

Prifysgol Caerdydd

Cynllun Cydraddoldeb Strategol –
Adroddiad Monitro Blynyddol 2022-2023

Cyhoeddwyd Mawrth 2024

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. [Cynnydd gyda'n Hamcanion](#)

[Atodiad 1 - Organogram Pwyllgor EDI](#)

[Atodiad 2 - Diweddariadau Cynllun Gweithredu SEP](#)

Mae 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 gyda'ch ceisiadau.

1. Rhagair



Fel Cadeirydd 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 Ebrill 01 2022 – Mawrth 31 2023. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu ein gwaith parhaus ym Mhrifysgol Caerdydd i wella ein proffil cydraddoldeb, amrywiaeth a gwrth-hiliaeth. Mae'r gwaith hwnnw'n hollbwysig i'n hymrwymiad hirdymor i hyrwyddo cyfle cyfartal, hyrwyddo arferion a diwylliannau cynhwysol mewn Addysg Uwch, a dod yn sefydliad gwrth-hiliol gweithredol.

Fel menter strategol drawsbynciol, mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn berthnasol i bob myfyriwr, rhanddeiliad mewnol ac allanol ac aelod o staff y Brifysgol. Rydym yn cydnabod ei bod yn ddogfen sy'n datblygu a byddwn yn ei hadolygu i sicrhau ei bod yn parhau i fod yn addas at y diben.

Bydd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol yn rhedeg tan 2024. Byddwn yn parhau i gyflawni'r amcanion yr ydym wedi'u gosod yn y cynllun hwn wrth ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf, i'w gyhoeddi ym mis Ebrill 2024.

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

Yr Athro Damian Walford Davies
Dirprwy Is-ganghellor
Cadeirydd, Pwyllgor EDI

2. Cyflwyniad

Yn 2010, disodlodd y Ddeddf Cydraddoldeb gyfraith gwrth-wahaniaethu flaenorol, gan ei chyfuno'n un ddeddf. Cyflwynodd y Ddeddf fesurau newydd sydd â goblygiadau uniongyrchol i Sefydliadau Addysg Uwch (SAUau).

Daeth dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus i rym yng Nghymru ym mis Ebrill 2011, gan ddisodli'r dyletswyddau cydraddoldeb blaenorol ar gyfer hil, anabledd a rhyw. Ategir y ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus hon gan ddyletswyddau penodol. Mae SAUau Cymru a Chyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) yn dod o dan y ddyletswydd cydraddoldeb.

O dan y Dyletswyddau Penodol i Gymru yn Neddf Cydraddoldeb 2010 mae'n ofynnol i'r Brifysgol gynhyrchu Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn amlinellu amcanion cydraddoldeb a chyhoeddi adroddiad monitro blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.

Rhaid i'r adroddiad gwmpasu'r cyfnod 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 mae'r Brifysgol wedi defnyddio'r wybodaeth hon
- y rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol
- y cynnydd a wnaeth y Brifysgol i gyflawni pob un o'i hamcanion cydraddoldeb
- datganiad am effeithiolrwydd trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol a'r camau a gymerwyd i gyflawni pob un o'i amcanion
- gwybodaeth cyflogaeth

Mae'r adroddiad hwn yn nodi sut 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 (EDI) ac felly rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo a gweithredu arfer gorau mewn EDI er mwyn darparu amgylchedd gweithio a dysgu cadarnhaol i'n staff a'n myfyrwyr.

Fel agenda strategol drawsbynciol, mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24 yn berthnasol i bob myfyriwr, rhanddeiliad mewnol ac allanol ac 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.

Yn 2017 sefydlodd y Brifysgol Bwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant fel is-bwyllgor o'r Pwyllgor Llywodraethu i drafod, argymhell a rhoi cyngor i'r Cyngor ar faterion yn ymwneud ag EDI (y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ers 2004 yn flaenorol).

Mae'r Pwyllgor EDI yn goruchwyllo datblygiadau strategol, yn ystyried adroddiadau gan adrannau perthnasol ar faterion EDI, yn gwneud argymhellion i'r Pwyllgor Llywodraethu ac yn monitro datblygiadau'r Brifysgol gyfan. Mae hefyd yn cynnwys cynrychiolaeth o'n cymuned o staff sy'n siarad Cymraeg, drwy Ddeon y Gymraeg a Chadeirydd y Rhwydwaith Staff.

Cyngor y Brifysgol drwy'r Pwyllgor Llywodraethu sy'n gyfrifol yn y pen draw. Mae organogram sy'n helpu i ddangos y strwythurau cymorth a llywodraethu sydd ar waith ar gael yn Atodiad 2.

Ym Mhrifysgol Caerdydd, rydym yn cydnabod pwysigrwydd y Gymraeg ac rydym wedi ymrwymo 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 sy'n siarad Cymraeg yn teimlo'n gyfforddus ac yn hyderus wrth ymgysylltu â'r Brifysgol drwy gyfrwng y Gymraeg. Cyhoeddir adroddiad monitro blynyddol ar Safonau'r Gymraeg hefyd i adolygu cynnydd gyda'n dyletswyddau statudol ac mae ein Strategaeth Iaith Gymraeg yn cael ei monitro gan ein Grŵp Gweithredol, dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Is-Ganghellor.

Adrodd am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau 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 pwyntiau canol yn yr ystodau enillion fesul awr¹ i ddynion a merched.

Gellir dod o hyd i wybodaeth flynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ers 2017, ar ein gwefan gyhoeddus [Bwlch cyflog rhwng y rhywiau - Gwybodaeth gyhoeddus - Prifysgol Caerdydd](#). Mae'r Brifysgol yn gwneud cynnydd cyfyngedig ond cyson o ran lleihau'r bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau.

¹ Ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, 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

Archwiliad Bwlch Cyflog Cyfartal

Cynhaliwyd yr archwiliad bwlch cyflog cyfartal diwethaf yn 2020 ac edrychodd ar fylchau cyflog sy'n gysylltiedig ag ethnigrwydd rhywedd ac anabledd. Mae dau fwloch cyflog cyfartal sylweddol yn ymwneud â rhywedd; mae'r rhain o fewn Bandiau Athrawol y Brifysgol ym Mand 1 a 3, mae un o blaid menywod ac un o blaid dynion. Mae dau fwloch cyflog cyfartal sylweddol yn ymwneud ag ethnigrwydd, un o fewn y radd Darlithydd Clinigol ac un eto o fewn y Band Athrawol. Mae gradd Darlithydd Clinigol yn fand o blaid staff gwyn, ond mae'n fand eang sy'n cynnwys darlithwyr ac uwch ddarlithwyr sy'n cael eu talu ar raddfa gyflog y GIG. Fodd bynnag, o'i rannu'n ddau grŵp academiaidd ar wahân, nid yw'r data'n dangos unrhyw fylchau cyflog arwyddocaol. Mae'r bwlch cyflog ym Mand 1 o blaid staff Du, Asiaidd a Lleafrifoedd Ethnig . Ni nodwyd unrhyw fylchau cyflog sylweddol mewn perthynas â'r nodwedd warchoddedig anabledd. Cyhoeddir archwiliad mwy cyfredol yn 2023 a gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth ar ein gwefan gyhoeddus - Bwlch Cyflog Cyfartal - Prifysgol Caerdydd

4. Adnabod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

i) Y camau a gymerwyd 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 chynhyrchu adroddiadau ar gyfer ceisiadau Advance HE. Staff yn Adran Adnoddau Dynol y Brifysgol sy'n darparu'r elfen data staff.

Mae cwestiynau ar nodweddion gwarchoddedig staff wedi'u hymgorffori yn y system e-recriwtio a PeopleXD, System Gwybodaeth Rheoli Adnoddau Dynol y Brifysgol. Cynhyrchir adroddiadau data am staff/cyflogaeth yn flynyddol. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o broffil y staff a gyflogir ym Mhrifysgol Caerdydd o ran eu hamrywiaeth, ar gyfer y flwyddyn sy'n dod i ben 31 Mawrth 2023. Mae'r staff sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn wedi'u penodi ar gytundebau pen agored; pen agored gyda ffactor perthnasol; tymor penodol; neu wedi'u secondio. Mae data Prifysgol Caerdydd a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn rhoi nifer gweithiwyd fel y nodir ar system PeopleXD ar 31 Mawrth 2023. Mae nifer y staff at ddibenion yr adroddiad hwn yn cyfeirio at gyfrif o gontractau. Felly, bydd unigolion sy'n dal nifer o swyddi 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 drwy gydol y cyfnod monitro i annog datgelu, yn enwedig ymhlith staff, drwy gyfathrebu'n bwrpasol gyda rheolwyr llinell ac adolygu arferion sefydlu lleol i annog staff i wneud datganiadau. Mae data ar ddyrchafiadau academiaidd yn cwmpasu'r cylch academiaidd ar gyfer 2021-2022. Nid yw data dyrchafu blwyddyn academiaidd 2022-2023 wedi'i gwblhau. Mae data cwynion a disgyblu yn cwmpasu cyfnod adrodd Blynyddol Rheoli Pobl (1 Awst 2021-31 Gorffennaf 2022). Bydd yr adroddiad nesaf yn cael ei gynhyrchu ym mis Hydref 2023.

