cadarnhaol, lle y bo'n briodol, o ganlyniad i hyn.

- Mae nifer yr ymgeiswyr ethnig leiafrifol wedi cynyddu yn ystod y blynyddoedd diwethaf, ond mae'r bwlch rhwng cyfraddau llwyddo ymgeiswyr ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn yn parhau i fod yn fawr, er ei fod wedi lleihau o 13.8% y llynedd i 9.7% eleni. Mae hyn yn arddangos llwybr cadarnhaol, ac mae adolygiad yn cael ei gynnal er mwyn darganfod a yw hyn o ganlyniad uniongyrchol i adolygu ein proses recriwtio yn gyffredinol.
- Y gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr LHD+ eleni yw 12.4%, ac mae hyn yn parhau yn uwch na chyfradd lwyddiant ymgeiswyr heterorywiol, sef 8.9%
- Mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer menywod (11.5%) yn parhau'n uwch na chyfradd ymgeiswyr gwrywaidd (7.6%).
- Mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr anabl (14.7%) yn parhau'n uwch nag ymgeiswyr nad ydynt yn anabl (8.6%).

Hyrwyddo cydraddoldeb hil

- Mae Prifysgol Abertawe wedi cyflwyno cais am Farc Siarter Cydraddoldeb Hil Efydd gydag Advance HE ym mis Mawrth 2025. Sefydlwyd y tîm hunanasesu ac mae ganddo gynrychiolwyr o amrywiaeth eang o gydweithwyr a myfyrwyr â phrofiadau bywyd amrywiol. Disgwylir derbyn y canlyniad arfaethedig ar ddechrau mis Mai 2025.
- Gan fod 14.5% o'n cydweithwyr yn datgan eu bod yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, rydym yn parhau i ragori ar feincnod Cymru, sef 11% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024). Mae nifer y cydweithwyr ethnig leiafrifol wedi cynyddu 7.4% dros y 7 mlynedd diwethaf.
- Ar hyn o bryd, mae 26% o aelodau Cyngor y Brifysgol yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, sy'n fwy na chanran cynrychiolaeth y gymuned leol a phoblogaeth y Brifysgol.
- Yn ystod y cyfnod adrodd, gwnaeth pedwar cydweithiwr ethnig leiafrifol gwblhau'r rhaglen Amrywio Arweinyddiaeth a oedd yn benodol i hil yn llwyddiannus, gyda'r nod o gefnogi dilyniant mwy o staff ethnig leiafrifol i rolau arweinyddiaeth.
- Prynwyd pecyn hyfforddiant ar-lein sy'n benodol i hil, ac mae bellach yn orfodol i staff ei gwblhau. Ei nod yw cynyddu dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o gydraddoldeb hil.

Mynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Unwaith eto, mae'r Brifysgol wedi atgyfnerthu ei hymrwymiad i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb rhwng y rhywiau drwy gyhoeddi ein data am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar wefan Gov.UK.

- Ar hyn o bryd, mae ein bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau yn 12.9%, sy'n lleihad o 7.9% dros y 6 mlynedd diwethaf, ac mae'n well na chyfartaledd y DU (13.7% - Adroddiad Ystadegol Addysgol Uwch Advance HE 2024).
- Ein cyfartaledd canolrif presennol yw 5.7%, sef cynnydd o 0.1% ers ein hadroddiad y llynedd a lleihad o 8.0% dros y 6 mlynedd diwethaf.
- Mae'n bleser nodi ein bod eisoes wedi cyflawni'r targed y gwnaethom ei bennu i ni ein hunain yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol (2020-2024) i leihau ein bwlch cyflog cyfartalog 2% erbyn 2024. Nod Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol (2024-2028) ar gyfer y 4 blynedd nesaf yw lleihad pellach o 2%, ac rydym yn bendant ar y trywydd cywir i gyflawni'r nod hwn.

<u>Hybu cydraddoldeb LHDT+</u>

- Mae Prifysgol Abertawe wedi cadw ei lle yn y 5ed safle yn Stonewall Workplace Equality Index (WEI), sef ein safle uchaf hyd yn hyd yn nhabl cynghrair cyflogwyr y DU.
- Rydym hefyd wedi cadw'r dyfarniad safon aur yn y Mynegai hwn, sy'n cydnabod ein bod wedi gwreiddio cydraddoldeb i bobl LHDT+ yn ein meysydd gwaith craidd a hynny ar y lefel uchaf. Mae'r Brifysgol a'n Rhwydwaith Staff LHDT+ wedi cydweithio i wneud Abertawe mor ystyriol â phosib yn ystod cyfnod anodd iawn i'r gymuned LHDTC+, ac mae'r safle gwell hwn ac yn bwysig, y ffaith ein bod wedi cadw'r dyfarniad aur, yn dangos ein bod yn gwneud gwahaniaeth.
- O ganlyniad i hynny, mae canran ein cydweithwyr LHD+, sef 6.1%, yn parhau i gynyddu ac mae'n dal i fod yn uwch na meincnod y DU, sef 5.8% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024).

<u>Cynyddu amlygrwydd ar lefel uwch</u>

- Rydym wedi parhau i fonitro strwythur llywodraethu ein Cyngor ac ers mis Mawrth 2024, mae aelodau benywaidd yn cynrychioli 44% o'r Cyngor, o'i gymharu â 25% yn 2013.
- Mae 26% o aelodau'r Cyngor o gefndiroedd ethnig leiafrifol, sy'n well na chanran y cydweithwyr ledled y Brifysgol sydd o gefndiroedd ethnig leiafrifol, sef 14.5%.
- Rydym hefyd yn falch o adrodd bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud yn Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Brifysgol, lle, erbyn hyn, mae 56% o'r aelodau'n fenywod. Mae gwaith yn parhau ar yr agwedd hon er mwyn cynyddu cynrychiolaeth gan aelodau o gefndiroedd ethnig leiafrifol.
- Mae arweinwyr EDI yn ein Hysgolion a'n Cyfadrannau yn parhau i gefnogi'r gwaith o wreiddio ystyriaethau EDI yng ngweithgarwch beunyddiol eu meysydd.

<u>Dathlu amrywiaeth</u>

Rydym wedi dathlu digwyddiadau amrywiol eleni eto, megis Diwrnod Cofio'r Holocost, Mis Hanes LHDT+, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, Diwrnod Cofio Holocost y Roma, Mis Hanes Pobl Ddu, yn ogystal ag amrywiaeth o ddigwyddiadau rhyng-ffydd.

Trefnwyd llawer o'r dathliadau a'r digwyddiadau hyn mewn partneriaeth agos ac mewn cysylltiad ag Undeb y Myfyrwyr ac roeddent yn cynnwys cydweithwyr a myfyrwyr.

<u>Gwella Cydraddoldeb Anabledd a Niwrowahaniaeth</u>

Rydym wedi parhau i ddathlu gyda'n cydweithwyr ag anableddau a staff niwrowahanol, gan fyfyrio ar wythnos Niwroamrywiaeth a Diwrnod Rhyngwladol Pobl ag Anableddau. Fel Prifysgol, rydym wedi lansio Polisi Niwroamrywiaeth yn ddiweddar a fydd yn cefnogi ein staff niwrowahanol.

Yn dilyn adborth gan ein rhwydweithiau Anabledd a Niwroamrywiaeth i staff, mae cwestiynau cyffredin ynghylch addasiadau rhesymol wedi cael eu llunio, gyda'r nod o gynyddu dealltwriaeth staff am y broses.

<u>Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb</u>

Cynhaliwyd asesiadau effaith ar gydraddoldeb yn ystod y cyfnod adrodd o 1 Ebrill 2024 tan 31 Mawrth 2025

Ymysg y rhai a gwblhawyd yn ystod y cyfnod adrodd, cafwyd asesiadau effaith ar gydraddoldeb ar y canlynol:

Polisi Camymddygiad Rhywiol, Polisi Iechyd Meddwl, Polisi Mamolaeth Myfyrwyr, Gweithredu'r System Adrodd a Chymorth, Polisi Cyflog Cyfartal, Newidiadau Pensiwn USS 2024, Polisi Seiberddiogelwch a Diogelwch Gwybodaeth, Polisi Niwroamrywiaeth, Polisi Deallusrwydd Artiffisial ac Asesu.

<u>Camau nesaf</u>

Ar hyn o bryd, mae'r sector addysg uwch yn profi cyfnod o heriau a newidiadau sylweddol. Er hyn, mae ein hymrwymiad i wella a gwreiddio cydraddoldeb yn parhau i fod yn gadarn. Rydym yn cydnabod bod y cyfnodau heriol hyn yn golygu bod ein hymdrechion yn bwysicach fyth, a byddwn yn parhau i ysgogi arferion cynhwysol a chyflawni ein hamcanion cydraddoldeb. Drwy gydweithrediad, gwydnwch, ac ymdeimlad o bwrpas a rennir, ein nod yw sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i fod wrth wraidd popeth rydym yn ei wneud.

Er ei bod hi'n bwysig dathlu ein cyflawniadau niferus dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym yn ymwybodol bod angen ymdrech ddwys mewn meysydd eraill er mwyn parhau i wneud cynnydd yn erbyn ein hamcanion Cydraddoldeb Strategol.

Un o'n blaenoriaethau allweddol parhaus yw gwella recriwtio, cadw a dilyniant cydweithwyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol. Ar gyfer yr ail flwyddyn yn olynol, roedd y gyfran uchaf o geisiadau am swyddi yn y Brifysgol, 48.8%, gan gymunedau ethnig leiafrifol, gan amlygu'r diddordeb cynyddol mewn ymuno â’n sefydliad.

I gefnogi datblygiad gyrfaol, gwnaethon ni lansio'r Rhaglen Amrywio Arweinyddiaeth, sydd wedi cael ei llunio’n benodol i sicrhau bod gan staff ethnig leiafrifol y sgiliau, yr hyder a'r offer i fachu ar gyfleoedd arweinyddiaeth. Mae'r rhaglen eisoes wedi cael effaith ystyrlon, gyda chyfranogwyr yn dweud bod ganddynt fwy o hyder i ymgeisio am ddyrchafiad a rolau arweinyddiaeth.

Gan adeiladu ar y llwyddiant hwn, mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ehangu'r rhaglen drwy gyllido pedwar lle ychwanegol ar gyfer 2024/25. Mae'r buddsoddiad hwn yn adlewyrchu ein huchelgais ehangach i ddatblygu tîm arweinyddiaeth mwy cynhwysol, lle caiff amrywiaeth ei ddangos ar bob lefel.

Rydym hefyd yn cydnabod yr angen dybryd i gynyddu cynrychiolaeth gan gydweithwyr ethnig leiafrifol mewn swyddi uwch. I fynd i'r afael â hyn, rydym wedi dechrau rhoi ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil ar waith, sy'n amlinellu cyfres o gamau gweithredu penodol i gefnogi tegwch a dilyniant.

Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol wrth leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond rhaid i ni symud ymlaen drwy fod yn rhagweithiol ac yn arloesol wrth gynnal gweithgareddau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a pharhau i annog mwy o fenywod i ymgeisio am rolau uwch.

Mae ein Huwch-dîm Arweinyddiaeth yn dal i fod yn ymrwymedig i wneud cynnydd ym mhob maes a nodwyd drwy ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

Hoffwn ddiolch yn fawr i'r cydweithwyr a'r myfyrwyr sydd wedi cyfrannu at y cynnydd hwn. Mae eich ymroddiad a'ch mewnwelediad wedi bod yn allweddol wrth ysgogi newid ystyrlon. Gyda'n gilydd, rydym wedi adeiladu sylfeini cryf ar gyfer cymuned fwy cynhwysol a theg sy'n edrych tua'r dyfodol yn y Brifysgol.

Yr Athro Amira Guirguis, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn

Cipolwg ar ein Gweithlu o 3,770 (ffeithlun)

Rhyw

Benyw	55.2	2080
Gwryw	44.8	1690
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Gwasanaethau Proffesiynol	%	**Academaidd**	%
Benyw	62.7%	Benyw	46.6%
Gwryw	37.3%	Gwryw	53.4%

Oedran Cyfartalog 43, **Dynion 44, Menywod 43**

Anabledd

Ddim yn anabl	85.8 %	3234
Yn anabl	10.7%	403
Dewis peidio â dweud	3.5%	133
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Crefydd

Dim crefydd	45.3%	1709
Cristnogaeth	26.0%	980
Dewis peidio â dweud	21.1%	796
Islam	2.4%	90
Ysbrydegaeth	1.7%	64
Hindŵaidd	1.2%	45
Crefydd neu gred arall	1.1%	42
Bwdhaeth	0.9%	35
Iddewiaeth	0.1%	5
Siciaeth	0.1%	4
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Yn briod	46.0%	1733
Sengl	28.7%	1083
Cyd-fyw	12.2%	459
Dewis peidio â dweud	8.0%	301
Wedi ysgaru	2.1%	80
Arall	1.1%	40
Wedi gwahanu	0.9%	33
Partneriaeth Sifil	0.8%	30
Gweddw	0.3%	11
Cyfanswm	**100%**	3770

Ailbennu Rhywedd

Hunaniaeth rhywedd yr un peth	85.3%	3217
Dewis peidio â dweud	14.0%	530
Hunaniaeth rhywedd yn wahanol	0.6%	23
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Absenoldeb Rhiant

Mamolaeth	74.8%	104
Tadolaeth / Partner	24.5%	34
Mabwysiadu	0.7%	1
Cyfanswm	**100%**	139

Hil

Gwyn		82.6%	**3114**
Ethnig Leiafrifol		14.5%	**548**
	Asiaidd	4.9%	184
	Arall	4.0%	152
	Tsieineaidd	2.8%	105
	Cymysg	1.6%	60
	Du	1.2%	47
Dewis peidio â dweud		2.8%	105
Ddim yn gwybod		0.1%	3
Cyfanswm		**100%**	**3770**

Tueddfryd Rhywiol

Heterorywiol		75.3%	**2837**
Dewis peidio â dweud		18.6%	**703**
LHD+		**6.1%**	**230**
	Deurywiol	2.9%	108
	Hoyw	1.7%	63
	Hoyw/Lesbiaidd	0.9%	35
	Arall	0.6%	24
Cyfanswm		**100%**	**3770**

**Mae 'ddim yn gwybod' yn disgrifio unigolyn nad yw'n ymwybodol o'i ethnigrwydd	

Oedran

Cyfansoddiad y Gweithlu 3770

36 - 40	15.9%	600
41 - 45	14.7%	554
31 - 35	13.1%	494
46 - 50	12.9%	488
51 - 55	12.7%	480
26 - 30	9.8%	371
56 - 60	9.3%	349
25 ac yn iau	4.8%	181
61 - 65	4.5%	171
66+	2.2%	82
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Oedran cyfartalog 43

Menywod = 43
Dynion = 44
Cyfartaledd = 43

Cyfansoddiad y Gweithlu

Mae'r categorïau oedran a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn cyd-fynd â chategorïau amrediad oedran Yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA). Mae oedran cyfartalog cydweithwyr benywaidd wedi cynyddu i 43 ac oedran cyfartalog cydweithwyr gwrywaidd wedi cynyddu i 44. Yr oedran cyfartalog cyffredinol yw 43 ac mae wedi aros yr un peth â'r llynedd.

