

Prifysgol Caerdydd

Cynllun Cydraddoldeb Strategol –  
Adroddiad Monitro Blynyddol 2023-2024

Cyhoeddwyd ym mis Mawrth 2025

# Cynnwys

1. [Rhagair](#)
2. [Cyflwyniad](#)
3. [Trosolwg o'r Brifysgol](#)
4. [Nodi, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol](#)
5. [Anabledd](#)
6. [Hil/Ethnigrwydd](#)
7. [Rhyw](#)
8. [Oedran](#)
9. [Cyfeiriadedd Rhywiol](#)
10. [Crefydd a Chred](#)
11. [Beichiogrwydd a Mamolaeth](#)
12. [Priodas a Phartneriaethau Sifil](#)
13. [Ailbennu Rhywedd](#)
14. [Data Myfyrwyr](#)
15. [Cwynion](#)
16. [Cynnydd o ran ein Hamcanion](#)

## [Atodiad 1 – Diweddariadau i Gynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#)

Mae yna fersiwn Saesneg o'r ddogfen hon ar gael ar-lein. Chwiliwch am: [Annual Monitoring Report – Strategic Equality Plan – Cardiff University](#)

Gellir hefyd sicrhau bod y ddogfen hon ar gael mewn fformatau eraill, e.e. copi papur, Braille, print bras ac ati. Cysylltwch â [complianceandrisk@caerdydd.ac.uk](mailto:complianceandrisk@caerdydd.ac.uk) i nodi eich ceisiadau.

# 1. Rhagair



Yn fy rôl o fod yn Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Dirprwy Is-Ganghellor Prifysgol Caerdydd, mae'n bleser gennyf gyflwyno Adroddiad Blynyddol eleni, sy'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024. Mae'r adroddiad hwn yn amlygu ein hymdrechion parhaus i wella mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth ym Mhrifysgol Caerdydd.

Mae ein hymrwymiad hirdymor i hybu cyfle cyfartal a meithrin arferion a diwylliannau cynhwysol mewn addysg uwch yn cael ei adlewyrchu yn ein strategaeth newydd, "Ein Dyfodol, Gyda'n Gilydd." Mae'r strategaeth hon yn amlinellu ein llwybr at 2035 ac yn ailddatgan ein huchelgais i fod yn brifysgol wirioneddol gynhwysol, gadarnhaol ddwyieithog, a gwrth-hiliol.

Trwy ymgysylltu ac ymgynghori â staff, myfyrwyr, Undeb y Myfyrwyr, ac undebau llafur, rydym wedi datblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) diwygiedig sy'n amlinellu ein nodau ar gyfer y pedair blynedd nesaf, o fis Gorffennaf 2024 i fis Mehefin 2028. Bydd y gwaith hwn yn sylfaen i'r Brifysgol barhau i ddatblygu ei hagenda cydraddoldeb. Cyhoeddwyd y cynllun diwygiedig ym mis Awst 2024, a sefydlwyd cynllun dros dro gennym i lywio ein hymdrechion yn ystod y cyfnod pontio rhwng mis Mawrth a mis Mehefin 2024.

A hithau'n fenter strategol drawsbynciol, mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn berthnasol i bob myfyriwr, pob rhanddeiliad mewnol ac allanol, a phob aelod o staff y Brifysgol. Rydym yn cydnabod bod y ddogfen hon yn waith sy'n mynd rhagddo, a byddwn yn ei hadolygu'n rheolaidd i sicrhau ei bod yn parhau i gyflawni'r diben a fwriedir.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Damian Walford Davies". The signature is fluid and cursive.

Yr Athro Damian Walford Davies  
Y Profost a'r Dirprwy Is-Ganghellor  
Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

## 2. Cyflwyniad

Yn 2010, disodlwyd cyfreithiau gwrth-wahaniaethu blaenorol gan y Ddeddf Cydraddoldeb, gan eu cyfuno'n un ddeddf. Cyflwynodd y Ddeddf fesurau newydd sydd â goblygiadau uniongyrchol i Sefydliadau Addysg Uwch.

Daeth dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus i rym yng Nghymru ym mis Ebrill 2011, gan ddisodli'r dyletswyddau cydraddoldeb blaenorol o ran hil, anabledd a rhywedd. Ategir y ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus hon gan ddyletswyddau penodol. Mae Sefydliadau Addysg Uwch Cymru a Chyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) wedi'u cynnwys yn y ddyletswydd cydraddoldeb.

O dan y Dyletswyddau Penodol ar gyfer Cymru yn Neddf Cydraddoldeb 2010, mae'n ofynnol i'r Brifysgol Iunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn amlinellu ei hamcanion cydraddoldeb a chyhoeddi adroddiad monitro blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.

Rhaid i'r adroddiad gwmpasu'r cyfnod o 01 Ebrill i 31 Mawrth y flwyddyn flaenorol.

Yn rhan o'r adroddiad monitro blynyddol hwn, mae'n rhaid cael datganiadau am gynnydd, gan gynnwys:

- y camau a gymerwyd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- sut y mae'r Brifysgol wedi defnyddio'r wybodaeth hon
- y rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol
- y cynnydd a wnaed gan y Brifysgol i gyflawni pob un o'i hamcanion cydraddoldeb
- datganiad am effeithiolrwydd y trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol, a'r camau a gymerwyd i gyflawni pob un o'i hamcanion
- gwybodaeth am gyflogaeth

Mae'r adroddiad hwn yn nodi sut y mae Prifysgol Caerdydd wedi gweithio tuag at ei nodau a'i hamcanion fel y'u nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24.

### 3. Trosolwg o'r Brifysgol

Mae Prifysgol Caerdydd yn sefydliad Cymreig sydd â golwg fyd-eang. Mae'r Brifysgol yn rhoi pwyslais a gwerth mawr ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ac felly rydym yn ymrwymedig i hybu arferion gorau o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a'u rhoi ar waith er mwyn darparu amgylchedd gweithio a dysgu cadarnhaol i'n staff a'n myfyrwyr.

A hithau'n fenter strategol drawsbynciol, mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24 yn berthnasol i bob myfyriwr, pob rhanddeiliad mewnol ac allanol, a phob aelod o staff y Brifysgol. Rydym yn cydnabod bod y cynllun hwn yn ddogfen sy'n esblygu, a byddwn yn ei hadolygu i sicrhau ei bod yn parhau i fod yn addas at y diben ac yn ymgorffori dyheadau ac ymrwymiad y Brifysgol i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ynghyd â Gwrth-hiliaeth.

Yn 2017 sefydlodd y Brifysgol Bwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i fod yn un o is-bwyllgorau'r Pwyllgor Llywodraethu i drafod, argymhell a chynghori'r Cyngor ar faterion yn ymwneud â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (a elwid gynt y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ers 2004).

Mae'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn goruchwylio datblygiadau strategol, yn ystyried adroddiadau gan adrannau perthnasol ynghylch materion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yn gwneud argymhellion i'r Pwyllgor Llywodraethu, ac yn monitro datblygiadau ledled y Brifysgol. Mae hefyd yn cynnwys cynrychiolaeth o'n cymuned o staff Cymraeg eu hiaith, trwy Ddeon y Gymraeg a Chadeirydd y Rhwydwaith Staff. Cyngor y Brifysgol trwy'r Pwyllgor Llywodraethu sy'n gyfrifol yn y pen draw.

Ym Mhrifysgol Caerdydd, rydym yn cydnabod pwysigrwydd y Gymraeg ac rydym yn ymrwymedig i sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg wrth gynnal ein busnes yng Nghymru. Ein nod yw darparu diwylliant lle mae staff, myfyrwyr a'r cyhoedd Cymraeg eu hiaith yn teimlo'n gyfforddus ac yn hyderus wrth ymgysylltu â'r Brifysgol trwy gyfrwng y Gymraeg. Cyhoeddir adroddiad monitro blynyddol ar Safonau'r Gymraeg hefyd i adolygu cynnydd o ran ein dyletswyddau statudol, ac mae ein Strategaeth Iaith Gymraeg yn cael ei monitro gan ein Grŵp Gweithredol, dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Is-Ganghellor.

Penododd Prifysgol Caerdydd yr Athro Wendy Larner yn Is-Ganghellor newydd ym mis Medi 2023, sy'n golygu mai hi yw'r Is-Ganghellor benywaidd cyntaf erioed yn hanes y brifysgol. Cyn y rôl hon, bu'n gwasanaethu yn rôl Profost yn Te Herenga Waka – Prifysgol Victoria Wellington yn Seland Newydd rhwng 2015 a 2023. Mae gan yr Athro Larner brofiad o arwain sefydliad dwyieithog ac mae ganddi weledigaeth glir ar gyfer rôl y brifysgol yng nghyd-destun diwydiannol a daearyddol Cymru. Mae'n frwd dros gefnogi a hybu cyd-weithwyr ar ddechrau eu gyrfa, ac mae'n ymrwymedig i wella tegwch ac amrywiaeth yn y sector ymchwil ehangach. At hynny, mae'n ymrwymedig i hybu'r Gymraeg fel mater o degwch a chynhwysiant, gan anelu at normaleiddio diwylliant Cymru yn holl weithgareddau'r brifysgol.

Yn fuan ar ôl iddi gael ei phenodi, lansiodd yr Is-Ganghellor y Sgwrs Fawr, sef menter gydweithredol ac ymgynghorol sydd â'r nod o nodi'r newidiadau y mae angen i Brifysgol Caerdydd eu rhoi ar waith i sicrhau cynaliadwyedd ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol yng Nghymru. Ceisiodd y Sgwrs Fawr ymgysylltu â staff, myfyrwyr, a rhanddeiliaid allanol o'r llywodraeth, diwydiant a chymunedau lleol. Yn rhan o'r

sgwrs hon, casglwyd arbenigedd hefyd gan arweinwyr mewnol ac allanol ym meysydd cydraddoldeb, amrywiaeth, a chynhwysiant, gan ganolbwyntio ar fentrau megis Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a'r glasbrint Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol (VAWDASV), ymhlith eraill.

Mae'r adborth o'r Sgwrs Fawr wedi cyfrannu at ddatblygu strategaeth sefydliadol newydd Prifysgol Caerdydd, sef "Ein Dyfodol, Gyda'n Gilydd", a gyhoeddwyd ym mis Awst 2024. Mae'r adborth hwn hefyd wedi darparu sylfaen dystiolaeth anecdotaidd werthfawr ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig, gan atgyfnerthu ein hymrwymiad sefydliadol i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Yn ystod y cyfnod pontio rhwng mis Mawrth a mis Mehefin 2024, cymeradwywyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chynllun gweithredu dros dro cadarn ym mis Ebrill 2024 ac iddynt amcanion cydraddoldeb clir, a hynny am gyfnod o dri mis.

## Adrodd am y Bwlch Cyflog Rhywedd

Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng pob dyn a phob menyw yn y gweithlu, a'r bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y canolbwyntiau yn ystodau'r enillion<sup>1</sup> fesul awr rhwng dynion a menywod. Mae'r Brifysgol wedi bod yn adrodd yr wybodaeth am y bwlch cyflog rhywedd yn flynyddol ers 2017, ac mae'r wybodaeth ar gael ar ein gwefan gyhoeddus [Y bwlch cyflog rhywedd – Gwybodaeth gyhoeddus – Prifysgol Caerdydd](#). Mae'r Brifysgol yn gwneud cynnydd cyfyngedig ond cyson o ran lleihau'r bwlch cyflog rhywedd cyffredinol.

## Archwiliad o'r Bwlch Cyflog Cyfartal

Cynhaliwyd yr archwiliad diwethaf o'r bwlch cyflog cyfartal yn 2023, a chyhoeddodd wybodaeth am fylchau cyflog cyfartal yn ymwneud â rhywedd, ethnigrwydd, ac anabledd. Ar adeg cyhoeddi'r adroddiad hwn, mae yna un bwlch sylweddol yn y Brifysgol yn ymwneud â chyflog cyfartal ar sail rhywedd, yn ogystal â dau fwch cyflog yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig eraill. Mae'r bwlch cyflog sylweddol yn bodoli ym Mandiau Athrawol y Brifysgol ym Mand 1, o blaid staff sy'n nodi eu bod yn Wrywaidd, sef 5.04%. O ran y ddau fwch cyflog arall, mae un yn ymwneud â bwlch cyflog ethnigrwydd ym Mand Athrawol 2, o blaid staff sy'n nodi eu bod yn wyn, a bwlch cyflog anabledd ymhlith Ymgynghorwyr Clinigol, sy'n ffafrio staff sy'n nodi nad oes ganddynt anabledd wedi'i ddatgan. Cyhoeddir yr Adroddiad Cyflog Cyfartal nesaf yn 2026. Mae bylchau cyflog rhywedd, ethnigrwydd, ac anabledd y Brifysgol yn cael eu cyhoeddi'n flynyddol ac maent ar gael ar ein gwefan gyhoeddus: [Y Bwlch Cyflog Cyfartal – Prifysgol Caerdydd](#)

---

<sup>1</sup> Ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd, cyfrifir tâl fesul awr ar ôl unrhyw ostyngiadau o gyflog gros am aberthu cyflog a chyn didyniadau treth ac YG. Nid yw'n cynnwys staff nad ydynt yn cael eu cyflog sylfaenol llawn am resymau fel absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, absenoldeb arbennig, neu seibiant gyrfa

## 4. Nodi, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

### i) Y camau a gymerir i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Cesglir data monitro ar gyfer proffiliau amrywiaeth staff a myfyrwyr yn flynyddol ac maent yn ffurfio rhan o Adroddiad Monitro Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol.

Ar hyn o bryd mae Tîm Gwybodaeth Busnes y Brifysgol yn cefnogi'r gwaith o gynhyrchu Data Myfyrwyr ar gyfer yr Adroddiad Monitro Blynyddol yn ogystal â llunio adroddiadau ar gyfer ceisiadau Advance HE. Staff yn Adran Adnoddau Dynol y Brifysgol sy'n darparu'r elfen data staff.

Mae cwestiynau am nodweddion gwarchoddedig staff wedi'u hymgorffori yn y system e-recriwtio a PeopleXD, sef System Gwybodaeth Rheoli Adnoddau Dynol y Brifysgol. Cynhyrchir adroddiadau data am staff/gyflogaeth yn flynyddol. Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi proffiliau amrywiaeth y staff a gyflogir ym Mhrifysgol Caerdydd, ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2024. Mae'r staff sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn wedi'u penodi ar gytundebau penagored, penagored gyda ffactor perthnasol, am gyfnod penodol, neu ar secondiad. Mae data Prifysgol Caerdydd a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn rhoi nifer y gweithiwr fel y nodir ar system PeopleXD ar 31 Mawrth 2024. Mae nifer y staff at ddibenion yr adroddiad hwn yn cyfeirio at gyfrif o gontractau. Felly, bydd unigolion sydd â sawl swydd yn cael eu cyfrif nifer o weithiau. Mae'r Brifysgol yn cydnabod pwysigrwydd casglu data monitro cydraddoldeb staff a myfyrwyr, ac mae wedi cymryd sawl cam trwy gydol y cyfnod monitro i annog datgelu, ymhlith staff, trwy gyfathrebu'n bwrpasol â rheolwyr llinell ac adolygu arferion ymsefydlu lleol i annog staff i wneud datganiadau. Mae data am ddyrchafiadau academiaidd yn cwmpasu'r cylch academiaidd ar gyfer 2022-2023. Mae'r broses Dyrchafiadau ar gyfer y flwyddyn Academiaidd 2023-2024 yn parhau i fynd rhagddi, ac nid yw'r data am ddyrchafiadau wedi'u cwblhau.

Mae'r Brifysgol yn casglu adroddiadau blynyddol am ddata myfyrwyr sy'n ymwneud â derbyniadau i'r Brifysgol trwy broses UCAS, ac yn monitro'r wybodaeth a ddarperir gan fyfyrwyr mewn perthynas ag oedran, rhyw, rhuglder yn y Gymraeg, hunaniaeth o ran rhywedd, ethnigrwydd, cenedligrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd a chrefydd a chred.

Lle bo hynny'n bosibl ac yn ystyrlon, mae data cymharu neu feincnodi wedi'u cynnwys.

Mae'r pwyntiau crynhoi ym mhob maes pwnc yn ymwneud â rhifau'r tablau a nodir. Gall y rhain naill ai fod yn gymhariaeth yn ôl y gweithgareddau cyffredinol a gyflawnwyd yn y pwnc AD hwnnw (cwyn, recriwtio, dyrchafiadau, ac ati) neu gallant fod yn gymhariaeth yn ôl canlyniadau cyffredinol y nodwedd warchoddedig hon (ar gael yn yr adrannau gwybodaeth ychwanegol ar gyfer pob nodwedd warchoddedig).

### ii) Sut y mae Prifysgol Caerdydd wedi defnyddio'r wybodaeth hon

Defnyddir data monitro Staff a Myfyrwyr mewn amrywiol ffyrdd i lywio cynnydd o ran y cynllun gweithredu ar gydraddoldeb, ac i lunio camau gweithredu ychwanegol neu gamau gweithredu newydd yn ôl y gofyn. Defnyddir adroddiadau data monitro hefyd i lywio asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a chynlluniau gweithredu ar lefel Coleg/Ysgol lle y bo'n briodol.

Caiff adroddiadau data monitro eu hadolygu gan Bwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Brifysgol yn flynyddol trwy'r Adroddiad Monitro Blynyddol.

Defnyddir adroddiadau data monitro hefyd ar gyfer ceisiadau'r Brifysgol am Nodau Siarter, er enghraifft 'Athena SWAN', Nod Siarter Cydraddoldeb Hil, a Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall; maent yn rhan hanfodol o'r broses o wneud cais, ac fe'u defnyddir hefyd i nodi materion perthnasol o ran tangynrychiolaeth a'r camau cadarnhaol y gellid eu cymryd i fynd i'r afael â hynny.

### iii) Sut rydym yn datblygu ein gwaith monitro a mynediad at ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae cyfres o adroddiadau newydd yn cael eu harchwilio gan yr Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, mewn cydweithrediad â chyd-weithwyr ym meysydd Cynllunio Strategol, Adnoddau Dynol a Swyddfa Ysgrifennydd y Brifysgol. Bydd y gyfres o adroddiadau newydd, neu'r Dangosfwrdd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yn gwella ymhellach y gwaith o ddarparu gwybodaeth gywir, berthnasol ac amserol i gefnogi'r broses o wneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth a monitro gweithrediad ein strategaeth.

### iv) Y rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol

#### Beichiogrwydd a mamolaeth

Ni chaiff data ystadegol mewn perthynas â beichiogrwydd a mamolaeth ymhlith myfyrwyr eu casglu ar hyn o bryd. Argymhellir chwilio am ffyrdd eraill o fesur effaith beichiogrwydd a mamolaeth, e.e. trwy gyfrwng gwybodaeth ansoddol. Oherwydd niferoedd bach, dim ond ystadegau cyffredinol am staff yr ydym wedi'u darparu, heb eu dadansoddi ymhellach.

#### Priodas a phartneriaeth sifil

Ni argymhellir bod data am briodas a phartneriaeth sifil ymhlith myfyrwyr yn cael eu casglu gan nad yw hon yn nodwedd warchoddedig yn achos darpariaeth addysg bellach ac addysg uwch, ac felly nid yw'n cynnwys myfyrwyr. Nid yw data staff ar gyfer y maes hwn yn cael eu casglu ar hyn o bryd.

#### Ailbennu Rhywedd

Yn ôl cyngor gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mae angen bod yn ofalus iawn wrth fonitro hunaniaeth o ran rhywedd, ac mae problemau penodol yn gysylltiedig â defnyddio a chyhoeddi'r data hyn oherwydd niferoedd isel.

O ystyried y niferoedd isel iawn dan sylw, er enghraifft, mae'r rhai sy'n cadarnhau eu bod wedi newid eu hunaniaeth o ran rhywedd yn llai nag 1% ym Mhrifysgol Caerdydd, rydym wedi penderfynu na fyddwn yn dadansoddi'r data ymhellach oherwydd y risg o adnabod unigolion.

### v) Pa mor effeithiol yw'r trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol a'r camau a gymerir i gyflawni pob amcan cydraddoldeb;

Dros gyfnod gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol (2016-20), gwnaed ymdrechion sylweddol i gasglu'r wybodaeth berthnasol am gydraddoldeb yn dilyn canllawiau gan CCAUC a'r Uned Hyrwyddo Cydraddoldeb (Advance HE). O ganlyniad i hyn, mae llawer iawn o ddata ar gael, ac mae gwaith yn mynd rhagddo i sicrhau bod y setiau data ar gael i bawb y mae arnynt eu hangen ledled y



Brifysgol mewn fformat ystyrlon er mwyn llywio amrywiaeth o weithgareddau. Mae trafodaethau ar waith hefyd i fireinio'r wybodaeth yr ydym yn ei chasglu a'i dadansoddi. Ceir gwybodaeth am y camau a gymerwyd i gyflawni pob un o'r amcanion cydraddoldeb yn adran 17 yr adroddiad hwn.

## 5. Anabledd

### Crynodeb o'r Data:

Mae Tabl 5.1 yn dangos bod y gyfradd datgelu am anabledd ymhlith staff wedi cynyddu 1.3% rhwng 2020 a 2023. Fodd bynnag, gostyngodd y ffigur hwn 0.3% yn 2024. At hynny, mae yna gynnydd parhaus wedi bod yn nifer y staff sy'n dewis peidio â datgelu eu statws anabledd, ac mae'r grŵp hwn wedi cynyddu bron 11% yn ystod y pum mlynedd ddiwethaf. Mae ein cyfraddau datgelu yn gyffredinol yn unol â chyfraddau sector Sefydliadau Addysg Uwch (SAU) y DU, fel y dangosir yn Nhabl 5.2a a Siart 5.2b.

- Ar 31 Mawrth 2024, nododd y Brifysgol fod y gyfradd datgelu gwybodaeth am anabledd ymhlith y gweithlu yn 7.06%.
- Yn ôl y data yn Nhablau 5.3 a 5.5, nid yw'n ymddangos bod anabledd yn rhwystr o ran recriwtio neu ddyrchafiad academiaidd, gan fod y cyfraddau symud ymlaen ymhlith unigolion a oedd wedi nodi bod ganddynt anabledd yn debyg i'r cyfraddau ymhlith y bobl a nododd nad oedd ganddynt anabledd.
- Mae Tabl 5.4 yn dangos bod cyfran ychydig yn uwch o'r staff a adawodd eu swydd o'u gwirfodd wedi nodi bod ganddynt anabledd (7.84%) o gymharu â'r garfan gyffredinol o staff a ddatgelodd wybodaeth am anabledd (7.06%), a ddangosir yn Nhabl 5.1. Er nad yw'r gwahaniaeth hwn yn ystadegol arwyddocaol, bydd yn parhau i gael ei fonitro.
- Mae'r cyfraddau datgelu gwybodaeth am anabledd ymhlith Staff Academiaidd yn parhau'n gyson is ar 5.59% o gymharu â staff y Gwasanaethau Proffesiynol a Chymorth, sydd â chyfradd datgelu o 8.66%, fel y nodir yn Nhabl 5.8. Er nad yw'r setiau data yn rhoi dadansoddiad o ffigurau'r DU fesul llwybr, mae meincnodi allanol yn cadarnhau bod y duedd hon yn cyd-fynd â'r sefyllfa genedlaethol ym maes addysg uwch.
- Bydd gwella ein cyfraddau datgelu gwybodaeth am anabledd yn flaenoriaeth yn ein cynllun gweithredu sydd i ddod.