Mae'r Brifysgol yn casglu adroddiadau data myfyrwyr blynyddol ar dderbyniadau i'r Brifysgol drwy broses UCAS ac yn monitro'r wybodaeth a ddarperir gan fyfyrwyr mewn perthynas ag oedran, rhyw, rhuglder iaith 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'i gynnwys.

ii) Sut 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 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 drwy'r Adroddiad Monitro Blynyddol.

Defnyddir adroddiadau data monitro hefyd ar gyfer ceisiadau'r Brifysgol am Nodau Siarter, er

enghraifft 'Athena SWAN', Nod Siarter Cydraddoldeb Hiliol a Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall; maent yn rhan hanfodol o'r broses o wneud cais, ac fe'i 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 i ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)

Mae cyfres o adroddiadau newydd yn cael eu harchwilio gan yr Hwb EDI, mewn cydweithrediad â chydweithwyr ym meysydd Cynllunio Strategol, Adnoddau Dynol a Swyddfa Ysgrifennydd y Brifysgol-Byddai'r gyfres adrodd newydd, neu'r Dangosfwrdd EDI, yn darparu gwybodaeth gywir, berthnasol ac amserol i lywio penderfyniadau a monitro gweithrediad y strategaeth. Bydd yn sicrhau ein bod yn bodloni'r wybodaeth sylfaenol sy'n ofynnol ar gyfer ein dyletswyddau adrodd Statudol, ond bydd hefyd yn galluogi ein staff i gael mynediad at ddata gronynnog, sy'n benodol i'w hanghenion.

iv) Y rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ni chaiff data ystadegol mewn perthynas â beichiogrwydd a mamolaeth eu casglu ar gyfer myfyrwyr ar hyn o bryd. Argymhellir chwilio am ffyrdd eraill o fesur effaith beichiogrwydd a mamolaeth e.e. drwy gyfrwng gwybodaeth ansoddol. Oherwydd niferoedd bach, dim ond ystadegau staff cyffredinol yr ydym wedi'u darparu, heb eu torri i lawr ymhellach. Fel rhan o'n hadolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn ystyried ac yn gwerthuso a ddylid cynnwys hyn wrth symud ymlaen.

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Ni argymhellir bod data am briodas a phartneriaeth sifil yn cael ei gasglu ar gyfer myfyrwyr gan nad yw hon yn nodwedd warchoddedig ar gyfer gofynion addysg bellach ac addysg uwch ac felly nid yw'n cynnwys myfyrwyr. Nid yw data staff ar gyfer y maes hwn yn cael ei gasglu ar hyn o bryd. Fel rhan o'n hadolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn ystyried ac yn gwerthuso a ddylid cynnwys hyn wrth symud ymlaen.

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 hwn o ganlyniad i 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 yn erbyn dadansoddiad data pellach oherwydd y risg o adnabod unigolion.

Fel rhan o'n hadolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn ystyried ac yn gwerthuso a ddylid cynnwys hyn wrth symud ymlaen.

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 wneud yn siŵr bod y data ar gael i bawb sydd eu hangen ledled y Brifysgol mewn fformat ystyrlon er mwyn llywio amrywiaeth o weithgareddau. Mae trafodaethau ar waith hefyd i goethi'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 Data:

- Cofnododd 7.32% o'r holl staff eu hunain ag anabledd, sydd ychydig yn uwch na data meincnodi SAU y DU (7.0%) ac yn gyson â'r cyfraddau datgelu yn SAUau Cymru (7.3%), sy'n is na chyfraddau datgelu Gogledd Iwerddon (7.4%) %, ond yn uwch na Lloegr (6.0%) a'r Alban (5.0%).
- Mae cyfraddau datgelu anabledd yn parhau'n is ymhlith staff academiaidd (5.79%) na staff gwasanaethau proffesiynol a chymorth (8.73%), sy'n gyson â'r duedd genedlaethol mewn AU (5.1% a 7.0% yn y drefn honno).
- Aeth cyfran ychydig yn uwch o ymgeiswyr Anabl ymlaen i gamau llunio rhestr fer a phenodi'r broses recriwtio nag ymgeiswyr nad ydynt yn anabl.
- Roedd canran yr ymadawyr gwirfoddol yn uwch nag ymadawyr anwirfoddol ar draws staff anabl, staff heb fod yn anabl a heb ddatgan, ond o ymadawyr anwirfoddol roedd canran uwch o lawer yn ffafrio peidio â dweud.
- Yn gyson â thuedd HEI y DU, mewn rolau academiaidd roedd y gyfradd datgelu uchaf mewn addysgu ac ymchwil ac addysgu ac ysgolheictod.
- Mewn rolau Gwasanaethau Proffesiynol, Staff Gweinyddol, Rheoli a Gwasanaethau Proffesiynol oedd y ganran uchaf o staff yn datgelu anabledd ond hefyd lefel ddim yn hysbys ac yn dweud bod well ganddynt beidio â dweud.
- Mewn dyrchafiadau academiaidd, roedd lefelau is o geisiadau gan staff anabl o'r gronfa gymwys, ond o gymharu â'r categori na ddatganodd, roedd gan staff anabl a staff heb anabledd lefelau uwch o lwyddiant drwy'r broses.

Anabledd

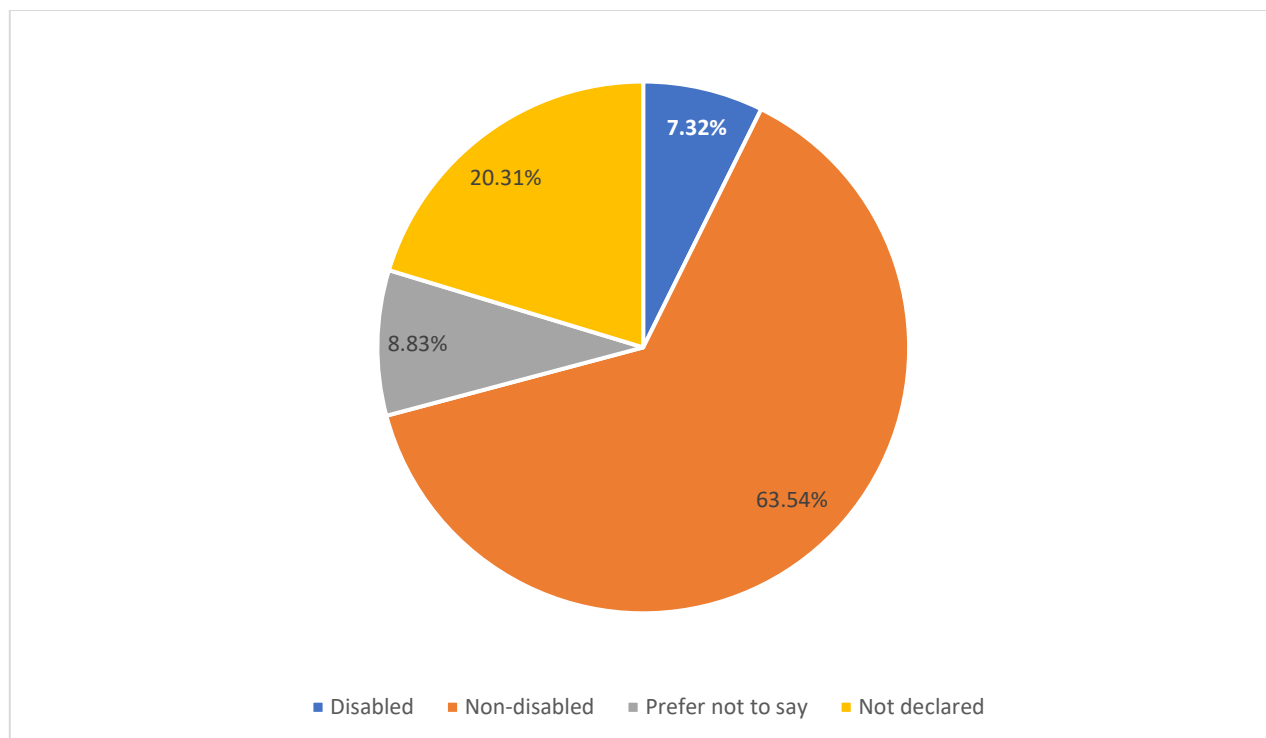
Dadansoddiad Cydweithiwr

Tabl 5.1	Anabl	Dim anabledd hysbys	Gwell gennyf 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)

Sector SAU y DU

Tabl 5.2	Anabl	Dim anabledd hysbys Gwell gennyf beidio â dweud Heb ddatgan	Cyfanswm
Sector SAU y DU 2020-2021	7%	93%	100%