Mae cyfansoddiad oedran ein staff yr un peth â'r llynedd. Staff rhwng 36 a 40 oed yw ein grŵp mwyaf o hyd, sef 15.9%.

Mae'r rhan fwyaf o'r gweithlu rhwng 31 a 55 oed (69.3%) sy'n uwch na data meincnodi'r sector yn y DU (64.9%) a data meincnodi'r sector yng Nghymru (66.7%). Mae 14.6% o'r gweithlu'n 30 oed ac yn iau, sydd ychydig yn is na data meincnodi'r sector yn y DU (16.5%) ac yn uwch na data meincnodi'r sector yng Nghymru (13.9%) (Adroddiad Ystadegol Staff Advance HE 2024)

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd= 55
Ceisiadau Fesul Oedran

25 ac yn iau	24.6%	2407
26 – 30	23.6%	2311
31 – 35	16.9%	1652
36 – 40	12.0%	1177
41 – 45	8.6%	839
46 – 50	5.4%	525
51 – 55	3.8%	374
56 – 60	2.8%	278
61 – 65	1.4%	134
66+	0.6%	60
Dewis peidio â dweud/Anhysbys	0.2%	16
Cyfanswm	**100%**	**9773**

Ceisiadau a dderbyniwyd = 9773

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

Roedd y ganran fwyaf o ymgeiswyr yn 25 oed ac yn iau (24.6% o'r holl geisiadau). Mae hyn yn uwch na'r ganran y llynedd, sef 19.0%.

Roedd 78% o'r holl ymgeiswyr yn 40 oed ac yn iau, sy'n dangos bod y rhan fwyaf o'n hymgeiswyr ychydig yn iau nag oedran cyfartalog ein gweithlu presennol.

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

(yn eu grŵp eu hunain)

66+	16.7%	10
25 ac yn iau	16.4%	397
51 - 55	10.5%	39
36 - 40	7.5%	88
46 - 50	7.5%	39
26 - 30	7.2%	166
31 - 35	6.9%	115
41 - 45	6.7%	56
56 - 60	6.5%	18
61 - 65	5.2%	7
Cyfanswm	**9.6%**	**935**

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% (935)

Cyfradd lwyddiant ymgeiswyr

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% i 9.6%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer is o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn llai na'r llynedd).

Yr ystod oedran â'r gyfradd lwyddiant fwyaf oedd yr ymgeiswyr 66 oed ac yn hŷn, sydd wedi gostwng i 16.7% o 30.9% y llynedd. Mae angen bod yn ofalus yma oherwydd y niferoedd bach.

Mae cyfradd lwyddiant y grwpiau oedran 25 oed ac yn iau, 26-30, 31-35, 56-60 a 61-65 oed hefyd wedi gostwng i 16.4%, 7.2%, 6.9%, 6.5% a 5.2% yn y drefn honno. Roedd pob categori oedran arall yn debyg i'r llynedd.

Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Ymadawyr

26 - 30	16.6%	129
25 ac yn iau	16.4%	128
31 - 35	14.9%	116
41 - 45	10.5%	82
36 - 40	10.4%	81
56 - 60	10.0%	78
61 - 65	6.5%	51
46 - 50	5.6%	44
51 - 55	5.5%	43
66+	3.5%	27
Cyfanswm	**100 %**	**779**

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Mae cyfradd yr ymadawyr 25 oed ac yn iau wedi gostwng o 20.1% y llynedd i 16.4% eleni. Mae'r holl grwpiau o ymadawyr eraill yn debyg i'r llynedd. Mae'r canrannau uchaf o ymadawyr yn y grŵp 26-30 oed. Roedd gan 28% o'r grŵp 26-30 oed rolau fel gweithredwyr llinell gymorth Clirio, cynorthwywyr ymchwil, interniaid a SPIN (Partneriaeth Interniaethau â Thâl Abertawe), sydd i gyd yn benodiadau tymor byr.

Gwnaeth 23% o'r ymadawyr adael drwy'r cynllun Ymadael yn Gynnar yn Wirfoddol.

Hyfforddiant

Cyrsiau a ddarparwyd = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

36 - 40	17.3%	497

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth eleni (343) wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

41 - 45	15.5%	445
46 - 50	14.5%	416
51 - 55	14.2%	407
31 - 35	13.9%	400
26 - 30	9.9%	286
56 - 60	8.1%	233
25 ac yn iau	3.4%	98
61 - 65	2.6%	74
66+	0.7%	19
Cyfanswm	**100.0%**	**2875**

Mae'r gostyngiad hwn yn nifer y cyfranogwyr mewn ystafell ddosbarth oherwydd sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad yn nifer y cyrsiau ac ailgynllunio'r Gwasanaethau Proffesiynol.

Mae dosbarthiad oedran y cydweithwyr sy'n cwblhau hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn debyg yn fras i'r llynedd.

Hyfforddiant Ar-lein

26 - 30	21.7%	1333
31 - 35	18.4%	1130
25 ac yn iau	15.5%	952
36 - 40	11.8%	727
41 - 45	10.3%	633
46 - 50	8.6%	530
51 - 55	6.7%	413
56 - 60	4.7%	287
61 - 65	1.5%	90
66+	0.7%	41
Cyfanswm	**100%**	**6136**

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng ychydig i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

Mae dosbarthiad oedran cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein yn debyg yn fras i'r llynedd, ac eithrio'r rhai hynny yn y grŵp oedran 36-40 oed (-5.2%)

Cwynion a Disgyblu

Mae'r data ar gyfer cwynion a disgyblu'n dangos nifer yr achosion a gofnodwyd yn ôl nodwedd gwarchodedig yr unigolyn.

Cwynion

41 – 45	36.4%	4
36 – 40	27.3%	3
26 – 30	18.2%	2
31 – 35	9.1%	1
56 – 60	9.1%	1
Cyfanswm	100%	**11**

Disgyblu

36 – 40	30.0%	3
56 – 60	20.0%	2
61 – 65	20.0%	2
31 – 35	10.0%	1
41 – 45	10.0%	1
51 – 55	10.0%	1
Cyfanswm	**100.0%**	**10**

Cwynion a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O'r 11 cwyn, roedd ystod eang o grwpiau oedran, ond daeth y gyfran fwyaf o gwynion gan y grŵp oedran 41-45 oed (36%).

Mae nifer y cwynion eleni (11) yn debyg i'r nifer y llynedd (11)

Mae dosbarthiad oedran achosion disgyblu cydweithwyr yn debyg yn fras i'r llynedd.
O'r achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 30% (3) o'r cydweithwyr rhwng 36 a 40 oed.

Anabledd

Cyfansoddiad y Gweithlu

Ddim yn anabl	85.8 %	3234
Anabl	10.7%	403
Dewis peidio â dweud	3.5%	133
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Cyfansoddiad y Gweithlu

Nododd 10.7% o gydweithwyr fod ganddynt anabledd o'i chymharu â'r ganran y llynedd, sef 10.2% y llynedd. Mae hyn yn uwch na meincnod y sector yn y DU, sef 7.2% a meincnod y sector yng Nghymru, sef 5.9% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024)

O'r cydweithwyr a ddatganodd anabledd, roedd gan 37% ohonynt anhawster dysgu penodol, megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D sydd wedi cynyddu 2% ers y llynedd. Y categorïau mwyaf nesaf yw'r 19% a ddatganodd gyflwr iechyd meddwl, sef yr un ganran â'r llynedd, a'r 13% a ddatganodd salwch neu gyflwr iechyd hirdymor sydd wedi gostwng 2% ers y llynedd.

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd = 553

Ceisiadau fesul

Ddim yn anabl	83.6%	8171
Anabl	12%	1172
Dewis peidio â dweud	4.4%	430
	100%	**9773**

Ceisiadau a dderbyniwyd 9773

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

Mae nifer yr ymgeiswyr a ddatgelodd anabledd (12%) wedi cynyddu eleni o'i chymharu â'r ganran y llynedd (11.2%)

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

(yn eu grŵp eu hunain)

Anabl	14.7%	172
Dewis peidio â dweud	14.7%	61
Ddim yn anabl	8.6%	702
Cyfanswm	**9.6%**	**935**

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% (935)

Cyfradd lwyddiant ymgeiswyr

Mae cyfradd gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% y llynedd i 9.6%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer llai o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn llai na'r llynedd).

Cyfradd lwyddiant yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd yw 14.7%, sy'n uwch na chyfradd lwyddiant yr ymgeiswyr nad oes ganddynt anabledd, sef 8.6%.

Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Ymadawyr

Ddim yn anabl	81.9%	638
Anabl	14.2%	111
Dewis peidio â dweud	3.9%	30
Cyfanswm	**100%**	**779**

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Mae cyfran yr ymadawyr a chanddynt anabledd, sef 14.2%, yn uwch na chanran cydweithwyr y Brifysgol a ddatganodd fod ganddynt anabledd, sef 10.7%. Roedd gan 31% o'r ymadawyr ag anabledd rolau gweithredwyr llinell gymorth Clirio, interniaethau neu rolau a oedd yn ymwneud ag ymchwil, sef penodiadau tymor byr.

Hyfforddiant

Cyrsiau a ddarparwyd = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Ddim yn anabl	85.9%	2469
Anabl	10.9%	312
Dewis peidio â dweud	3.3%	94
Cyfanswm	**100%**	**2875**

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (343) wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).
Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

Mae'r gostyngiad yn nifer y cyfranogwyr mewn ystafell ddosbarth o ganlyniad i sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad yn nifer y cyrsiau ac ailgynllunio'r Gwasanaethau Proffesiynol.

O'r rhai hynny a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth, datganodd 10.9% fod ganddynt anabledd, sy'n debyg i ganran y cydweithwyr yn y Brifysgol sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd (10.7%).

Hyfforddiant Ar-lein

Ddim yn anabl	83.4%	5115
Anabl	12.8%	785
Dewis peidio â dweud	3.8%	236
Cyfanswm	**100%**	**6136**

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng ychydig i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

O'r rhai hynny a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth, datganodd 12.8% fod ganddynt anabledd, sy'n uwch na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd (10.7%).

Cwynion a Disgyblu

Mae'r data ar gyfer cwynion a disgyblu yn dangos nifer yr achosion a gofnodwyd yn ôl nodwedd warchodedig yr unigolyn.

Cwynion

Cwynion a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Ddim yn anabl	81.8%	9
Anabl	18.2%	2
Cyfanswm	**100%**	**11**

Disgyblu

Ddim yn anabl	80%	8
Anabl	10%	1
Dewis peidio â dweud	10%	1
Cyfanswm	**100%**	

O'r cwynion, nododd 18% (2) fod anabledd ganddynt. Mae hyn yn uwch na chanran y staff sydd wedi rhannu bod ganddynt anabledd (10.7%), felly byddwn yn monitro'r ffigur hwn. Mae angen bod yn ofalus wrth ddehongli'r data hwn, oherwydd y niferoedd bach. Ni ddywedodd 82% (9) fod ganddynt anabledd.

O'r achosion disgyblu a gynhaliwyd, rhannodd 10% (1) fod ganddynt anabledd. Mae hyn yn is na chanran y staff sydd wedi rhannu bod ganddynt anabledd (10.7%).

Ailbennu Rhywedd

Cyfansoddiad y Gweithlu

Hunaniaeth rhywedd yr un peth	85.3%	3217
Dewis peidio â dweud	14.0%	530
Hunaniaeth rhywedd yn wahanol	0.6%	23
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Cyfansoddiad y Gweithlu

Mae'r rhan fwyaf o gydweithwyr, sef 85.3%, yn uniaethu â'r un rhyw a gofrestrwyd adeg geni, sy'n debyg i'r ganran y llynedd.

Gostyngodd canran y cydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud ychydig, o 14.9% y llynedd i 14% eleni, sy'n awgrymu cynnydd mewn hyder i ddatgelu gwybodaeth.