# Anabledd

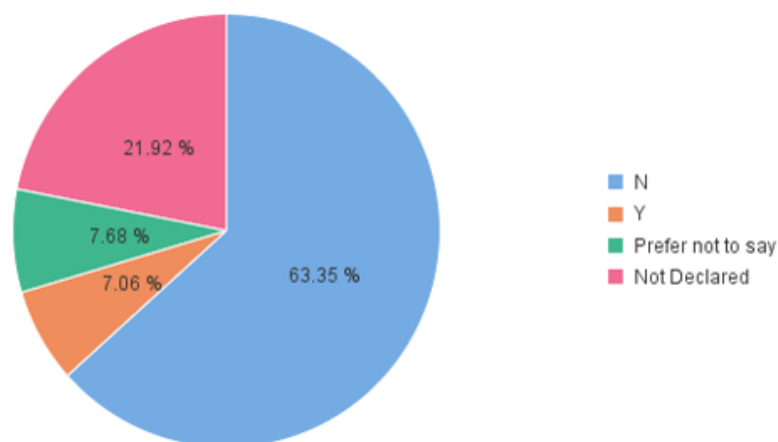
## Dadansoddiad yn ôl Cyd-weithwyr

Tabl 5.1	Anabl	Dim anabledd hysbys	Gwell ganddynt beidio â dweud	Heb ddatgan	Cyfanswm
2020	6% (440)	70% (5475)	13% (990)	11% (860)	100% (7765)
2021	6% (440)	69% (5200)	12% (925)	13% (955)	100% (7520)
2022	6.73% (513)	67.06% (5109)	10.15% (773)	16.06% (1224)	100% (7619)
2023	7.32% (565)	63.54% (4902)	8.83% (681)	20.31% (1567)	100% (7715)
2024	7.06% (595)	63.35% (5339)	7.68% (647)	21.92% (1847)	100% (8428)

## Sector SAU y DU

Tabl 5.2a	Anabl	Dim anabledd hysbys Gwell ganddynt beidio â dweud Heb ddatgan	Cyfanswm
Sector SAU y DU 2022-2023	7.17% (31,460)	92.84% (407,580)	100% (439,035)

## Siart 5.2b Trosolwg Anabledd Prifysgol Caerdydd



# Anabledd

## Recriwtio

Tabl 5.3	Wedi cyflwyno cais	Ar y rhestr fer	Cyflogwyd	Aflwyddiannus	Wedi gwrthod/ Tynnu'n ôl Cyfanswm
Dim Anabledd	89.13% (14108)	87.98% (2079)	88.29% 814	89.55% (788)	87.56% (10887)
Heb ddatgan	0.59% (94)	0.97% (23)	0.98% 9	0.52% (6)	0.67% (6)
Gwell ganddynt beidio â dweud	3.59% (568)	3.77% (89)	3.04% (28)	3.49% (38)	4.22% (424)
Anabl	6.69% (1059)	7.38% (172)	7.70% (71)	6.44% (68)	7.56% (783)
Cyfanswm	100% (15829)	100% (2363)	100% (922)	100% (900)	100% (1215)

## Ymadawyr

Tabl 5.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
Anabl	7.84% (44)	6.83% (22)
Dim Anabledd	61.36% (343)	51.24% (165)
Gwell ganddynt beidio â dweud	6.80% (38)	5.59% (18)
Heb ddatgan	23.97% (134)	36.34% (117)
Cyfanswm	100% (559)	100% (322)

## Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2022-2023)

Tabl 5.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Anabl	7% (94)	23% (22)	64% (14)
Dim Anabledd	70% (988)	18% (178)	69% (123)
Gwell ganddynt beidio â dweud	12% (166)	25% (42)	76% (32)
Heb ddatgan	11% (161)	17% (15)	54% (15)
Cyfanswm	100% (1409)	100% (257)	100% (184)

## Cwynion

Tabl 5.6	Nifer
Anabl	<5
Dim Anabledd	9
Gwell ganddynt beidio â dweud	<5
Heb ddatgan	2
Cyfanswm	15

## Camau Disgyblu

Tabl 5.7	Nifer
Anabl	<5
Dim Anabledd	10
Gwell ganddynt beidio â dweud	<5
Heb ddatgan	<5
Cyfanswm	18

# Anabledd – Adrodd Ychwanegol

Dadansoddiad pellach yn ôl y math o staff ac anabledd<sup>2</sup>.

Tabl 5.8	Dim Anabledd	Heb ddatgan	Gwell ganddynt beidio â dweud	% Anabledd	Cyfanswm
Uwch-reolwyr	44 (42.72%)	4 (3.88%)	3 (2.91%)	3 (2.91%)	54 (52.43%)
Uwch-aelodau o Staff	29 (28.16%)	11 (10.68%)	6 (5.83%)	3 (2.91%)	49 (47.57%)
Cyfanswm Uwch	73 (70.87%)	15 (14.56%)	9 (8.74%)	6 (5.83%)	103 (100%)

Clinigol	159 (3.70%)	50 (1.16%)	25 (0.58%)	8 (0.19%)	242 (5.63%)
Addysgu ac Ymchwil	1031 (24.00%)	126 (2.93%)	151 (3.51%)	87 (2.03%)	1395 (32.47%)
Addysgu ac Ysgolheictod	713 (16.60%)	180 (4.19%)	119 (2.77%)	78 (1.82%)	1090 (25.37%)
Ymchwil	617 (14.36%)	209 (4.86%)	52 (1.21%)	46 (1.07%)	924 (21.51%)
Addysgu Graddedig	70 (1.63%)	549 (12.78%)	5 (0.12%)	21 (0.49%)	645 (15.01%)
Cyfanswm Academaidd	2590 (60.29%)	1114 (25.93%)	352 (8.19%)	240 (5.59%)	4296 (100%)

Gweinyddol	851 (21.12%)	392 (9.73%)	87 (2.16%)	154 (3.82%)	1484 (36.83%)
Rheolwyr, Staff y Gwasanaethau Proffesiynol	1495 (37.11%)	223 (5.53%)	157 (3.90%)	164 (4.07%)	2039 (50.61%)
Gwasanaethau Gweithredol	183 (4.54%)	59 (1.46%)	27 (0.67%)	14 (0.35%)	283 (7.02%)
Gwasanaethau Technegol	147 (3.65%)	44 (1.09%)	15 (0.37%)	17 (0.42%)	223 (5.53%)
Cyfanswm Proffesiynol	2676 (63.65%)	1847 (21.92%)	286 (7.10%)	349 (8.66%)	4029 (100%)

Cyfanswm yr holl staff	5339 (63.35%)	1847 (21.92%)	647 (7.68%)	595 (7.06%)	8428 (100%)
------------------------	------------------	------------------	----------------	----------------	----------------

<sup>2</sup> Cyfrifir pob canran ym mhob cell fel canran o gyfanswm yr adran gyfan (a nodi ar ffurf 100%)

## 6. Hil/Ethnigrwydd

### Crynodeb o'r Data:

- Ar 31 Mawrth 2024, nododd 10.8% o'r staff eu bod yn perthyn i'r grŵp Du, Asiaidd, ac ethnig leiafrifol, a nododd 71.82% eu bod yn ystyried eu hunain yn Wyn.
- Mae'r proffil staff cyffredinol (gweler Tabl 6.1) yn dangos cynnydd o 1.8% yng nghyfran y staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol rhwng 2020 a 2024. Fodd bynnag, mae yna le sylweddol i wella o hyd wrth gymharu ein proffil â meincnod Sefydliadau Addysg Uwch (SAU) y DU (gweler Tabl 6.2). Mae cyfran y staff Gwyn (71.82%) yn is na meincnod SAU y DU, sef 73.5%, ac mae ein cynrychiolaeth o ran staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn 10.8%, sydd hefyd yn is na meincnod SAU y DU, sef 17.39%.
- At hynny, mae cyfran y staff nad ydynt wedi nodi eu hil neu eu hethnigrwydd wedi parhau i godi, gyda chynnydd o 7.66% yn ystod y pum mlynedd ddiwethaf. Bydd gwella ein cyfraddau datgelu yn parhau i fod yn flaenoriaeth weithredol yn ein cynllun gweithredu sydd i ddod.
- Roedd staff a nododd eu bod yn perthyn i'r grŵp Du, Asiaidd, ac ethnig leiafrifol yn cyfrif am 12.5% o'r holl ymadawyr gwirfoddol (gweler Tabl 6.4). Mae hefyd yn werth nodi bod gan ymadawyr anwirfoddol, a hynny'n bennaf oherwydd contractau dros dro neu gontractau am gyfnod penodol, gyfran uwch o staff nad ydynt wedi datgelu eu hil neu eu hethnigrwydd. Byddwn yn mynd i'r afael â'r ddau faes hyn yn ein cynllun gweithredu nesaf.
- O ran recriwtio (gweler Tabl 6.3), roedd 43.28% o gyfanswm yr ymgeiswyr wedi nodi eu bod yn perthyn i'r grŵp Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. Fodd bynnag, mae'r ganran hon yn gostwng ar bob cam o'r broses benodi, sy'n dangos bod angen gwella. Ar hynny, roedd staff a oedd wedi nodi eu bod yn Wyn yn fwy tebygol o dynnu eu ceisiadau yn ôl.
- O ran ein prosesau Dyrchafiadau Academaidd (gweler Tabl 6.5), roedd staff a oedd wedi nodi eu bod yn perthyn i'r grŵp Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn cyfrif am 12.99% o'r gronfa gymwys. Roedd y canrannau a aeth yn eu blaen trwy'r camau ymgeisio a'r camau llwyddiannus fymryn yn uwch na'u cyd-weithwyr Gwyn mewn perthyn.

# Hil/Ethnigrwydd

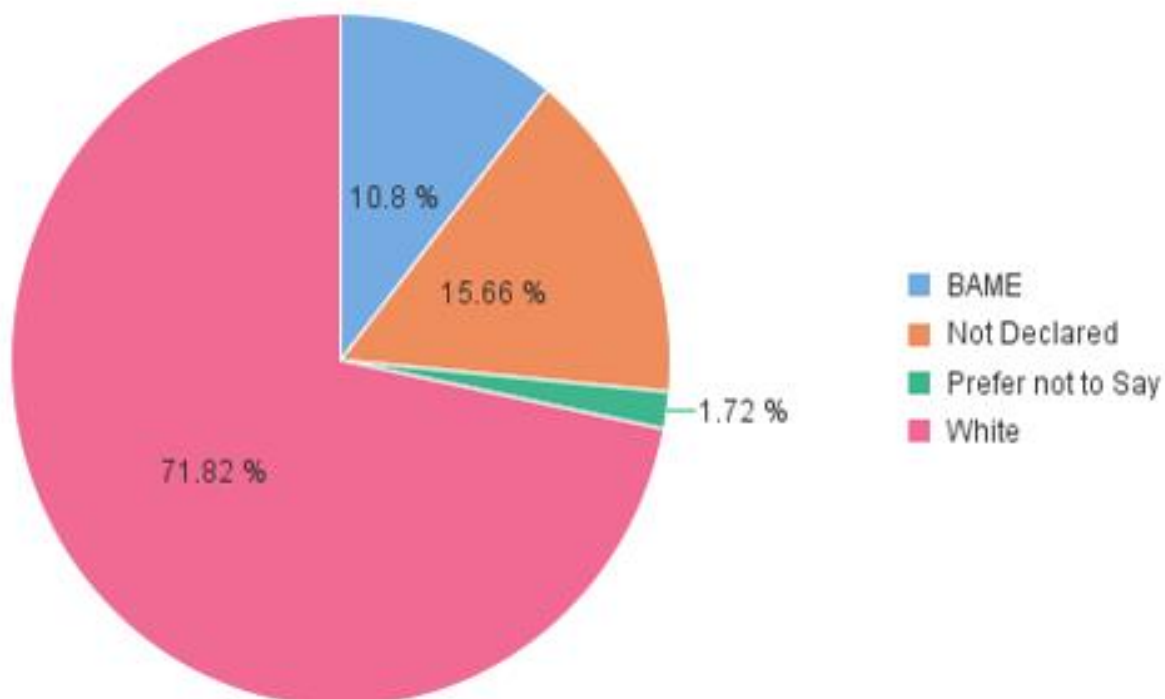
Dadansoddiad yn ôl Cyd-weithwyr

Tabl 6.1	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Gwell ganddynt beidio â dweud	Heb ddatgan	Cyfanswm
2020	9% (714)	81% (6259)	2% (151)	8% (642)	100% (7766)
2021	9% (683)	79% (5937)	2% (145)	10% (735)	100% (7500)
2022	9.37% (714)	76.36% (5818)	1.65% (126)	12.61% (961)	100% (7619)
2023	9.41% (726)	72.85% (5620)	1.44% (111)	16.31% (1258)	100% (7715)
2024	10.80% (910)	71.82% (6053)	1.72% (145)	15.66% (1320)	100% (8428)

## Sector SAU y DU

Tabl 6.2	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Cyfanswm
Sector SAU y DU 2022-2023	17.39% (76365)	73.50% (322690)	100% (439035)

## Trosolwg Hil/Ethnigrwydd Prifysgol Caerdydd



# Hil/Ethnigrwydd

## Recriwtio

Tabl 6.3	Wedi cyflwyno cais	Ar y rhestr fer	Cyflogwyd	Aflwyddiannus	Wedi gwrthod/ Tynnu'n ôl
Pobl Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol	43.28% (6851)	30.34% (717)	20.82% (192)	24.22% (5723)	47.08% (218)
Heb ddatgan	0.86% (136)	1.14% (27)	1.08% (10)	0.67% (97)	0.80% (6)
Gwell ganddynt beidio â dweud	3.69% (584)	3.60% (85)	3.47% (32)	3.67% (455)	3.74% (33)
Gwyn	52.17% (8258)	64.92% (1534)	74.62% (688)	71.44% (5882)	48.38% (643)
Cyfanswm	100% (15829)	100% (2363)	100% (922)	100% (12157)	100% (900)

## Ymadawyr

Tabl 6.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	12.52% (70)	14.60% (47)
Gwyn	69.41% (388)	51.55% (166)
Gwell ganddynt beidio â dweud	0.89% (5)	3.11% (10)
Heb ddatgan	17.17% (96)	30.75% (99)
Cyfanswm	100% (559)	100% (322)

## Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2022-2023)

Tabl 6.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	13% (183)	23% (42)	67% (28)
Gwyn	76% (1067)	19% (203)	69% (140)
Heb ei ddatgan/ei gadw'n ôl	2% (33)	21% (7)	57% (3)
Anhysbys	9% (126)	14% (18)	67% (12)
Cyfanswm	100% (1409)	100% (271)	100% (183)

## Cwynion

Tabl 6.6	Nifer
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	<5
Gwyn	11
Gwell ganddynt beidio â dweud	<5
Heb ddatgan	<5
Cyfanswm	15

## Camau Disgyblu

Tabl 6.7	Nifer
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	5
Gwyn	12
Gwell ganddynt beidio â dweud	<5
Heb ddatgan	<5
Cyfanswm	18

# Hil/Ethnigrwydd – Adrodd Ychwanegol

Dadansoddiad pellach yn ôl y math o staff a hil/ethnigrwydd<sup>3</sup>

Tabl 6.8	Du Asiaidd Lleiafrif Ethnig (Nifer)	%	Gwyn (Nifer)	%	Gwell ganddynt beidio â dweud (Nifer)	%	Heb ddatgan (Nifer)	%	Cyfanswm (Nifer)	%
Uwch										
Uwch-reolwyr	7	6.80%	40	38.83%	1	0.97%	6	5.83%	54	52.4%
Uwch-aelodau o Staff	0	0%	38	36.89%	3	2.91%	8	7.77%	49	47.6%
Cyfanswm	7	6.80%	78	75.73%	4	3.88%	14	13.59%	103	100%

Academaidd										
Clinigol	46	1.07%	153	3.56	6	0.14%	37	0.86%	242	5.6%
Ymchwil	193	4.49%	571	13.29%	17	0.40%	143	3.33%	924	21.5%
Addysgu ac Ymchwil	220	5.12%	1062	24.72%	44	1.02%	69	1.61%	1395	32.5%
Addysgu ac Ysgolheictod	119	2.77%	828	19.27%	29	0.68%	114	2.65%	1090	25.4%
Cyfanswm	625	14.55%	2689	62.59%	96	2.23%	886	20.62%	4296	100%

Y Gwasanaethau Proffesiynol										
Gweinyddol	105	2.61%	1127	27.97%	14	0.35%	238	5.91%	1484	36.8%
Rheolwyr Staff Arbenigol Proffesiynol	118	2.93%	1793	44.50%	25	0.62%	103	2.56%	2039	50.6%
Gwasanaethau Gweithredol	29	0.72%	199	4.94%	3	0.07%	52	1.29%	283	7.00%
Gwasanaethau Technegol	26	0.65%	167	4.14%	3	0.07%	27	0.67%	223	5.50%
Cyfanswm	278	6.90%	3286	81.56%	45	1.12%	420	10.42%	4029	100%

Cyfanswm	910	10.80%	6053	71.8%	145	1.70%	1320	15.7%	8428	100%
----------	-----	--------	------	-------	-----	-------	------	-------	------	------

<sup>3</sup> Cyfrifir pob canran ym mhob cell fel canran o gyfanswm yr adran gyfan (a nodi ar ffurf 100%)



## Dadansoddiad pellach yn ôl hil/ethnigrwydd a chenedligrwydd

Tabl 6.9	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Gwell ganddynt beidio â dweud	Heb ddatgan
Y DU	429	5267	110	890
%	6.41%	78.66%	1.64%	13.29%
Myfyriwr rhyngwladol	450	182	13	294
%	47.92%	19.38%	1.28	31.31%

## Dadansoddiad pellach yn ôl y math o staff a hil a chenedligrwydd

Table 6.10	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (Nifer)	%	Gwyn (Nifer)	%	Gwell ganddynt beidio â dweud (Nifer)	%	Heb ddatgan (Nifer)	%	Cyfanswm (Nifer)	%
<b>Rhyngwladol</b>										
Gweinyddol	32	0.38%	26	0.31	0	0	13	0.15%	71	0.84
Clinigol	12	0.14%	116	1.38%	4	0.05%	13	0.15%	145	1.72%
Rheolwyr Staff Arbenigol Proffesiynol	34	0.40%	27	0.32%	2	0.02%	10	0.12%	73	0.87%
Gwasanaethau Gweithredol	9	0.11%	48	0.57%	2	0.02%	10	0.12%	69	0.82%
Ymchwil	134	1.59%	104	1.23%	5	0.06%	44	0.52%	287	2.41%
Uwch-reolwyr	2	0.02%	3	0.04%	1	0.01%	0	0.00%	6	0.07%
Uwch-aelodau o Staff	1	0.01%	8	0.09%	0	0.00%	2	0.02%	11	0.13%
Addysgu ac Ymchwil	134	1.59%	192	2.28%	5	0.06%	28	0.33%	359	4.26%
Addysgu ac Ysgolheictod	70	0.83%	244	2.90%	16	0.19%	34	0.40%	364	4.32%
Gwasanaethau Technegol	12	0.14%	13	0.15%	0	0.00%	48	0.57%	73	0.87%
Cyfanswm rhyngwladol	481	5.71%	784	9.30%	35	0.42%	389	4.62%	1689	20.04%
<b>Y DU</b>										
Gweinyddol	70	0.83%	1070	12.70%	12	0.14%	221	2.62%	1373	16.29%
Clinigol	39	0.46%	146	1.73%	5	0.06%	28	0.33%	218	2.59%
Rheolwyr Proffesiynol Staff Arbenigol	82	0.97%	1704	20.22%	23	0.27%	93	1.10%	1902	22.57%
Gwasanaethau Gweithredol	21	0.25%	188	2.23%	2	0.02%	39	0.46%	250	2.97%
Ymchwil	59	0.70%	439	5.21%	13	0.15%	82	0.97%	593	7.04%
Uwch-reolwyr	5	0.06%	37	0.44%	0	0.00%	6	0.07%	48	0.57%
Uwch-aelodau o Staff	0	0.00%	37	0.44%	3	0.04%	8	0.09%	48	0.57%

Addysgu ac Ymchwil	78	0.93%	744	8.83%	25	0.30%	42	0.51%	890	10.56%
Addysgu ac Ysgolheictod	54	0.64%	692	8.21%	24	0.28%	83	0.98%	853	10.12%
Gwasanaethau Technegol	16	0.19%	144	1.71%	3	0.04%	23	0.27%	186	2.21%
Cyfanswm y DU	429	5.09%	5267	62.49%	110	1.31%	890	10.56%	6696	79.45%
Cyfanswm	4910	10.80%	6053	71.82	145	1.72%	1320	15.66%	8428	100%

## Rhestr o'r 20 cenedligrwydd a hil/ethnigrwydd mwyaf cyffredin y tu allan i'r DU

Tabl 6.11	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Gwell ganddynt beidio â dweud	Heb ddatgan
Tsieineaidd	129	0	111	241
Indiaidd	84	0	<5	35
Eidalaidd	<5	88	<5	16
Gwyddelig	5	90	<5	11
Almaenig	<5	63	7	6
Sbaenaidd	6	59	<5	9
Groegaidd	0	56	0	7
Americanaidd	7	54	<5	13
Ffrengig	6	49	0	9
Pwylaidd	0	44	<5	6
Canadaidd	<5	26	<5	<5
Pacistanaidd	24	0	0	8
Iseldiraidd	<5	22	<5	5
Portiwgalaid	<5	20	<5	<5
Rwmanaidd	0	20	0	7
Rwsiaidd [Ffederasiwn]	<5	19	0	<5
Japaneaid	18	0	0	<5
Tsiecaidd	0	15	0	<5
Iranaidd [Gweriniaeth Islamaidd]	15	5	0	9
Saudi Arabaidd	<5	0	0	15
Cyfanswm	310	630	26	279

## 7. Rhyw

### Crynodeb o'r Data:

Mae'r gofyniad cyfreithiol i gadw cofnodion ynghylch rhywedd staff sy'n cael eu talu gan y Brifysgol yn golygu, ac eithrio data recriwtio, fod yr wybodaeth am rywedd gwrywaidd/benywaidd yr holl staff ar gael.