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	90.35% (8917)	88.26% (2813)	89.61% (1225)	90.58% (6517)	86.85% (865)
Heb Ddatgan	0.93% (92)	1.57% (50)	1.54% (21)	0.61% (44)	1.41% (14)
Gwell gennyf beidio â dweud	2.98% (294)	3.36% (107)	3.00% (41)	2.96% (213)	3.82% (38)
Anabl	5.74% (566)	6.81% (217)	5.85% (80)	5.85% (421)	7.93% (79)
Prif Gyfanswm	100% (9869)	100% (3187)	100% (1367)	100% (7195)	100% (996)

Ymadawyr

Tabl 5.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
Anabl	7.69% (47)	4.82% (17)
Dim Anabledd	58.92% (360)	48.16% (170)
Gwell gennyf beidio â dweud	9.66% (59)	5.95% (21)
Heb ddatgan	23.73% (45)	41.08% (145)
Cyfanswm	100% (611)	100% (353)

Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2021-2022)

Tabl 5.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Anabl	7% (94)	5.52% (9)	6.09% (7)
Dim Anabledd	70.42% (945)	70.55% (115)	73.04% (84)
Heb ddatgan	22.58% (303)	23.93% (39)	20.87% (24)
Cyfanswm	100% (1342)	100% (163)	100% (115)

Cwynion (1 Awst 2021-31 Gorffennaf 2022)

Tabl 5.6	Adolygu
Anabl	0
Dim Anabledd	0
Gwell gennyf beidio â dweud	0
Heb ddatgan	8
Cyfanswm	8

Disgyblu (1 Awst 2021-31 Gorffennaf 2022)

Tabl 5.7	Adolygu
Anabl	<5
Dim Anabledd	0
Gwell gennyf beidio â dweud	0
Heb ddatgan	9
Cyfanswm	10

Anabledd - Adrodd Ychwanegol

Dadansoddiad pellach yn ôl math o staff ac anabledd

Tabl 5.8	Dim Anabledd	Heb ddatgan	Gwell gennyf beidio â dweud	% Anabledd	Cyfanswm
Uwch-reolwyr	41.38% (48)	3.45% (<5)	4.31% (5)	3.45% (<5)	52.59% (61)
Uwch Aelodau o Staff	27.59% (32)	9.48% (11)	6.03% (7)	4.31% (5)	47.41% (55)
Cyfanswm	68.97% (80)	12.93% (15)	10.34% (12)	7.76% (9)	100.00% (116)
Clinigol	4.26% (156)	1.45% (53)	0.77% (28)	0.22% (8)	6.69% (245)
Addysgu ac Ymchwil	26.53% (971)	4.02% (147)	4.15% (152)	2.27% (83)	36.97% (1353)
Addysgu ac Ysgoloriaeth	18.72% (685)	5.68% (208)	3.44% (126)	2.16% (79)	30.00% (1098)
Ymchwil	15.77% (577)	7.87% (288)	1.56% (57)	1.15% (42)	26.34% (964)
Cyfanswm	65.27% (2389)	19.02% (696)	9.92% (363)	5.79% (212)	100.00% (3660)
Gweinyddu	19.68% (775)	11.40% (449)	2.18% (86)	3.58% (141)	36.84% (1451)
Rheoli, Staff Gwasanaethau Proffesiynol	34.70% (1367)	6.52% (257)	4.27% (168)	4.34% (171)	49.83% (1963)
Gwasanaethau Gweithredol	4.09% (161)	2.13% (84)	0.84% (33)	0.43% (17)	7.49% (295)
Gwasanaethau Technegol	3.30% (130)	1.68% (66)	0.48% (19)	0.38% (15)	5.84% (230)
Cyfanswm	61.77% (2433)	21.73% (856)	7.77% (306)	8.73% (344)	100.00% (3939)
Prif Gyfanswm	63.54% (4902)	20.31% (1567)	8.83% (681)	7.32% (565)	100.00% (7715)

6. Hil/Ethnigrwydd

Crynodeb Data:

- O'r 68.25% o staff y DU, nododd 4.93% eu bod yn staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n is na data SAU y DU (staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig cenedlaethol y DU 11.4%) a data SAU Cymru (5.3%).
- Mae 24.87% o staff rhyngwladol yn nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n adlewyrchu tueddiadau data SAU y DU o lefelau uwch o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig nad ydynt o'r DU (33.6% yn SAU y DU, a 37.7% yn SAU Cymru). O blith staff o'r tu allan i'r DU, mae'r niferoedd uchaf o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn dod o Tsieina ac India.
- Mae lefelau uwch o 'anhysbys' yn amlwg mewn staff nad ydynt yn dod o'r DU (22.65%) na staff Du a Lleiafrifoedd Ethnig y DU (16.67%), sy'n gyson â data Sefydliadau Addysg Uwch y DU (nid oedd ethnigrwydd yn hysbys ar gyfer 6.0% o staff y DU a 9.8% o staff nad ydynt o'r DU).
- Wrth ystyried rôl swydd, mae 5.64% o staff Gwasanaethau Proffesiynol o gefndir Du, Asiaidd ac Lleiafrifoedd Ethnig o gymharu â 13.61% o'r rhai ar gontract Academaidd. O fewn rolau uwch yn y Brifysgol nododd 5.17% o staff eu bod yn Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.
- Mae 5.64% o staff y Gwasanaethau Proffesiynol yn nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ac o'r rheini, mae'r gyfran uchaf yn staff Rheoli, Gwasanaethau Proffesiynol (2.56%) ac y gyfran isaf yn y Gwasanaethau Gweithredol (0.51%).
- Mae 13.61% o staff Academaidd yn nodi eu bod yn staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, gyda'r gyfran uchaf o fewn y llwybr Addysgu ac Ymchwil (5.49%) ac ymchwil (4.29%) a'r isaf yn y llwybr Clinigol (1.01%).
- Roedd y meysydd lle'r oedd lefelau uchel o ethnigrwydd anhysbys ar draws y llwybrau gyrfa ym meysydd cymorth gweinyddol (gwasanaethau proffesiynol) ac ymchwil (academaidd).
- Cafodd ymgeiswyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig lai o lwyddiant trwy'r broses recriwtio (ceisio 41.02%, rhestr fer 24.57 %, cynnig swydd 17.56%) nag ymgeiswyr gwyn (ceisio 54.35 %, rhestr fer 69.53 %, cynnig swydd 77.25%).
- Yn y broses dyrchafiad academaidd, roedd gan staff Du Asiaidd, Lleiafrifoedd Ethnig ganran uwch o geisiadau am ddyrchafiad o'r gronfa gymwys na staff gwyn ond lefelau is o ddeilliannau llwyddiannus nag ymgeiswyr gwyn.
- Roedd gan ymadawyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ganran uwch o ymadawiadau anwirfoddol (15.58%) nag ymadawiadau gwirfoddol (10.15%) o gymharu ag ymadawyr gwyn (34.28% a 69.72% yn y drefn honno) ac roedd gan y categorïau heb ddatgan/dewis peidio â dweud hefyd gyfradd uchel o ymadawiadau anwirfoddol.