Canran y cydweithwyr sy'n uniaethu â rhywedd gwahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni yw 0.6%. Mae hyn 0.1% yn is na'r ganran a gofnodwyd y llynedd ac yn uwch na meincnod y DU, sef 0.3% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024)

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd = 553

Ceisiadau fesul

Hunaniaeth rhywedd yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni	96.8%	9462
Dewis peidio â dweud	1.8%	180
Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni	1.4%	133
Cyfanswm	**100%**	**9773**

Ceisiadau a dderbyniwyd 9773.

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol.

Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

Mae ymgeiswyr sy'n uniaethu â'r un rhyw ag a gofrestrwyd adeg geni yn debyg i'r ganran y llynedd (96.9%).

Mae canran yr ymgeiswyr sy’n nodi bod eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni wedi cynyddu 0.3%, o 1.1% y llynedd i 1.4% eleni.

Mae'r rhai sy'n dewis peidio â dweud wedi gostwng 0.1% i 1.8%.

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

(yn eu grŵp eu hunain)

Dewis peidio â dweud	11.7%	19
Hunaniaeth rhywedd yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni	9.5%	901
Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni	11.3%	15
Cyfanswm	**9.6%**	**935**

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% i 9.6%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer llai o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn llai na'r llynedd).

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% (935)	Mae cyfradd lwyddiant yr ymgeiswyr sy'n nodi bod eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni (11.3%) yn uwch na chyfradd y rhai hynny sy'n nodi bod eu rhyw yr un peth â'r hyn a gofrestrwyd adeg geni. (9.5%) Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Ymadawyr

Hunaniaeth rhywedd yr un peth	90.0%	701
Dewis peidio â dweud	9.0%	70
Hunaniaeth rhywedd wahanol	1.0%	8
Cyfanswm	**100%**	**779**

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Mae hunaniaeth rhywedd 90% o ymadawyr yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni. Mae hunaniaeth rhywedd 1.0% o ymadawyr yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni, sy'n is na chanran y cydweithwyr sydd gennym (0.6%).

Hyfforddiant

Cyrsiau a ddarparwyd = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth

Hunaniaeth rhywedd yr un peth	89%	2559
Dewis peidio â dweud	10.4%	300
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.6%	16
Cyfanswm	**100%**	**2875**

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (343) wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

Mae'r gostyngiad yn nifer y cyfranogwyr sy'n astudio yn yr ystafell ddosbarth oherwydd sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad mewn cyrsiau ac ailgynllunio Gwasanaethau Proffesiynol.

Mae canran y cyfranogwyr mewn ystafell ddosbarth sy'n nodi bod eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'w rhyw a gofrestrwyd adeg geni (0.6%) ychydig yn llai na chanran y llynedd (0.8%) ac mae hyn yn debyg i ganran o gydweithwyr yn y Brifysgol sy'n uniaethu â'r categori hwn.

Hyfforddiant Ar-lein

Hunaniaeth rhywedd yr un peth	94.1%	5774
Dewis peidio â dweud	5.4%	330

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng ychydig i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.5%	32
Cyfanswm	100.0%	6136

Mae cyfranogiad cydweithwyr y mae eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni wedi gostwng ychydig o 0.6% y llynedd i 0.5% eleni. Mae hyn yn gymharol i ganran y cydweithwyr sy'n uniaethu yn yr un ffordd yn y Brifysgol (0.6%).

Cwynion a Disgybl

Mae'r data ar gyfer cwynion a disgyblu yn dangos nifer yr achosion a adroddwyd yn ôl nodwedd warchodedig yr unigolyn.

Cwynion

Hunaniaeth rhywedd yr un peth	45%	5
Dewis peidio â dweud	55%	6
Cyfanswm	**100%**	**11**

Disgyblu

Hunaniaeth rhywedd yr un peth	80%	8
Dewis peidio â dweud	20%	2
Cyfanswm	**100%**	

Cwynion a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O’r cwynion, nododd 45% (5) fod eu rhywedd yr un â’u rhyw adeg geni, a dewisodd 55% (6) beidio â dweud.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, nododd 80% (8) o gydweithwyr bod eu hunaniaeth rhywedd yr un peth â’u rhyw adeg geni, a dewisodd 20% (2) beidio â dweud.

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Cyfansoddiad y Gweithlu

Yn briod	46.0%	1733
Yn sengl	28.7%	1083
Yn cyd-fyw	12.2%	459
Dewis peidio â dweud	8.0%	301
Wedi ysgaru	2.1%	80
Arall	1.1%	40
Wedi gwahanu	0.9%	33
Partneriaeth Sifil	0.8%	30
Yn weddw	0.3%	11
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Cyfansoddiad y Gweithlu

Mae canran y cydweithwyr sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil yn debyg i'r llynedd.

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd 553

Ceisiadau gan

Yn sengl	53.0%	5177
Yn briod	29.3%	2859
Yn cyd-fyw	8.1%	795
Dewis peidio â dweud	4.5%	436
Wedi ysgaru	2.1%	202
Arall	1.1%	112
Partneriaeth Sifil	1.0%	102
Wedi gwahanu	0.7%	73
Yn weddw	0.2%	17
Cyfanswm	**100%**	**9773**

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol.

Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

Mae canran uwch o ymgeiswyr sy'n sengl o'i chymharu â'r llynedd a chanran is o ymgeiswyr sy'n briod o'i chymharu â'r llynedd. Mae nifer yr ymgeiswyr hynny sy'n cyd-fyw, wedi ysgaru, wedi gwahanu, mewn partneriaeth sifil neu'n weddw yn gymaradwy â'r llynedd.

Derbyniwyd y gyfran uchaf o geisiadau gan y rhai sy'n sengl (53%), ac yna ymgeiswyr priod (29.3%).

Cyfradd Lwyddiant yr Ymgeisydd

(Yn ei grŵp ei hun)

Yn weddw	17.6%	3
Arall	15.2%	17
Dewis peidio â dweud	14.5%	61
Yn cyd-fyw	12.8%	102
Yn sngl	10.1%	524
Yn briod	7.1%	204
Partneriaeth Sifil	6.9%	7

Cyfradd lwyddiant yr ymgeisydd

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% i 9.6%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn fwy na'r llynedd).

Wedi ysgaru	6.4%	13
Wedi gwahanu	5.5%	4
Cyfanswm	**9.6%**	**935**

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% 935)

Mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr priod wedi gostwng 0.5%, o 7.6% y llynedd i 7.1% eleni. Mae cyfradd lwyddiant ymgeiswyr mewn partneriaethau sifil wedi gostwng 5.3% hefyd, o 12.2% y llynedd i 6.9% eleni. Fodd bynnag, mae cyfradd lwyddiant pob categori wedi gostwng ac eithrio 'Dewis peidio â dweud' sy'n debyg i'r gyfradd y llynedd.

Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Ymadawyr

Yn sengl	40.4%	315
Yn briod	34.4%	268
Yn cyd-fyw	13.4%	104
Dewis peidio â dweud	6.7%	53
Wedi ysgaru	2.4%	19
Arall	1.2%	9
Partneriaeth Sifil	0.5%	4
Yn weddw	0.5%	4
Wedi gwahanu	0.4%	3
Cyfanswm	**100%**	**779**

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Mae canran yr ymadawyr sy’n briod wedi cynyddu 2.2% o 32.2% y llynedd i 34.4% eleni ond mae'n dal i fod yn llawer is na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sy'n briod (46%).

Mae canran y rhai hynny sy'n gadael sydd mewn partneriaeth sifil wedi gostwng 0.3% o 0.8% y llynedd i 0.5% eleni. Mae hyn yn is o'i chymharu â'r gronfa o gydweithwyr yn y Brifysgol sydd mewn partneriaeth sifil (0.8%).

Hyfforddiant

Cyrsiau a ddarparwyd = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Yn briod	48.1%	1384
Yn sengl	27.8%	798
Yn cyd-fyw	12.6%	362
Dewis peidio â dweud	6.5%	187
Wedi ysgaru	2.2%	64
Arall	1.3%	36
Partneriaeth Sifil	0.7%	19
Wedi gwahanu	0.6%	17
Yn weddw	0.3%	8
Cyfanswm	**100.0%**	**2875**

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (343) wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

Mae'r gostyngiad yn nifer y cyfranogwyr sy'n astudio yn yr ystafell ddosbarth oherwydd sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad mewn cyrsiau, ac ailgynllunio Gwasanaethau Proffesiynol.

Mae canran y cydweithwyr priod (48.1%) a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn uwch na'r llynedd (43.8%) ac yn gymharol â chanran y cydweithwyr priod yn y Brifysgol (46%).

Mae canran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil (0.7%) a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein ychydig yn is na'r llynedd (0.7%) ac yn gymesur â chanran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil yn y Brifysgol (0.8%).

Hyfforddiant Ar-lein

Yn sengl	38.7%	2374
Yn briod	34.6%	2124
Yn cyd-fyw	13.3%	815
Dewis peidio â dweud	7.8%	479
Arall	1.6%	98
Wedi ysgaru	2.0%	125
Partneriaeth Sifil	1.0%	64
Wedi gwahanu	0.8%	51
Yn weddw	0.1%	6
Cyfanswm	**100%**	**6136**

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng ychydig i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

Mae canran y cydweithwyr priod (34.6%) a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein yn uwch na'r llynedd (32.6%) ac yn is na chanran y cydweithwyr priod yn y Brifysgol (46%).

Mae canran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil (1.0%) a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein ychydig yn is na'r llynedd (1.3%) ac yn gymesur â chanran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil yn y Brifysgol (0.8%).

Cwynion a Disgyblu

Mae'r data ar gyfer cwynion a disgyblu yn dangos nifer yr achosion a adroddwyd yn ôl nodwedd warchodedig yr unigolyn.

Cwynion

Yn briod	55%	6
Dewis peidio â dweud	27%	3
Yn cyd-fyw	18%	2
Cyfanswm	**100%**	**11**

Disgyblu

Yn briod	60%	6
Dewis peidio â dweud	20%	2
Yn sengl	10%	1
Wedi ysgaru	10%	1
Cyfanswm	**100%**	

Cwynion a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O'r cwynion, roedd 55% (6) yn briod, dewisodd 27% (3) beidio â dweud ac roedd 18% (2) yn cyd-fyw.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 60% (6) yn briod, roedd 20% (2) yn well ganddynt beidio â dweud, roedd 10% (1) yn sengl a 10% (1) wedi ysgaru.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Cyfansoddiad y Gweithlu

Mabwysiadu	0.7%	1
Mamolaeth	74.8%	104
Tadolaeth/Partner	24.5%	34
Cyfanswm	100%	139

Cyfansoddiad y Gweithlu

Cymerodd 104 o gydweithwyr (74.8% o'r bobl a fu'n absennol am resymau teuluol) absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd. Mae hyn ychydig yn is na'r llynedd.

Cymerodd 34 o gydweithwyr (24.5%) absenoldeb tadolaeth/partner yn ystod y cyfnod adrodd. Mae hyn ychydig yn uwch na'r llynedd a chymerodd 1 cydweithiwr (0.7%) absenoldeb mabwysiadu yn ystod y cyfnod adrodd; mae hyn yn gymharol â'r llynedd.

Yn gyffredinol, cymerodd 3.7% o gydweithwyr (139) gyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd, sy'n debyg i'r llynedd (3.7%).

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd 553

Ceisiadau gan

Dim absenoldeb rhiant wedi'i gymryd	96.0%	9379
Dewis peidio â dweud	2.7%	265
Absenoldeb Mamolaeth	1.1%	103
Cyfnod tadolaeth ychwanegol (mwy na 2 wythnos)	0.2%	24
Absenoldeb Mabwysiadu	0.0%	2
Cyfanswm	**100.0%**	**9773**

Ceisiadau a dderbyniwyd= 9773

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol.

Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

Cyflwynwyd 1.3% o'r ceisiadau gan unigolion a oedd wedi cymryd rhyw fath o absenoldeb rhiant, sy'n llai na'r llynedd (1.7%)

Cyfradd Lwyddiant yr Ymgeisydd

(Yn ei grŵp ei hun)

Absenoldeb Mamolaeth	9.7%	10
Ni chymerwyd absenoldeb rhiant	9.7%	909
Dewis peidio â dweud	6.0%	15

Cyfradd lwyddiant yr ymgeisydd

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% i 9.6%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn llai na'r llynedd).

Cyfnod tadolaeth ychwanegol (mwy na 2 wythnos)	4.2%	1
Absenoldeb mabwysiadu	0.0%	0
Cyfanswm	**9.6%**	**935**

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% (935)

Roedd cyfradd lwyddiant unigolion a oedd wedi cael cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd (9.7%) yr un peth â'r rhai hynny nad oeddent wedi cael absenoldeb rhiant (9.7%). Mae cyfradd lwyddiant y rhai hynny a oedd wedi cael cyfnod o absenoldeb mamolaeth wedi gostwng ychydig, 0.2% ers y llynedd (9.9%).

Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Ymadawyr

Dim absenoldeb rhiant	97.3%	758
Absenoldeb Rhiant	2.7%	21
Cyfanswm	**100%**	**779**

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Roedd 2.7% (21) o’r rhai hynny a adawodd wedi cymryd cyfnod o absenoldeb teuluol yn ystod y 12 mis diwethaf. Mae hyn yn llai na chyfanswm y cydweithwyr sydd wedi cymryd absenoldeb rhiant yn y cyfnod adrodd (3.7%).