- Ar 31 Mawrth 2024, roedd staff benywaidd yn cyfrif am oddeutu 56.61% o'r gweithlu, tra bod staff gwrywaidd yn cyfrif am oddeutu 43.39% (gweler Tabl 7.1). Mae'r dosbarthiad hwn yn cyd-fynd â data meincnodi Sefydliadau Addysg Uwch (SAU) y DU, sy'n dangos cynrychiolaeth benywaidd o 54.91% a chynrychiolaeth gwrywaidd o 44.86% (cyfeiriwch at Dabl 7.2).
- O ran recriwtio (gweler Tabl 7.3), mae ymgeiswyr benywaidd yn amlygu cyfradd fymryn yn uwch mewn perthynas â symud ymlaen o'r cam Ymgeisio i gam y Rhestr Fer, ac wedi hynny i'r cam Penodi, o gymharu â'u cymheiriaid gwrywaidd.
- O ran Ymadawyr (gweler Tabl 7.4), gadawodd cyfran uwch o staff gwrywaidd y sefydliad, boed yn wirfoddol neu'n anwirfoddol, o gymharu â staff benywaidd, fel canran o'r gweithlu cyffredinol.
- O ran Dyrchafiadau Academaidd (gweler Tabl 7.5), mae yna gymhareb gytbwys o 50:50 rhwng dynion a menywod yn y gronfa ymgeiswyr cymwys. Fodd bynnag, mae cyfran yr ymgeiswyr benywaidd yn is na chyfran yr ymgeiswyr gwrywaidd. Mae'n werth nodi bod y cyfraddau llwyddiant 8% yn uwch yn achos ymgeiswyr benywaidd na gwrywaidd.
- Mae menywod yn cyfrif am oddeutu 35.21% o weithlu Coleg y Gwyddorau Ffisegol a Pheirianeg, ac mae dynion yn cyfrif am tua 64.79% (gweler Tabl 7.8). Mae'r gwahaniaeth hwn o ran rhywedd wedi'i gysylltu'n hanesyddol â'r meysydd pwnc yn y Coleg a'r llif rhywedd ehangach. Er bod y duedd hon yn amlwg yn y sector ehangach, mae'n parhau i fod yn her ac yn gyfle i'r Brifysgol.
- Mae Tabl 7.11 yn dangos bod cyfran uwch o staff benywaidd mewn swyddi ar radd is, gyda 64.71% mewn swyddi Gradd 1. Fodd bynnag, mae'r ganran hon yn lleihau yn sylweddol ar raddau uwch, gan ostwng i 31.68% ar gyfer swyddi uwch.
- Yn ôl Tabl 7.9 (siart), gan staff benywaidd yn bennaf y mae contractau 'yn ystod y tymor yn unig', a dim ond 30.77% o'r swyddi rhan-amser 'yn ystod y tymor yn unig' sydd yn nwylo staff gwrywaidd. At hynny, gan fenywod y mae pob contract llawn-amser 'yn ystod y tymor yn unig'.
- Mae data o Dabl 7.7 yn dangos bod staff benywaidd yn llai tebygol o fod yn destun gweithdrefnau disgyblu o gymharu â'u cyd-weithwyr gwrywaidd.

# Rhyw

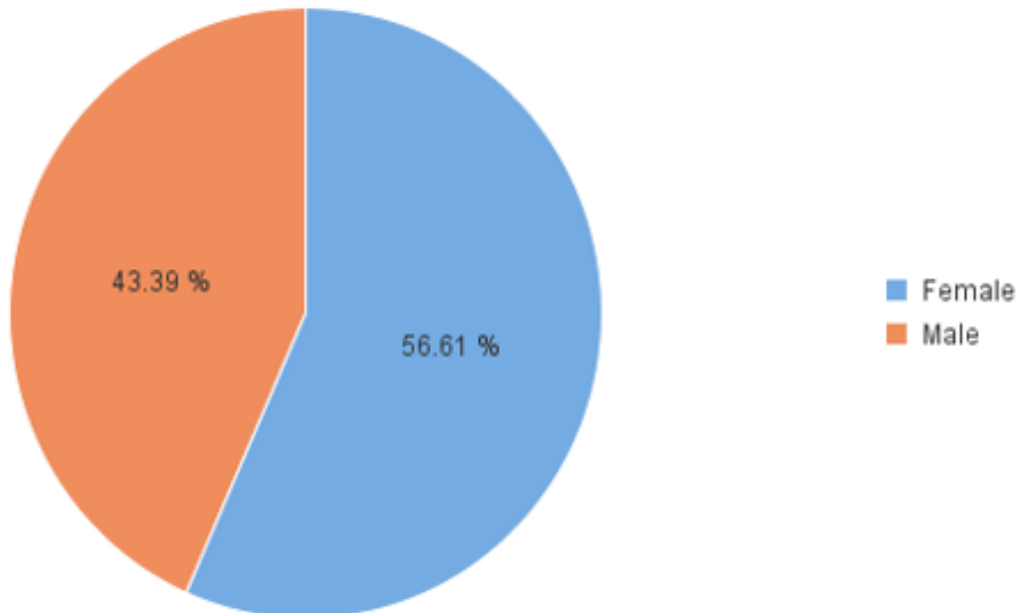
## Dadansoddiad yn ôl Cyd-weithwyr

Tabl 7.1	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
2020	56.14 % (4359)	43.86% (3405)	100% (7764)
2021	55.57% (4167)	44.43% (3332)	100% (7499)
2022	55.47 % (4226)	44.53% (3393)	100% (7619)
2023	56.29% (4343)	43.71% (3372)	100% (7715)
2024	56.61% (4771)	43.39% (3657)	100% (8428)

## Sector SAU y DU

Tabl 7.2	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Sector SAU y DU 2022-2023	54.91% (241090)	44.86% (196965)	100% (439035)

## Trosolwg Rhyw Prifysgol Caerdydd



# Rhyw

## Recriwtio

Tabl 7.3	Wedi cyflwyno cais	Ar y rhestr fer	Cyflogwyd	Aflwyddiannus	Wedi gwrthod/ Tynnu'n ôl
Benyw	52.37% (8290)	57.47% (1358)	61.93% (571)	50.57% (6148)	63.33% (570)
Gwryw	44.91% (7109)	39.40% (931)	35.03% (323)	46.75% (5684)	34.00% (306)
Heb ddatgan	0.59% (94)	0.97% (23)	0.98% (9)	0.52% (63)	0.67% (6)
Gwell ganddynt beidio â dweud	2.12% (336)	2.16% (51)	2.06% (19)	2.16% (262)	2.00% (18)
Cyfanswm	100% (15829)	100% (2363)	100% (922)	100% (12157)	100% (900)

## Ymadawyr

Tabl 7.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
Benyw	52% (289)	49% (158)
Gwryw	48% (270)	51% (164)
Cyfanswm	100% (559)	100% (322)

## Dyrchafiadau Academiaidd (Blwyddyn Academiaidd 2022-2023)

Tabl 7.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Benyw	50% (698)	17% (117)	73% (85)
Gwryw	50% (711)	21% (153)	65% (99)
Cyfanswm	100% (1409)	100% (270)	100% (184)

## Cwynion

Tabl 7.6	Nifer
Benyw	9
Gwryw	6
Cyfanswm	15

## Camau Disgyblu

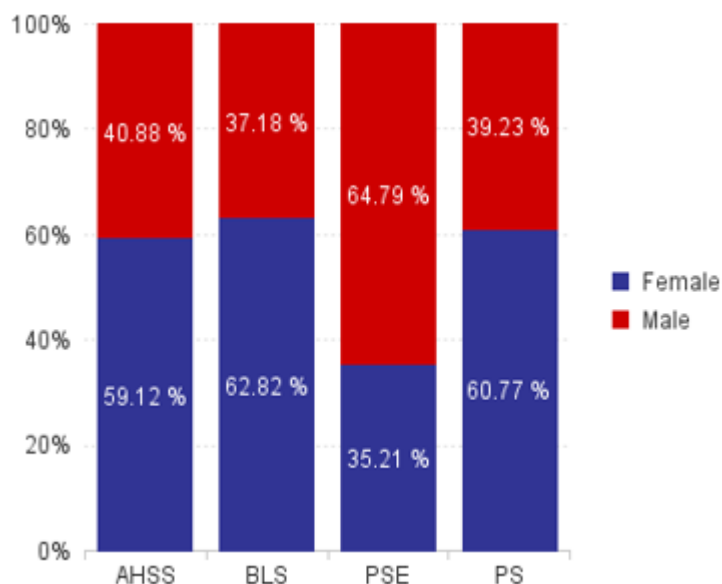
Tabl 7.7	Nifer
Benyw	5
Gwryw	13
Cyfanswm	18

# Rhyw – Adrodd Ychwanegol<sup>4</sup>

Pob aelod o staff yn ôl  
coleg/gwasanaethau proffesiynol a  
rhywedd (nifer)

Tabl 7.8	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Y Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol	1109	767	1876
Y Gwyddorau Biofeddygol a Gwyddorau Bywyd	1617	954	2574
Y Gwasanaethau Proffesiynol Canolog	1532	989	2521
Y Gwyddorau Ffisegol a Pheirianeg	513	944	1457
Cyfanswm	4771	3657	8428

Pob aelod o staff yn ôl coleg/gwasanaethau proffesiynol a rhywedd (%)

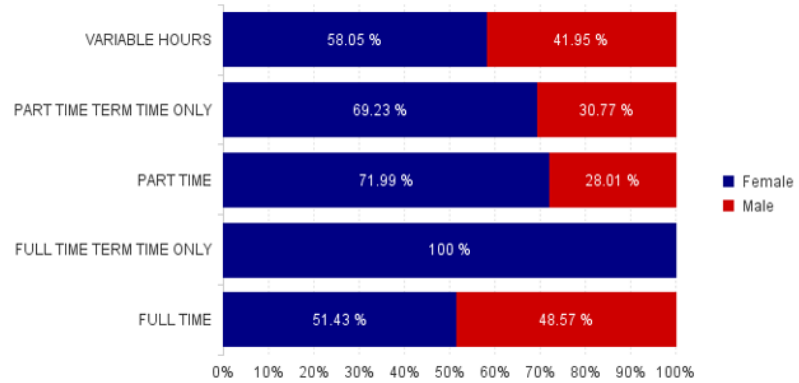


<sup>4</sup> Efallai y bydd cyfansymiau tablau 7.9, 7.10, 7.12-7.15 yn wahanol i gyfansymiau tabl 7.1. Mae hyn yn ganlyniad i'r ffaith fod y broses o ddadansoddi'r dull cyflogaeth a'r math o gontract yn hepgor y rheiny nad ydynt yn cael eu talu, e.e. pan nad yw'r Brifysgol yn dâl-feistr.

Pob aelod o staff yn ôl y math o gyflogaeth a rhywedd (nifer)

Tabl 7.9	Benyw	Gwryw
Oriau amrywiol	714	516
Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig	36	16
Llawn-amser yn ystod y tymor yn unig	3	0
Rhan-amser	1203	468
Llawn-amser	2805	2649
Cyfanswm	4761	3649

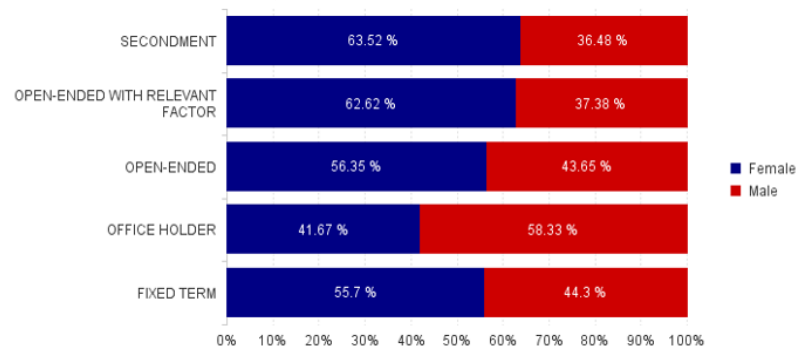
Pob aelod o staff yn ôl y math o gyflogaeth a rhywedd (%)



Pob aelod o staff yn ôl contract a rhywedd

Tabl 7.10	Benyw	Gwryw
Secondiad	101	58
Deiliad Swyddfa	20	28
Penagored	3272	2535
Penagored gyda ffactor perthnasol	315	188
Cyfnod Penodol	1056	840
Cyfanswm	4764	3649

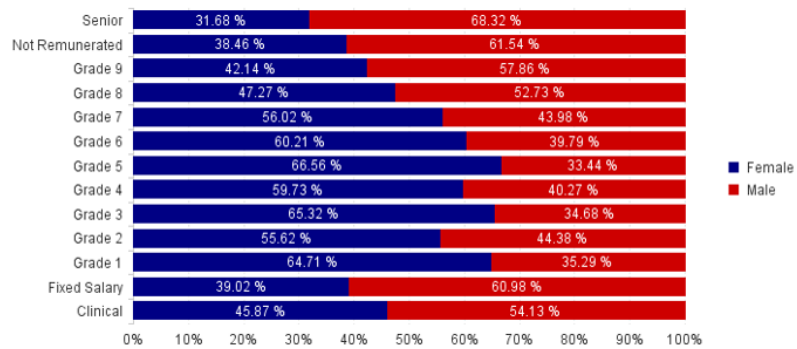
Pob aelod o staff yn ôl contract a rhywedd (%)



Pob aelod o staff yn ôl gradd a rhywedd (nifer)

Tabl 7.11	Benyw	Gwryw
Uwch	198	427
Gradd 8	320	357
Gradd 7	535	420
Gradd 6	1179	779
Gradd 5	860	432
Gradd 4	700	472
Gradd 3	452	240
Gradd 2	193	154
Gradd 1	77	41
Cyflog Sefydlog	16	25
Clinigol	111	131
Cyfanswm	4771	3657

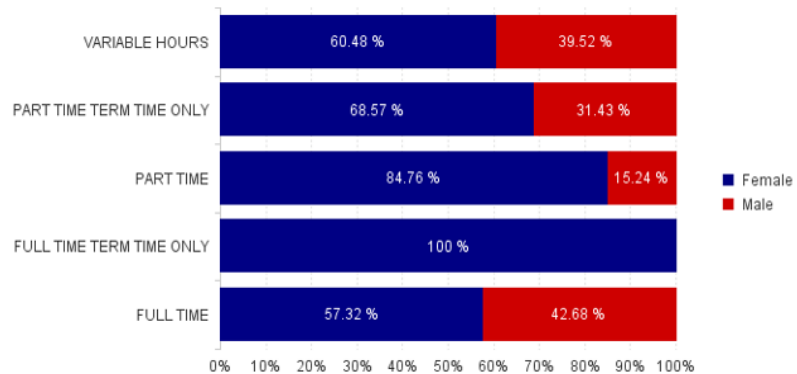
Pob aelod o staff yn ôl gradd a rhywedd (%)



Staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl dull cyflogaeth a rhywedd (nifer)

Tabl 7.12	Benyw	Gwryw
Oriau amrywiol	150	98
Llawn-amser yn ystod y tymor yn unig	2	0
Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig	24	11
Rhan-amser	762	137
Llawn-amser	1629	1213
Cyfanswm	2567	1459

Staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl dull cyflogaeth a rhywedd (%)

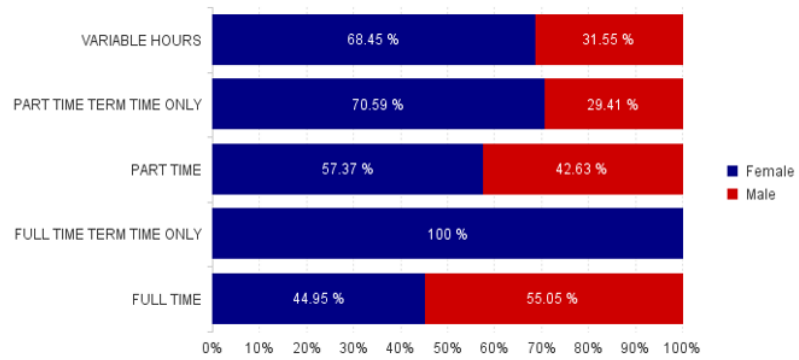




Staff academaidd yn ôl math o gyflogaeth a rhywedd (nifer)

Tabl 7.13	Benyw	Gwryw
Oriau amrywiol	564	417
Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig	12	5
Llawn-amser yn ystod y tymor yn unig	1	0
Rhan-amser	432	321
Llawn-amser	1139	1395
Cyfanswm	2148	2138

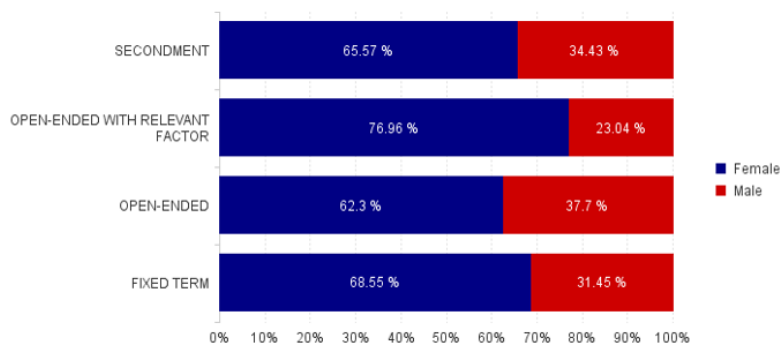
Staff academaidd yn ôl y math o gyflogaeth a rhywedd (%)



### Staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl contract a rhywedd (nifer)

Tabl 7.14	Benyw	Gwryw
Secondiad	80	42
Penagored	2059	1246
Penagored gyda ffactor perthnasol	147	44
Cyfnod Penodol	279	128
Cyfanswm	2565	1460

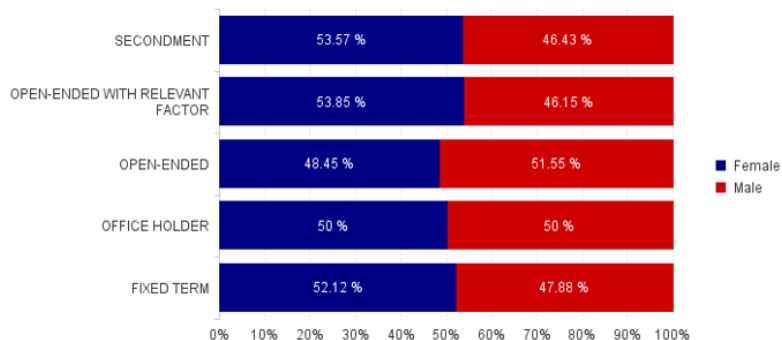
### Staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl contract a rhywedd (%)



### Staff Academiaidd yn ôl contract a rhywedd (dim)

Tabl 7.15	Benyw	Gwryw
Secondiad	15	13
Penagored	1190	1266
Penagored gyda ffactor perthnasol	168	144
Cyfnod Penodol	775	712
Cyfanswm	2149	2136

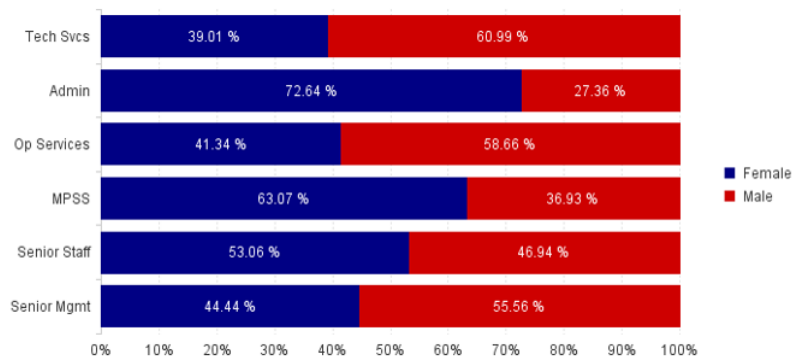
### Staff Academiaidd yn ôl contract a rhywedd (%)



Staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl y math o swydd a rhywedd (nifer)

Tabl 7.16	Benyw	Gwryw
Gwasanaethau Technegol	87	136
Gwasanaethau Gweithredol	117	166
Staff Rheoli a Gwasanaethau Proffesiynol	1286	753
Gweinyddol	1078	406
Cyfanswm	2618	1514

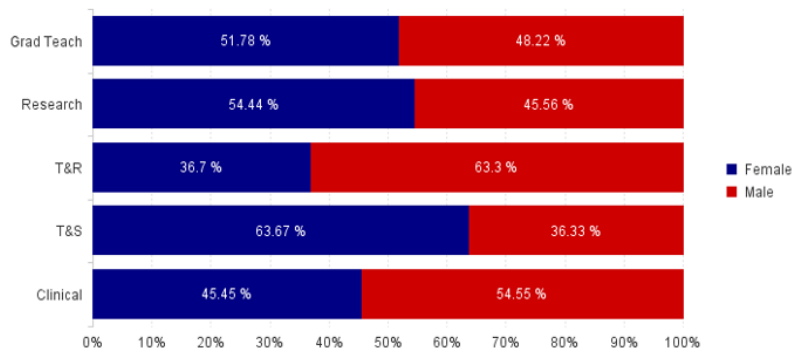
Staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl y math o swydd a rhywedd



Staff Academaidd yn ôl y math o swydd a rhywedd (nifer)

Tabl 7.17	Benyw	Gwryw
Addysgu ac Ysgolheictod	110	132
Addysgu ac Ymchwil	512	883
Ymchwil	503	421
Clinigol	110	132
Addysgu Graddedig	334	311
Cyfanswm	2153	2143

Staff Academaidd yn ôl y math o swydd a rhywedd



## 8. Oedran

### Crynodeb o'r Data:

- Er nad yw'r categorïau a'r grwpiau yn cyfateb yn union, mae proffil oedran ein gweithlu (gweler Tabl 8.1) yn cyd-fynd yn fras â sector Sefydliadau Addysg Uwch (SAU) y DU (gweler Tabl 8.2). Mae mwyafrif sylweddol o staff Prifysgol Caerdydd, 72.87%, yn perthyn i'r categorïau oedran 35 oed a throsodd. Mewn cymhariaeth, mae gan sector SAU y DU 83.55% o staff yn y categorïau dros 30 oed, ac mae'r gyfran uchaf, sef 27.42%, yn perthyn i'r grŵp oedran 35-44 oed, o gymharu â 27.70% yn y categori oedran 31-40 oed ar gyfer sector SAU y DU.
- O ran recriwtio (gweler Tabl 8.3), mae'r tueddiadau'n nodi bod ymgeiswyr hŷn yn tueddu i fod yn fwy llwyddiannus wrth symud yn eu blaen o'r cam ymgeisio i gam y rhestr fer, a sicrhau statws cyflogedig. Er y gellir disgwyl hyn oherwydd profiad yn hytrach nag oedran, efallai y bydd yn fuddiol ymchwilio i hyn ymhellach dros yr hirdymor.
- Mae dosbarthiad y proffil oedran yn debyg ar draws y Gwasanaethau Proffesiynol (gweler Tabl 8.6) a rolau Academaidd (gweler Tabl 8.7). Nodir y gwahaniaeth mwyaf o ran canran yn y categori oedran 25-34, lle mae yna 21.03% yn y Gwasanaethau Proffesiynol a 26.40% mewn rolau Academaidd.
- Yn y broses dyrchafiadau academaidd (gweler Tabl 8.5), roedd y gyfradd uchaf o ymgeiswyr yn perthyn i'r categori oedran 25-34, sef 26%. Mewn cyferbyniad, roedd y gyfradd isaf o ymgeiswyr yn perthyn i'r categori oedran 65-99. Mae'n werth nodi bod y ganran uchaf o ymgeiswyr llwyddiannus hefyd yn perthyn i'r grŵp oedran 25-34, sef 75%, tra bod y gyfradd llwyddiant isaf i'w gweld yn y categori oedran 55-64.
- Mae Tabl 8.4 yn dangos bod y gyfran uchaf o ymadawyr i'w chael yn y categorïau oedran 25-34 a 35-44 ar y cyd, sydd gyda'i gilydd yn cyfrif am 52% o gyfanswm yr ymadawyr gwirfoddol ac anwirfoddol. Mae'n werth nodi bod yna ganran uwch o ymadawyr anwirfoddol yn y categori oedran 35-44, sef 29.19%, o gymharu â'r garfan gyffredinol a ddangosir yn Nhabl 8.1, sydd â chyfradd o 27.42%.