Hil/Ethnigrwydd

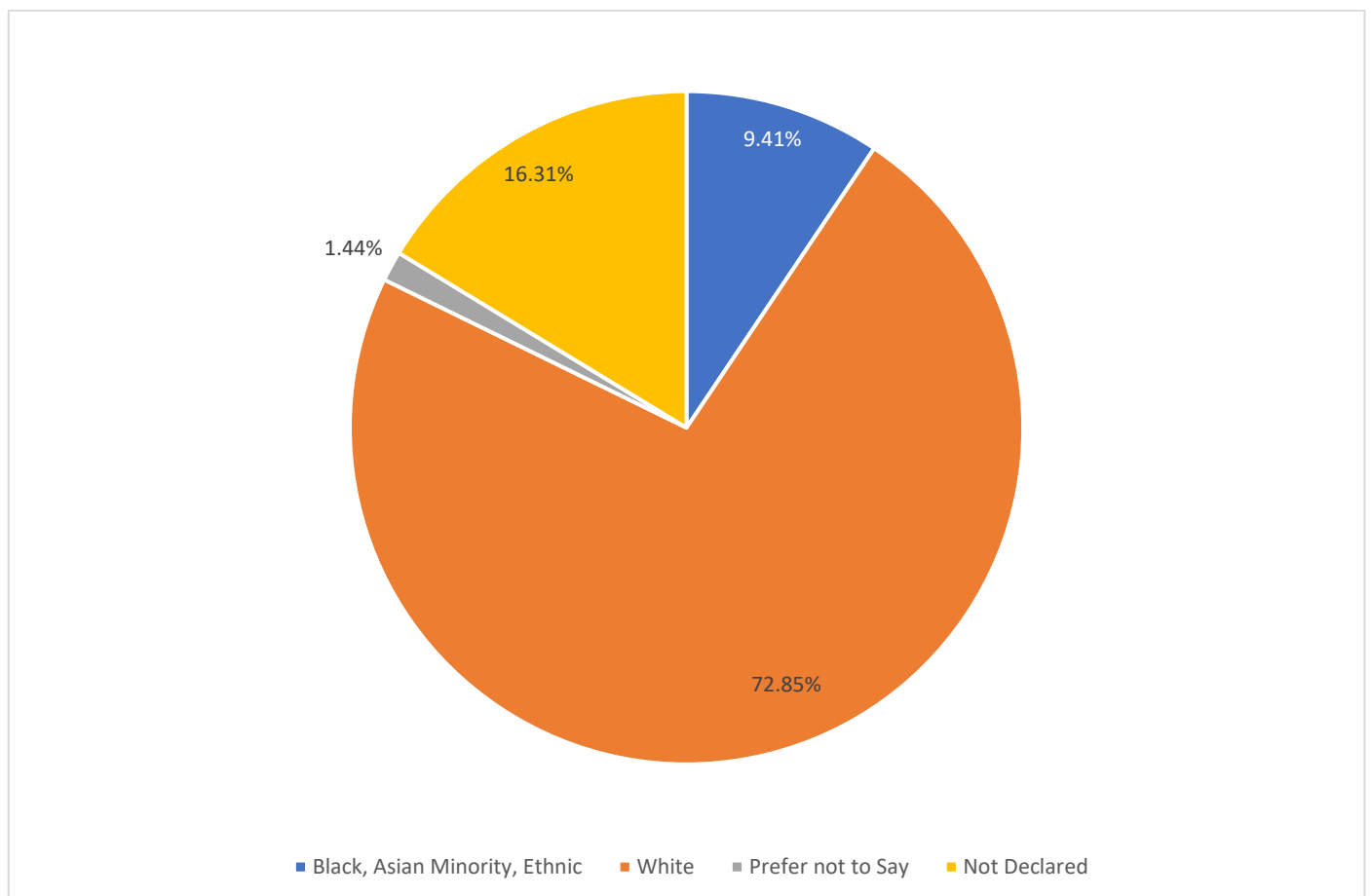
Dadansoddiad Cydweithiwr

Tabl 6.1	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Gwell gennyf 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)

Sector SAU y DU

Tabl 6.2	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Cyfanswm
Sector SAU y DU 2020-2021	13.2%	86.8%	100%

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	41.02% (4048)	24.57% (783)	17.56% (240)	45.74% (3291)	20.68% (206)
Heb Ddatgan	0.93% (92)	1.57% (50)	1.54% (21)	0.61% (44)	1.41% (14)
Gwell gennyf beidio â dweud	3.70% (365)	4.33% (138)	3.66% (50)	3.74% (269)	3.71% (37)
Gwyn	54.35% (5364)	69.53% (2216)	77.25% (1056)	49.91% (3591)	74.20% (739)
Prif Gyfanswm	100% (9869)	100% (3187)	100% (1367)	100% (7195)	100% (996)

Ymadawyr

Tabl 6.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	10.15% (62)	15.58% (55)
Gwyn	69.72% (426)	47.03% (166)
Gwell ganddynt beidio â dweud	18.82% (8)	3.12% (11)
Heb Ddatgan	1.31% (115)	34.28% (121)
Cyfanswm	100% (611)	100% (353)

Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2021-2022)

Tabl 6.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	12.07% (162)	17.18% (28)	14.78% (17)
Gwyn	78.24% (1050)	75.46% (123)	77.39% (89)
Heb Ddatgan	9.69% (130)	7.36% (12)	7.83% (9)
Cyfanswm	100% (1342)	100% (163)	100% (115)

Cwynion (1 Awst 2021-31 Gorffennaf 2022)

Tabl 6.6	Adolygu
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	<5
Gwyn	<5
Gwell gennyf beidio â dweud	0
Heb Ddatgan	<5
Cyfanswm	8

Disgyblu (1 Awst 2021-31 Gorffennaf 2022)

Tabl 6.7	Adolygu
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	<5
Gwyn	7
Gwell gennyf beidio â dweud	0
Heb Ddatgan	0
Cyfanswm	10

Hil/Ethnigrwydd - Adrodd Ychwanegol

Dadansoddiad pellach yn ôl math o staff a hil/ethnigrwydd

Tabl 6.8	Du Asiaidd Lleiafrif Ethnig (Nifer)	%	Gwyn (Nifer)	%	Mae'n well gen i beidio â dweud (Nifer)	%	Heb ddatgan (Nifer)	%	Cyfanswm (Nifer)	%
Uwch										
Uwch-reolwyr	6	5.17%	50	43.10%	<5	0.86%	<5	3.45%	61	52.59%
Uwch Aelodau o Staff	0	0.00%	41	35.34%	<5	2.59%	11	9.48%	55	47.41%
Cyfanswm	6	5.17%	91	78.45%	<5	3.45%	15	12.93%	116	100.00%
Academaidd										
Clinigol	37	1.01%	153	4.18%	7	0.19%	48	1.31%	245	6.69%
Ymchwil	157	4.29%	550	15.03%	13	0.36%	244	6.67%	964	26.34%
Addysgu ac Ymchwil	201	5.49%	1009	27.57%	32	0.87%	111	3.03%	1353	36.97%
Addysgu ac Ysgoloriaeth	103	2.81%	802	21.91%	26	0.71%	167	4.56%	1098	30.00%
Cyfanswm	498	13.61%	2514	68.69%	78	2.13%	570	15.57%	3660	100.00%
Gwasanaethau Proffesiynol										
Gweinyddu	79	2.01%	1014	25.74%	6	0.15%	352	8.94%	1451	36.84%
Rheoli Arbenigwr Proffesiynol Staff	101	2.56%	1657	42.07%	19	0.48%	186	4.72%	1963	49.83%
Gwasanaethau Gweithredol	20	0.51%	192	4.87%	<5	0.03%	82	2.08%	295	7.49%
Technegol Gwasanaethau	22	0.56%	152	3.86%	<5	0.08%	53	1.35%	230	5.84%
Cyfanswm	222	5.64%	3015	76.54%	29	0.74%	673	17.09%	3939	100.00%
Prif Gyfanswm	726	9.41%	5620	72.85%	111	1.44%	1258	16.31%	7715	100.00%

Dadansoddiad pellach yn ôl hil/ethnigrwydd a chenedligrwydd

Tabl 6.9	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Gwell gennyf beidio â dweud	Heb ddatgan
Y DU	380	4890	85	969
%	4.93%	63.38%	1.10%	12.56%
Rhyngwladol	346	730	26	289
%	4.48%	9.46%	0.34%	3.75%

Dadansoddiad pellach yn ôl math o staff a hil a chenedligrwydd

Table 6.10	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (Nifer)	%	Gwyn (Nifer)	%	Gwell gennyf beidio â dweud (Nifer)	%	Heb ddatgan (Nifer)	%	Cyfanswm (Nifer)	%
Rhyngwladol										
Gweinyddu	24	0.31%	43	0.56%	0	0.00%	30	0.39%	97	1.26%
Clinigol	<5	0.05%	7	0.09%	<5	0.03%	11	0.14%	24	0.31%
Gweithiwr Rheoli Proffesiynol Arbenigwr Staff	22	0.29%	74	0.96%	<5	0.03%	14	0.18%	112	1.45%
Gwasanaethau Gweithredol	6	0.08%	7	0.09%		0.00%	15	0.19%	28	0.36%
Ymchwil	103	1.34%	143	1.85%	<5	0.03%	113	1.46%	361	4.68%
Uwch-reolwyr	<5	0.03%	<5	0.05%	<5	0.01%		0.00%	7	0.09%
Uwch Aelodau o Staff		0.00%	<5	0.01%		0.00%		0.00%	<5	0.01%
Addysgu ac Ymchwil	127	1.65%	294	3.81%	13	0.17%	57	0.74%	491	6.36%
Addysgu ac Ysgoloriaeth	49	0.64%	139	1.80%	6	0.08%	41	0.53%	235	3.05%
Gwasanaethau Technegol	9	0.12%	18	0.23%		0.00%	8	0.10%	35	0.45%
Cyfanswm rhyngwladol	346	4.48%	730	9.46%	26	0.34%	289	3.75%	1391	18.03 %
Y DU										
Gweinyddu	55	0.71%	971	12.59%	6	0.08%	322	4.17%	1354	17.55 %
Clinigol	33	0.43%	146	1.89%	5	0.06%	37	0.48%	221	2.86%
Rheoli Proffesiynol Arbenigwr Staff	79	1.02%	1583	20.52%	17	0.22%	172	2.23%	1851	23.99 %
Gwasanaethau Gweithredol	14	0.18%	185	2.40%	<5	0.01%	67	0.87%	267	3.46%
Ymchwil	54	0.70%	407	5.28%	11	0.14%	131	1.70%	603	7.82%
Uwch-reolwyr	<5	0.05%	46	0.60%		0.00%	<5	0.05%	54	0.70%
Uwch Aelodau o Staff	0	0.00%	40	0.52%	<5	0.04%	11	0.14%	54	0.70%
Addysgu ac Ymchwil	74	0.96%	715	9.27%	19	0.25%	54	0.70%	862	11.17 %
Addysgu ac Ysgoloriaeth	54	0.70%	663	8.59%	20	0.26%	126	1.63%	863	11.19 %
Gwasanaethau Technegol	13	0.17%	134	1.74%	<5	0.04%	45	0.58%	195	2.53%
Cyfanswm y DU	380	4.93%	4890	63.38%	85	1.10%	969	12.56%	6324	81.97 %
Prif Gyfanswm	726	9.41%	5620	72.85%	111	1.44%	1258	16.31%	7715	100%