Hyfforddiant

Cyrsiau a ddarparwyd = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth

Dim absenoldeb rhiant	98.2%	2822
Absenoldeb Rhiant	1.8%	53
Cyfanswm	**100.0%**	**2875**

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (343) wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

Mae'r gostyngiad yn nifer y cyfranogwyr sy'n astudio yn yr ystafell ddosbarth oherwydd sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad mewn cyrsiau, ac ailgynllunio Gwasanaethau Proffesiynol.

Roedd 1.8% o'r cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein wedi cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd.

Hyfforddiant Ar-lein

Dim absenoldeb rhiant	98.7%	6059
Absenoldeb Rhiant	1.3%	77
Cyfanswm	**100.0%**	**6136**

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng ychydig i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

Roedd 1.3% o'r cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein wedi cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd.

Cwynion a Disgyblu

Mae'r data ar gyfer cwynion a disgyblu'n dangos nifer yr achosion yr adroddwyd amdanynt yn ôl nodwedd warchodedig yr unigolyn.

Cwynion

Dim absenoldeb rhiant	91%	10
Absenoldeb Rhiant	9%	1
Cyfanswm	**100.0%**	**11**

Disgyblu

Dim absenoldeb rhiant	100.0%	10
Cyfanswm	**100%**	**10**

Cwynion a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O ran y cwynion, roedd un cydweithiwr wedi cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant.

O ran achosion disgyblu, ni nodwyd dim gan y rhai a oedd wedi cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant.

Hil

Cyfansoddiad Cydweithwyr

Gwyn		82.6%	3114
Lleiafrif Ethnig	**Cyfanswm**	14.5%	548
	Asiaidd	4.9%	184
	Arall	4.0%	152
	Tsieineaidd	2.8%	105
	Cymysg	1.6%	60
	Du	1.2%	47
Dewis peidio â dweud		2.8%	105
Ddim yn gwybod		0.1%	3
Cyfanswm		**100%**	**3770**

Cyfansoddiad Cydweithwyr

Canran ein cydweithwyr ethnig leiafrifol yw 14.5% eleni o'i chymharu â 13.5% y llynedd.

Mae canran y cydweithwyr ethnig leiafrifol yn y Brifysgol, 14.5%, ychydig yn is na meincnod y DU sef 17.5% ond mae'n uwch na meincnod Cymru sef 11% (Adroddiad Ystadegol AdvanceHE 2024).

Yr is-gategorïau ethnig leiafrifol mwyaf yw Asiaidd (4.9%) a grŵp ethnig arall (4.0%). Rydym yn uwch na meincnod Cymru ar gyfer pob is-gategori Ethnig Leiafrifol ac eithrio cymysg (1.6%) a du (1.2%) sydd ill dau'n debyg i feincnodau Cymru (1.6% ac 1.7% yn y drefn honno) (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024).

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd = 553

Ceisiadau fesul Hil

Lleiafrif Ethnig	**Cyfanswm**	**48.8%**	**4774**
	Asiaidd	26.8%	2619
	Du	9.9%	964
	Ethnig arall	5.9%	577
	Tsieineaidd	4.7%	464
	Cymysg	1.5%	150
Gwyn		**47.2%**	**4617**
Dewis peidio â dweud		**3.9%**	**382**
Cyfanswm		**100%**	**9773**

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

Am yr ail flwyddyn yn olynol, daw'r ganran uchaf o ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol. Cafwyd gostyngiad bach i 48.8% eleni o 49.9% y llynedd. Cafwyd ychydig llai o geisiadau gan ymgeiswyr gwyn eleni gan ostwng o 48% y llynedd i 47.2% eleni.

Mae cyfran y ceisiadau o bob grŵp ethnig lleiafrifol yn cymharu â'r llynedd.

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

(yn eu grŵp eu hun)

Gwyn		**14.6%**	**673**
Dewis peidio â dweud		**8.8%**	**30**
Lleiafrif Ethnig	**Cyfanswm**	**4.9%**	**232**

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

Mae cyfradd gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% y llynedd i 9.6% eleni.

	Cymysg	15.3%	23
	Ethnig arall	6.9%	40
	Tsieineaidd	6.0%	28
	Du	5.6%	54
	Asiaidd	3.3%	87
Cyfanswm		**9.6%**	**935**

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% (935)

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer is o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn is na'r llynedd).

Cyfradd lwyddiant ymgeiswyr gwyn eleni yw 14.6%, ac mae wedi gostwng 4.8% eleni, o 19.4% y llynedd.

Cyfradd lwyddiant ymgeiswyr o grwpiau ethnig leiafrifol eleni yw 4.9% ac mae wedi gostwng ychydig ers y llynedd (5.6%).

Mae'r gwahaniaeth rhwng cyfradd lwyddiant ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn wedi gostwng i 9.7% eleni, (o'i gymharu ag 13.8% y llynedd) ac roedd 14.6% o ymgeiswyr gwyn yn llwyddiannus, o'i gymharu â 4.9% o ymgeiswyr ethnig leiafrifol. Byddwn yn parhau i fonitro'r data hwn ac mae sawl cam gweithredu yn ein cynllun gweithredu Siarter Hil i leihau'r bwlch hwn ymhellach.

Pan edrychwn ar ddadansoddiad o'r is-gategorïau, gallwn weld bod cyfradd lwyddiant ymgeiswyr ethnig leiafrifol wedi cynyddu o 8% y llynedd i 15.3% eleni. Mae gan yr holl is-gategorïau eraill gyfradd lwyddiant is na chydweithwyr gwyn. Mae cyfradd lwyddiant ymgeiswyr ethnig eraill (6.9%), Tsieineaidd (6%) Du (5.6%) ac Asiaidd (3.3%), wedi gostwng ers y llynedd (8%), (7%), (7%) a (4.3%) yn eu trefn.

Rydym wedi nodi hyn fel maes blaenoriaeth ac yn parhau i ganolbwyntio ar gynnal dadansoddiad data arall i gymryd camau gweithredu priodol gyda'r nod o leihau'r bwlch yn y gyfradd lwyddiant rhwng ymgeiswyr ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn. Bydd y gwaith hwn yn cael ei wneud drwy ein Cynllun Gweithredu Siarter Hil.

Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Ymadawyr

Gwyn		78.2%	609
Lleiafrif Ethnig	Cyfanswm	17.3%	135
	Asiaidd	8.1%	63
	Du	3.0%	23
	Arall	2.8%	22
	Tsieineaidd	2.1%	16
	Cymysg	1.4%	11

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Mae canran yr ymadawyr ethnig leiafrifol (17.3%) yn is o'i chymharu â'r llynedd sef 23%. Mae'n uwch na'n cronfa gyffredinol o gydweithwyr ethnig leiafrifol, sef 14.5%.

Dewis peidio â dweud		4.5%	35
Cyfanswm		**100.%**	**779**

Gallwn briodoli rhan o'r cynnydd hwn mewn ymadawyr ethnig leiafrifol i'r ffaith y bu gan 14% o'r ymadawyr rolau gweithredu'r llinell gymorth Clirio, ac roedd gan 19% rolau sy'n gysylltiedig ag ymchwil a oedd yn benodiadau tymor byr. Mae hyn yn dangos y bu gan o leiaf 33% o'r ymadawyr ethnig leiafrifol rolau i fyfyrwyr neu rolau'n gysylltiedig ag ymchwil.

Hyfforddiant

Cyrsiau mewn ystafell ddosbarth = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth

Gwyn		**84.8%**	**2438**
Lleiafrif Ethnig	**Cyfanswm**	**12.5%**	**360**
	Arall	4.0%	114
	Asiaidd	3.8%	110
	Tsieineaidd	1.9%	56
	Cymysg	1.6%	45
	Du	1.2%	35
Dewis peidio â dweud	**Cyfanswm**	**2.7%**	**77**
Cyfanswm		**100%**	**2875**

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (343) wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

Mae'r gostyngiad yn nifer y cyfranogwyr mewn ystafell ddosbarth o ganlyniad i sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad yn nifer y cyrsiau ac ailgynllunio'r Gwasanaethau Proffesiynol.

O'r cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth, roedd 12.5% o gefndir ethnig leiafrifol, sy'n llawer is na'r llynedd (15.2%) ac yn is na chanran y cydweithwyr ethnig leiafrifol yn ein prifysgol (14.5%). Pan fyddwn yn edrych ar ddadansoddiad o'r is-gategorïau, gallwn weld eu bod yn cymharu â'n cronfa o staff ethnig leiafrifol yn y brifysgol.

Roedd ychydig o gynnydd mewn cyfranogwyr gwyn o 82.9% y llynedd i 84.8% eleni. Mae canran y cydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud ychydig yn uwch na'r llynedd (2.7%)

Hyfforddiant Ar-lein

Gwyn		**73.2%**	**4493**
Lleiafrif Ethnig	**Cyfanswm**	**23.7%**	**1457**
	Asiaidd	9.3%	573
	Tsieineaidd	5.6%	342
	Arall	3.2%	197
	Du	3.0%	183
	Cymysg	2.6%	162
Dewis peidio â dweud		2.9%	176

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng ychydig i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

O'r rhai a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein, roedd 23.7% o gefndir ethnig leiafrifol, cynnydd o 21.6% y llynedd ac yn uwch na'r cyfartaledd o gydweithwyr ethnig leiafrifol yn ein prifysgol (14.5%).

Pan fyddwn yn dadansoddi'r is-gategorïau, gallwn weld bod cyfran y cyfranogwyr yn y mwyafrif o'r is-gategorïau ethnig leiafrifol yn uwch na chyfran staff Asiaidd, Du, cymysg a Tsieineaidd y Brifysgol. Serch

Ddim yn gwybod		0.2%	10
Cyfanswm		**100%**	**6136**

hynny, mae cyfranogiad cydweithwyr ethnig eraill (3.2%) yn is na chronfa'r brifysgol sef 4%.

Mae canran y cyfranogwyr gwyn (73.2%) ychydig yn is na'r llynedd (75.5%) ac roedd canran y rhai a ddewisodd beidio â dweud (2.9%) yn debyg i'r ganran y llynedd (2.9%).

Cwynion a Disgyblu

Mae'r data ar gyfer cwynion a disgyblu'n dangos nifer yr achosion yr adroddwyd amdanynt yn ôl nodwedd warchodedig yr unigolyn.

Cwynion

Gwyn		**81.8%**	**9**
Lleiafrif Ethnig	**Cyfanswm**	**18.2%**	**2**
	Asiaidd	18.2%	2
Cyfanswm		**100%**	**11**

Disgyblu

Gwyn		**70%**	**7**
Lleiafrif Ethnig	**Cyfanswm**	**30%**	**3**
	Asiaidd	20%	2
	Arall	10%	1
Cyfanswm		**100%**	**10**

Cwynion a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 o achosion disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O'r cwynion hyn, nodwyd bod 82% (9) gan bobl wyn ac 18% (2) o leiafrifoedd ethnig.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 70% (7) o gefndir gwyn a 30% (3) o gefndir ethnig leiafrifol.

Crefydd a Chred

Cyfansoddiad Cydweithwyr

Dim crefydd	45.3%	1709
Cristnogaeth	26.0%	980
Dewis peidio â dweud	21.1%	796
Islam	2.4%	90
Ysbrydegaeth	1.7%	64
Hindŵaidd	1.2%	45
Crefydd neu gred arall	1.1%	42
Bwdhaeth	0.9%	35
Iddewiaeth	0.1%	5
Siciaeth	0.1%	4
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Cyfansoddiad Cydweithwyr

Cydweithwyr a nododd nad oedd ganddynt grefydd oedd y grŵp mwyaf ym Mhrifysgol Abertawe, 45.3%. Yna cafwyd 26% a nododd eu bod yn Gristnogion, a 21.1% yn dewis peidio â dweud. Mae trefn y crefyddau a'r credoau sy'n weddill yn debyg i'r llynedd.

Mae'r grŵp o gydweithwyr sy'n dewis peidio â rhannu eu grŵp crefydd neu gred wedi gostwng, unwaith eto o 21.8% y llynedd i 21.1% eleni, gan awgrymu cynnydd mewn hyder i ddatgelu'r wybodaeth hon.

Mae canran y cydweithwyr sy'n Gristnogion (26%) yn uwch na meincnod y DU, sef 22.3%. (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024).

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd = 553

Ceisiadau fesul

Dim crefydd	38.0%	3713
Cristnogaeth	24.2%	2369
Islam	11.9%	1165
Hindŵaidd	11.3%	1104
Dewis peidio â dweud	9.1%	884
Ysbrydegaeth	1.9%	187
Crefydd neu gred arall	1.6%	158
Bwdhaeth	1.5%	148
Siciaeth	0.3%	27
Iddewiaeth	0.2%	18
Cyfanswm	**100%**	**9773**

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

Roedd y canrannau mwyaf o ymgeiswyr yr un peth â'r llynedd; dim crefydd (38%) a Christnogaeth(24.2%). Mae'r ddau grŵp wedi cynyddu ers y llynedd (36% a 23.0% yn eu trefn).

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

(yn eu grŵp eu hun)

Crefydd neu gred arall	15.2%	24
Siciaeth	14.8%	4
Dim crefydd	13.3%	494
Ysbrydegaeth	12.3%	23
Dewis peidio â dweud	11.2%	97
Iddewiaeth	11.1%	2

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% i 9.6%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer is o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn is na'r llynedd).