# Oedran

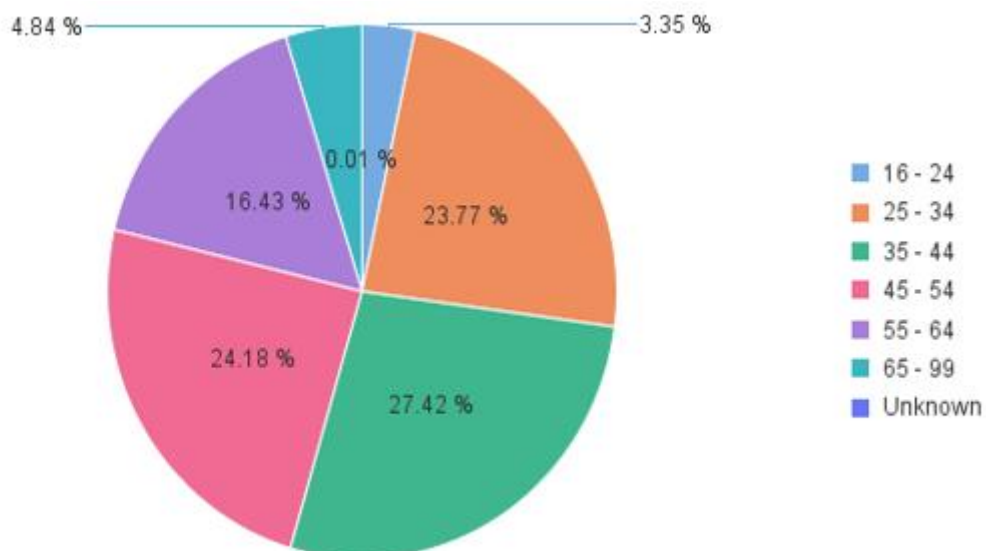
## Dadansoddiad yn ôl Cyd-weithwyr

Tabl 8.1	16-24 oed	25-34 oed	35-44 oed	45-54 oed	55-64 oed	65-99 oed	Cyfanswm
2020	2%	21%	33%	22%	17%	5%	100%
2021	2%	21%	33%	22%	17%	5%	100%
2022	1.92% (146)	19.54% (1489)	32.04% (2441)	23.06% (1757)	17.99% (1371)	5.45% (415)	100% (7619)
2023	2.14% (165)	19.11% (1474)	29.93% (2309)	25.78% (1989)	17.67% (1363)	5.38% (415)	100% (7715)
2024	3.35% (282)	23.77% (2003)	27.42% (2311)	24.18% (2038)	16.43% (1385)	4.84% (408)	100% (8428)

## Sector SAU y DU

Tabl 8.2	30 ac iau	31-40 oed	41-50 oed	51-60 oed	61 a hŷn	Cyfanswm
Sector SAU y DU	16.44% (72195)	27.70% (121615)	25.50% (111955)	21.73% (95400)	8.62% (37860)	100% (439035)

## Trosolwg Oedran Prifysgol Caerdydd



# Oedran

## Recriwtio

Tabl 8.3	Wedi cyflwyno cais	Ar y rhestr fer	Cyflogwyd	Aflwyddiannus	Wedi gwrthod/ Tynnu'n ôl
16-24 oed	15.47% (2459)	11.67% (276)	11.92% (110)	16.45% (2010)	11.17% (101)
25-34 oed	41.55% (6606)	41.55% (983)	39.22% (362)	41.58% (5081)	42.04% (380)
35-44 oed	23.32% (3708)	26.12% (618)	27.74% (256)	22.81% (2787)	23.23% (210)
45-54 oed	9.68% (1539)	11.33% (268)	13.00% (120)	9.15% (1118)	12.50% (113)
55-64 oed	3.16% (502)	4.10% (97)	4.55% (42)	2.86% (349)	4.76% (43)
65+	0.25% (40)	0.34% (8)	0.22% (2)	0.25% (30)	0.22% (2)
Heb ddatgan	6.58% (1046)	4.90% (116)	3.36% (31)	6.92% (55)	6.08% (846)
Cyfanswm	100% (15900)	100% (2366)	100% (923)	100% (11430)	100% (1695)

## Ymadawyr

Table 8.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
16-24 oed	2.68% (15)	4.04% (13)
25-34 oed	25.76% (144)	22.85% (109)
35-44 oed	26.48% (148)	29.19% (94)
45-54 oed	15.56% (87)	15.22% (49)
55-64 oed	15.92% (89)	12.73% (41)
65-99 oed	13.60% (76)	4.97% (16)
Cyfanswm	100% (559)	100% (322)

## Dyrchafiadau Academaidd (1 Awst 2022-31 Gorffennaf 2023)

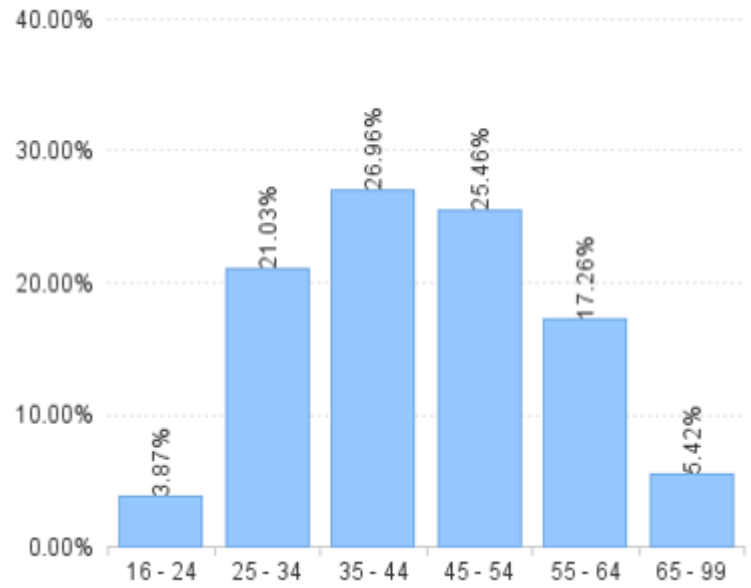
Tabl 8.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
25-34 oed	7% (93)	26% (24)	75% (18)
35-44 oed	43% (602)	25% (151)	69% (104)
45-54 oed	31% (430)	14% (62)	69% (43)
55-64 oed	18% (249)	12% (30)	57% (17)
65-99 oed	2% (35)	9% (<5)	67% (<5)
Cyfanswm	100% (1409)	100%	100%

# Oedran – Adrodd Ychwanegol

## Staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl Oed

Tabl 8.6	%	Nifer
16-24 oed	3.87%	160
25-34 oed	21.03%	869
35-44 oed	26.96%	1114
45-54 oed	25.46%	1052
55-64 oed	17.26%	713
65-99 oed	5.42%	224
Cyfanswm	100%	4132

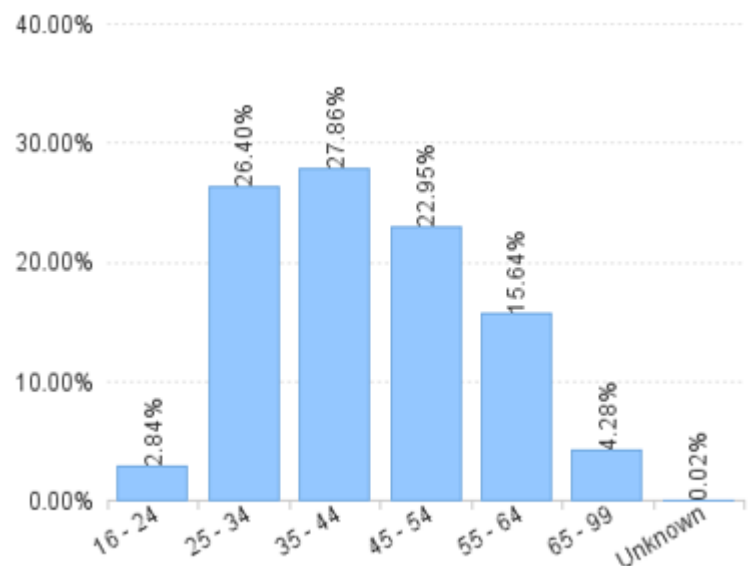
## Staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl Oed



## Staff Academaidd yn ôl oedran

Tabl 8.7	%	Nifer
16-24 oed	2.84%	122
25-34 oed	26.40%	1134
35-44 oed	27.86%	1197
45-54 oed	22.95%	986
55-64 oed	15.64%	672
65-99 oed	4.28%	184
Cyfanswm	100%	4295

## Staff Academaidd yn ôl Oedran



## 9. Cyfeiriadedd Rhywiol

### Crynodeb o'r Data:

- Ar hyn o bryd, mater gwirfoddol yw casglu data am gyfeiriadedd rhywiol ar gyfer adroddiadau'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA); felly, nid oes yna drosolwg cenedlaethol cynhwysfawr o'r boblogaeth staff mewn sefydliadau addysg uwch o ran cyfeiriadedd rhywiol. O ganlyniad, dim ond 75.6% o sefydliadau sydd wedi darparu'r wybodaeth hon.
- Yn Nhablau 9.1 a 9.2, dangosir bod gan 37.6% o staff Prifysgol Caerdydd gyfeiriadedd rhywiol nad yw'n hysbys, sy'n cyd-fynd â chyfartaledd sector SAU y DU (37.6%). Fodd bynnag, mae canran uwch o'n staff wedi dewis "Gwell Gennyf Beidio â Dweud" (16.41%) o gymharu â meincnodau SAU y DU, lle dewiswyd yr ymateb hwn gan 9.5% yn unig.
- O ran Recriwtio, mae Tabl 9.3 yn dangos bod ymgeiswyr a nododd eu bod yn Ddeurywiol, yn Hoyw, neu'n Lesbiaidd, yn ogystal â'r rhai na nododd eu cyfeiriadedd, wedi profi cyfradd llwyddiant uwch o gymharu â grwpiau eraill o ran cael eu penodi. Roedd cyfraddau'r ymgeiswyr a Wrthododd gynnig neu a Dynnodd eu cais yn ôl, yn ogystal â'r rhai a Wrthodwyd, yn debyg ymhlith staff Deurywiol, Hoyw, Lesbiaidd a Heterorywiol. Mae'n werth nodi mai ymhlith ymgeiswyr na nododd eu cyfeiriadedd yr oedd y gyfradd gwrthod uchaf.
- Nid ydym eto wedi casglu data amrywiaeth ychwanegol mewn meysydd eraill, ond ar hyn o bryd rydym yn archwilio pa wybodaeth y byddai'n fuddiol ei chynnwys er mwyn datblygu ein gwaith yn y maes hwn.



# Cyfeiriadedd Rhywiol

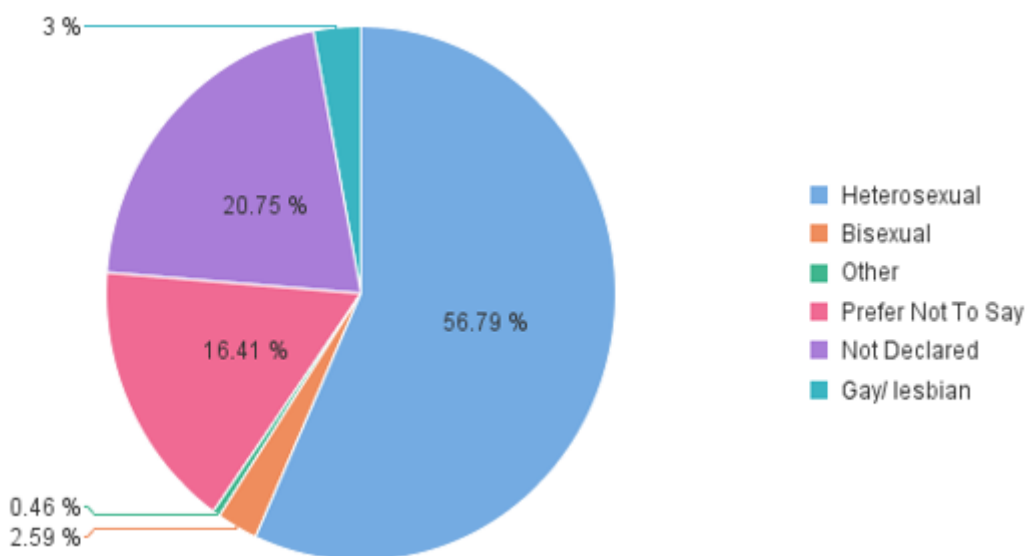
Dadansoddiad yn ôl Cyd-weithwyr

Tabl 9.1	Hoyw/Lesb iaidd	Deurywiol	Gwell ganddynt beidio â dweud	Heb ddatgan	Arall	Heteroryw iol	Cyfanswm
2020	3% (204)	2% (117)	23% (1777)	14% (1087)	0% (27)	59% (4554)	100% (7766)
2021	2.6% (194)	1.5% (111)	22.3% (1673)	15.2% (1142)	0.4% (28)	58% (4352)	100% (7500)
2022	2.94% (224)	1.81% (138)	19.96% (1521)	17.38% (1324)	0.38% (29)	57.53% (4383)	100% (7619)
2023	2.85% (220)	2.19% (169)	18.03% (1391)	20.47% (1579)	0.44% (34)	56.02% (4322)	100% (7715)
2024	3% (253)	2.59% (218)	16.41% (1383)	20.75% (1749)	0.46% (39)	56.79% (4786)	100% (8428)

## Sector SAU y DU

Tabl 9.2	Hoyw/Le sbiaidd	Deurywiol	Gwell ganddynt beidio â dweud	Heb ddatgan	Arall	Heteroryw iol	Cyfanswm
Sector SAU y DU 2022-2023	2.64%	2.01%	9.47%	28.08%	0.61%	57.20%	100%

## Trosolwg Cyfeiriadedd Rhywiol Prifysgol Caerdydd



# Cyfeiriadedd Rhywiol

## Recriwtio

Tabl 9.3	Wedi cyflwyno cais	Ar y rhestr fer	Cyflogwyd	Aflwyddiannus	Wedi gwrthod/ Tynnu'n ôl
Deurywiol	7.90% (1251)	8.29% (196)	7.92% (73)	7.82% (70)	7.78% (951)
Hoyw/Lesbiaidd	4.38% (693)	4.53% (107)	4.99% (46)	4.38% (40)	4.44% (533)
Heterorywiol	75.73% (11987)	74.74% (1766)	74.73% (689)	75.83% (684)	76.00% (9219)
Heb ddatgan	0.59% (94)	0.97% (23)	0.98% (9)	0.52% (6)	0.67% (63)
Arall	1.90% (301)	1.90% (45)	2.06% (19)	1.89% (16)	1.78% (230)
Gwell ganddynt beidio â dweud	9.50% (1503)	9.56% (226)	9.33% (86)	9.55% (84)	9.33% (1161)
<b>Cyfanswm</b>	<b>100%</b> <b>(15829)</b>	<b>100%</b> <b>(2363)</b>	<b>100%</b> <b>(922)</b>	<b>100%</b> <b>(900)</b>	<b>100%</b> <b>(12157)</b>

## Ymadawyr

Tabl 9.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
Deurywiol	3.40%	3.42%
Hoyw/Lesbiaidd	2.86%	2.48%
Heterorywiol/syth	54.56%	42.86%
Arall	0.89%	1.24%
Gwell ganddynt beidio â dweud	16.10%	12.73%
Heb ddatgan	22.18%	37.27%
<b>Cyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2022-2023)

Tabl 9.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Hoyw/Lesbiaidd	3% (39)	4% (9)	2% (4)
Deurywiol	1% (16)	38% (6)	2% (4)
Heb ddatgan	11% (157)	20% (32)	12% (22)
Arall	0% (1)	0% (0)	0% (0)
Heterorywiol	62% (875)	18% (161)	60% (110)
Gwell ganddynt beidio â dweud	23% (321)	20% (63)	24% (44)
<b>Cyfanswm</b>	<b>100% (1409)</b>	<b>100% (271)</b>	<b>100% (184)</b>

## 10. Crefydd a Chred

### Crynodeb o'r Data:

- Ym mlwyddyn academiaidd 2021-22, rhoddodd 78.6% o sefydliadau wybodaeth i HESA am grefydd a chred. O ganlyniad, dim ond dealltwriaeth rannol sydd gennym o'r data ar gyfer holl sefydliadau addysg uwch y DU. Yn ôl ein data yn Nhabl 10.1, nododd 17.03% o'r ymatebwyr fod eu crefydd yn anhysbys (mae Tabl 10.2 yn dangos y ffigur hwn ar gyfer SAU y DU, sef 36.1%), a'r grefydd a nodwyd amlaf oedd Cristnogaeth, a oedd yn cyfrif am 21.04% (o gymharu â 22.4% ar gyfer SAU y DU).
- O ran dyrchafiadau academiaidd, fel y gwelir yn Nhabl 10.3, y crefyddau Iddewig, Hindwâidd a Mwslimaidd oedd â'r gyfradd uchaf o ymgeiswyr o'r gronfa gymwys. O ran cyfraddau llwyddiant, y grwpiau Iddewig, Hindwâidd a Christnogol a berfformiodd orau, tra bod y categorïau "Heb ddatgan" ac "Unrhyw Grefydd/Gred Arall" hefyd yn dangos cyfradd llwyddiant uchel. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi bod nifer gwirioneddol y staff a nodwyd o'r grwpiau hyn yn eithaf bach.
- Nid ydym eto wedi casglu data amrywiaeth ychwanegol mewn meysydd eraill, ond ar hyn o bryd rydym yn archwilio pa wybodaeth y byddai'n fuddiol ei chynnwys er mwyn datblygu ein gwaith yn y maes hwn.

# Crefydd a Chred

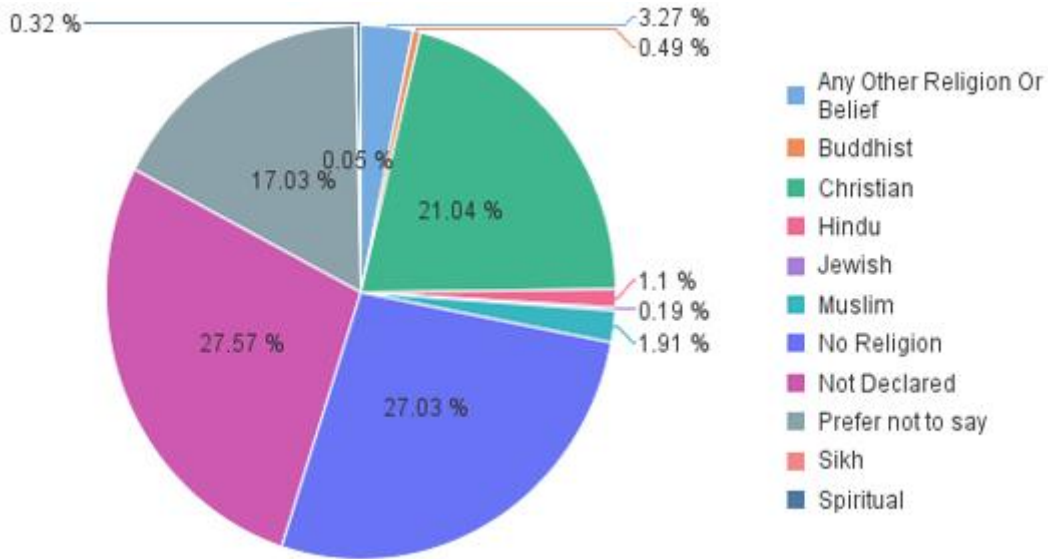
Dadansoddiad yn ôl Cyd-weithwyr

Tabl 10.1:	Bwdhaidd	Cristnogaeth	Hindŵaidd	Iddewig	Mwslimaidd	Dim crefydd	Sikhaiaeth	Ysbrydol	Unrhyw grefydd neu	Gwell ganddynt beidio â	Cyfanswm
2020	1%	24%	1%	0%	1%	23%	0%	0%	4%	24%	100%
2021	0.3% (40)	13.5% (1725)	0.4% (55)	0.1% (10)	0.7% (110)	11.7% (1760)	0% (<5)	0.1% (20)	2.1% (320)	11.9% (1620)	100%
2022	0.51% (39)	22.63% (1724)	0.88% (67)	0.13% (10)	1.44% (110)	24.70% (1882)	0.03% (<5)	0.26% (20)	3.91% (298)	21.08% (1606)	100%
2023	0.53% (41)	21.57% (1664)	0.99% (76)	0.17% (13)	1.46% (113)	24.72% (1907)	0.03% (<5)	0.34% (26)	3.56% (275)	46.64% (3598)	100% (7715)
2024	0.49% (41)	21.04% (1773)	1.10% (93)	0.19% (16)	1.91% (161)	27.03% (2278)	0.05% (4)	0.32% (27)	3.27% (276)	17.03% (1435)	100% (8428)

Sector SAU y DU

Tabl 10.1	Bwdhaidd	Cristnogaeth	Hindŵaidd	Iddewig	Mwslimaidd	Dim crefydd	Sikhaiaeth	Ysbrydol	Unrhyw grefydd neu gred arall	Gwell ganddynt beidio â dweud/heb	Cyfanswm
SAU Y DU	0.7%	22.4%	1.4%	0.4%	2.7%	32.8%	0.4%	0.9%	2.1%	9.1%	100%

## Trosolwg Crefydd a Chred Prifysgol Caerdydd



### Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2022-2023)

Tabl 10.3	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Bwdhaidd	0.99% (14)	0.37% (1)	0% (0)
Cristnogaeth	24.20% (341)	21.85% (59)	20.65% (38)
Hindŵaidd	0.99% (14)	1.11% (3)	1.09% (2)
Iddewig	0.28% (4)	0.37% (1)	0.54% (1)
Mwslimaidd	2.34% (33)	2.57% (7)	2.17% (4)
Dim crefydd	23.35% (329)	31.11% (84)	30.43% (56)
Sikhiaeth	0% (0)	Ddim yn berthnasol (0)	Ddim yn berthnasol (0)
Ysbrydol	0.28% (4)	0% (0)	Ddim yn berthnasol (0)
Unrhyw grefydd neu gred arall	4.12% (58)	2.96% (8)	3.26% (6)
Heb ddatgan	43.44% (612)	39.63% (107)	41.85% (77)
Cyfanswm	100% 1409	100% (270)	100% (184)

# 11. Beichiogrwydd a Mamolaeth

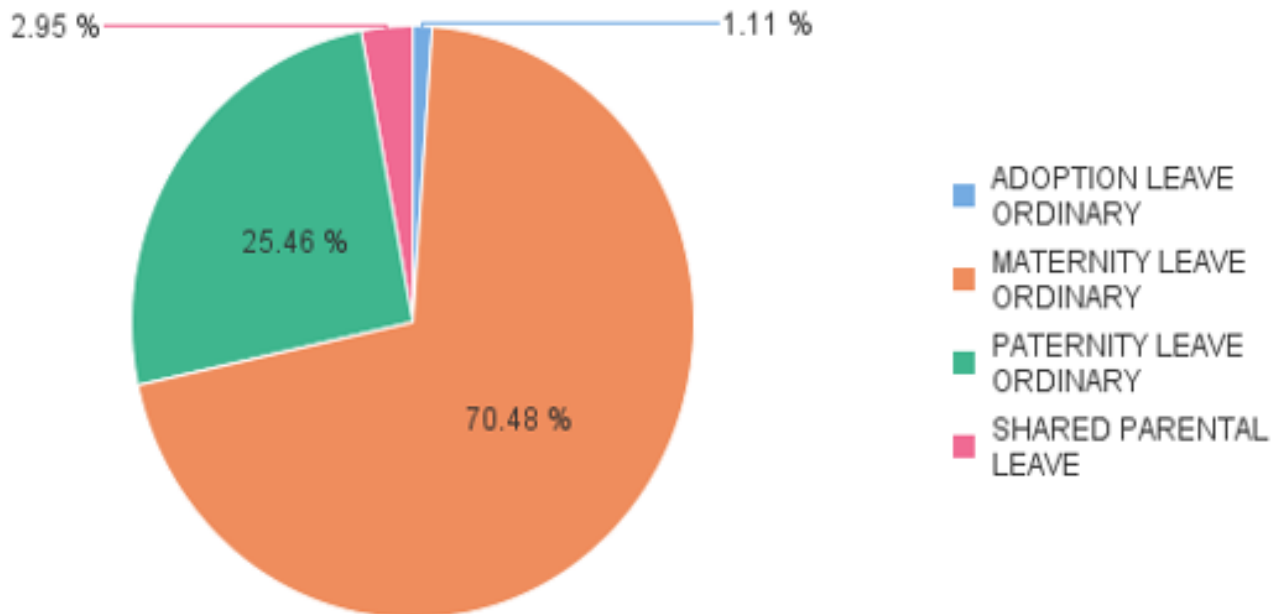
## Crynodeb o'r Data:

- Oherwydd y niferoedd bach, dim ond ystadegau cyffredinol am staff yr ydym wedi'u darparu. Fel rhan o'n hadolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn parhau i ystyried a gwerthuso a ddylid cynnwys yr wybodaeth hon yn y dyfodol.