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

Tabl 6.11	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Gwell gennyf beidio â dweud	Heb Ddatgan
Tsieineaidd	88	0	<5	29
Eidaleg	<5	87	0	22
Gwyddelig	5	91	<5	13
Indiaidd	64	0	0	27
Almaeneg	<5	63	9	11
Americanaidd	7	51	<5	14
Sbaeneg	<5	51	<5	11
Groegaidd	0	51	<5	12
Ffrangeg	<5	51	0	5
Pwylaidd	0	36	<5	7
Canadaidd	<5	22	<5	5
Iseldiraidd	<5	23	<5	<5
Portiwgaleg	<5	22	0	<5
Pacistanaidd	20	0	0	5
Sipanaeg	15	0	0	7
Iranaidd [Gweriniaeth Islamaidd]	9	<5	0	8
Rwmanaidd	0	16	0	<5
Rwsiaidd [Ffederasiwn]	<5	18	0	<5
Tyrceg	<5	8	0	8
Awstralaidd	<5	14	<5	0
Prif Gyfanswm	230	608	23	195

7. Rhyw

Crynodeb Data:

- Rydym yn gyson â thueddiadau SAU y DU gyda chyfran uwch o staff benywaidd (56.29%) na staff gwrywaidd (43.71%) sy'n gweithio yn y Brifysgol (menywod yn sector AU y DU 54.2%, dynion 45.8%).
- Mewn rolau academaidd, mae 49.32% yn fenywod (47.0% sector SAU yn y DU) ac mewn gwasanaethau proffesiynol, mae 63.34% yn fenywod (62.6% sector SAU yn y DU).
- Roedd 77.64% (77.6% data SAU yn y DU) o staff gwrywaidd yn gweithio'n llawn amser o'i gymharu â 55.56% (61.2% data SAU yn y DU) o staff benywaidd. Ymhlith y staff ar gontractau rhan amser neu ran amser yn ystod y tymor roedd 71.95% yn fenywod.
- Yn unol â thueddiadau SAU y DU o ran contractau rhan-amser neu ran amser tymor yn unig, mae canran uwch o fenywod yn dal y contractau hyn mewn gwasanaethau proffesiynol (82.60%) na rolau academaidd (58.66%). Mae data SAU y DU yn dangos bod 55.9% o staff sydd ar gontract rhan-amser mewn rolau academaidd yn fenywod a 79.9% o staff proffesiynol a chymorth.
- O'r staff benywaidd sy'n gweithio yn y brifysgol, mae 83.21% yn gweithio mewn swyddi gradd 1-7 o'i gymharu â 67.62% o ddynion. Yn gyffredinol, wrth i lefel uwch lefelau contractau gynyddu, mae cyfran y staff benywaidd yn gostwng, yn gyson â data SAU y DU (Advance HE). Mae 13.84% o fenywod yn gweithio mewn swyddi gradd 8, deiliad swydd neu uwch o gymharu â dynion (27.88%). Mae 69.97% o uwch swyddi yn cael eu dal gan ddynion (data SAU y DU - 63.9% o uwch reolwyr yn ddynion).
- Mewn pynciau nad ydynt yn STEM mae cynrychiolaeth uwch o staff benywaidd na gwrywaidd (AHSS 56.94%, BLS 62.27%) o gymharu ag ABCh (34.62%). Mae hyn yn adlewyrchu tueddiadau cenedlaethol; cyflogwyd mwy o academyddion gwrywaidd mewn pynciau STEM (59.6%) na phynciau nad oeddent yn STEM (Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg) (40.4%) (data SAU y DU).
- Mae gan 80.03% o'r holl staff gontract penagored neu benagored gyda chontract ffactorau perthnasol gyda merched yn dal 56.24% o'r contractau hynny. Mewn rolau academaidd roedd gan fenywod fwy o gontractau penagored gyda ffactor perthnasol (52.21%) na gwrywod ac roedd gwrywod yn fwy tebygol o ddal contract penagored (52.12%). Mae menywod yn fwy tebygol o fod ar gontract cyfnod penodol na dynion (52.12% i 51.80%). Mewn gwasanaethau proffesiynol ar draws yr holl gategoriâu contract roedd gan fenywod gynrychiolaeth uwch na gwrywod ac mae 62.75% o gontractau penagored a phenagored gyda ffactorau perthnasol yn cael eu dal gan fenywod.
- Mewn rolau academaidd, contractau addysgu ac ymchwil, roedd 64.08% o'r contractau hyn yn cael eu dal gan wrywod (gan adlewyrchu data SAU y DU o gyfran uwch o wrywod ar y contractau hyn). Roedd 61.75% o gontractau addysgu ac ysgoloriaeth yn cael eu dal gan fenywod yn unol â thueddiadau SAU y DU. Yn gymesur, roedd gan wrywod gynrychiolaeth uwch mewn swyddi clinigol (55.10%) na benywod.
- Mae 36.84% o'r staff Gwasanaethau Proffesiynol yn gweithio o fewn cefnogi gweinyddol, ac mae 71.88% o'r aelodau hyn o staff yn fenywod. Mae 49.83% o staff Gwasanaethau Proffesiynol yn gweithio mewn rolau Rheoli, Staff Proffesiynol ac Arbenigol ac mae 63.17% o'r rolau hyn yn cael eu dal gan staff benywaidd. Mae gan wrywod ganran uwch na menywod mewn swyddi gweithredol, technegol, uwch a rheoli.
- Roedd merched yn fwy llwyddiannus na gwrywod trwy'r broses ymgeisio (48.67%), llunio rhestr fer (55.60%) hyd at gael eu cyflogi (60.35%), na dynion (48.67%, 41.20%, 36.50% yn y drefn honno) a benywod yn fwy tebygol o dynnu'n ôl neu wrthod y broses.
- Roedd gan fenywod ganran uwch o ymadawyr o'r brifysgol ar sail wirfoddol na gwrywod (59.41% a 40.59% yn y drefn honno).

- Roedd gan fenywod ganran is o geisiadau am ddyrchafiad o'r gronfa gymwys na gwrywod ond roeddent yn fwy llwyddiannus drwy'r broses.