Bwdhaeth	10.1%	15
Cristnogaeth	8.9%	210
Islam	3.6%	42
Hindŵaidd	2.2%	24
Cyfanswm	**9.6%**	**935**

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% (935)

O'r ymgeiswyr a wnaeth ddatgan eu crefydd neu gred, y gyfradd lwyddiant uchaf oedd ar gyfer unrhyw grefydd neu gred arall a gododd o 9.3% y llynedd i 15.2% eleni. Serch hynny, rhaid bod yn ofalus gan fod y niferoedd eu hunain yn isel.

Ac eithrio ymgeiswyr llwyddiannus Sicaidd, Ysbrydol a Bwdhaidd, mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer yr holl gategorïau eraill yn is na'r llynedd.

Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Ymadawyr

Dim crefydd	49.4%	385
Cristnogaeth	24.6%	192
Dewis peidio â dweud	15.4%	120
Islam	4.6%	36
Hindŵaidd	2.8%	22
Ysbrydegaeth	1.7%	13
Crefydd neu gred arall	0.8%	6
Bwdhaeth	0.5%	4
Iddewiaeth	0.1%	1
Cyfanswm	**100%**	**779**

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Diffiniodd 49.4% o ymadawyr eu hunain fel heb grefydd, sy'n uwch na'r gronfa staff, 45.3%. Yr ail gyfran uchaf o ymadawyr oedd Cristnogion ar 24.6%, sydd ychydig yn is na'r gronfa staff, 26%. Ac eithrio ymadawyr Iddewig, Sicaidd a'r rhai a ddewisodd beidio â dweud a'r grŵp 'unrhyw grefydd neu gred arall', sy'n debyg i'r ganran yn y gweithlu neu'n is na hynny, mae'r ganran o ymadawyr ar gyfer pob crefydd arall ychydig yn uwch na'r ganran gyffredinol yn y gweithlu, ond rhaid bod yn ofalus gan fod y niferoedd eu hunain yn isel mewn rhai achosion.

Hyfforddiant

Cyrsiau a ddarparwyd = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth

Dim crefydd	46.5%	1336
Cristnogaeth	27.8%	798
Dewis peidio â dweud	18.7%	538
Ysbrydegaeth	1.6%	46
Crefydd neu gred arall	1.6%	45
Islam	1.6%	45
Hindŵaeth	1.3%	38
Bwdhaeth	0.8%	24
Iddewiaeth	0.2%	5
Cyfanswm	**100%**	**2875**

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (343) wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

Mae'r gostyngiad mewn cyfranogwyr ystafell ddosbarth o ganlyniad i sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad yn nifer y cyrsiau ac ailgynllunio Gwasanaethau Proffesiynol.

Gwnaeth 46.5% o'r cydweithwyr a ymgymerodd â hyfforddiant ystafell ddosbarth eu diffinio eu hunain fel bod â dim crefydd, wedi'u dilyn gan 27.8% ar gyfer y rhai hynny a'u diffiniodd eu

hunain fel Cristnogion ac yn drydydd y rhai hynny a ddewisodd beidio â dweud, sef 18.7%.

Mae cyfran y cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth ym mhob grŵp yn gymesur â'u cyfran yn y gweithlu.

Hyfforddiant Ar-lein

Dim crefydd	51.0%	3128
Cristnogaeth	23.8%	1461
Dewis peidio â dweud	13.3%	815
Islam	4.6%	280
Hindŵaeth	3.0%	186
Crefydd neu gred arall	2.3%	143
Ysbrydegaeth	0.9%	56
Bwdhaeth	0.9%	54
Siciaeth	0.2%	13
Cyfanswm	**100%**	**6136**

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng ychydig i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

Gwnaeth 51% o'r cydweithwyr a gymerodd ran yn yr hyfforddiant ar-lein eu diffinio eu hunan fel bod â dim crefydd, wedi'u dilyn gan y rhai hynny a ddiffiniodd eu hunain fel Cristnogion ar 23.8% ac yn drydydd, y rhai hynny a ddewisodd beidio â dweud, sef 13.3%.

Mae cyfran y cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth mewn pob grŵp yn gymesur â'u cyfran yn y gweithlu, ac eithrio cydweithwyr digrefydd (51%) sydd wedi'u gorgynrychioli o'u cymharu â'u cyfran yn y gweithlu (45.3%) a'r rhai hynny a ddewisodd beidio â dweud (13.3%) sydd wedi'u tangynrychioli o'u cymharu â'u cyfran yn y gweithlu (21.1%).

Cwynion a Disgyblu

Mae'r data ar gyfer cwynion a disgyblu'n dangos nifer yr achosion y rhoddwyd gwybod amdanynt gan nodwedd warchodedig yr unigolyn.

Cwynion

Dewis peidio â dweud	55%	6
Dim crefydd	27%	3
Cristnogaeth	9%	1
Ysbrydegaeth	9%	1
Cyfanswm	**100%**	**11**

Disgyblu

Dim crefydd	50%	5
Dewis peidio â dweud	30%	3
Cristnogaeth	20%	2
Cyfanswm	**100%**	**10**

Cwynion a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi gostwng eleni (11) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (17)

O blith y cwynion, dewisodd 55% (6) beidio â dweud, mynegodd 27% (3) ddim crefydd, nododd 9% (1) eu bod yn gristnogion a 9% (1) a nododd eu cred fel Ysbrydegaeth.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd gan 50% (5) ddim crefydd, dewisodd 30% (3) beidio â dweud ac roedd 20% (2) yn Gristnogion.

Rhyw

Cyfansoddiad y Gweithlu

Benywaidd	55.2%	2080
Gwryw	44.8%	1690
Cyfanswm	**100%**	**3770**

Cyfansoddiad y Gweithlu

Mae cyfran y cydweithwyr benywaidd wedi gostwng ychydig ers y llynedd (55.5%) ond mae’n dal i fod ychydig yn uwch na meincnod y DU, sef 55%. Mae canran y cydweithwyr gwrywaidd wedi cynyddu ychydig ers y llynedd (44.8%) ac mae ychydig yn is na meincnod y DU, sef 45% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024).

Dadansoddiad fesul Rhyw a Gradd

Sylwer - mae'r wybodaeth a ddarperir yn yr adran hon yn cyfeirio at nifer y contractau yn hytrach na nifer y bobl.

Gradd	B	%	G	%	Cyfanswm
2	23	0.6	47	1.2	70
3	73	1.9	61	1.6	134
4	139	3.6	65	1.7	204
5	146	3.8	82	2.1	228
6	237	6.1	124	3.2	361
7	418	10.8	259	6.7	677
8	520	13.4	389	10.0	909
9	340	8.8	293	7.6	633
10	130	3.4	164	4.2	294
10a	10	0.3	6	0.2	16
11	74	1.9	191	4.9	265
Clinigol	47	1.2	35	0.9	82
Cyfanswm	**2157**	**55.7**	**1716**	**44.3**	**3873**

***Caiff staff y GIG, Meddygon Teulu a staff clinigol eu rhoi yng ngrŵp y radd Glinigol**

Gradd 8 o hyd yw'r radd sydd â'r ganran uchaf o gydweithwyr, sy'n wir am fenywod (13.4%) a gwrywod (10%).

Mae mwy o fenywod na dynion mewn swyddi ar raddau 3,4,5,6,7,8,9,10a a swyddi clinigol. Mae mwy o ddynion mewn swyddi ar radd 2,10 ac 11.

Math o Gontract

Sylwer - mae'r wybodaeth a ddarperir yn yr adran hon yn cyfeirio at gytundebau yn hytrach na nifer y bobl dan sylw.

Contractau Academaidd

Benyw	47.1%	850
Gwryw	52.9%	954
Cyfanswm	**100%**	**1804**

Menywod sydd biau 47.1% o'r holl gontractau academaidd (gan gynnwys staff clinigol, ymchwil a thiwtoriaid), sydd ychydig yn uwch na'r llynedd (45.8%).

Mae 27% o'r athrawon yn fenywaidd (fel ar 31.3.25), cynnydd o 13% ers 2012. Mae hyn ychydig yn is na meincnod cenedlaethol sefydliadau addysg uwch y DU, sef 30.8% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024)

Contractau Gwasanaeth Proffesiynol

Benyw	63.2%	1307
Gwryw	36.8%	762
Cyfans wm	**100.0%**	**2069**

Menywod sydd biau 63.2% o'r contractau gwasanaeth proffesiynol, sy'n is na'r llynedd (64.2%), o'i gymharu a 36.8% o ddynion yn y swyddi hynny sy'n uwch na'r llynedd (35.8%).

Amser llawn

Benyw	50.2%	1475
Gwryw	49.8%	1463
Cyfans wm	**100.0%**	**2938**

Rhan-amser

Benyw	72.9%	682
Gwryw	27.1%	253
Cyfans wm	**100.0%**	**935**

Parhaol

Benyw	55.5%	1581
Gwryw	44.5%	1267
Cyfans wm	**100.0%**	**2848**

Cyfnod penodol

Benyw	56.2%	576
Gwryw	43.8%	449
Cyfans wm	**100.0%**	**1025**

Mae canran y contractau amser llawn sy’n cael eu dal gan ddynion (49.8%) a menywod (50.2%) yr un peth â’r llynedd.

Mae'r data'n dangos bod nifer llawer mwy sylweddol o gontractau rhan-amser yn cael eu dal gan fenywod. O’r holl gontractau rhan-amser, mae 72.9% yn cael eu dal gan fenywod a 27.1% gan ddynion.

O’r holl gontractau sy’n cael eu dal gan fenywod, mae 32% yn rhan-amser o’u cymharu â 32% y llynedd. O’r holl gontractau sy’n cael eu dal gan ddynion, mae 15% yn rhan-amser o’u cymharu ag 16% y llynedd.

O’r holl gontractau parhaol, mae 55.5% yn cael eu dal gan fenywod a 44.5% gan ddynion.

O’r holl gontractau cyfnod penodol, mae 56.2% yn cael eu dal gan fenywod a 43.8% gan ddynion.

O'r holl gontractau a ddelir gan fenywod, mae 27% yn gontractau cyfnod penodol ac o'r holl gontractau sy'n cael eu dal gan ddynion, mae 26% yn gontractau cyfnod penodol. Nid yw'r rhain wedi newid ers y llynedd.

Mae hyn yn parhau i fod yn stori gadarnhaol iawn ac yn deillio o'r ffocws parhaol ar adolygu contractau cyfnod penodol adeg adnewyddu a throi'n gontractau parhaol pan fo'n ymarferol.

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd 553

Ceisiadau gan

Wrywod	49.5%	4835
Benywod	49.2%	4806

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol.

Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

Dewis peidio â dweud	1.2%	116
Arall	0.2%	16
Cyfanswm	**100%**	**9773**

Ceisiadau a dderbyniwyd 9773

Derbyniwyd 49.2% o'r ceisiadau gan fenywod, sef 4% yn fwy na'r llynedd. Derbyniwyd 49.5% o'r ceisiadau gan ddynion, sef 4% yn is na'r llynedd.

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

(yn eu grŵp eu hunain)

Arall	31.3%	5
Benyw	11.5%	553
Gwryw	7.6%	369
Dewis peidio â dweud	8.0%	8
Cyfanswm	**9.6%**	**935**

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% 935)

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% i 9.6%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer llai o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn is na'r llynedd).

Y gyfradd lwyddiant uchaf oedd ar gyfer yr ymgeiswyr hynny a nododd fod eu hunaniaeth yn 'arall' (31.3%, n= 5), gan gynyddu 21% ers y llynedd. Fodd bynnag, rhaid bod yn ofalus gan fod y niferoedd gwirioneddol yn isel. Mae ymgeiswyr benywaidd yn fwy llwyddiannus (11.5%) nag ymgeiswyr gwrywaidd (7.6%). Mae cyfraddau llwyddiant menywod a dynion wedi gostwng ers y llynedd (14.7% ac 9.2% yn y drefn honno).

Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Cyflogau’r Rhywiau

Cymedr 12.9%
Canolrif 5.7%

Crëwyd y ciplun data hwn ar 31 Mawrth 2024 fel yr adroddwyd yn Gov.uk.

Cyflogau'r Rhywiau

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth mewn canran o ran y cyflog cyfartalog rhwng cydweithwyr benywaidd a gwrywaidd. Mae hyn yn wahanol i gyflog cyfartal sy'n cymharu cyflog dynion a menywod sy'n gwneud yr un swydd.

Caiff y bwlch ei gyfrifo mewn dwy ffordd; y cyfartaledd cymedrig yw cyfanswm yr holl gyflogau wedi'i rannu â nifer y cydweithwyr; y cyfartaledd canolrifol yw'r cyflog canol, pan gânt eu rhoi yn nhrefn o'r isaf i'r uchaf.

Gwnaethom gyhoeddi ein ffigurau bwlch cyflog rhwng y rhywiau ym mis Mawrth ar gov.uk Mae rhagor ar fanylion ar gael ar ein gwefan.

Y prif reswm dros ein bwlch yw'r anghydbwysedd rhwng y cydweithwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n gweithio ar wahanol lefelau; mae mwy o gydweithwyr gwrywaidd yn gweithio mewn rolau uwch na chydweithwyr benywaidd;

	mae mwy o gydweithwyr benywaidd yn gweithio mewn rolau ar raddau is na chydweithwyr gwrywaidd. Mae'n bleser gennym nodi bod y blwch cymedrig ar ffurf canran wedi lleihau 0.5% dros y flwyddyn ddiwethaf. Fodd bynnag, gwelwyd cynnydd canolrifol o sef 0.1%.

Ymadawyr

Benyw	58.3%	454
Gwryw	41.7%	325
Cyfans wm	**100%**	**779**

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Mae canran yr ymadawyr benywaidd (58.3%) yn gymesur â chronfa'r Brifysgol o gydweithwyr benywaidd (55.2%). Mae cyfradd yr ymadawyr gwrywaidd (41.7%) yn gymesur â chronfa'r Brifysgol o gydweithwyr gwrywaidd (44.8%).