## Dadansoddiad yn ôl Cyd-weithwyr

Tabl 11.1	Absenoldeb Mabwysiadu	Absenoldeb Mamolaeth	Absenoldeb Tadolaeth	Absenoldeb Rhiant a Rennir
2020	6	215	23	<5
2021	<5	239	75	9
2022	<5	230	73	<5
2023	1.81% (5)	71.84% (199)	24.55% (68)	1.81% (5)
2024	1.11% (3)	70.48% (191)	25.46% (69)	2.95% (8)

### Trosolwg Beichiogrwydd a Mamolaeth Prifysgol Caerdydd



## 12. Priodas a Phartneriaethau Sifil

### Crynodeb o'r Data:

- Ar hyn o bryd, nid yw data staff ar gyfer y maes hwn yn cael eu casglu. Wrth i ni adolygu data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn ystyried a ddylid cynnwys yr wybodaeth hon yn y dyfodol.



## 13. Ailbennu Rhywedd

### Crynodeb o'r Data:

- Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn diffinio nodwedd warchoddedig ailbennu rhywedd fel "y broses o drawsnewid o un rhyw i un arall." Fodd bynnag, mae'n cydnabod bod unigolion yn cael eu hamddiffyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 pan fo'u hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a neilltuwyd iddynt adeg eu genedigaeth.
- Mae cyngor gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn pwysleisio'r angen i fod yn bwyllog wrth fonitro hunaniaeth rhywedd, gan nodi bod yna heriau'n gysylltiedig â defnyddio a chyhoeddi'r data hyn oherwydd niferoedd isel.
- O ystyried y niferoedd isel iawn dan sylw – i fod yn benodol, mae llai nag 1% o unigolion ym Mhrifysgol Caerdydd wedi cadarnhau eu bod wedi newid eu hunaniaeth rhywedd – rydym wedi penderfynu na fyddwn yn dadansoddi'r data ymhellach oherwydd y risg o adnabod unigolion.
- Mater gwirfoddol yw darparu gwybodaeth am statws trawsryweddol i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch ar hyn o bryd. Ym mlwyddyn academaidd 2021-22, cyflwynodd 64.6% o sefydliadau'r wybodaeth hon.
- Yn rhan o'n hadolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn ystyried a ddylid cynnwys yr wybodaeth hon yn y dyfodol.

## 14. Data Myfyrwyr

Mae'r data isod yn dangos ystadegau sy'n ymwneud â myfyrwyr sydd wedi cofrestru ym Mhrifysgol Caerdydd a'u nodweddion. Ffynhonnell y data a ddefnyddir yw'r data a roddir i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch yn flynyddol – datganiad 'Myfyrwyr' HESA 2023-24. Mae'r ffynhonnell ddata hon yn cynnwys cofnod ar gyfer pob achos o ymgysylltu rhwng myfyriwr a chwrs yn ystod y flwyddyn academiaidd 1 Awst 2023 a 31 Gorffennaf 2024. Y cyfrifiadau a ddangosir yw niferoedd y Myfyrwyr. Defnyddir data HESA am y rhesymau canlynol:

- Ar gyfer pob nodwedd mae maint y boblogaeth yr un peth.
- Mae myfyrwyr Addysg Broffesiynol Barhaus yn cael eu cynnwys.
- Defnyddir data HESA ar gyfer adroddiadau blynyddol eraill a gynhrychir gan Brifysgol Caerdydd, ac fe'i defnyddir gan nifer o gyrff allanol, gan gynnwys ein rheoleiddiwr CCAUC, i gymharu data'r sector. Bydd hyn yn sicrhau cysondeb pan gymharir data ag unrhyw ddefnydd arall.

Roedd 39,540 o fyfyrwyr wedi cofrestru ym Mhrifysgol Caerdydd yn 2023-24. Mae'r rhan fwyaf o'r myfyrwyr hyn yn dilyn cyrsiau llawn-amser ac mae dros hanner y myfyrwyr wedi cofrestru ar gyfer eu gradd gyntaf. Mae niferoedd myfyrwyr Israddedig, yn gyson uwch, a hynny o gryn dipyn, na niferoedd myfyrwyr Ôl-raddedig yn y Brifysgol.

Lefel astudio	Cyfrif Myfyrwyr	%
Gradd Gyntaf	23490	59.40%
Is-raddedigion eraill (OUG)	2530	6.40%
Ôl-raddedig a Addysgir (PGT)	10690	27.04%
Ymchwil Ôl-raddedig (PGR)	2830	7.16%
<b>Dull astudio (gan gynnwys segur ac ysgrifennu = 40,660 o fyfyrwyr)</b>	<b>cyfrif</b>	<b>%</b>
Llawn-amser	33080	83.65%
Rhan-amser	6465	16.35%

Mae'r tabl isod yn crynhoi'r tueddiadau allweddol dros y pum mlynedd ddiwethaf. Lle nad oes sôn am werth nodwedd benodol, mae hyn yn ganlyniad i'r ffaith ei bod wedi aros yn gymharol gyson dros y blynyddoedd.

Nodwedd	Tueddiadau
Anabledd	<p>O ran y myfyrwyr hynny sy'n nodi bod ganddynt anabledd, mae'r mwyafrif yn rhoi gwybod am wahaniaeth dysgu (4.61%, 4.03% y llynedd) neu gyflwr iechyd meddwl (3.69%, 3.17% y llynedd), sy'n cyfrif am oddeutu dwy ran o dair o'r holl anableddau a gofnodir. Dilynrir hyn gan y rhai â salwch hirdymor (1.45%, 1.22% y llynedd) a'r rhai â sawl nam (1.51%, 1.11% y llynedd). Y gyfran leiaf yw'r rhai sy'n rhoi gwybod am ddallineb neu nam ar y golwg (0.13%, 0.10% y llynedd).</p> <p>Mae cyfran y myfyrwyr sy'n rhoi gwybod am anabledd wedi bod yn cynyddu'n raddol yn ystod y pum mlynedd ddiwethaf, gydag anawsterau dysgu ac iechyd meddwl bob amser yn cynrychioli'r categori mwyaf. Yn ôl data mewnlol, mae cyfran y rhai sy'n rhoi gwybod am anableddau lluosog bron wedi dyblu yn ystod y pum mlynedd ddiwethaf ac mae'n dangos cynnydd bach eto eleni (1.51%, 1.11% y llynedd).</p> <p>Caiff gwybodaeth am anableddau ei chofnodi yn ystod y broses gofrestru a'i hailgadarnhau wrth i'r myfyrwyr ailgofrestru yn flynyddol, er y gall y myfyrwyr hefyd ddiwygio eu statws anabledd yn ystod y flwyddyn os dymunant wneud hynny.</p>
Rhyw	<p>Mae cyfran y bobl sy'n nodi eu bod yn perthyn i'r categori 'Arall' wedi bod yn gymharol sefydlog yn ystod y tair blynedd ddiwethaf, gan aros o gwmpas 0.3% o'r holl fyfyrwyr – 0.32% oedd y gyfran ar gyfer 2023-24 (0.31% y llynedd). Mae'r gyfran 'Gwrywaidd' a 'Benywaidd' wedi bod yn gymharol sefydlog hefyd, gyda'r categori 'Benywaidd' tuag 20% yn uwch yn gyson na 'Gwrywaidd'.</p> <p>Cafwyd gogwydd bychan arall o tua 0.5% yn 2023-24 oddi wrth y categori 'Gwrywaidd' tuag at 'Benywaidd', sef 58.95% yn 2023-24, sy'n uwch na chanran y llynedd, sef 58.48%. Roedd canran y categori 'Gwrywaidd' yn 40.70% (41.19% y llynedd).</p> <p>Cesglir data rhyw trwy'r broses ymgeisio.</p>
Oedran	<p>Rhwng 2017-18 a 2023-24 mae cyfran y myfyrwyr 20 oed ac iau wedi cynyddu 4.77%.</p> <p>Mae cyfran y myfyrwyr 21-24 oed wedi cynyddu 0.45% ers y llynedd i 42.67%. Mae cyfran y myfyrwyr 25-29 oed wedi bod yn gyson yn fras yn ystod y pum mlynedd ddiwethaf, sef oddeutu 12%. Ar gyfer 2023-24, mae'r ganran yn 11.77%. Mae cyfran y rhai dros 30 oed wedi cynyddu llawer iawn yn 2023-24, gan godi i 16.32% o 13.08% y llynedd.</p>

	<p>Cyfrifir oedran fel yr oedd ar 31 Awst yn y flwyddyn academaidd, h.y. ar gyfer 23-24 ar 31 Awst 2023. Mae'n deillio o ddyddiad geni'r myfyriwr, a gesglir trwy'r broses ymgeisio.</p>
<p>Siaradwr Cymraeg</p>	<p>Adroddir yn fwy manwl ar hyfedredd yn y Gymraeg o 2022-23 ymlaen – felly nid oes modd cymharu â'r blynyddoedd cyn hynny.</p> <p>O ran 2023-24, dychwelwyd gwybodaeth am hyfedredd yn y Gymraeg yn achos 33.2% o boblogaeth y myfyrwyr, a dim ond 24.6% ar gyfer 2022-23. O fewn y boblogaeth honno, mae cyfran y rhai sy'n gallu siarad rhywfaint o Gymraeg wedi codi i 9.18% o 8.21%; fodd bynnag mae'r rhai sy'n gallu deall Cymraeg llafar wedi gostwng i 25.21% o 27.66%, ac mae'r rhai sy'n gallu ysgrifennu Cymraeg wedi gostwng i 0.02% o 2.13%.</p> <p>Cesglir data am hyfedredd yn y Gymraeg ar sail datganiad y myfyriwr ei hun, a hynny'n flynyddol yn ystod y broses gofrestru neu ailgofrestru.</p>
<p>Ethnigrwydd</p>	<p>Mae HESA yn casglu data ethnigrwydd ar gyfer myfyrwyr sy'n hanu o'r DU yn unig; dyma'r rheswm pam y mae yna gyfran uchel o ddata mewn dadansoddiadau cyhoeddus yn perthyn i'r categori 'ddim ar gael'. Mae'r dadansoddiad hwn felly wedi'i ategu gan adolygiad o ddata mewnol.</p> <p>Mae lleiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 19.67% o gyfanswm yr wybodaeth a ddychwelwyd am y corff myfyrwyr sy'n hanu o'r DU. Mae hyn i fyny o 17.98% y llynedd. O ran myfyrwyr sy'n hanu o'r DU, y grŵp ethnig lleiafrifol mwyaf a gynrychiolwyd yn 2023-24 oedd 'Asiaidd – Indiaidd neu Indiaidd Prydeinig' (1085, 3.84%), ac yna 'Du – Affricanaidd neu Affricanaidd Prydeinig' (690, 2.44%).</p> <p>Ymhlith myfyrwyr nad ydynt yn dod o'r DU, mae data mewnol yn dangos bod 89.71% ohonynt yn dod o gefndiroedd ethnig heblaw Gwyn. Asiaidd yw'r grŵp mwyaf, sef 10.06%. Mae myfyrwyr Du yn cyfrif am oddeutu 3.9% o gyfanswm y myfyrwyr nad ydynt yn dod o'r DU.</p> <p>Cesglir data ethnigrwydd yn flynyddol yn ystod y broses gofrestru neu ailgofrestru.</p>
<p>Hunaniaeth Rhywedd</p>	<p>Ers 2018-19, mae cyfran y myfyrwyr sydd wedi nodi bod ganddynt rywedd gwahanol i'r hyn a neilltuwyd iddynt adeg eu genedigaeth wedi cynyddu bob blwyddyn. Bellach dyma'r gyfran uchaf yn y pum mlynedd ddiwethaf, sef 2.34%. Mae wedi codi 1.4% ers y llynedd yn unig, pan oedd yn cynrychioli 0.94% o gyfanswm y boblogaeth myfyrwyr.</p> <p>Cesglir data hunaniaeth rhywedd ar sail datganiad y myfyriwr ei hun, a hynny'n flynyddol yn ystod y broses gofrestru neu ailgofrestru, gan ddefnyddio'r cwestiwn 'A yw eich hunaniaeth o ran rhywedd yr un fath â'r rhywedd a neilltuwyd yn wreiddiol i chi adeg eich genedigaeth?'</p>
<p>Cyfeiriadedd Rhywiol</p>	<p>Ers 2017-18, mae cyfran y myfyrwyr sy'n nodi eu bod yn 'Ddeurywiol' wedi cynyddu 3.31%.</p>

	<p>Mae cyfran y myfyrwyr sy'n nodi eu bod yn perthyn i'r categori 'Arall' wedi cynyddu 0.59% ers 2017-18.</p> <p>Mae cyfran y myfyrwyr sy'n nodi eu bod yn hoyw/lesbiaidd wedi gostwng 0.68% ers y llynedd.</p> <p>Mae nifer y myfyrwyr sy'n dewis 'Gwell Gennyf Beidio â Dweud' yn 10.07%, sy'n gynydd o gymharu â 9.28% y llynedd.</p> <p>Cesglir data cyfeiriadedd rhywiol ar sail datganiad y myfyriwr ei hun, a hynny'n flynyddol yn ystod y broses gofrestru neu ailgofrestru.</p>
Crefydd	<p>Ers 2017-18, mae cyfran y myfyrwyr nad oes ganddynt unrhyw grefydd wedi cynyddu oddeutu 3% i 52.19%.</p> <p>Mae cyfran y myfyrwyr Mwslimaidd wedi cynyddu'n raddol ers 2017-18 i 8.93% (8.13% y llynedd).</p> <p>Dros y chwe blynedd ddiwethaf, mae cyfran y myfyrwyr sy'n nodi eu bod yn Gristnogion wedi lleihau yn raddol i oddeutu un rhan o bump o'r crefyddau a gofnodir. O ran 2023-24, mae'r ganran yn 20.99% (20.58% y llynedd).</p> <p>Cesglir data crefydd ar sail datganiad y myfyriwr ei hun, a hynny'n flynyddol yn ystod y broses gofrestru neu ailgofrestru.</p>

# Data Myfyrwyr 2023-2024

Sylwer: Mae methodoleg talgrynnu HESA wedi'i chymhwyso i'r niferoedd isod. Mae'r fethodoleg dalgrynnu yn cael ei chymhwyso ar ôl i unrhyw gyfansymiau neu ganrannau gael eu cyfrifo. Gall hyn olygu nad yw'r niferoedd yn y tablau yn adio'n berffaith.

## Hunaniaeth Rhywedd

	%	Nifer
Yn wahanol i'r rhywedd adeg genedigaeth	2.34%	925
Yr un fath ag adeg genedigaeth	96.32%	38,090
Gwell ganddynt beidio â dweud	1.29%	510
Ddim ar gael	0.05%	20
Cyfanswm	100%	39,540

## Siaradwyr Cymraeg

	%	Nifer
Yn Siarad Cymraeg	9.18%	1,105
Yn Rhugl	0.02%	0
Yn gallu siarad cryn dipyn	0.85%	100
Dim ond yn gallu siarad ychydig	6.15%	740
Yn gallu dweud ychydig eiriau	2.16%	260
Yn Deall Cymraeg llafar	25.21%	3,035
Yn Ysgrifennu Cymraeg	0.02%	0
Dim un o'r uchod	63.51%	7,640
Ddim ar gael	0.10%	10
Heb ei gasglu	---	27,510
Cyfanswm	100%	39,540

## Cyfeiriadedd Rhywiol

	%	Nifer
Deurywiol	7.80%	3,085
Hoyw neu lesbiaidd	1.73%	685
Heterorywiol neu syth	78.52%	31,050
Cyfeiriadedd rhywiol arall	1.33%	525
Gwell ganddynt beidio â dweud	10.07%	3,985
Ddim ar gael	0.54%	215

## Crefydd neu Gred

	%	Nifer
Dim crefydd	52.19%	20635
Bwdhaidd	1.17%	460
Cristnogaeth	20.99%	8,300
Hindŵaidd	4.44%	1,755
Iddewig	0.26%	100
Mwslimaidd	8.93%	3,530
Sikhiaeth	0.70%	275
Unrhyw grefydd neu gred arall	1.72%	680
Gwell ganddynt beidio â dweud	9.06%	3,580

Cyfanswm	100%	39,540
----------	------	--------

Ddim ar gael	0.55%	220
Cyfanswm	100%	39,540

## Rhyw

	%	Nifer
Benyw	64.22%	23,310
Gwryw	34.99%	16,095
Arall	0.59%	125
Ddim ar gael	0.20%	10
Cyfanswm	100%	39,540

## Oedran

	%	Nifer
20 oed ac iau	42.67%	16,870
21-24	29.24%	11,560
25-29	11.77%	4,655
30 oed a throsodd	16.32%	6,455
Cyfanswm	100%	39,540

## Rhyw – yn ôl y Lefel Astudio

Lefel Astudio	Ymchwil Ôl-raddedig (PGR)	Ôl-raddedig a Addysgir (PGT)	Gradd Gyntaf	Is-raddedigion eraill (OUG)
Benyw	1,500	6,335	13,850	1,625
Gwryw	1,320	4,325	9,565	885
Arall	10	30	70	15
Ddim ar gael	5	0	5	5
Cyfanswm	2,830	10,690	23,490	2,530

## Oedran – yn ôl y Lefel Astudio

	Ymchwil Ôl-raddedig (PGR)	Ôl-raddedig a Addysgir (PGT)	Gradd Gyntaf	Is-raddedigion eraill (OUG)
20 oed ac iau	0	60	16,525	615
21-24	340	4,735	5,885	600
25-29	1,065	2,715	535	340
30 oed a throsodd	1,425	3,180	540	1305
Cyfanswm	2,830	10,690	23,490	2,530

## Anabledd

	%	Nifer
Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu hysbys	78.31%	30,965
Yn ddall neu â nam ar y golwg nad yw sbectol yn ei gywiro	0.13%	50
B/byddar neu nam ar y clyw	0.33%	130
Cyflwr datblygu sydd wedi bodoli ers plentynod sy'n effeithio ar sgiliau echddygol, gwybyddol, cymdeithasol ac	0.00%	0

## Ethnigrwydd (myfyrwyr sy'n hanu o'r DU)

	%	Nifer
Arabaid	1.20%	340
Asiaidd – Bangladeshaidd neu Fagladeshaidd Prydeinig	1.27%	360
Asiaidd – Tsieineaidd neu Tsieineaidd Prydeinig	1.01%	285
Asiaidd – Indiaidd neu Indiaidd Prydeinig	3.84%	1,085
Asiaidd – Pacistanaidd neu Bacistanaidd Prydeinig	2.23%	630

emosiynol, ynghyd â lleferydd ac iaith		
Gwahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu Anhwylder Diffyg Canolbwyntio (Gorfywiogrwydd)	4.61%	1,825
Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor e.e. canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon neu epilepsi	1.45%	575
Cyflwr, her neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu orbryder	3.69%	1,460
Nam corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu ragor o weithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, dringo grisiau, codi neu gario).	0.29%	115
Anhwylderau cymdeithasol/cyfathrebu, megis nam ar y lleferydd ac iaith, neu anhwylder ar y sbectrwm awtistiaeth	0.77%	305
Nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu heb ei restru	0.99%	390
Sawl nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu	1.51%	600
Ddim ar gael	7.90%	3,125
Cyfanswm	100%	39,540

Unrhyw Gefndir Asiaidd arall	2.11%	595
Du – Affricanaidd neu Affricanaidd Prydeinig	2.44%	690
Du – Caribiaidd neu Garibiaidd Prydeinig	0.27%	75
Unrhyw Gefndir Du arall	0.09%	25
Grwpiau cymysg neu amlethnig – Gwyn neu Wyn Prydeinig ac Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	2.21%	625
Grwpiau cymysg neu amlethnig – Gwyn neu Wyn Prydeinig a Du Affricanaidd neu Ddu Affricanaidd Prydeinig	0.50%	140
Grwpiau cymysg neu amlethnig – Gwyn neu Wyn Prydeinig a Du Caribiaidd neu Ddu Caribiaidd Prydeinig	0.67%	190
Unrhyw gefndir Cymysg neu Amlethnig arall	1.22%	345
Gwyn – Seisnig, Albanaidd, Cymreig, o Ogledd Iwerddon neu Brydeinig	75.11%	21,225
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	0.00%	0
Gwyn – Gwyddelig	0.62%	175
Gwyn – Roma	0.04%	10
Unrhyw gefndir Gwyn arall	3.22%	910
Unrhyw gefndir ethnig arall	0.64%	180
Gwell ganddynt beidio â dweud	1.34%	380
Ddim ar gael	0.06%	15
Heb ei gasglu	---	11,265
Cyfanswm	100%	39,540



## Lwfans Myfyrwyr Anabl

	%	Nifer
Yn cael Lwfans Myfyrwyr Anabl	3.65%	1,445
Ddim yn cael Lwfans Myfyrwyr Anabl	19.60%	7,750
Ni wyddom/ni cheisir yr wybodaeth am Lwfans Myfyrwyr Anabl	76.75%	30,350
Cyfanswm	100%	39,540

## Ethnigrwydd – yn ôl y Lefel Astudio

	Ymchwil Ôl-raddedig	Ôl-raddedig a Addysgir (PGT)	Gradd Gyntaf	Is-raddedigion eraill (OUG)
Asiaidd	90	540	2,175	150
Du	40	130	555	65
Cefndir cymysg neu amlethnig	60	150	1,030	55
Gwyn	1,295	3,760	16,010	1,255
Unrhyw gefndir ethnig arall	30	75	355	55
Ddim yn berthnasol neu ddim yn hysbys	1,315	6,035	3,360	955
Cyfanswm	2,830	10,690	23,490	2,530

# 15. Cwynion

Yn ystod y cyfnod adrodd, cafodd y Brifysgol gyfanswm o 43 o gwynion Swyddfa'r Dyfarnwr Annibynnol (OIA).