Rhyw

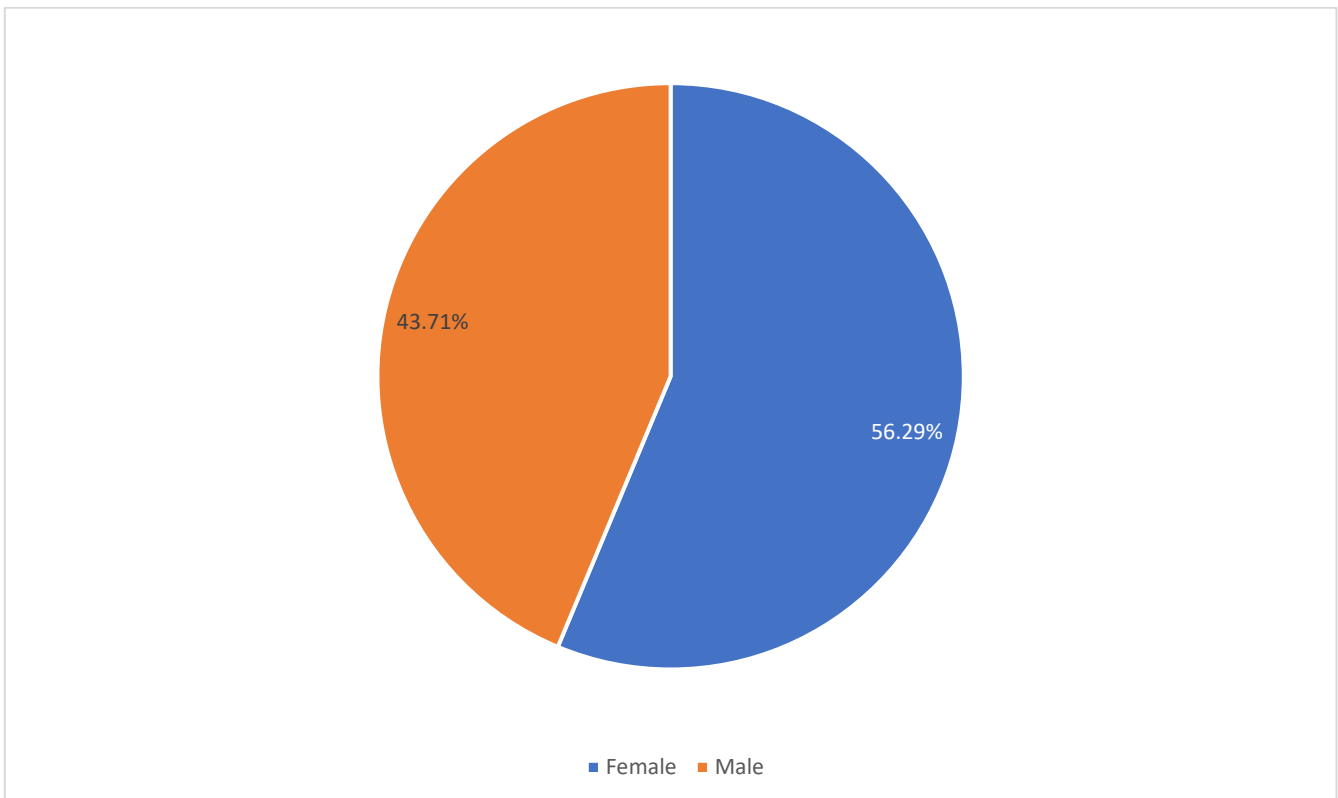
Dadansoddiad Cydweithiwr

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)

Sector SAU y DU

Tabl 7.2	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Sector SAU y DU 2020-2021	62.6%	37.4%	100%

Trosolwg Rhyw Prifysgol Caerdydd



Rhyw

Recriwtio

Tabl 7.3	Wedi cyflwyno cais	Ar y rhestr fer	Cyflogwyd	Aflwyddiannus	Wedi gwrthod/Tynnu'n ôl
Benyw	48.67% (4803)	55.60% (1772)	60.35% (825)	46.42% (3340)	61.35% (611)
Gwryw	48.67% (4803)	41.20% (1313)	36.50% (499)	51.17% (3682)	35.24% (351)
Heb ddatgan	0.93% (92)	1.57% (50)	1.54% (21)	0.61% (44)	1.41% (14)
Gwell gennyf beidio â dweud	1.73% (171)	1.63% (52)	1.61% (22)	1.79% (129)	2.01% (20)
Cyfanswm	100% (9869)	100% (3187)	100% (1367)	100% (7195)	100% (996)

Ymadawyr

Tabl 7.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
Benyw	59.41% (363)	45.04% (159)
Gwryw	40.59% (248)	54.96% (194)
Cyfanswm	100% (611)	100% (353)

Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2021-2022)

Tabl 7.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Benyw	48.14% (646)	43.56% (71)	46.09% (53)
Gwryw	51.86% (696)	56.44% (92)	53.91% (62)
Cyfanswm	100% (1342)	100% (163)	100% (115)

Cwynion (1 Awst 2021-31 Gorffennaf 2022)

Tabl 7.6	Nac oes
Benyw	<5
Gwryw	5
Cyfanswm	8

Disgyblu (1 Awst 2021-31 Gorffennaf 2022)

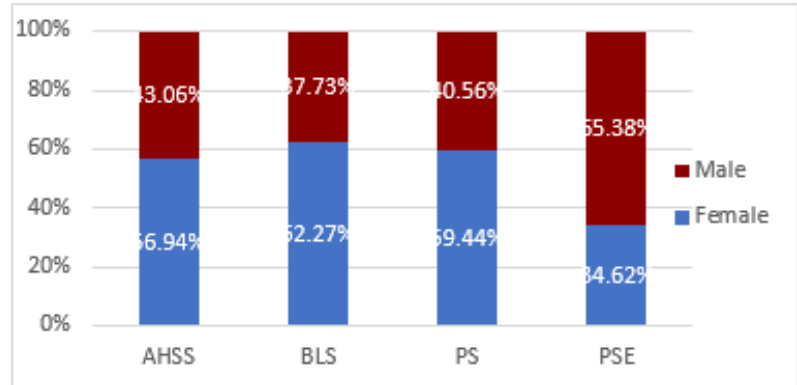
Tabl 7.7	Nac oes
Benyw	<5
Gwryw	9
Cyfanswm	10

Rhyw - Adrodd Ychwanegol

Pob aelod o staff yn ôl coleg/gwasanaethau proffesiynol a rhyw (dim)

Tabl 7.8	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Y Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol	956	723	1679
Y Gwyddorau Biofeddygol a Bywyd	1548	938	2486
Gwasanaethau Proffesiynol Canolog	1461	997	2458
Y Gwyddorau Ffisegol a Pheirianneg	378	714	1092
Cyfanswm	4343	3372	7715

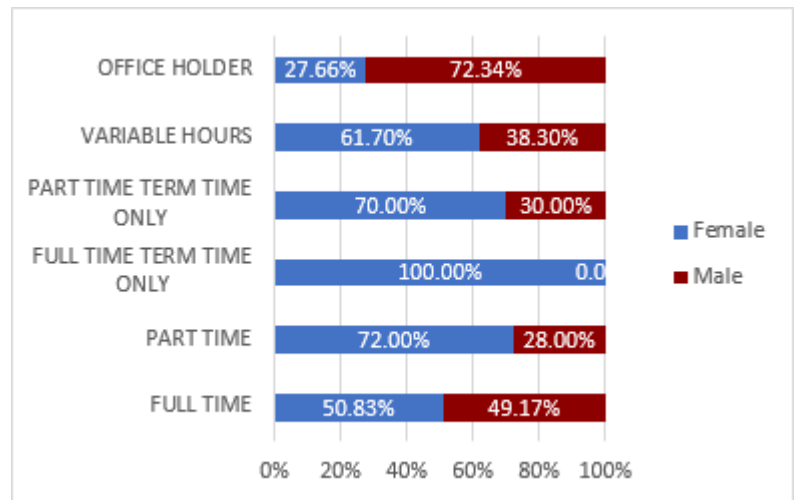
Pob aelod o staff yn ôl coleg/gwasanaethau proffesiynol a rhyw (%)



Yr Holl Staff yn ôl Math o Gyflogaeth a rhywedd (%)

Tabl 7.9	Benyw	Gwryw
Deiliad Swyddfa	13	34
Oriau amrywiol	385	239
Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig	28	12
Amser llawn yn ystod y tymor yn unig	5	0
Rhan-amser	1206	469
Llawn-amser	2706	2618
Prif Gyfanswm	4344	3372

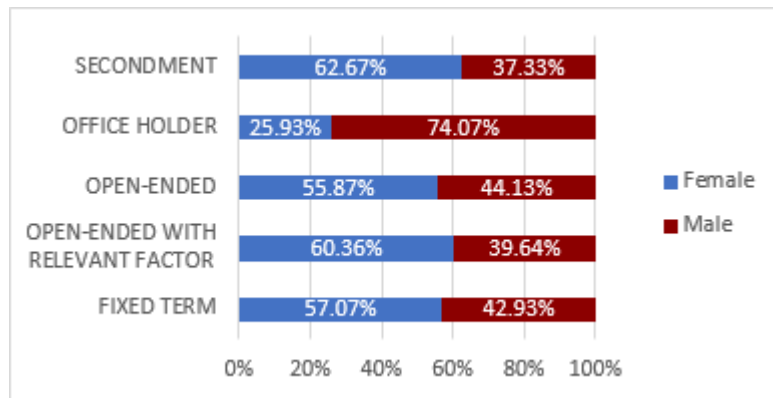
Yr Holl Staff yn ôl Math o Gyflogaeth a rhywedd (%)



Pob aelod o staff yn ôl contract a rhyw

Tabl 7.10	Benyw	Gwryw
Secondiad	94	56
Deiliad Swyddfa	14	40
Penagored	3169	2503
Penagored gyda ffactor perthnasol	303	199
Tymor Penodol	763	574
Prif Gyfanswm	4343	3372