Hyfforddiant

Cyrsiau a ddarparwyd = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Benyw	67.0%	1925
Gwryw	33.0%	950
Cyfans wm	**100%**	**2875**

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (343) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

Mae'r gostyngiad yn nifer y cyfranogwyr mewn ystafell ddosbarth o ganlyniad i sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad yn nifer y cyrsiau ac ailgynllunio'r Gwasanaethau Proffesiynol.

Gwelwyd cynnydd o 0.7% yng nghanran y menywod sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth ers y llynedd.

Gwelwyd gostyngiad o 0.7% yn nifer y dynion sy'n cymryd rhan mewn hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth ers y llynedd.

Hyfforddiant Ar-lein

Benyw	58.4%	3585
Gwryw	41.6%	2551
Cyfans wm	**100.0%**	**6136**

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

Mae cyfrannau’r menywod (58.4%) a’r dynion (41.6%) a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein yn debyg i ganrannau’r llynedd (57.6% a 42.4% yn y drefn honno).

Cwynion a Disgyblu

Cwynion a Disgyblu

Dengys y data ar gyfer cwynion a disgyblu nifer yr achosion a gofnodwyd yn ôl nodwedd warchodedig yr unigolyn.

Cwynion

Gwryw	72.7%	8
Benyw	27.3%	3
Cyfanswm	**100%**	**11**

Disgyblu

Gwryw	80.0%	8
Benyw	20.0%	2
Cyfanswm	**100%**	**10**

Yn ystod cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion yr un peth â'r llynedd (11).

O blith y cwynion, cafwyd 27% (3) gan fenywod a 73% (8) gan ddynion.

O ran achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 80% (8) mewn perthynas â dynion ac 20% (2) mewn perthynas â menywod.

Tueddfryd Rhywiol

Cyfansoddiad y Gweithlu

Gwahanrywiol		75.3%	2837
Dewis peidio â dweud		18.6%	703
LHD+	**Cyfanswm**	**6.1%**	**230**
	Deurywiol	2.9%	108
	Hoyw	1.7%	63
	Hoyw/ Lesbiaidd	0.9%	35
	Arall	0.6%	24
Cyfanswm		**100%**	**3770**

Cyfansoddiad y Gweithlu

Mae'r cyfanswm datgeliad ar gyfer cydweithwyr LHD+ wedi cynyddu i 6.1% eleni o 5.8% y llynedd, ac mae hyn yn parhau i fod yn uwch na meincnod y DU, sef 5.8% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2024).

Mae datgeliadau gwahanrywiol yn parhau i fod y ganran fwyaf ac yn debyg i'r rai'r llynedd (74.9%).

Mae nifer y cydweithwyr sy'n dewis peidio â dweud wedi gostwng 0.6%, o 19.2% y llynedd i 18.6% eleni, gan nodi rhagor o hyder wrth ddatgelu'r wybodaeth hon.

Sylwer bod gwybodaeth am ailbennu rhywedd wedi'i chyflwyno ar wahân, gweler y tabl cynnwys am rif y dudalen.

Recriwtio

Swyddi a hysbysebwyd 553

Ceisiadau gan

Gwahanrywiol /Syth		**79.6%**	**7776**
LHD	**Cyfanswm**	**11.5%**	**1124**

Recriwtio

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (553) wedi gostwng ers y llynedd (749) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol.

Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi gostwng eleni (9773) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (11304).

	Deurywiol	6.9%	673
	Dyn hoyw	1.6%	160
	Arall	1.6%	153
	Menyw hoyw/Lesbiad	1.4%	138
Dewis peidio â dweud		**9.0%**	**873**
Cyfanswm		**100%**	**9773**

Ceisiadau a dderbyniwyd 9773

Mae canran yr ymgeiswyr LHD+ wedi cynyddu o 10.4% y llynedd i 11.5% eleni. Bu lleihad yng nghanran yr ymgeiswyr heterorywiol o 2.1%, o 81.7% y llynedd i 79.6% eleni.

Cyfradd Lwyddiant Ymgeiswyr
(yn eu grŵp eu hunain)

LHD	**Cyfanswm**	**12.4%**	**139**
	Arall	14.4%	22
	Deurywiol	13.1%	88
	Menyw hoyw/lesbiad	10.9%	15
	Dyn hoyw	8.8%	14
Dewis peidio â dweud		12.1%	104
Heterorywiol /Syth	**Cyfanswm**	**8.9%**	**692**
Cyfanswm		**9.6%**	**935**

Cyfradd lwyddiant gyffredinol 9.6% (935)

Cyfradd lwyddiant ymgeiswyr

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 11.7% i 9.6%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (26% yn llai na'r llynedd) a'r nifer llai o geisiadau a dderbyniwyd (14% yn llai na'r llynedd).

Mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr LHD+ wedi gostwng o 15.2% y llynedd i 12.4% eleni. Serch hynny, mae'n parhau'n uwch na chyfradd lwyddiant ymgeiswyr heterorywiol eleni (8.9%) sy'n ostyngiad o 11.1% y llynedd.

Yn seiliedig ar adborth a dderbyniwyd, cyflwynodd AD ddull recriwtio newydd ar sail CV ym mis Tachwedd 2023, a byddwn yn adolygu effaith y broses recriwtio hon y flwyddyn nesaf.

Ymadawyr

Heterorywiol		**74.8%**	**583**
Dewis peidio â dweud		14.8%	115
LHD	Cyfanswm	**10.4%**	**81**
	Deurywiol	5.5%	43
	Hoyw	2.3%	18
	Lesbiaidd	1.3%	10
	Arall	1.3%	10
Cyfanswm		**100%**	**779**

Ymadawyr

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 765 y llynedd i 779 eleni.

Roedd 74.8% o ymadawyr wedi diffinio eu hunain fel Heterorywiol a 10.4% o ymadawyr wedi diffinio eu hunain fel LHD+, sy'n fwy na chanran y cydweithwyr LHD+ (6.1%) yn y gweithlu.

Hyfforddiant

Cyrsiau ystafell ddosbarth a ddarparwyd = 343

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth.

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (343) wedi gostwng yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (430).

Heterorywiol		**77.7%**	**2235**
Dewis peidio â dweud		**15.8%**	**453**
LHD	**Cyfanswm**	**6.5%**	**187**
	Deurywiol	3.7%	105
	Hoyw	1.3%	38
	Hoyw/Lesbi aidd	0.9%	25
	Arall	0.7%	19
Cyfanswm		**100%**	**2875**

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng eleni i 2875, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (4493).

Mae'r gostyngiad yn nifer y cyfranogwyr mewn ystafell ddosbarth o ganlyniad i sawl ffactor, gan gynnwys gostyngiad yn nifer y cyrsiau ac ailgynllunio'r Gwasanaethau Proffesiynol.

Mae canran y cydweithwyr LHD+ a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng o 7.4% y llynedd i 6.5% eleni, ond mae'n dal i fod ychydig yn uwch na chanran y cydweithwyr LHD+ (6.1%) yn y gweithlu.

Hyfforddiant Ar-lein

Heterorywiol		**76.5%**	**4697**
LHD	**Cyfanswm**	**9.7%**	**701**
	Deurywiol	7.3	448
	Hoyw	1.8	108
	Hoyw/Lesbiaid d	1.2	76
	Arall	1.1	69
Dewis peidio â dweud		**12%**	**738**
Cyfanswm		**100%**	**6136**

Hyfforddiant Ar-lein

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng ychydig i 6136 eleni, o'i gymharu â 6885 y llynedd.

Mae canran y cydweithwyr LHD+ a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein wedi aros yr un peth eleni, sef 9.7%, ac mae'n parhau'n fwy na chanran y cydweithwyr LHD+ (6.1%) yn y gweithlu.

Cwynion a Disgyblu

Mae'r data ar gyfer cwynion a disgyblu yn dangos nifer yr achosion a gofnodwyd yn ôl nodwedd warchodedig yr unigolyn.

Cwynion

Heterorywiol		**45.5%**	**5**
Dewis peidio â dweud		36.4%	**4**
LHD	**Cyfansw m**	**18.2%**	**2**
	Deurywiol	9.1%	1
	Arall	9.1%	1
Cyfanswm		**100%**	**11**

Disgyblu

Gwahanrywiol		**70%**	**7**
Dewis peidio â dweud	**Cyfa nsw m**	**20%**	**2**

Cwynion a Disgyblu

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 10 o achosion disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 11 cwyn a 7 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi aros yr un peth â’r llynedd(11).

O'r cwynion, nododd 45% (5) eu bod yn heterorywiol, dewisodd 36% (4) beidio â dweud ac roedd 18% (2) yn LHD.

Ar gyfer yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, nododd 70% (7) o gydweithwyr eu bod yn heterorywiol, dewisodd 20% (2) beidio â dweud, ac roedd 1 yn LHD.

	LHD	**Cyfansw m**	**10%**	**1**		
		Deurywiol	10%	1		
	Cyfanswm		**100%**			

Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb

Cynhaliwyd Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn ystod y cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025

Ymysg y rhai a gwblhawyd yn ystod y cyfnod adrodd oedd Asesiadau Effaith Cydraddoldeb ar y canlynol:

Polisi Absenoldeb Mamolaeth/Tadolaeth/Partner ymchwil ôl-raddedig, polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn ar gyfer Myfyrwyr, polisi darpariaeth Gymraeg ar gyfer cofrestru awtomatig, Techno camps, Cyflogaeth Ymchwil Ôl-raddedig, Polisi ar Berthnasoedd Personol.

4 Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb mewn perthynas ag Achosion busnes dileu swyddi

Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb mewn perthynas ag Ailgynllunio Gwasanaethau ym meysydd: Bywyd Myfyrwyr - Cyflogadwyedd a Lleoliadau, Datblygiad, Ymgysylltiad a Digwyddiadau, gweithrediadau a gweinyddiaeth Cyfadrannau, Cyllid, Cynllunio, Perfformiad a Gwybodaeth (PPI), Bywyd Myfyrwyr - Arian - Cam 2, Gwasanaethau Digidol, Marchnata, Recriwtio a Rhyngwladol - Cam 2, Bywyd Myfyrwyr - Cam 3, Ymgyrraedd yn Ehangach, SPECIFIC, Bywyd Myfyrwyr - Cam 4, Gwasanaethau Addysg - Llyfrgelloedd, Swyddfa'r Is-ganghellor, Gwasanaethau Addysg.

Mae’r Brifysgol yn ymrwymedig i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn elfennau annatod o roi’r rhaglen hon ar waith. O ganlyniad, mae hefyd wedi cynnal nifer o asesiadau effaith ar gydraddoldeb, fel y bo’n briodol ac yn berthnasol.

Data Myfyrwyr

RHYW
Menywod (52%) 11844
Gwrywod (47%) 10802
Anneuaidd (<1%) 142
Arall (<1%) 31
Cyfanswm (%) 22819

ISRADDEDIG
Gwrywod 49% 7959
Menywod 50% 8225
Anneuaidd (<1%) 116
Arall (<1%) 18
Cyfanswm (%) 16318

ÔL-RADDEDIG
Menywod 56% 3619
Gwrywod 44% 2843
Anneuaidd (<1%) 26
Arall (<1%) 13
Cyfanswm (%) 6501

ANABLEDD
Dim anabledd hysbys (81%) 18469
Anabl (19%) 4350
Cyfanswm (%) 22819

CREFYDD
Dim crefydd (41%) 9280
Cristnogol (15%) 3308
Anhysbys (36%) 8162
Moslemaidd (4%) 993
Crefydd arall (5%) 1076
Cyfanswm (%) 22819

Mae crefyddau eraill yn cynnwys Bwdhaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Sicaidd, Ysbrydol ac arall.

AILBENNU RHYWEDD
Yr un peth ag adeg geni (96%) 21956

HIL
Gwyn (64%) 14415
Lleiafrif ethnig (31%) 7019
Anhysbys (6%) 1385 *(mae hyn yn cynnwys anhysbys ac nid yw'n hysbys)*
Cyfanswm (%) 22819
Mae lleiafrifoedd ethnig yn cynnwys Bangladeshaidd, Du, Tsieineaidd, Indiaidd, Cymysg, Arall, Arabaidd, Asiaidd, a Phacistanaidd.