- O'r rhain, roedd i 34 (79%) o'r cwynion elfen yn ymwneud â chydaddoldeb neu fater cydraddoldeb posibl. Cyflwynwyd 34 o gwynion yr OIA gan 31 o fyfyrwr.
- O'r 34 o gwynion yr OIA, roedd 31 ohonynt yn ymwneud â'r nodwedd warchoddedig Anabledd; roedd 3 cwyn yn ymwneud ag Anabledd a gwahaniaethu ar sail Anabledd.

Mae canlyniadau'r cwynion fel a ganlyn:

- Canfuwyd bod 1 gŵyn wedi'i chyfiawnhau'n rhannol gan Swyddfa'r Dyfarnwr Annibynnol (OIA)
- Barnwyd bod 14 ohonynt heb eu cyfiawnhau
- Tynnwyd 1 gŵyn yn ôl gan y myfyriwr
- Nid oedd 10 ohonynt yn gymwys i gael eu hadolygu neu gafodd yr achosion eu cau gan yr OIA
- Setlwyd 7 cwyn gan y Brifysgol
- Ar hyn o bryd, mae 1 gŵyn yn dal i gael ei hadolygu gan yr OIA.

\*Noder: Mae hyn yn cynnwys pob cwyn sy'n nodi ei bod yn ymwneud ag anabledd (pu'n a yw hynny'n berthnasol i fater y gŵyn neu ei heffaith). Fodd bynnag, ar ôl dilysu'r wybodaeth hon efallai na fydd yn bodloni'r diffiniad cyfreithiol o anabledd.

## Ceisiadau o ran Cwynion Ffurfiol 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024

Yn ystod y cyfnod adrodd cafodd y Brifysgol **1,340** o geisiadau am Gamau Ffurfiol mewn perthynas â chwynion, sydd wedi'u rhannu'n gategorïau fel a ganlyn:

Cwynion Ffurfiol Cam 2	1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
Nifer y cwynion a ddaeth i law	1,340
<b>Y Rhesymau</b>	
Y Boicot Marcio ac Asesu/Gweithredu Diwydiannol	1,243
Pryderon yn ymwneud â gweithredoedd aelod o staff	12
Pryderon yn ymwneud â gweithredoedd myfyriwr arall	26
Anghysondeb wrth gyflwyno rhaglen	27
Goruchwyliaeth	3
Lleoliad	0
Ansawdd y cyfleusterau, y gwasanaethau, neu'r adnoddau dysgu.	29

## Cwynion ynghylch Gweithredu Diwydiannol a'r Boicot Marcio ac Asesu

Ar gyfer 2022-23, adolygodd y Brifysgol y Broses Gwyno i Fyfirwyr i fynd i'r afael â chwynion yn ymwneud ag effeithiau Gweithredu Diwydiannol a'r Boicot Marcio ac Asesu. Cynlluniwyd y broses ddiwygiedig ar wahân hon i wneud y canlynol:

- Dileu cam anffurfiol y weithdrefn gwyno;
- Galluogi'r Brifysgol i fynd i'r afael â chwynion gan fyfirwyr yn gyflymach;

- Crëwyd ffurflen i gwyno am Weithredu Diwydiannol i helpu'r myfyrwyr i ddarparu'r wybodaeth a'r dystiolaeth hanfodol y mae arnom eu hangen i fynd i'r afael â'u cwyn (a oedd yn osgoi'r angen i ofyn am wybodaeth atodol);
- Egluro sut yr oeddem yn ymdrin â chwynion gan grwpiau.
- Cynigiwyd 28 diwrnod i bob myfyriwr o ddiwedd blwyddyn academiaidd 2022-23 i wneud cwyn.
- Cafodd y myfyrwyr yr effeithiwyd arnynt gan y Boicot Marcio ac Asesu ac a oedd â marciau coll 28 diwrnod i gwyno o'r dyddiad y cyhoeddwyd y trawsgrifiad yn cadarnhau'r marciau coll.
- Aeth y brifysgol ati'n rhagweithiol i nodi'r myfyrwyr yr effeithiwyd arnynt fwyaf gan y boicot marcio ac asesu, a chynigiwyd rhoddion ariannol interim iddynt ar ddiwedd y flwyddyn academiaidd i gydnabod unrhyw drallod ac anghyfleustra a brofwyd.

O'r 1,243 o gwynion a ddaeth i law am Weithredu Diwydiannol a'r Boicot Marcio ac Asesu, roedd i 206 (17%) ohonynt elfen gydraddoldeb yn ymwneud â nodwedd warchoddedig anabledd a oedd yn cynnwys yr effaith ar iechyd meddwl, h.y. iselder, gorbryder, anghenion dysgu ychwanegol, er enghraifft dyslecsia, dyspracsia, ac anabledd gan gynnwys anhwylder gorfodaeth obsesiynol, anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd, nam ar y golwg, ac ati. Cadarnhawyd 194 o'r cwynion ac mae 12 ymchwiliad i gwynion yn dal i gael eu hystyried.

### Cwynion ffurfiol nad ydynt yn ymwneud â Gweithredu Diwydiannol na'r Boicot Marcio ac Asesu

Daeth cyfanswm o 97 o gwynion Cam 2 (Ffurfiol) i law gan fyfyrwyr ynghylch materion nad oeddent yn ymwneud â Gweithredu Diwydiannol na'r Boicot Marcio ac Asesu. Ymhlith y rhain, roedd 27 o'r cwynion (28%) yn cynnwys agwedd ar gydraddoldeb yn ymwneud â'r nodwedd warchoddedig anabledd. Roedd hyn yn cwmpasu effeithiau ar iechyd meddwl, megis iselder a gorbryder, yn ogystal â gwahaniaethu, anhwylder straen wedi trawma (PTSD), ac anghenion dysgu ychwanegol megis dyslecsia a dyspracsia.

O'r 27 o gwynion ag iddynt elfen gydraddoldeb:

- Barnwyd bod 4 cwyn yn anghymwys neu fe'u cyflwynwyd ar ôl y terfyn amser.
- Cadarnhawyd 8 cwyn.
- Cafodd 5 cwyn eu cadarnhau'n rhannol.
- Ni chadarnhawyd 4 cwyn.
- Mae 6 achos yn dal i gael eu hystyried.

## 15. Cynnydd o ran ein Hamcanion

Yn unol â'n dyletswyddau statudol, mae Atodiad 1 yn rhoi manylion y cynnydd yr rydym wedi'i wneud tuag at gyflawni ein 5 amcan cydraddoldeb ar gyfer 2023-2024 fel yr amlinellir isod:

### Amcan 1

Prifysgol sy'n cefnogi taith gynhwysol i fyfyrwyr trwy recriwtio, derbyn, lles, a'r amgylchedd dysgu.

### Amcan 2

Creu amgylchedd ar gyfer staff lle rydym yn gwella amrywiaeth ein proses recriwtio ac yn galluogi ein staff i wneud cynnydd a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.

### Amcan 3

Creu diwylliant cynhwysol yn y Brifysgol sy'n seiliedig ar feithrin a chynnal perthnasoedd.

### Amcan 4

Creu amgylchedd ffisegol a digidol hygyrch sy'n ymatebol ac yn gefnogol i anghenion unigolion.

### Amcan 5

Gwella strwythurau llywodraethu ac aelodaeth pwyllgorau, yn ogystal â sefydlu prosesau sicrwydd er mwyn helpu i gydymffurfio â'r safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol.

# Atodiad 1 – Diweddariadau i Gynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS)

Diweddariadau i Gynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) 2023-2024.

Mae'r diweddariad hwn i'r cynllun gweithredu yn seiliedig ar amcanion a nodwyd yng nghynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, a bydd yn cael ei adolygu o leiaf bob blwyddyn gan y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Sylwer nad yw hwn yn adroddiad cynhwysfawr o bob gweithgaredd a wnaed i wella Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws y Brifysgol, gan fod gwaith cadarnhaol wedi'i wneud yn annibynnol ar y Cynllun Strategol a hefyd gwaith sydd wedi cael effaith ar draws holl amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae'r adroddiad cynnydd yn cynnwys gwybodaeth am yr hyn sydd wedi'i gyflawni hyd yma trwy gydol y cyfnod adrodd rhwng Ebrill 2023 a Mawrth 2024.

Mae'r camau gweithredu wedi cael eu sgorio gan ddefnyddio'r lliwiau Coch, Ambr a Gwyrdd, ac mae'r tabl isod yn rhoi trosolwg o'r sefyllfa ar ddiwedd mis Mawrth 2024.

	Rhif y Cam Gweithredu															
<b>Amcan 1 – Taith y Myfyriwr</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>Amcan 2 – Amgylchedd y Staff</b>	17	18	19													
<b>Amcan 3 – Meithrin a Chynnal Perthnasoedd</b>	20	21	22	23	24	25	26									
<b>Amcan 4 – Yr Amgylchedd Hygyrch</b>	27	28	29													
<b>Amcan 5 – Gwella Strwythurau Llywodraethu</b>	30	31	32	33												

Coch	Cynnydd cyfyngedig iawn neu ddim cynnydd
Ambr	Rhywfaint o gynnydd da neu gynnydd mewn meysydd nad ydynt wedi'u cynnwys yn y canlyniad(au) mesuradwy
Gwyrdd	Cynnydd rhagorol neu gam gweithredu wedi'i gwblhau, ond ni ellir bodloni geiriad penodol y canlyniad(au) mesuradwy
Gwyrdd fflwroleuol	Cam gweithredu wedi'i gwblhau

Amcan 1: Prifysgol sy'n cefnogi taith gynhwysol i fyfyrwyr trwy recriwtio, derbyn, lles, a'r amgylchedd dysgu.

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>1.1 Mater/maes gweithredu: Cwricwlwm Cynhwysol</b>						
1	<p>Cynnal ymarfer cwmpasu a fydd yn darparu:</p> <p>a) dealltwriaeth o'r sefyllfa fewnol yn y Brifysgol, gan nodi'r meysydd o arfer da i'w harddangos a blaenoriaethau ar gyfer gwelliant</p> <p>b) chwiliad allanol i nodi arfer arloesol yn y sector i helpu i lywio a llunio'r ffordd o feddwl.</p> <p>Bydd hyn yn cynnwys diffinio 'cwricwlwm cynhwysol' yn yr ystyr ehangaf a datblygu fframwaith ar gyfer y brifysgol gyfan ar gyfer cwricwlwm cynhwysol.</p>	<p>Diffiniad clir o'r hyn a olygwn yng Nghaerdydd gan 'gwricwla cynhwysol', enghreifftiau o arfer gorau o ran gwreiddio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y cwricwlwm a dull arfaethedig o adolygu i ba raddau y mae cynwysoldeb wedi'i wreiddio o fewn rhaglenni academiaidd.</p>	<p>Yr Academi Dysgu ac Addysgu</p>	<p>O fewn 2020</p>	<p>Diweddarwyd geiriad y cam gweithredu hwn o ganlyniad i adolygiad gan berchnogion y cam gweithredu.</p> <p>Mae Fframwaith Addysg Gynhwysol ar gyfer y brifysgol gyfan wedi'i ddatblygu.</p> <p>Cymeradwywyd hwn gan Fwrdd Cyflawni'r Strategaeth Ehangu Cyfranogiad ym mis Hydref 2002, ynghyd â'r argymhellion ynghylch camau nesaf y prosiect sy'n canolbwyntio ar y canlynol:</p> <p>(1) datblygu canllawiau ac adnoddau</p> <p>(2) adeiladu (a chynnal) Cymunedau Ymarfer, a</p> <p>(3) gwreiddio cynwysoldeb mewn strwythurau, prosesau ac arferion.</p>	<p>Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.</p>

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>1.1 Mater/maes gweithredu: Cwricwlwm Cynhwysol</b>						
					Trafodwyd papur yn amlinellu'r uchod hefyd yn y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Rhagfyr 2022. Roedd hyn yn cynnwys cynllun gweithredu prosiect 2022-23 sydd bellach yn cael ei roi ar waith.	
2	Cyflwyno'r Modiwl Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer pob myfyriwr israddedig ar draws y 3 Choleg erbyn mis Mawrth 2024.	Bydd myfyrwyr newydd yn cael gwybod am wrth-hiliaeth ym maes Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac yn meithrin y sgiliau i gefnogi amgylchedd dysgu a chymdeithasol cynhwysol a gwerthoedd y sefydliad.	Y Gofrestrfa, Bywyd Myfyrwyr, a'r Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	Cynllun Peilot yng Ngholeg y Gwyddorau Ffisegol a Pheirianneg, mis Hydref 2022  Adolygiad o'r cynllun peilot i benderfynu ar y posibilrwydd o gyflwyno'r cynllun yn ehangach ledled y Brifysgol yn 2023-24.	Cwblhawyd cynllun peilot yn llwyddiannus ym mlwyddyn academiaidd 2022-23. Bydd y modiwl hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i fyfyrwyr a ddatblygwyd gan Goleg y Gwyddorau Ffisegol a Pheirianneg yn cael ei gyflwyno i bob myfyriwr blwyddyn gyntaf yng ngharfan 2023-24.	Diwygiwyd geiriad y cam gweithredu hwn yn dilyn adolygiad gan berchnogion y cam gweithredu.  Gweithredwyd hyn yn llwyddiannus yn ystod yr wythnos sefydlu ym mis Medi 2023, a bydd yn dilyn yr un broses yn ystod yr wythnos sefydlu y flwyddyn nesaf.



Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>1.1 Mater/maes gweithredu: Cwricwlwm Cynhwysol</b>						
3	Datblygu cyfres o weithdai DPP Addysg Gynhwysol yn rhan o'r Prosiect Addysg Gynhwysol, a datblygu pecyn o gefnogaeth anghydamserol trwy'r Pecyn Cymorth Datblygu Addysg (canllawiau, adnoddau, astudiaethau achos, offer ac awgrymiadau ymarferol), gan ddarparu adnoddau â ffocws ar arfer cynhwysol gan hefyd wreiddio cynhwysiant ym mhob rhan o'r pecyn cymorth.	Canllawiau ac adnoddau i egluro Fframwaith Addysg Gynhwysol Prifysgol Caerdydd sy'n diffinio'r hyn yr ydym yn ceisio'i gyflawni, a darparu cyngor ymarferol seiliedig ar dystiolaeth i gydweithwyr ynghyd ag enghreifftiau o arfer gorau wrth ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ein darpariaeth addysgol.	Yr Academi Dysgu ac Addysgu		Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	Mae geiriad y cam gweithredu hwn wedi'i ddiweddarau yn dilyn adolygiad gan berchnogion y cam gweithredu.  Mae adnoddau anghydamserol wedi'u datblygu ymhellach, ac mae adnoddau newydd wedi'u hychwanegu a diwygiadau wedi'u gwneud i'r rhai presennol.

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>1.1 Mater/maes gweithredu: Cwricwlwm Cynhwysol</b>						
4	Yn rhan o'r Prosiect Addysg Gynhwysol, datblygu dangosfyrddau/adroddiadau data am y bwllch dyfarnu o ran ethnigrwydd ar lefel Sector ac Ysgol.	Bydd cynlluniau a chymau gweithredu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hil wedi'u targedu ac yn cael eu harwain gan dystiolaeth.	Yr Academi Dysgu ac Addysgu		Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	Mae'r broses o ddadansoddi a chofnodi data am ddyfarnu a chynnydd wedi'i chwblhau, ac mae'r wybodaeth hon bellach yn cael ei defnyddio i lywio'r gwaith o lunio cynllun gweithredu.

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>1.1 Mater/maes gweithredu: Cwricwlwm Cynhwysol</b>						
5	Dadansoddi data am y bwlch dyfarnu o ran ethnigrwydd i nodi meysydd i ganolbwyntio arnynt a'u gwella ledled y sefydliad.	Gall y Brifysgol nodi meysydd o bryder a ffactorau sylfaenol sy'n cyfrannu at fylchau dyfarnu.	Cynllunio Strategol		Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	<p>Mae data Arolwg Cenedlaethol y Myfyrwyr ynghylch rhaniadau yn ôl nodweddion bellach wedi'u hymgorffori yn yr adroddiad safonol, yn hytrach na'u cyflwyno ar ffurf dogfen ar wahân. Sylwch nad oes gennym reolaeth dros ba feysydd sydd wedi'u cynnwys, gan mai OfS/Texuna sy'n pennu hyn. Fodd bynnag, mae mwyafrif y nodweddion gwarchodedig yn cael eu cynrychioli.</p> <p>Mae ymdrechion pellach ar y gweill i ddadansoddi data modiwlau ac asesiadau yn ôl nodweddion, ac mae yna prototeip ar asesiadau eisoes wedi'i rannu â'r rhaglen Addysg Gynhwysol. At hynny, mae adroddiadau newydd wedi'u llunio ar fwllch dyfarnu Caerdydd a data meincnodi'r sector. Mae'r adroddiadau hyn bellach ar gael i'w defnyddio</p>

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>1.1 Mater/maes gweithredu: Cwricwlwm Cynhwysol</b>						
						<p>yn y rhaglen Addysg Gynhwysol a gellir eu trafod â'r Ysgolion.</p> <p>Mae meysydd allweddol sy'n peri pryder wedi'u nodi, ac mae cyfarfodydd â phob un o'r 24 o Ysgolion i fod i ddechrau'r wythnos nesaf.</p>

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>1.2 Mater/maes gweithredu: Recriwtio a Derbyn Myfyrwyr</b>						
6	Adolygu'r polisi derbyn myfyrwyr ar sail cyd-destun i sicrhau ein bod yn cael effaith gadarnhaol ar ddenu derbyniadau mwy cyd-destunol ac nad ydym yn cael effeithiau annisgwyl, gobeithio.	Bod mewn sefyllfa i ddefnyddio'r data i gynyddu gwybodaeth am anghenion myfyrwyr yn yr amgylchedd cymorth i fyfyrwyr. Ehangu'r gwaith ymchwil i dderbyn myfyrwyr.	Pennaeth Derbyn Myfyrwyr	Mehafin 2022	Gohiriwyd yr adolygiad am fod yna gyfyngiadau technegol yn ymwneud â'r data a fewngludwyd o UCAS. Bydd yr adolygiad yn aildechrau ym mis Hydref 2023 gyda'r nod o'i gyflwyno ar adeg mynediad yn 2025.	Mae'r polisi wedi'i adolygu gan y Grŵp Strategaeth Ehangu Cyfranogiad, y Grŵp Polisi Derbyn Myfyrwyr, a'r Grŵp Gweithrediadau Recriwtio a Derbyn Myfyrwyr, ac mae wedi cael sêl bendith i weithredu'r defnydd o fetrigau aml-gydraddoldeb a data nodweddion UCAS. Ar hyn o bryd rydym yn cydweithio ag UCAS a'n tîm systemau i benderfynu sut i integreiddio'r data hyn i dynnu sylw at dderbyniadau cyd-destunol. Bydd dogfen bellach yn amlinellu argymhellion yn seiliedig ar ddsbarthiad cyd-destunol yn cael ei chyflwyno yn fuan. Mae'r ddogfen hon yn cael ei hysgrifennu ar y cyd â Thîm Recriwtio ac Allgymorth y DU.

7	Datblygu sylfaen dystiolaeth ar gyfer y prosiect Darganfod (o dan arweiniad y tîm Ehangu Cyfranogiad ac Allgymorth), sy'n ceisio cefnogi myfyrwyr ag anhwylderau ar y sbectrwm awtistiaeth i symud ymlaen i brifysgol ac i lwyddo wedi hynny.	Adroddiad cadarn sy'n gwerthuso effaith ac yn nodi argymhellion ar gyfer y dyfodol.  Gwell llwybrau i fyfyrwyr o brosiectau Ehangu Cyfranogiad i Wasanaethau Cefnogi Myfyrwyr.	Tîm Ehangu Cyfranogiad	2020-21  Gorffennaf 2022	Cyflwynwyd y Rhaglen Ddarganfod (ffrwd cyn-16 ac ôl-16) wyneb yn wyneb yng ngwanwyn 2023. Bydd Ysgol Haf breswyl i gyfranogwyr y rhaglen ôl-16 yn cael ei chyflwyno ym mis Gorffennaf 2023. Bydd yr aelod staff arweiniol ar gyfer y rhaglen hon yn adrodd ar lwyddiannau a chanlyniadau'r prosiect i Fwrdd Cyflawni'r Strategaeth Ehangu Cyfranogiad ym mis Mai 2023.	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.
8	Nodi rhaglenni gradd ag anghydbwysedd rhwng y rhywiau (e.e Gofal Iechyd a STEM) a datblygu arferion o fewn rhaglenni Ehangu Cyfranogiad presennol (e.e Mynediad i Broffesiynau, Camu Ymlaen i'r Brifysgol a'r Rhaglenni Trio Sci) i fynd i'r afael â'r mater hwn.	Mynd i'r afael a gwella materion anghydbwysedd rhwng y rhywiau ar gyfer rhaglenni gradd a nodwyd.	Y Tîm Ehangu Cyfranogiad, Ysgolion a Cholegau Academaidd, Cynllunio (data).	2020-21	Mae Dangosfwrdd Data Ehangu Cyfranogiad wedi'i greu, ond nid yw'r data wedi'u dadansoddi eto. Mae rôl y Rheolwr Strategaeth Ehangu Cyfranogiad a Gwerthuso yn wag ar hyn o bryd, ac mae'r broses o recriwtio i'r swydd hon yn parhau.	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.
9	Adeiladu ar y ddarpariaeth bresennol i wella'r gyfradd gadw ar gyfer myfyrwyr aeddfed; cynnal dadansoddiad pellach o gyfraddau cadw myfyrwyr aeddfed. Nodi'r myfyrwyr sy'n	Gwella cyfraddau cadw ar gyfer myfyrwyr aeddfed	Tîm Ehangu Cyfranogiad, Cefnogi Myfyrwyr, Ysgolion	2020-21	Bydd gwerthusiad o'r cymorth pontio i Fyfyrwyr Hŷn yn cael ei gyflwyno i Fwrdd Cyflawni'r Strategaeth Ehangu	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.

	mynd i'r digwyddiad ymsefydlu i fyfyrwyr aeddfed ac ymchwilio i weld a yw'r cyfraddau cadw ar eu cyfer yn well o gymharu â'r grŵp rheoli (y rhai nad ydynt yn mynd i'r digwyddiad ymsefydlu).		Academaidd a Cholegau		Cyfranogiad ym mis Gorffennaf 2023.  Mae cyllid ar gyfer y rhaglen Pontio Esblygu (Cyllido Adennill CCAUC COVID-19) bellach wedi dod i ben, ac felly ni fydd y Rhaglen Ymsefydlu Myfyrwyr Hŷn/Rhaglen Pontio Esblygu yn cael ei chynnig ar gyfer mynediad yn 2023.	
10	Gweithio gyda'r tîm Ehangu Cyfranogiad ac Allgymorth i ddatblygu ymgysylltiad presennol y Brifysgol â digwyddiadau cymunedol allweddol, megis: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pride Caerdydd</li> <li>• Gwobr Iris</li> <li>• Gwyddoniaeth Bocs Sebon (hybu cydbwysedd rhywedd mewn pynciau STEM)</li> </ul>	Datblygu rhaglen o weithgareddau allgymorth cymunedol sy'n hyrwyddo a dathlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan nodi sut y gall y rhain gysylltu ag amcanion ehangach y Brifysgol (e.e. recriwtio staff a myfyrwyr)	Tîm Ehangu Cyfranogiad	2020-21	Mae'r Brifysgol wedi buddsoddi mewn Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd, a leolir yn Swyddfa'r Is-Ganghellor. Maent yn y broses o ddatblygu cynllun rhagweithiol ar gyfer nodi digwyddiadau allweddol yn y calendr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a byddant yn arwain gwaith ymgysylltu'r Brifysgol â digwyddiadau cydraddoldeb cymunedol.	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.
11	Hyrwyddo cyfleoedd dysgu yn y gymuned ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol trwy	Monitro'r broses o ymgysylltu â grwpiau heb	Y Tîm Ehangu Cyfranogiad	2020-21	Mae'r Tîm Ehangu Cyfranogiad yn parhau i gefnogi rhaglen Byw'n	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.