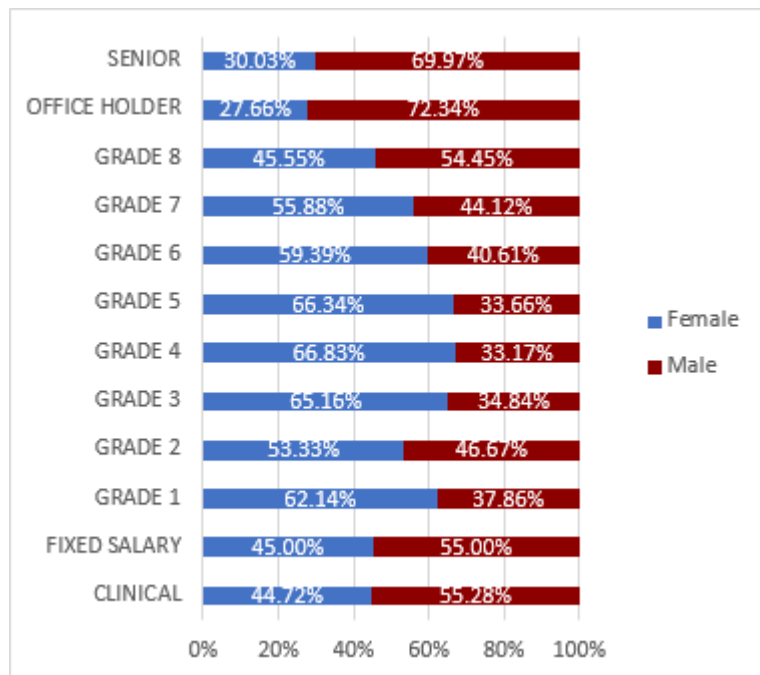
Pob aelod o staff yn ôl contract a rhyw (%)



Yr holl staff yn ôl gradd a rhyw (nifer)

Tabl 7.11	Benyw	Gwryw
Uwch	179	417
Deiliad Swyddfa	13	34
Gradd 8	409	489
Gradd 7	542	428
Gradd 6	1157	791
Gradd 5	676	343
Gradd 4	536	266
Gradd 3	447	239
Gradd 2	192	168
Gradd 1	64	39
Cyflog Sefydlog	18	22
Clinigol	110	136
Cyfanswm	4343	3372

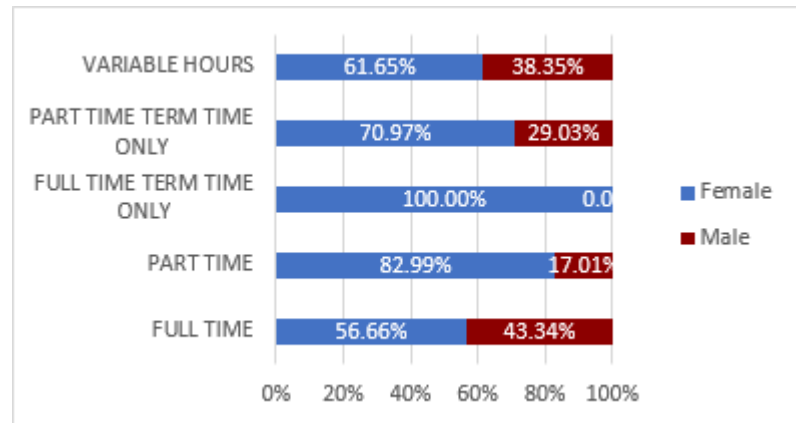
Yr holl staff yn ôl gradd a rhyw (%)



Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl dull cyflogaeth a rhyw (nifer)

Tabl 7.12	Benyw	Gwryw
Oriau amrywiol	164	102
Amser llawn yn ystod y tymor yn unig	<5	0
Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig	22	9
Rhan-amser	771	158
Llawn-amser	1536	1175
Prif Gyfanswm	2495	1444

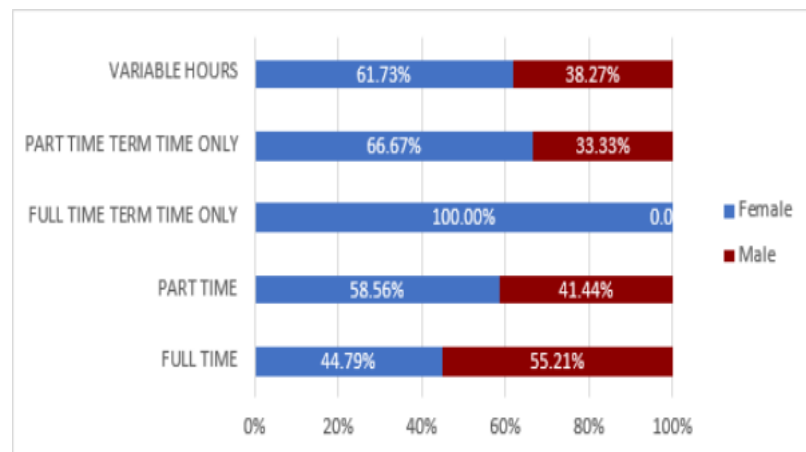
Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl dull cyflogaeth a rhyw (%)



Staff academiaidd yn ôl math o gyflogaeth a rhyw (nifer)

Tabl 7.13	Benyw	Gwryw
Oriau amrywiol	221	137
Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig	6	<5
Amser llawn yn ystod y tymor yn unig	<5	0
Rhan-amser	431	305
Llawn-amser	1144	1410
Prif Gyfanswm	1805	1855

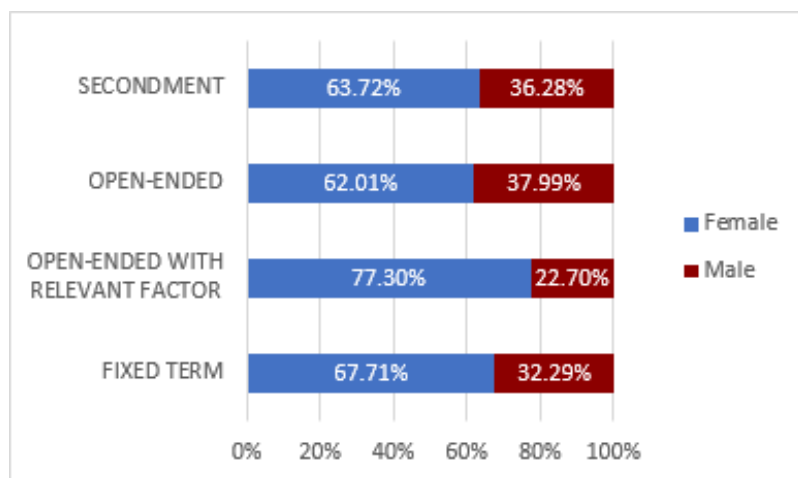
Staff academiaidd yn ôl math o gyflogaeth a rhywedd (%)



Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl contract a rhyw (nifer)

Tabl 7.14	Benyw	Gwryw
Secondiad	72	41
Penagored	1995	1222
Penagored gyda ffactor perthnasol	126	37
Tymor Penodol	302	144
Prif Gyfanswm	2495	1444

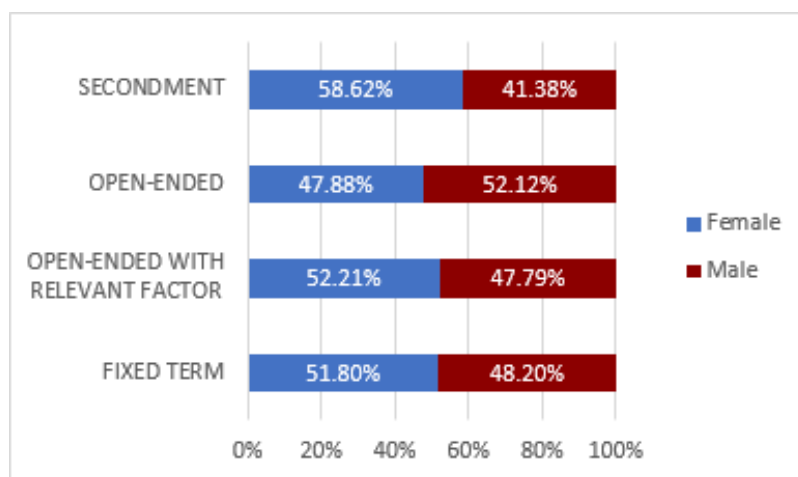
Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl contract a rhyw (%)



Staff Academaidd yn ôl contract a rhyw (dim)

Tabl 7.15	Benyw	Gwryw
Secondiad	17	12
Penagored	1151	1253
Penagored gyda ffactor perthnasol	177	162
Tymor Penodol	460	428
Prif Gyfanswm	1805	1855

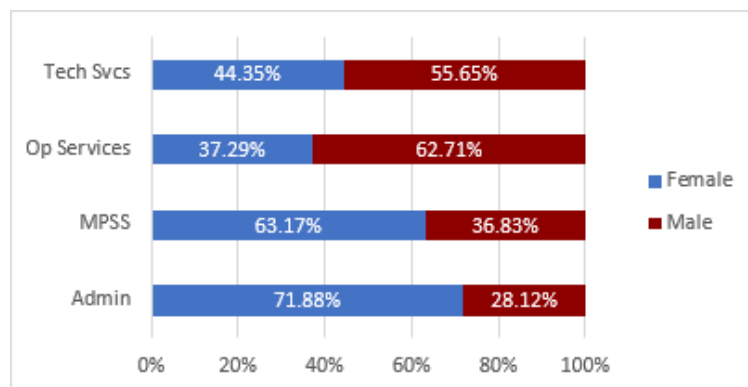
Staff Academaidd yn ôl contract a rhyw (%)