CYFANSWM MYFYRWYR ETHNIG LEIAFRIFOL A DDADGYFUNWYD
Asiaidd (14%) 3261
Du (6%) 1373
Cymysg (3%) 769
Arall (<1%) 327
Tsieineaidd (3%) 651
Arabaidd (3%) 638
Mae'r ganran wedi ei chyfrifo yn erbyn cyfanswm poblogaeth myfyrwyr o 22819

MYFYRWYR O DRAMOR O LEIAFRIFOEDD ETHNIG A DDADGYFUNWYD
Asiaidd (8%) 1792
Du (3%) 738
Cymysg (1%) 91
Tsieineaidd (2%) 561
Arabaidd (2%) 459
Arall (<1%) 133
Mae'r ganran wedi ei chyfrifo yn erbyn cyfanswm poblogaeth myfyrwyr o 22819

MYFYRWYR CARTREF O LEIAFRIFOEDD ETHNIG A DDADGYFUNWYD
Asiaidd (6%) 1469
Cymysg (3%) 678
Du (3%) 635
Arall (<1%) 194
Arabaidd (1%) 179
Tsieineaidd (1%) 90
Mae'r ganran wedi ei chyfrifo'n erbyn cyfanswm poblogaeth myfyrwyr o 22819

OED (ar 30/06/2025)
<19 (<2%) 509
19-21 (42%) 9695
22-24 (21%) 4844

Anhysbys (3%) 578 Gwahanol i'r hyn ar adeg geni (1%) 285 **Cyfanswm (%) 22819**	25+ (34%) 7771 **ISRADDEDIG** <19 (<1%) 507 19-21 (52%) 9609 22-24 (28%) 3327 25+ (19%) 2875 **ÔL-RADDEDIG** <19 (<1%) 2 19-21 (<1%) 86 22-24 (22%) 1517 25+ (78%) 4896
TUEDDFRYD RHYWIOL Heterorywiol (77%) 17600 Anhysbys (11%) 2407 Deurywiol (8%) 1713 Arall (<3%) 611 Dyn hoyw (1%) 240 Menyw lesbiaidd (1%) 248 **Cyfanswm (%) 22819**	

MEITHRIN YMWYBYDDIAETH

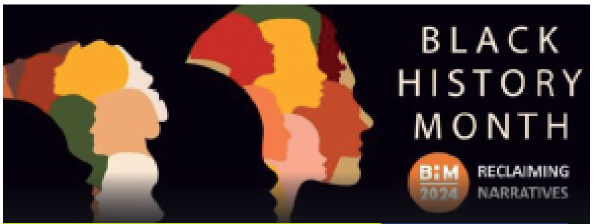
DIGWYDDIADAU PRIFYSGOL ABERTAWE 1 EBRILL 2024 – 31 MAWRTH 2025

MIS PRIDE MEHEFIN 2024

WYTHNOS GOFALWYR
10–16 MEHEFIN 2024

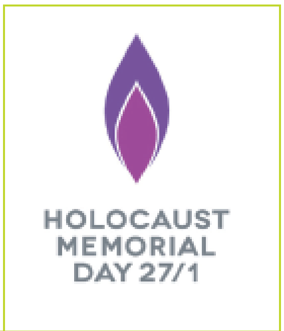
MIS HANES ANABLEDD
14 TACHWEDD - 20 RHAGFYR 2024

WYTHNOS YMWYBYDDIAETH O
DROSEDDAU CASINEB 12–19 HYDREF 2024



MIS HANES POBL DDUON HYDREF 2024

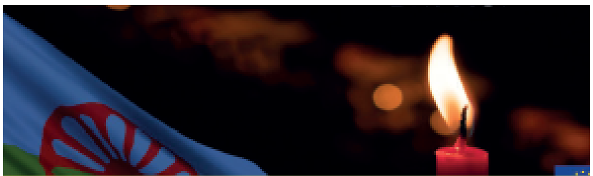
WYTHNOS RYNG-FFYDD
10 – 17 TACHWEDD 2024



DIWRNOD COFIO'R HOLOCOST
27 IONAWR 2025

MIS HANES LHDT+ CHWEFROR 2025

DIWRNOD RHYNGWLADOL Y MENYWOD
MAWRTH 2024



DIWRNOD EWROPEAIDD COFIO'R HOLOCOST
AR GYFER SINTI A ROMA 2 AWST 2024

Atodiad 1 - Cynnydd yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

Nod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 y Brifysgol yw dangos ymrwymiad y Brifysgol i degwch ym mhob agwedd ar ein gwaith. Rydym wedi llunio cyfres o ganlyniadau cydraddoldeb a chynllun gweithredu sy'n dangos sut mae'r Brifysgol yn bwriadu hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb, gan wneud gwahaniaeth cadarnhaol i fyfyrwyr a staff sy'n astudio ac yn gweithio yn y Brifysgol.

Nodir isod gynnydd a wnaed ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 y Brifysgol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2024 tan 31 Mawrth 2025:

Canlyniad 1: Sicrhau tegwch mewn cyflogau o ran rhyw, ethnigrwydd ac anabledd, drwy adrodd am fylchau a nodir mewn cyflogau a'u lleihau.

Amcanion:

- Rhyw: lleihau cymedr presennol y bwlch o ran cyflogau'r rhywiau 2 bwynt canran erbyn 2028.
- Hil: nodi'r bylchau cymedrig a chanolrif presennol rhwng cyflogau, gan ddechrau adrodd yn 2024.
- Anabledd: nodi'r bylchau cymedrig a chanolrif presennol rhwng cyflogau, gan ddechrau adrodd yn 2024.

Adroddiad ar gynnydd:

Rhywedd

- ➢ Yn ystod y cyfnod adrodd, mae'r bwlch cymedrig ar ffurf canran wedi lleihau o 13.4% i 12.9% ac mae'r bwlch canolrif wedi cynyddu ychydig o 5.6% i 5.7%. Byddwn yn parhau i weithio i leihau'r bwlch ymhellach.
- ➢ Yn ystod y 4 blynedd diweddar, mae'r bwlch cymedr ar ffurf canran wedi gostwng 5.5% o 18.4% i 12.9% ac mae'r bwlch canolrif ar ffurf canran wedi gostwng 5.4% o 11.1% i 5.7%. Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar leihau'r bwlch hwn ymhellach ac mae hyn wedi cael ei gynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028.

Canlyniad 2: Piler Strategol Pobl a Diwylliant: Deilliant Cynllunio'r Gweithlu a'i Ddatblygu:

Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynwysoldeb wedi'u gwreiddio ym mhob maes cynllunio a datblygu'r gweithlu

Amcanion:

- Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynwysoldeb wedi'u gwreiddio ym mhob maes cynllunio a datblygu'r gweithlu.
- Deall ein gweithlu presennol a phennu sut mae angen ei ddatblygu i fodloni gofynion strategol y brifysgol, drwy lens cydraddoldeb.
- Creu hinsawdd lle rydym yn gwella amrywiaeth ein gwaith recriwtio ac yn galluogi ein staff i symud ymlaen a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.
- Adolygu ein Llwybrau Gyrfa Academaidd gan gynnwys dyrchafiad academaidd, gan sicrhau bod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u hystyried drwy gydol y broses.
- Ymgysylltu, cytuno a gweithredu egwyddorion ar gyfer dyrannu llwyth gwaith academyddion.
- Datblygu ein capasiti a'n gallu arweinyddiaeth drwy'r canlynol:
    - cynyddu nifer yr arweinwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol;
    - gosod ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn yr holl hyfforddiant arweinyddiaeth, gan sicrhau bod diwylliant wedi'i gynnwys drwy gydol hyn oll;
    - cryfhau ymrwymiad yr uwch-arweinwyr i Gydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn.

Diweddariad am gynnydd:

- Mae EDI wedi'u gwreiddio wrth ailgynllunio'r Gwasanaethau Proffesiynol, gan sicrhau bod Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb perthnasol yn cael eu cynnal. Gwnaeth yr asesiadau cydraddoldeb hyn helpu i nodi a lliniaru effeithiau niweidiol posib ar staff a myfyrwyr sydd â nodweddion gwarchodedig, gan gefnogi ein hymrwymiad i feithrin amgylchedd gweithio a dysgu cynhwysol.
- Ym mis Tachwedd 2023, gwnaethom gyflwyno dull CV ar gyfer recriwtio o'i gymharu â'r dull cyflwyno cais blaenorol. Byddwn yn adolygu hyn yn llawn yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y flwyddyn nesaf.
- Mae'r gwahaniaeth rhwng cyfradd lwyddiant ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn wedi lleihau i 9.7% eleni, (o'i gymharu ag 13.8% y llynedd) ac roedd 14.6% o ymgeiswyr gwyn yn llwyddiannus, o'i gymharu â 4.9% o ymgeiswyr ethnig leiafrifol. Er bod y blwch wedi lleihau, mae adolygiad yn cael ei gynnal i weld a yw hyn yn effaith uniongyrchol sy’n deillio o adolygu ein proses recriwtio'n gyfan gwbl.
- Y gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr LHD+ eleni yw 12.4%, ac mae hyn yn parhau yn uwch na chyfradd lwyddiant ymgeiswyr heterorywiol, sef 8.39%
- Mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer menywod (11.5%) yn parhau'n uwch na chyfradd ymgeiswyr gwrywaidd (7.6%).
- Cafodd Gweithgor Cydraddoldeb ei sefydlu, ac roedd sawl argymhelliad gan y grŵp hwn wedi'i wreiddio yn y llwybr Gyrfa Academaidd newydd.
- Cafodd hyfforddiant Gadewch i ni Siarad am Hil ei gyflwyno fel pecyn dysgu ar-lein mandadol ar gyfer dechreuwyr newydd a staff presennol i'w gwblhau.
- Cymerodd 4 cydweithiwr ethnig leiafrifol ran mewn rhaglen Amrywio Arweinyddiaeth gan adrodd cynnydd mewn hyder a chyflwyno ceisiadau'n llwyddiannus am rolau arweinyddiaeth.
- Mae canran yr athrawon benywaidd yn 27% ar 31 Mawrth 2025, o'i chymharu â meincnod y sector, sef 30%. (Adroddiad Ystadegol Addysg Uwch Advance HE 2024).
- Mae canran yr athrawon benywaidd wedi cynyddu ychydig eleni i 40.2% (70), o 39.7% y llynedd.
- Mae'r Brifysgol wedi datblygu egwyddorion ar ddyrannu gwaith academyddion ac wedi creu Gweithgor ar y cyd ag Undebau Campws i alluogi ymgynghori ac adborth llawn gan gydweithwyr cyn i ddrafftiau terfynol gael eu cyflwyno i Bwyllgor Pobl a Diwylliant y Brifysgol ac Uwch-dîm Arweinyddiaeth y Brifysgol, i'w hystyried.
- Ar hyn o bryd, canran yr arweinwyr academaidd ethnig leiafrifol benywaidd (rolau athrawon neu gyfarwyddwyr academaidd) yw 19%.
- Mae canran aelodau o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth neu Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol ethnig leiafrifol yn parhau'n 0%.
- Canran yr arweinwyr academaidd a chyfarwyddwyr gwasanaethau proffesiynol anabl yw 5.3% yn 2025 o'i chymharu â 5.5% yn 2024.
- Canran yr arweinwyr academaidd (athrawon, dirprwy Is-gangellorion, Is-ganghellor) a chyfarwyddwyr gwasanaethau proffesiynol sy'n LHDT+ yw 203% yn 2025, a 2.6% yn 2024.

Canlyniad 3: Hyrwyddo a gwella diwylliant o urddas a pharch i bawb, gan gynnwys gwella ymdeimlad o berthyn.

Amcanion:

- Datblygu, gweithredu ac ymgorffori un set o werthoedd y Brifysgol, sy'n ysgogi’r ymddygiadau sy'n bwysig i ddiwylliant cynhwysol a chadarnhaol.

- Dathlu ein cydweithwyr amrywiol a'r cyfraniadau cadarnhaol niferus y maent yn eu gwneud a'r effeithiau gwerthfawr y maent yn eu cael.

- Cynyddu ymwybyddiaeth o'r systemau adrodd sefydliadol a'u gwella, staff yn dweud bod ganddynt fwy o hyder wrth adrodd ac yn y ffordd y caiff achosion o fwlio ac aflonyddu eu rheoli.

- Gwella dealltwriaeth o gyflyrau niwrowahanol a hyrwyddo cymorth effeithiol - gweithredu gofynion y polisi niwroamrywiaeth a ddatblygwyd yn ddiweddar .

Adroddiad ar gynnydd:

- ➢ Gwnaeth y Brifysgol gyflwyno cais am ei wobr Siarter Cydraddoldeb Hiliol lefel Efydd gyntaf, sy'n fframwaith a ddatblygwyd gan Advance HE yn y DU i helpu sefydliadau addysg uwch i nodi a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol yn eu sefydliadau. Bydd cynnydd ym maes cydraddoldeb hil staff a myfyrwyr yn parhau i gael ei wneud, yn unol â chynllun gweithredu cadarn.
- ➢ Nodi dyddiadau arwyddocaol fel Mis Hanes Pobl Ddu, Mis Hanes LHDT a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, Eid yn y Parc ac ati i fod yn fwy cynhwysol a chodi ymwybyddiaeth a gwella dealltwriaeth o amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r ystod lawn o ddigwyddiadau wedi'u cynnwys yn y cyfnod adrodd i'w gweld ar ddiwedd yr adroddiad hwn.
- ➢ Diweddarwyd cylch gorchwyl ar gyfer y rhwydweithiau cydraddoldeb staff, fel eu bod yn gweithio'n fwy effeithiol ac yn cyd-fynd fwy â chanlyniadau strategol.
- ➢ Mae hyfforddiant i reolwyr llinell wedi'i ddatblygu, gyda'r nod o wella dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o gyflyrau niwrowahanol a hyrwyddo cefnogaeth effeithiol i'r polisi niwroamrywiaeth sydd newydd ei gyflwyno.
- ➢ Lansiwyd yr hyfforddiant 'Gadewch i ni Siarad am Hil' eleni, gyda'r nod o gynyddu dealltwriaeth o Wrth-hiliaeth.

Canlyniad 4: Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u gwreiddio yn ein sefydliad ac yn strategaethau ein prifysgol, drwy gynrychiolaeth ac ymgysylltu.

Amcanion:

- Ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn Strategaethau, Cynlluniau a Rhaglenni Strategol ein Prifysgol, gweithio gyda chymunedau i feithrin diwylliant o berthyn ac un sy'n gwerthfawrogi cyfiawnder, agwedd agored, tegwch a thryloywder.