	<p>raglen Byw'n Lleol, Dysgu'n Lleol y Brifysgol, sy'n cynnig Cyrsiau Lefel 3 gwerth 10 credyd ar gyfer ystod eang o grwpiau, gan gynnwys y canlynol, ond heb fod yn gyfyngedig iddynt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceiswyr Iloches a ffoaduriaid.</li> <li>• Canolfan Entrepreneuriaeth Affricanaidd Menywod sy'n Ceisio Noddfa</li> </ul>	gynrychiolaeth ddigonol a nodi rhagor o grwpiau nad oes ganddynt gynrychiolaeth ddigonol i weithio gyda nhw trwy'r rhaglenni.			Lleol, Dysgu'n Lleol y Brifysgol, gyda chyfraniadau ariannol ar ffurf gwariant FAP.	
12	Gwella'r broses o integreiddio meysydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant safonol wrth adrodd ar gynnydd a deilliannau'r myfyrwyr trwy gydol taith y myfyriwr.	Gall ysgolion ddadansoddi data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar lefelau priodol er mwyn meithrin dealltwriaeth well o'r materion a'r meysydd i ganolbwyntio arnynt.	Cynllunio Strategol	2023-24	Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	Mae meysydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant safonol wedi'u hychwanegu at adroddiadau cynnydd myfyrwyr israddedig ac ôl-raddedig a addysgir, y gall y staff eu cyrchu trwy Wybodaeth Busnes. Mae'r gwelliant hwn yn cynnwys adroddiadau cynhwysfawr am niferoedd myfyrwyr a'u nodweddion. Mae'r adroddiad canlyniadau graddau presennol yn aros i gael ei ailddatblygu ar gyfer cylch 2024-25, pan fydd meysydd



						<p>ychwanegol yn cael eu hintegreiddio i sicrhau bod yr adroddiad yn cydfynd â'r newidiadau hyn. Mae gwaith yn mynd rhagddo i integreiddio data am Ddeilliannau Graddedigion â meysydd nodweddion myfyrwyr yn SIMS, a fydd yn ehangu'n sylweddol ystod y nodweddion a fydd ar gael ar gyfer cylch 2024-25.</p>
--	--	--	--	--	--	--

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>1.4 Mater/maes gweithredu: Cefnogi lles myfyrwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig</b>						
13	<p>Nodi'r data cydraddoldeb presennol a gasglwyd ac a werthuswyd gan wasanaethau Cefnogi a Lles Myfyrwyr</p> <p>Nodi datblygiadau mewn gwasanaethau allweddol sy'n targedu myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig a sefydlu mesuriadau canlyniadau.</p>	Sefydlu data trwy'r systemau presennol a datblygu cynllun gweithredu o ddatblygiadau sy'n cefnogi myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig penodol	Cyfarwyddwr Cefnogi a Lles Myfyrwyr	Rhag 2020	Mae yna broblemau gyda'r feddalwedd a fabwysiadwyd ar gyfer gwasanaethau cymorth myfyrwyr (Engage to Serve: Retain), sy'n cael eu trafod â'r cyflenwr. Mae rhai heriau ymarferol sylweddol o ran gallu darparu dadansoddiad data sy'n cysylltu data ymgysylltu â data demograffig.	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.
14	Sefydlu gofynion adrodd ar gydraddoldeb ar gyfer systemau TG newydd	Darparu data cadarn ar ymgysylltiad myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig â gwasanaethau Cefnogi a Lles Myfyrwyr. Galluogi'r broses o ddadansoddi, a defnyddio data'r Brifysgol am gadw myfyrwyr, eu cyrhaeddiad, a'u cyflogadwyedd i	Cyfarwyddwr Cefnogi a Lles Myfyrwyr	Chwefror 2021	Dechreuodd Rheolwr Gwella Gwasanaethau yn ei swydd ym mis Tachwedd 2022. Mae cynnydd wedi'i wneud mewn rhai meysydd o ran monitro ymgysylltiad myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig. Nid yw hyn wedi'i wireddu'n llawn eto oherwydd problemau'n ymwneud â meddalwedd Rheoli'r Berthynas â Chwsmeriaid (CRM) fel yr amlinellwyd yn 13.	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.

		lywio ac adolygu'r cynllun gweithredu.				
15	Sefydlu proses monitro yn unol â threfniadau cynllunio ac adrodd is-adrannol	Gwerthuso effaith gweithgarwch i lywio datblygiadau yn y gwasanaeth	Cyfarwyddwr Cefnogi a Lles Myfyrwyr	Rhag 2020	Mae fframwaith gwerthuso ar waith ac mae'r Is-adran yn symud tuag at werthuso effaith.	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.
16	Defnyddio'r broses dadansoddi data i gwblhau archwiliad o weithgarwch wedi'i dargedu ar gyfer myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig i ddeall bylchau yn y ddarpariaeth lles i fyfyrwyr.	Bydd gan dimau lles a chymorth myfyrwyr well gwybodaeth i ddatblygu camau gweithredu a strategaethau i fynd i'r afael â bylchau yn y ddarpariaeth i fyfyrwyr.	Bywyd Myfyrwyr		Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	Cynhaliwyd archwiliad o weithgarwch Bywyd Myfyrwyr i nodi'r holl weithgareddau a gynlluniwyd yn benodol ar gyfer myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig. Gwnaed hyn i gael gwell dealltwriaeth o'r cymorth a ddarperir ar hyn o bryd. Amlygodd yr archwiliad ddarpariaethau sefydledig a mentrau newydd ar gyfer blwyddyn academiaidd 2023-24, ynghyd â chynlluniau ar gyfer gwerthuso'r mentrau hyn.  Hefyd, cynhaliwyd dadansoddiad o'r data am ymgysylltiad â'r Rhaglen Cymorth Ariannol a Dyfodol Myfyrwyr i wella'r

						<p>ddealltwriaeth o'r modd y mae myfyrwyr yn ymgysylltu â'r gwasanaethau hyn. Mae canfyddiadau'r archwiliad a'r dadansoddiad data wedi'u defnyddio i ddatblygu'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Bywyd Myfyrwyr drafft, sy'n cydfynd â cham gweithredu yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol dros dro.</p>
--	--	--	--	--	--	---

Amcan 2: Creu amgylchedd ar gyfer staff lle rydym yn gwella amrywiaeth ein proses recriwtio ac yn galluogi ein staff i wneud cynnydd a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
17	Coladu a dadansoddi data ceisiadau am linell sylfaen recriwtio a'u cymharu â data am gymunedau lleol i nodi demograffeg heb gynrychiolaeth ddigonol mewn ceisiadau, a sut y gallai cymorth pellach i sicrhau diwylliant ymchwil cynhwysol effeithio ar y broses recriwtio.	Bydd y data'n darparu gwybodaeth am y grwpiau sy'n wynebu rhwystrau canfyddedig neu wirioneddol o ran gwneud cais i weithio ym Mhrifysgol Caerdydd (PC), a sut y mae'r rhain yn effeithio ar ddiwylliant ymchwil cynhwysol y sefydliad lle bo hynny'n berthnasol.	Adnoddau Dynol – Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol a Swyddog Asesu Ymchwil Gyfrifol.	Medi 2020	<p>Mae coladu data ystyrlon yn parhau i fod yn heriol ond byddwn yn canolbwyntio ar hynny nesaf er mwyn dangos tystiolaeth o'r mentrau yr ydym wedi ymgymryd â nhw ac wedi'u cynllunio gyda'r nod cyffredinol o wneud ein sylfaen staff yn fwy cynrychioliadol o'r ddinas/ardal yr ydym yn rhan ohoni.</p> <p>Yn ystod y cyfnod hwn, cymerwyd y camau gweithredu canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hyrwyddo PC mewn ffeiriau recriwtio amrywiol yng Nghaerdydd.</li> <li>Llofnodi Compact Swyddi Cymunedol Ffair Jobs sy'n sicrhau bod rolau a hysbysebiri yn cyrraedd aelodau o'r gymuned nad oeddent yn eu cyrraedd o'r blaen.</li> <li>Disgrifiadau Swydd wedi'u hailwampio ar gyfer Graddau 2-4 i gynyddu cynwysoldeb trwy ddefnyddio iaith symlach, hygyrch.</li> <li>Mynd i wythnos Modelau Gyrfaoedd Pafiliwn Grange ym</li> </ul>	<p>Yn ystod y cyfnod hwn, rydym wedi cyflawni'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mynd i ffeiriau recriwtio mawr yng Nghaerdydd i hyrwyddo'r Brifysgol a chynnig cyngor ar recriwtio, a galluogi'r mynychwyr i gofrestru i gael negeseuon e-bost dilynol.</li> <li>Cymryd rhan yn ffeiriau swyddi Cyngor Dinas Caerdydd, gan gynnwys digwyddiad i Ffoaduriaid yn y Brifysgol ym mis Chwefror 2024.</li> <li>Mynd i Bafiliwn Grange yn fisol i hyrwyddo'r</li> </ul>

					<p>mis Chwefror 2023 – a’n nod yw cymryd mwy o ran yn y rhaglen o ddigwyddiadau/weithgareddau, yn y dyfodol.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyflwyno'r defnydd o Baneli Cyf-weld Amrywiol ar draws y Brifysgol. I ddechrau, bydd hyn yn canolbwyntio ar hil, ond byddwn yn ceisio ehangu i gynnwys nodweddion gwarchoddedig eraill ymhenni amser.</li> <li>• Wedi cael cyllid gan CCAUC i benodi Swyddog Recriwtio: Cydraddoldeb Hil a Chynhwysiant.</li> <li>• Wedi cael cyllid gan CCAUC i ddarparu wythnos o brofiad gwaith ym mis Hydref i fyfyrwyr ysgol uwchradd o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, gan arddangos swyddi amrywiol ym maes y Gwasanaethau Proffesiynol ac annog ceisiadau yn y dyfodol.</li> <li>• Lansio cynllun peilot 6 mis o hyd gan dîm y Gwasanaeth Cyfieithu a fydd yn darparu cyfieithiadau rhad ac am ddim ar gyfer hysbysebion swyddi a swydd-ddisgrifiadau am rolau Gradd 1-4 yn yr Ysgolion a'r Colegau, gyda'r nod o dathlu a</li> </ul>	<p>Brifysgol a chasglu adborth.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymryd rhan yn yr Wythnos Modelau Gyrfaedd ym Mhafiliwn Grange ym mis Mawrth 2024.</li> <li>• Lansio menter y Paneli Cyf-weld Amrywiol, gydag adolygiad wedi'i drefnu ar gyfer haf 2024.</li> <li>• Penodi Swyddog Recriwtio ar gyfer Cydraddoldeb Hil a Chynhwysiant, a ddechreuodd ym mis Ebrill 2023, wedi'i ariannu gan CCAUC.</li> <li>• Darparu wythnos o brofiad gwaith i fyfyrwyr ysgol uwchradd o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ym mis Hydref 2023.</li> </ul>
--	--	--	--	--	---	---

					<p>hyrwyddo ein dwyieithrwydd, bodloni ein rhwymedigaethau o ran Safonau'r Gymraeg, a chynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg sy'n cael eu recriwtio i rolau yn y Brifysgol.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ar hyn o bryd yn gweithio gyda'r Grŵp Llywio Anabledd i adolygu'r broses recriwtio a drafftio camau gweithredu byrdymor a thymor hwy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei gwneud yn ofynnol i'r holl ddogfennau recriwtio gael eu cyflwyno a'u cyhoeddi'n ddwyieithog gan ddechrau ym mis Mehefin 2023.</li> <li>• Cydweithio ar bostiadau misol ar y cyfryngau cymdeithasol i dynnu sylw at y rolau sydd ar gael, a hynny ar draws Facebook, Twitter, a LinkedIn.</li> </ul>
18	Defnyddio data sylfaenol ar y cyd ag adborth ansoddol i nodi rhwystrau wrth wneud cais i weithio i Brifysgol Caerdydd ar draws pob nodwedd warchoddedig, a chanolbwyntio yn y lle cyntaf ar rywedd ac ethnigrwydd, a sut y gallai dileu rhwystrau o'r fath gefnogi diwylliant ymchwil cynhwysol lle bo	Nodi blaenoriaethau i fynd i'r afael â rhwystrau sy'n gysylltiedig â grwpiau nodweddion gwarchoddedig penodol a diwylliant ymchwil cynhwysol pan fo'n berthnasol.	Adnoddau Dynol – Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol a Swyddog Asesu Ymchwil Gyfrifol.	Rhagfyr 2020	<p>Rydym yn gweithio gyda'n tîm Systemau Gwybodaeth Rheoli Adnoddau Dynol, gyda'r Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a gyda darparwyr allanol ein platfform i gwblhau data sylfaenol a setiau data cymharol i werthuso'r effaith. Byddwn hefyd yn ceisio tystiolaeth ansoddol, lle bo'n briodol.</p> <p>Rydym wedi cael cyllid gan CCAUC i benodi Swyddog Recriwtio: Cydraddoldeb Hil a Chynhwysiant, rhan</p>	<p>Mae'r broses o benodi unigolyn i rôl y Swyddog Recriwtio dros Gydraddoldeb Hil a Chynhwysiant wedi'i gwblhau.</p> <p>Mae'r Dangosfwrdd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar waith ar hyn o bryd ac nid yw wedi'i orffen eto. Mae'n cael ei ddefnyddio gan</p>

	hynny'n berthnasol i'r swydd. Bydd yr adborth yn llywio diwygiadau i'n prosesau recriwtio.				o'i gylch gorchwyl fydd nodi rhwystrau a, lle bo hynny'n bosibl, eu dileu.	grŵp peilot marciau siarter yr Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ac mae yna gynnig yn cael ei ddatblygu i'w lansio i'r Brifysgol ehangach ym mis Awst 2024.
19	Ail-lansio menter y Paneli Cyf-weld Amrywiol, gan ehangu ar y cynllun peilot i gynnwys proses llunio rhestr fer i sicrhau arfer cynhwysol a chyson o'r cais i'r penodiad.	Bydd strwythurau a phrosesau ar gyfer amrywio arferion recriwtio yn cael eu sefydlu a'u datblygu.	Adnoddau Dynol – Pennaeth Gweithrediadau AD a Swyddog Recriwtio: Cydraddoldeb Hil a Chynhwysiant		Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	Mae'r fenter wedi'i chwblhau ac mae bellach yn cynnwys cam llunio rhestr fer yn y broses recriwtio. Cafodd ei ail-lansio yn yr hydref 2023. Gwahoddwyd cydweithwyr o bob rhan o'r Brifysgol i gofrestru i fod yn ddarpar aelodau o'r paneli, a gallant ddewis unrhyw baneli cyf-weld y dymunant ymuno â nhw trwy ymateb i hysbysiadau ynghylch rhestrau fer a chyfweiliadau sydd i ddod a gyhoeddir ar safle Teams pwrpasol. Mae'r canllawiau wedi'u cwblhau a'u cyhoeddi ar y fewnrwyd. Rhoddodd y Swyddog Recriwtio



						<p>dros Gydraddoldeb Hil a Chynhwysiant gyflwyniadau mewn amrywiol rwydweithiau a chyfarfodydd pwyllgorau i hyrwyddo lansiad y fenter hon. Y swyddog hwn yw'r prif gyswllt ar gyfer y fenter a bydd yn cynnal adolygiad cynhwysfawr yn y dyfodol agos.</p>
--	--	--	--	--	--	--

Amcan 3: Creu diwylliant cynhwysol yn y Brifysgol sy'n seiliedig ar feithrin a chynnal perthnasoedd.

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>3.1 Mater/maes gweithredu: Diwylliant Prifysgol Cynhwysol</b>						
20	<p>Meithrin, cynnal, ac adfer perthnasoedd i sefydlu amgylchedd cynhwysol i staff a myfyrwyr yn seiliedig ar ddiwylliant o ymddiriedaeth sy'n grymuso pob unigolyn o fewn cymuned y Brifysgol yn yr hirdymor.</p> <p>Ymrwymiad gan yr holl uwch staff yn ogystal ag ymgysylltiad rhanddeiliaid allweddol ynghylch mabwysiadu'r gwerthoedd a'r ymddygiadau y mae eu hangen i sicrhau diwylliant o gynhwysiant. Darparwr allanol i ddarparu sesiynau briffio strategol i Fwrdd Gweithredol y Brifysgol ac i uwch-dîm adnoddau dynol a Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol ar y weledigaeth ar gyfer newid diwylliannol.</p>	<p>Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a'r adran Adnoddau Dynol yn ymrwymo i fabwysiadu'r gwerthoedd a'r ymddygiadau y mae eu hangen i sicrhau diwylliant o gynhwysiant.</p> <p>Aelodau Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a'r adran Adnoddau Dynol yn cymryd rhan mewn ymarfer i gyd-greu gwerthoedd ac anghenion y Brifysgol a'r weledigaeth hirdymor ar gyfer newid diwylliannol. Y Rhag Is-Gangellorion yn cytuno i gefnogi sesiynau peilot ar ddulliau o feithrin perthnasoedd, ac yn annog staff i</p>	<p>Y Dirprwy Is-Ganghellor (Arweinydd) gyda chefnogaeth y Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</p> <p>Bwrdd Gweithredol y Brifysgol gyda chefnogaeth y Pennaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</p>	<p>Gorffennaf-Medi 2020</p> <p>Cam 1 i ddechrau ym mlwyddyn academaidd 22-23</p> <p>Cam 2 ar gyfer y cynllun cydraddoldeb strategol nesaf</p>	<p>Mae'r Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn arwain y gwaith o ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf. Mae'r ddogfen ddrafft yn nodi gweledigaeth ar gyfer ymagwedd newydd at gydraddoldeb, gan gynnwys pa ddiwylliant yr ydym am ei gyflawni a sicrhau bod cytundeb eang ynghylch ein huchelgais ar gyfer y sefydliad.</p> <p>O ystyried y cyfeiriad strategol newydd hwn a'r Is-Ganghellor newydd, penderfynwyd blaenoriaethu sicrhau cytundeb ar yr hyn y mae cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth yn ei olygu yn y sefydliad, a sut olwg sydd ar hyn yn ymarferol, cyn</p>	<p>Mae CCS 2024-2028, a gyhoeddwyd ym mis Awst 2024, yn hyrwyddo gwerthoedd cynhwysiant a rennir sydd wedi'u seilio ar egwyddorion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a gwrth-hiliaeth, ynghyd â datblygu strategaeth a newid diwylliannol ehangach i'r Brifysgol.</p>

	<p>Darparu hyfforddiant deuddydd dwys ar ddulliau o feithrin perthnasoedd ar gyfer uwch-reolwyr. Y Rhag Is-Gangellorion i nodi un Ysgol o bob Coleg i dreialu'r dulliau o feithrin perthnasoedd.</p>	<p>ymgysylltu â'r sesiynau, a phob un yn enwebu un Ysgol o'i Goleg.</p> <p>Yr adran Adnoddau Dynol/y Gwasanaethau Cymorth i Fyfywrwr i gydnabod y manteision o ran costau, llesiant gwell, a datrys achosion, a hynny trwy weithredu'r dulliau o feithrin perthnasoedd o gymharu â'r prosesau cyfredol. Bydd allbynnau'n cael eu cofnodi i lywio'r camau nesaf.</p>			<p>edrych i ddatblygu gwerthoedd a rennir.</p>	
21	<p>Byddwn yn cydweithio â staff a myfyrwrwr i ddatblygu a chyflwyno cynllun ymgysylltu ar gyfer digwyddiadau allweddol yn y calendr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, megis Pride, Mis Hanes Pobl Ddu, a Mis Ymwybyddiaeth o Anabledd. Bydd y digwyddiadau a gynllunnir</p>	<p>Bydd diwylliant o gynwysoldeb a pherthyn yn cael ei feithrin trwy ymgysylltiad amlwg â phynciau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a chyfraniadau ac arbenigedd staff a</p>	<p>Yr Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</p>		<p>Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.</p>	<p>Fis Mehefin diwethaf, buom yn cydweithio â staff a myfyrwrwr ar gyfer Pride. Cynhaliwyd brechwast am ddim gennym yn Oriol VJ i fyfyrwrwr, staff, a'u ffrindiau a'u teuluoedd, gyda'r dewis i fynd i orymdaith Pride Cymru.</p> <p>I ddathlu Mis Hanes Pobl Ddu, cadeiriwyd grŵp o</p>

	<p>yn rhoi llwyfan i leisiau nad oes ganddynt gynrychiolaeth ddigonol, yn hybu gwaith perthnasol gan arbenigwyr PC, ac yn ymgysylltu â chymunedau lleol a rhyngwladol i hyrwyddo arferion cynhwysol ym maes Addysg Uwch.</p>	<p>myfyrwyr PC i hybu cydraddoldeb.</p>				<p>fyfyrwyr a staff i drefnu digwyddiadau amrywiol, gan gynnwys dadorchuddio murlun, a dathlu diwylliannau amrywiol, oll wedi'u cydgysylltu gan y myfyrwyr.</p> <p>Crëwyd tudalen lanio ar gyfer Mis Hanes Anabledd a oedd yn cynnwys cyfres o ddigwyddiadau o bob rhan o'r Brifysgol. Roedd y rhain yn cynnwys mynediad at gerddoriaeth, llywio gyrfaoedd yn llwyddiannus ag anabledd, stondin hyrwyddwyr llesiant, a sgwrs gan un o'n darlithwyr am gymhorthion anabledd a symudedd ym Mhrydain.</p> <p>Ar gyfer Mis Hanes LHDT+, roeddem wedi llunio rhestr o ddigwyddiadau a drefnwyd yn bennaf gan Undeb y Myfyrwyr a'r hyrwyddwyr llesiant. Roedd y rhain yn cynnwys cyfleoedd i gwrdd â hyrwyddwyr LHDTC+, mannau traws, a sgwrs gan yr ymgyrchydd Lisa Power, a oedd yn canolbwyntio ar y</p>
--	--	---	--	--	--	---

						<p>modd y mae unigolion LHDT+ wedi dylanwadu ar arferion gofal iechyd. Roeddem hefyd wedi cynnal dangosiad o'r ffilmiau ar restr fer Gwobr Iris 2023.</p> <p>At hynny, rydym yn trafod cynlluniau i fapio'r digwyddiadau hyn i gyfeirio atynt yn y dyfodol.</p>
--	--	--	--	--	--	---