- Gwella strwythurau llywodraethu drwy gynnwys a gosod cydraddoldeb a chynhwysiant wrth wraidd y penderfyniadau a wneir.

    - Monitro a chynnal cynrychiolaeth cydweithwyr sy'n datgan anabledd a chydweithwyr LHDT+ ar Gyngor y Brifysgol a chwilio am gyfleoedd i'w gwella

    - Monitro a chynnal cynrychiolaeth cydweithwyr benywaidd, rhai o leiafrifoedd ethnig, rhai anabl ac LHDT+ ar bwyllgorau sy'n gysylltiedig â'r Brifysgol a chwilio am gyfleoedd i'w gwella

    - Defnyddio gwybodaeth reoli briodol i gadarnhau'r cynnydd a wnaed ac i lywio ein cyfeiriad.

Adroddiad ar gynnydd:

Ein nod fu ymgorffori EDI yn ein strategaethau i'r Brifysgol, megis y Cyngor a phwyllgorau gwneud penderfyniadau allweddol eraill.

Cynrychiolaeth ar y Cyngor:

- Anabledd - Mae canran y cydweithwyr anabl yn fwy na meincnod y Brifysgol, sef 10%.
- Ethnigrwydd - Mae canran y cydweithwyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn fwy na meincnod y Brifysgol, sef 14%.
- Rhyw - Nid oes cynrychiolaeth ddigonol o fenywod mewn perthynas â meincnod y Brifysgol sef 56% yn fenywod a 44% yn ddynion. Fodd bynnag, mae'r pwyllgor hwn yn gytbwys o ran rhyw.
- Cyfeiriadedd Rhywiol - Yn gynrychiadol o gydweithwyr LHD+ mewn perthynas â meincnod y Brifysgol sef 6%.
- Bellach mae gwybodaeth am amrywiaeth eu haelodau ar gael i holl Bwyllgorau Cyngor y Brifysgol, ac maent yn adolygu hynny, cyn y prosesau penodi. Ar hyn o bryd mae 27% o aelodau Cyngor y Brifysgol yn hanu o gefndir ethnig leiafrifol, sy'n fwy na'r ganran yn y gymuned leol
- Mae Bwrdd Gwella EDIB yn gynrychiadol o gydweithwyr sydd â nodweddion gwarchodedig amrywiol.
- Mae Tîm Hunanasesu'r Siarter Cydraddoldeb Hil (REC SAT) yn cynnwys staff o gefndiroedd ethnig amrywiol sy'n arwain y Cais i'r Siarter Cydraddoldeb Hil, gan ddatblygu cynllun gweithredu pum mlynedd i ymgorffori cydraddoldeb hil ac yn gweithio tuag at sefydliad gwrth-hiliol.

Canlyniad 5: Sicrhau tegwch wrth ddyfarnu graddau mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd, drwy nodi gwahaniaethau yn y graddau a ddyfernir, adrodd arnynt a'u lleihau.

Amcanion:

- Nodi'r gwahaniaethau presennol yn y graddau a ddyfernir mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd.
- Pennu a chytuno ar dargedau priodol o ran lleihau'r gwahaniaethau rhwng graddau a ddyfernir.
- Llunio a gweithredu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r targedau a bennir.

Adroddiad ar gynnydd:

Mae'r dadansoddiad wedi'i gynnal ar gyfer y carfannau o fyfyrwyr sydd wedi cwblhau eu hastudiaethau, 2018/19 i 2022/23.

Myfyrwyr israddedig

- Mae myfyrwyr gwyn o'r DU yn ennill mwy o raddau dosbarth cyntaf yn gyson.
- Mae bylchau yn parhau rhwng myfyrwyr gwyn o'r DU a myfyrwyr ethnig leiafrifol o'r DU/myfyrwyr nad ydynt o'r DU (bylchau parhaus mewn dyfarnu ar gyfer pob cefndir Asiaidd, ac eithrio Tsieineaidd Asiaidd neu Tsieineaidd Prydeinig yn 2022/23, ac ar gyfer myfyrwyr Du Affricanaidd neu Affricanaidd Prydeinig, a myfyrwyr o unrhyw gefndir ethnig arall).
- Rhywfaint o welliant i fyfyrwyr nad ydynt o'r DU, ond mae gwahaniaethau yn parhau, yn enwedig ar gyfer grwpiau ethnig penodol (gyda'r bylchau mwyaf ar gyfer myfyrwyr Du-Affricanaidd neu Affricanaidd Prydeinig ac Arabaidd (17% i'r ddau yn 2022/23)).

Dyfarnu graddau ôl-raddedig - Ymchwil Ôl-raddedig

- Roedd yn anodd dod i gasgliadau ynghylch y grŵp hwn o fyfyrwyr oherwydd niferoedd bach.

Dyfarnu graddau ôl-raddedig – Ôl-raddedig a Addysgir

- Ceir gwahaniaethau yng nghanlyniadau dyfarniadau myfyrwyr ethnig a rhyngwladol a’u cyfraddau tynnu'n ôl o ran graddau Ôl-raddedig a Addysgir. O'u cymharu â chanlyniadau graddedigion gwyn o'r DU, mae cyfran is o raddedigion ethnig leiafrifol nad ydynt o'r DU yn ennill rhagoriaeth a graddau pasio. Mae cyfrannau uwch o fyfyrwyr nad ydynt o'r DU yn tynnu'n ôl neu'n cwblhau

presenoldeb heb ddyfarniad o’u cymharu â myfyrwyr gwyn o'r DU. Mae meintiau grwpiau bach yn cyfyngu ar gymariaethau manwl.

- Mae Prifysgol Abertawe yn perfformio'n well na chyfartaledd y sector o ran lleihau bylchau.
- Mae camau gweithredu i fynd i'r afael â bylchau yn rhan o Gynllun Gweithredu Siarter Cydraddoldeb Hil 2025-2030. Bydd mynediad at ddata a'r rhaglen Trawsnewid y Cwricwlwm yn ategu gwelliannau.

Canlyniad 6: Hyrwyddo a gwella diwylliant o gynwysoldeb, ymdeimlad o berthyn a gwrth-hiliaeth ym mhob rhan o'r gymuned o fyfyrwyr.

Amcanion:

- Dathlu myfyrwyr o bob cefndir a chanddynt brofiadau amrywiol, gan amlygu'r cyfraniadau cadarnhaol a'r effeithiau gwerthfawr niferus y maent yn eu gwneud.
- Cynyddu hyder myfyrwyr yn y broses adrodd a rheoli achosion o fwlio ac aflonyddu.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o wrth-hiliaeth yn y gymuned o fyfyrwyr.

Adroddiad ar gynnydd:

- Nod cefnogaeth drwy'r Strategaeth Addysg oedd grymuso myfyrwyr i gyrraedd eu potensial gyda chymorth wedi'i deilwra i'w hanghenion, a chynyddu eu hymdeimlad o berthyn drwy ddarparu gwasanaethau a chymorth cynhwysfawr a chynhwysol.
- Lansiwyd system adrodd a chymorth estynedig a diwygiedig o fis Medi 2025 sy'n galluogi myfyrwyr i roi gwybod am bob math o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys hiliaeth a chamymddygiad rhywiol, ac i gael eu cefnogi gan gydweithwyr a/neu wasanaethau priodol pan fo angen.
- Cynhaliwyd cyfres o ddigwyddiadau i fyfyrwyr gan gynnwys Dathlu Treftadaeth Asiaidd, Cynhadledd Myfyrwyr Rhyngwladol, arddangosiad Adennill y Naratif - Ar-lein / arddangosiad wyneb yn wyneb / Sgwrs panel, cwrs Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl gydag ardystiad, "Black in Business: Dechrau a chynyddu, heriau, twf a chyfleoedd ariannu".
- Cynhaliwyd cyfres o 10 gweithdy i staff ar hwyluso sgyrsiau (yn yr ystafell ddosbarth a'r tu allan iddi) ar ddiwylliant, hil a gwrth-hiliaeth (i staff ond er budd myfyrwyr).
- Lansiwyd cwrs Gwrth-hiliaeth a chymeradwywyd cyflwyno hyfforddiant EDI Myfyrwyr i bob myfyriwr ym mis Medi 2025.
- Lansiwyd y Lolfa Groeso i gefnogi integreiddio myfyrwyr rhyngwladol a dathlu diwylliant Cymru.
- Crëwyd bwrsariaeth perthyn i alluogi myfyrwyr i gymryd rhan mewn gweithgareddau i helpu i hyrwyddo perthyn.
- Mae man aml-Ffydd newydd wedi agor ym mhreswylfa Penmaen; bydd gweithgareddau yn cael eu cynnal yno i'r rhai sydd â ffydd a heb ffydd gymryd rhan ynddynt. Hyrwyddo a chynyddu amlygrwydd ein hymagwedd "un Brifysgol" tuag at iechyd a lles, a'n diwylliant o gynhwysiant.

Canlyniad 7: Cyflwyno fframwaith cwricwlwm diwygiedig sy'n gynhwysol, yn gynrychioladol, yn gymwys yn ddiwylliannol ac yn wrth-hiliol.

Amcanion:

- Adolygu'r cwricwla presennol mewn perthynas ag ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI).
- Llunio cynllun gweithredu i ymdrin â’r fframwaith cwricwlwm diwygiedig.

- Rhoi'r camau gweithredu perthnasol ar waith i wreiddio ystyriaethau EDI.

Adroddiad ar gynnydd:

- Mae Fframwaith Cwricwlwm newydd wedi'i ddatblygu sydd â chynhwysiant ymysg ei egwyddorion dylunio craidd. Bydd pob rhaglen yn cydweddu â'r fframwaith hwn ac yn cael ei chymeradwyo yn ei erbyn dros y 2 flynedd nesaf.
- Ategir y fframwaith gan becyn cymorth ac adnoddau gan gynnwys gweithdai a sesiynau cymorth.

Canlyniad 8: Cynyddu ymwybyddiaeth o gamymddygiad rhywiol a nodi camau gweithredu priodol y gellir eu rhoi ar waith i leihau achosion o gamymddygiad rhywiol a mynd i'r afael â nhw.

Amcanion:

- Creu newid cadarnhaol yn y diwylliant drwy fabwysiadu ymagwedd Prifysgol gyfan at fynd i'r afael â chamymddygiad rhywiol.
- Cynyddu ymwybyddiaeth myfyrwyr o sut **gallant adrodd am achosion o gamymddygiad rhywiol.**
- Darparu hyfforddiant i staff i sicrhau bod y rhai hynny sy'n cefnogi myfyrwyr drwy achosion o gamymddygiad rhywiol wedi'u paratoi'n briodol a bod ganddynt y sgiliau priodol.
- Cydweithredu â swyddogion perthnasol Undeb y Myfyrwyr i gynyddu dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o gydsyniad.

Adroddiad ar gynnydd:

- Ymagwedd prifysgol gyfan: Hyrwyddo newid diwylliant drwy bolisïau, ymgyrchoedd a hyfforddiant i fynd i'r afael â chamymddygiad rhywiol ymhlith staff a myfyrwyr.
- Lansiwyd system adrodd a chymorth estynedig a diwygiedig o fis Medi 2025 sy'n galluogi myfyrwyr i roi gwybod am bob math o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys hiliaeth a chamymddygiad rhywiol, ac i gael eu cefnogi gan gydweithwyr a/neu wasanaethau priodol pan fo angen.
- Mae hyfforddiant perthnasol i staff ar gael i'r holl staff ar Canvas.
- Polisi a phlatfformau: Lansiwyd polisi trais rhywiol a hyrwyddwyd offer fel Adrodd a Chymorth a SafeZone i sicrhau campws diogel, cynhwysol - cyhoeddusrwydd ar-lein, ar y campws, ac yn ystod diwrnodau agored.
- Cymorth Cynhwysol: Mentrau wedi'u teilwra ar gyfer myfyrwyr rhyngwladol a'r rhai hynny sydd â nodweddion gwarchodedig, gan gynnwys sgyrsiau am gydsyniad yn ystod rhaglenni croeso a chydweithrediad â'r gwasanaeth anabledd.
- Timau Lles a Diogelu: Mae lles yn arwain atal a chymorth, gan reoli datgeliadau drwy Adrodd a Chymorth a chyfeirio pryderon diogelu pan fo angen.
- Hyfforddiant ac ymwybyddiaeth: Cyflwynwyd hyfforddiant ar ymddygiad amhriodol, cydsyniad, ac ymyrraeth gan wylwyr i annog ymddygiad parchus a grymuso myfyrwyr i herio camymddygiad.
- Fideo Siarter Myfyrwyr a Chydsyniad: Atgyfnerthu disgwyliadau ynghylch ymddygiad parchus a chyfrifoldeb a rennir i atal camymddygiad rhywiol - a amlygwyd drwy'r siarter a fideo am gydsyniad.

***[Nodiadau ynghylch y data a gyflwynwyd:** Er mwyn hwyluso cymharu, mae'r adroddiad hwn yn dilyn fformat tebyg i rai'r blynyddoedd blaenorol. Mae'r rhan fwyaf o'r data yn ymwneud â'r cyfnod 1 Ebrill 2024 tan 31 Mawrth 2025; lle defnyddiwyd data ciplun, nodwyd bod hyn yn wir ar 31 Mawrth 2025. Daw'r holl ddata meincnodi o Adroddiad Ystadegol Addysg Uwch Advance HE 2024 oni nodir yn wahanol. Rydym wedi ceisio bod mor fanwl â phosib wrth gyflwyno'r data ond, lle bo ffigurau'n ddigon isel i adnabod unigolion, rydym wedi cyfuno categorïau fel y bo'n briodol.]*