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>3.2 Mater/maes gweithredu: Ymdrin â chwynion mewn ffordd effeithiol er mwyn gallu datrys problemau yn gynnar.</b>						
22	Argymhellion o ran cynnydd wedi'u cynnwys yn adroddiad Advance HE ynghylch gwella prosesau adrodd a chwyno Prifysgol Caerdydd, gan gynnwys pennu hyd a lled offeryn adrodd canolog.	Meysydd i'w gwella wedi'u nodi, ac uwch-arweinwyr yn gwneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth ar gyfer trawsnewid busnes gyda'r nod o wella profiad y staff a'r myfyrwyr, arfer da, ac atebolrwydd.	Y Dirprwy Is-Ganghellor (Arweinydd) gyda chefnogaeth y Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	Gorffennaf-Medi 2020	Yn dilyn argymhellion gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac Universities UK ar fynd i'r afael ag aflonyddu hiliol mewn Prifysgolion, penderfynwyd cynnal adolygiad cyflawn o brosesau adrodd a chwyno'r Brifysgol ar gyfer staff a myfyrwyr. Disgwylir i'r adroddiad hwn gael ei gwblhau ym mis Mai 2023 a bydd yn darparu argymhellion ar gyfer sicrhau yr ymdrinnir â chwynion a datgeliadau mewn modd effeithiol. Edrychwyd ar ddulliau adferol fel rhan o'r adolygiad a byddant yn bwydo i mewn i drafodaethau am ddatblygiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.	Mae geiriad y cam gweithredu hwn wedi'i ddiweddarau yn dilyn adolygiad gan berchnogion y cam gweithredu. Mae Grŵp Gorchwyl a Gorffen wedi'i ffurfio i roi'r offeryn Adroddiad a Chymorth ar waith yn y flwyddyn academaidd sydd i ddod (2024-25).
23	Sefydlu strwythurau cefnogi, fframweithiau adrodd, grwpiau dadansoddi ac asesu data i Nodau Siarter Cydraddoldeb Prifysgol Caerdydd, a darparu cefnogaeth leol i ysgolion	Hyrwyddo a mireinio prosesau a arweinir gan dystiolaeth ar gyfer gwneud cais am achrediad perthnasol i gydraddoldeb.	Yr Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant		Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	Mae'r Tîm Hunanasesu bellach yn weithredol, ac rydym yn y broses o sefydlu is-grwpiau i ganolbwyntio ar feysydd gwaith penodol, gan gynnwys

	<p>mewn perthynas â chyflwyniadau unigol a rhannu arferion gorau.</p>				<p>dadansoddi data ac asesu Cynlluniau Gweithredu Ysgolion. Bydd arnom angen cymorth o bob rhan o'r Brifysgol i roi ein cynlluniau gweithredu ar waith 'nawr ac yn y dyfodol. Fodd bynnag, nid yw rhai meysydd wedi bod yn ymatebol, sy'n peri risg o ran ein ceisiadau sydd i ddod a cheisiadau yn y dyfodol.</p> <p>Rydym yn creu man ar Teams i'r tîm Athena Swan/Adnoddau Juno feithrin ymgysylltiad a chyd-gefnogaeth. At hynny, rydym wedi casglu a llunio llyfrgell o gynlluniau gweithredu, ceisiadau wedi'u golygu, ac adborth i gynorthwyo'r broses o wneud cyflwyniadau i Ysgolion ac i hybu arferion gorau.</p>
--	---	--	--	--	---

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>3.3 Mater/maes gweithredu: Rhoi'r wybodaeth ac adnoddau i staff i helpu i feithrin perthnasoedd da a datblygu dymageg y tîm</b>						
24	Treialu sesiynau blasu hyfforddiant i staff mewn 3 Ysgol, un o bob Coleg a enwebir gan ei Rhag Is-Ganghellor. Uwch-reolwyr o'r Coleg a'r Ysgol i gefnogi'r broses o gyflwyno'r cynllun yn llwyr er mwyn hybu ymgysylltiad staff.	Bydd staff yn yr Ysgol a enwebir (gan ganolbwyntio ar reolwyr llinell a thiwtoriaid personol) yn dysgu am yr offer a'r dulliau sylfaenol o feithrin perthnasoedd i ddatblygu a chynnal perthnasoedd er mwyn osgoi a rhagweld niwed, a gwybod beth i'w wneud pan fydd pethau'n mynd o chwith i sefydlu diwylliant o gynhwysiant. Bydd ymgysylltiad staff yn cael ei fonitro/gofnodi a bydd adborth o'r sesiynau yn cael ei gasglu i asesu'r effaith.	Y Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (Arweinydd) gyda Chefnogaeth Pennaeth yr Ysgol.	Medi 2020-Gorffennaf 2021	Bydd hyfforddiant i staff ar gydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant, a gwrth-hiliaeth yn cael ei adolygu yn yr hydref 2023, pan fydd y strategaeth newydd ar gyfer cydraddoldeb wedi'i chadarnhau. Bydd yr hyfforddiant yn cyd-fynd â'r weledigaeth newydd ar gyfer cydraddoldeb.  At hynny, mae hyfforddiant gwrth-hiliaeth wedi'i drefnu ar gyfer staff uwch ac mae'r Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol yn treialu dull newydd o hyfforddi yn y Coleg yn seiliedig ar urddas a pharch. Mae Coleg y Gwyddorau Ffisegol a Pheirianeg wedi datblygu modiwl ar-lein i fyfyrwyr sydd wedi'i gyflwyno ledled y Brifysgol. I gyd-fynd â hyn mae arweiniad i staff addysgu a thiwtoriaid personol.	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.



25	<p>Cynnal adolygiad cynhwysfawr o hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i sicrhau bod gennym gyfres o sesiynau hyfforddiant croestoriadol a pherthnasol sy'n cwmpasu'r ystod lawn o nodweddion gwarchoddedig ac sy'n hygyrch i ystod o staff trwy ddulliau cyflawni gwahanol.</p>	<p>Bydd bylchau gwybodaeth a sgiliau mewn perthynas â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a materion cydymffurfedd yn cael eu nodi, ac yn llywio'r gwaith o flaenoriaethu a gwella'r ddarpariaeth hyfforddiant.</p>	<p>Datblygu Sefydliadol Adnoddau Dynol</p>		<p>Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.</p>	<p>Yn ystod y flwyddyn, roeddem wedi cyflwyno tri gweithdy gwrth-hiliaeth, gan ddefnyddio "dull haenog" i fynd i'r afael â phynciau a chynulleidfaoedd amrywiol:</p> <p><b>**Dewch i ni Draford Hil**</b> (ar gyfer yr holl staff)  <b>**Adnabod Hiliaeth ac Ymateb i hynny**</b> (ar gyfer yr holl staff)  <b>**Gwrth-Hiliaeth ar gyfer Rheolwyr**</b></p> <p>Ar hyn o bryd rydym yn treialu sesiwn hyfforddi ar Ficroymosodedd, sy'n cael ei darparu i dimau penodol sydd wedi mynegi diddordeb. At hynny, rydym wedi treialu sesiwn Ymwybyddiaeth Paid â Chadw'n Dawel sy'n ymgorffori fframwaith gwrth-hiliaeth.</p>
----	--	--	--	--	---	--

						<p>Mae sesiynau hyfforddi pwrpasol hefyd wedi'u cyflwyno i'r Academi Gymraeg (yn Gymraeg), Taith, ynghyd â sawl grŵp hyfforddiant mewnol.</p> <p>Rydym wrthi'n cynnal proses gwmpasu mewn perthynas â hyfforddiant "Ymwybyddiaeth o Anabledd i Reolwyr", yn ogystal ag archwilio'r costau sy'n gysylltiedig â chael trwydded ar gyfer modiwl hyfforddiant ar-lein gan Accessible.</p>
26	Adolygu diwylliannau ac arferion ymchwil, gan gynnwys ymgysylltu â staff ymchwil i nodi meysydd allweddol ar gyfer ailddatblygu cynllun gweithredu Diwylliannau Ymchwil.	Bydd tystiolaeth yr adolygiad yn llywio'r gwaith o ddatblygu cynllun gweithredu diwylliant ymchwil, sy'n cwmpasu meysydd allweddol polisi ac ymarfer ymchwil.	Grŵp Datblygu Ymchwil a Diwylliannau	Mawrth 2024	Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	Rydym wedi adolygu'r dystiolaeth o'r arolwg diwylliant ymchwil ac wedi'i defnyddio fel sylfaen ar gyfer ein cynllun gweithredu diwylliant ymchwil newydd. Mae'r cynllun hwn wedi'i ddatblygu gyda mewnbwn gan randdeiliaid ac mae'n cyd-fynd â'n hamcanion strategol, o

						dan oruchwyliaeth y Grŵp Datblygu Diwylliant Ymchwil. Yn dilyn y broses hon, cymeradwywyd cynllun gweithredu lefel uchel gan Fwrdd Gweithredol y Brifysgol a'i lansio ar 17 Mehefin yn rhan o'n Hwythnos Diwylliant Ymchwil.
--	--	--	--	--	--	--

Amcan 4: Creu amgylchedd ffisegol a digidol hygyrch sy'n ymatebol ac yn gefnogol i anghenion unigolion.

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>4.1 Mater/maes gweithredu: Yr Amgylchedd Ffisegol</b>						
27	Byddwn yn ymgysylltu â'n cymuned myfyrwyr amrywiol i ddeall eu profiad o hygyrchedd ym Mhrifysgol Caerdydd. Bydd hyn yn cynnwys ystod o ddulliau adborth ac ymgysylltu a fydd yn gysylltiedig â data a gesglir gan weithgorau myfyrwyr perthnasol a chan Undeb y Myfyrwyr trwy	Deall safbwynt y myfyrwyr ar hygyrchedd presennol yr ystâd yn seiliedig ar eu profiadau. Defnyddio adborth o brofiad bywyd er mwyn gweithio tuag at greu amgylchedd cynhwysol i fyfyrwyr ag anghenion	Yr Academi Dysgu ac Addysgu, Gwasanaethau i Fyfyrwyr ac Undeb y Myfyrwyr	Gorffennaf 2021	Mae gwaith yr Academi Dysgu ac Addysgu ar hygyrchedd yn canolbwyntio ar hygyrchedd cynllun ein dysgu, ein haddysgu, a'n hasesiadau (gan gynnwys deunyddiau dysgu). Mae'r gwaith ar hyn o bryd yn canolbwyntio ar roi arweiniad a chymorth i staff i wella cynwysoldeb eu	Dim cynnydd pellach wedi'i nodi.

	<p>arolygon Myfyrwyr, gwerthuso digwyddiadau, a grwpiau ffocws.</p>	<p>amrywiol, fel eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'n bod yn bodloni ein rhwymedigaethau sefydliadol a chyfreithiol.</p>			<p>harferion dysgu, addysgu ac asesu. Yn ystod 2022-23 gwnaed cynnydd da gyda chanllawiau wedi'u cynnwys ym mhecyn cymorth ar-lein Datblygu Addysg yr Academi Dysgu ac Addysgu, ynghyd â gweithdai a ychwanegwyd at y gyfres o ddigwyddiadau DPP Dysgu ac Addysgu. Mae cynhwysiant a hygyrchedd digidol hefyd yn thema sydd wedi'i gwreiddio yn y rhaglen Cymrodoriaethau Addysg, sy'n ofynnol ar gyfer cyfnod prawf academaidd ond sydd hefyd yn agored yn ehangach.</p>	
28	<p>Byddwn yn cwblhau archwiliad hygyrchedd o adeiladau allweddol ac yn datblygu cynllun gweithredu yn seiliedig ar y canfyddiadau allweddol.</p> <p>Byddwn yn dechrau ar raglen dreigl o gamau gweithredu yn dilyn argymhellion adroddiad arwyddion y 'prosiect dangos y ffordd', gan</p>	<p>Cwblhau archwiliad hygyrchedd a datblygu cynllun gweithredu gan weithio tuag at gynnydd fel bod ystad y Brifysgol yn lle croesawgar ac iddi arwyddion hygyrch cyson, gofal cwsmeriaid, ac amgylchedd ffisegol sy'n hawdd ei thramwyo ac sy'n</p>	<p>Cyfarwyddwr Ystadau (Arweinydd) gyda chefnogaeth y Dirprwy Gyfarwyddwr Ystadau</p>	<p>Dyddiad Cam 1 – Mawrth 2021</p>	<p>Mae rhaglen waith yn cael ei chynnal, ac mae problemau gyda'r adeiladau treftadaeth sy'n cymryd amser i'w datrys. Mae hon yn rhaglen dreigl a bydd yn parhau gyda chefnogaeth ychwanegol rôl newydd yn yr adran Ystadau i reoli agweddau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yr Ystadau. Bydd y gwaith recriwtio'n digwydd erbyn</p>	<p>Lansiwyd AccessAble gan yr Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Mai 2024. Mae'r Hyb yn parhau i gydweithio â rhanddeiliaid mewnol ac allanol perthnasol i hyrwyddo canllawiau AccessAble i gymuned y brifysgol a'r cyhoedd.</p>

	<p>ganolbwyntio ar adeiladau a manau cyfyng y prif gampws, ac yn sicrhau bod adeiladau newydd yn dilyn yr argymhellion ar gyfer hygyrchedd, gan gynnwys arwyddion. Byddwn yn cynnal archwiliad o gyfleusterau hygyrch ar draws y campws, yn blaenoriaethu ardaloedd i'w gwella ac yn cyhoeddi canllawiau wedi'u diweddarau a pholisi wedi'i adolygu ar ystafelloedd tawel.</p> <p>Byddwn yn ymgysylltu â'r cyhoedd ac a'n cymuned leol i ddeall eu profiad o hygyrchedd digidol ym Mhrifysgol Caerdydd. Bydd hyn yn cynnwys ystod o ddulliau adborth ac ymgysylltu.</p>	lleihau rhwystrau i grwpiau ac unigolion ag anghenion amrywiol.			<p>diwedd 2023.</p> <p>Bydd Cam 1 y rhaglen dangos y ffordd yn digwydd yn ystod 2023-24.</p> <p>Mae AccessAble wedi'i benodi gan y Brifysgol i ddarparu canllaw Mynediad i'r Brifysgol a fydd ar gael i'r cyhoedd. Yn rhan o hyn bydd yn cynnal arolwg ac yn nodi unrhyw faterion sy'n effeithio ar fynediad ledled yr ystad. Bydd yr arolygon yn dechrau ym mis Gorffennaf</p>	
--	---	---	--	--	---	--

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>4.1 Mater/maes gweithredu: Amgylchedd Digidol</b>						
29	Adolygu hygyrchedd ein cyfathrebu digidol,	Bydd bylchau a gwelliannau mewn	TGCh	Yn parhau o hyd	Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis	Mae'r adolygiad cychwynnol wedi'i

	<p>meddalwedd TGCh, a'r cynnyrch a gynigir i wella a symleiddio profiad y defnyddiwr. Cefnogi hyn a gwaith yn y dyfodol gan ddatblygu timau trwy hyfforddiant ar anabledd a hygyrchedd.</p>	<p>perthynas â darpariaeth gwasanaethau digidol cynhwysol yn cael eu mapio a bydd data'r adolygiad yn llywio'r gwaith o ddatblygu camau gweithredu i fynd i'r afael â nhw.</p>			<p>Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.</p>	<p>gwblhau. Mae'r rhan fwyaf o staff TGCh bellach wedi cwblhau'r hyfforddiant ymwybyddiaeth o anabledd, a bydd y rhai nad ydynt eto wedi'i gwblhau yn gwneud hynny yn y misoedd nesaf. Fel cam nesaf, bydd TGCh yn cydweithio'n agos â'r Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i nodi unrhyw fylchau presennol yn ein gwasanaethau ac archwilio ffyrdd o'u gwella. Bydd y fenter hon yn parhau i flwyddyn academaidd 2024-25.</p>
--	---	--	--	--	---------------------------------------	---

Amcan 5: Gwella strwythurau llywodraethu ac aelodaeth pwyllgorau, yn ogystal â sefydlu prosesau sicrwydd er mwyn helpu i gydymffurfio â'r safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol, gan osod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd y penderfyniadau a wnawn.

Rhif	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022-31 Mawrth 2023	Diweddariad 1 Ebrill 2023-31 Mawrth 2024
<b>Mater/maes gweithredu: Yr Amgylchedd Ffisegol</b>						
30	Monitro data nodweddion gwarchoddedig ar gyfer holl aelodau'r Cyngor a chynnwys gwybodaeth am amrywiaeth a chynwysoldeb aelodaeth y Cyngor yn yr adroddiad monitro Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant blynyddol.	Bydd monitro ac adrodd yn rhoi'r gallu i gymharu data rhwng blynyddoedd a nodi tueddiadau i weld a yw mesurau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael effaith gadarnhaol. Bydd cyhoeddi'r data yn galluogi'r cyhoedd i weld ein cynnydd.	Pwyllgorau		Diweddarwyd y cam gweithredu hwn rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.	Rydym wrthi'n casglu ac yn adolygu data am nodweddion gwarchoddedig holl aelodau'r Cyngor lle mae'r wybodaeth hon yn hysbys. Adolygwyd y data perthnasol gan y Pwyllgor Llywodraethu ym mis Mai 2023 a'u defnyddio i lywio gweithgareddau recriwtio ar gyfer y flwyddyn 2023-24. Rydym yn parhau i gynnwys yr wybodaeth hon yn ein Hadroddiad Blynyddol. Ar gyfer cyfnod adrodd 2022-23, nodwyd y canlynol gennym: "O ran amrywiaeth yn yr ystafell bwrdd, rydym yn ymrwymedig i symud camau gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn eu blaen i feithrin diwylliant a

						<p>phrosesau llywodraethu cynhwysol mewnol trwy fynd i'r afael ag amrywiaeth yn y pwyllgorau sy'n gwneud penderfyniadau.</p> <p>Rydym yn defnyddio ac yn adolygu data am gydraddoldeb yn rheolaidd i lywio'r prosesau recriwtio ac ymsefydlu ar gyfer aelodau lleyg. Mae ein hadolygiad diweddaraf wedi nodi bod gwella amrywiaeth o ran oedran ac ethnigrwydd yn feysydd blaenoriaeth ar gyfer recriwtio aelodau lleyg yn 2023-24, sy'n cyd-fynd ag ymrwymiad y Cyngor i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.</p> <p>At hynny, rydym yn parhau i fod yn bartner lansio ar gyfer Cynllun Prentisiaethau Llywodraethu Perrett Laver, a bu i ni benodi ein trydydd prentis-lywodraethwr yn ddiweddar. Mae'r fenter hon yn cefnogi</p>
--	--	--	--	--	--	---



						<p>amrywiaeth mewn ystafelloedd bwrdd trwy ddarparu cyfleoedd gwerthfawr i ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol, a allai fod heb brofiad ystafell bwrdd fel arall, gael y profiad hwnnw.</p> <p>Rydym wedi ymgorffori'r adolygiad rheolaidd o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ein prosesau presennol a chredwn y gellir nodi bellach bod y cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau.</p>
31	<p>Byddwn yn cynnal archwiliad o wybodaeth ac adnoddau, ynglŷn â'r cymorth a'r gwasanaethau sydd ar gael i bob aelod o staff trwy'r cylch bywyd staff. Byddwn yn archwilio'r rhesymau dros beidio â datgelu gwybodaeth am amrywiaeth. Bydd hyn yn arwain at ddatblygu cynllun gweithredu a hyfforddiant staff yn y blynnyddoedd dilynol.</p>	<p>Bydd cynllun gweithredu yn cael ei ddatblygu gydag amcanion allweddol i fynd i'r afael â rhwystrau ac annog myfyrwyr a staff i ddatgan eu gwybodaeth am amrywiaeth a theimlo eu bod yn cael cymorth i ddatgelu pan fydd ganddynt anghenion ychwanegol sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig.</p>	<p>Adnoddau Dynol gyda chefnogaeth Datblygiad Sefydliadol a Staff a Lles Staff</p>	<p>Archwiliad wedi'i gwblhau o fewn 2020</p>	<p>Bydd hyfforddiant i staff ar gydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth yn cael ei adolygu yn yr hydref 2023.</p> <p>Rydym yn parhau i hybu datgeliadau am wybodaeth ynghylch amrywiaeth trwy ddiweddariadau rheolaidd ar ein tudalen ar y fewnwyd ac yn ystod yr hyfforddiant ymsefydlu.</p>	<p>Mae gwella'r cyfraddau datgelu yn parhau i fod yn flaenoriaeth weithredol yn y cynllun gweithredu AD sydd i ddod.</p>

					Adolygu ac ail-leoli adnoddau anabled ar y fewnrwyd i wella mynediad at wybodaeth a gweithio cyd-gysylltiedig.	
32	Adolygu ein hymagwedd at Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb o ran y broses, yr ymwybyddiaeth ohonynt, a'u defnydd ledled y Brifysgol.	Bydd tystiolaeth yr adolygiad yn llywio'r gwaith o ddatblygu dull gweithredu a hyfforddi mewn perthynas ag Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb sy'n atblygol a chymesur.	Cydymffurfiaeth a Risg	Ebrill 2021	Bu oedi wrth adolygu proses yr Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb gan fod y Brifysgol wedi bod yn aros am arweiniad gan Gomisiynydd y Gymraeg ynghylch Aseidiadau o'r Effaith ar y Gymraeg. Mae'r adran Cydymffurfiaeth a Risg wedi bod yn aros am y canllawiau hyn i gysoni'r prosesau ar gyfer Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Aseidiadau o'r Effaith ar y Gymraeg. Disgwylir i Fwrdd Gweithredol y Brifysgol a'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ystyried y canllawiau wedi'u diweddarau yn ystod blwyddyn academaidd 2023-2024.	<p>Mae geiriad y cam gweithredu hwn wedi'i ddiwygio yn dilyn adolygiad gan berchnogion y cam gweithredu.</p> <p>Mae adolygiad o broses yr Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i gwblhau, ac mae drafft o'r offeryn Aseidiadau Integredig o Effaith, yr offeryn brysbennu, a chanllawiau cysylltiedig bellach ar gael.</p> <p>Mae storfa yn cael ei datblygu i helpu'r Brifysgol i fonitro cydymffurfiaeth â phroses ddiwygiedig yr Aseidiadau Integredig o Effaith a rhannu arferion gorau.</p>
33	Sicrhau bod penderfyniadau a chynlluniau gweithredu y	Annog uwch-arweinwyr a staff a myfyrwyr o grwpiau lleiafrifol i	Yr Hyb Cydraddoldeb,		Datblygwyd y cam gweithredu hwn rhwng	Anfonwyd Ffurflenni Mynegi Diddordeb (ar gyfer Grwpiau

	<p>Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael eu llywio gan brofiadau bywyd ledled grwpiau nodweddion gwarchodedig trwy recriwtio cynrychiolwyr staff a myfyrwyr i Grwpiau Goruchwylio a Chynghori.</p>	<p>ymgysylltu a chymryd rhan weithredol mewn strwythurau ar gyfer gwneud penderfyniadau sy'n effeithio ar gynhwysiant a thegwch yn y Brifysgol.</p>	<p>Amrywiaeth a Chynhwysiant</p>		<p>mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.</p>	<p>Goruchwylio a Chynghori) ym mis Mai 2024.</p>
--	---	---	----------------------------------	--	---	--