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

Tabl 7.16	Benyw	Gwryw
Gwasanaethau Technegol	102	128
Gwasanaethau Gweithredol	110	185
Staff Rheoli a Gwasanaethau Proffesiynol	1240	723
Gweinyddu	1043	408
Cyfanswm	2495	1444

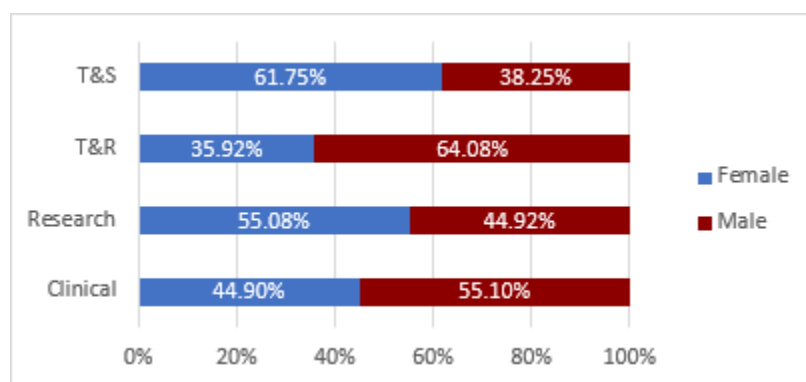
Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl math o swydd a rhyw



Staff Academaidd yn ôl math o swydd a rhyw (nifer)

Tabl 7.17	Benyw	Gwryw
Addysgu ac Ysgolheictod	678	420
Addysgu ac Ymchwil	486	867
Ymchwil	531	433
Clinigol	110	135
Cyfanswm	1805	1855

Staff Academaidd yn ôl math o swydd a rhyw



8. Oedran

Crynodeb Data:

- Mae ein proffil oedran yn cyd-fynd yn fras â sector SAU y DU, gyda'r rhan fwyaf o staff (76.87%) yn y categori oedran 35 a throsodd (SAU y DU 84.4% dros 30), a'r ganran fwyaf yw 28.71% o fewn y grŵp oedran 35-44 (SAU DU 28.7% 31-40 oed).
- Daw'r ganran fwyaf o geisiadau o'r grŵp oedran 25-34 (39.86%), ac mae'r ganran fwyaf o staff a benodwyd hefyd yn perthyn i'r grŵp hwn (38.92%). Gostyngodd cyfradd llwyddiant y grwpiau oedran 16-34 yn ystod y broses ymgeisio, o lunio rhestr fer i gael ei llogi o'i gymharu â'r grŵp oedran 35-65.
- Roedd y dosbarthiad proffil oedran yn debyg ar draws gwasanaethau proffesiynol ac academia, er bod gan y gwasanaethau proffesiynol ganran ychydig yn uwch o staff yn yr oedran iau 16-35 (21.25% o gymharu ag academiaidd - 19.16%) ac roedd ganddynt ganran debyg yn y categorïau oedran hŷn 55 a throsodd (23.05% o gymharu â 23.01% yn y categori academiaidd), roedd canran uwch o staff academiaidd yn y categorïau oedran canol. Yn sector SAU y DU roedd gan staff proffesiynol a chymorth broffil oedran iau na staff academiaidd.
- Yn y broses dyrchafiadau academiaidd daeth y ceisiadau mwyaf llwyddiannus am ddyrchafiad o'r categori oedran 35-64 gyda lefelau is o'r categori oedran 25-34 a 65-99.
- O'r holl ymadawyr roedd 58.51% o'r grŵp oedran 25-44. Roedd y gyfradd ymadael anwirfoddol uchaf o'r categori 16-24 lle'r oedd ymadawiad anwirfoddol yn uwch nag ymadawiad gwirfoddol (6.80% o gymharu â 3.27%).

Oedran

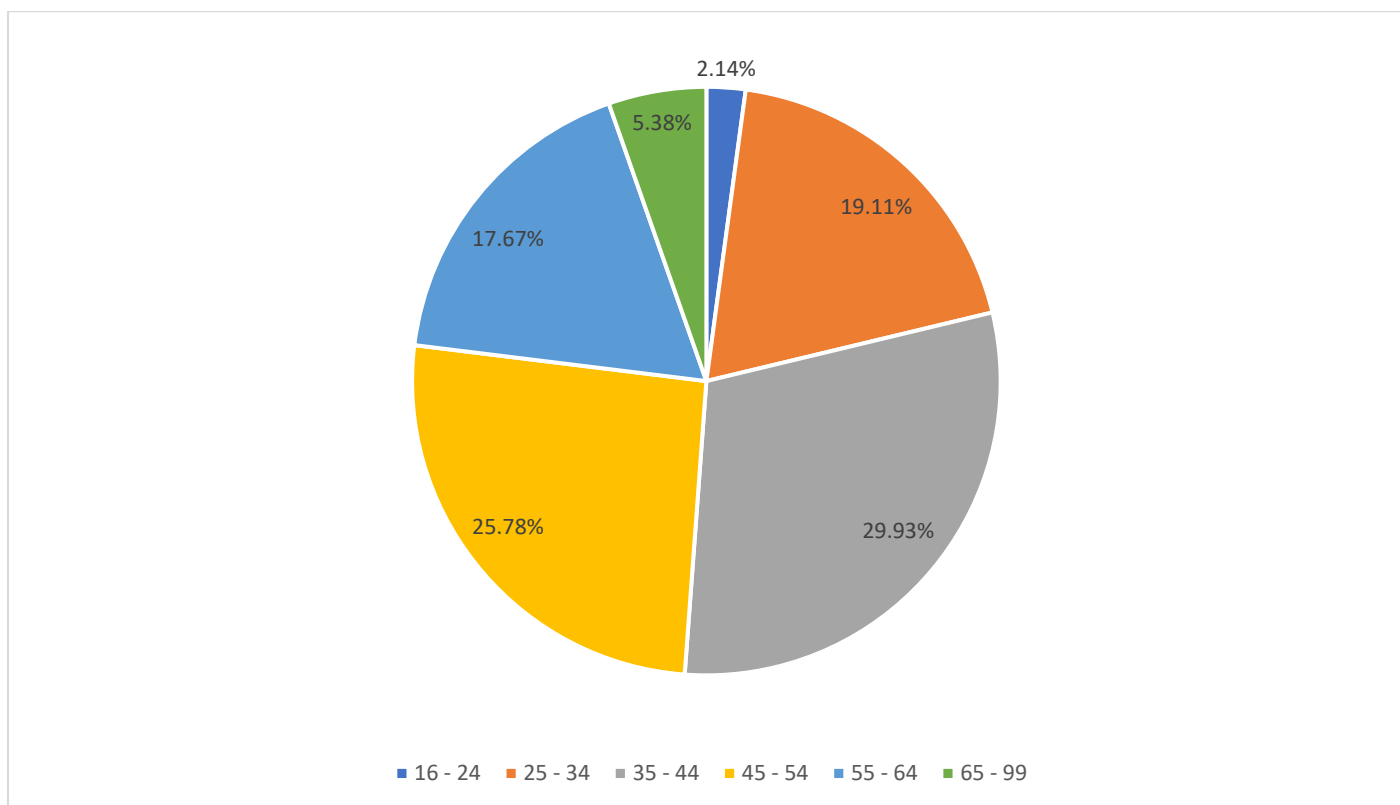
Dadansoddiad Cydweithiwr

Tabl 8.1	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-99	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)

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	15.6%	28.7%	25.3%	22.0%	8.4%	100%

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	10.34% (1020)	7.72% (246)	7.97% (109)	10.69% (769)	11.24% (112)
25-34	39.86% (3934)	36.99% (1179)	38.92% (532)	40.79% (2935)	39.26% (391)
35-44	29.12% (2874)	30.06% (958)	29.41% (402)	29.15% (2097)	25.40% (253)
45-54	12.20% (1204)	15.06% (480)	13.97% (191)	11.86% (853)	13.65% (136)
55-64	4.68% (462)	6.71% (214)	6.66% (91)	4.10% (295)	6.22% (62)
65-99	2.58% (255)	1.82% (58)	1.46% (20)	2.54% (183)	2.31% (23)
Heb ddatgan	1.22% (120)	1.63% (52)	1.61% (22)	0.88% (63)	1.91% (19)
Cyfanswm	100% (9869)	100% (3187)	100% (1367)	100% (7195)	100% (996)

Ymadawyr

Table 8.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
16-24	3.27% (20)	6.80% (24)
25-34	27.66% (169)	35.69% (126)
35-44	28.31% (173)	27.20% (96)
45-54	13.75% (84)	15.30% (54)
55-64	15.38% (94)	10.20% (36)
65-99	11.62% (71)	4.82% (17)
Cyfanswm	100% (611)	100% (353)

Dyrchafiadau Academaidd (1 Awst 2021-31 Gorffennaf 2022)

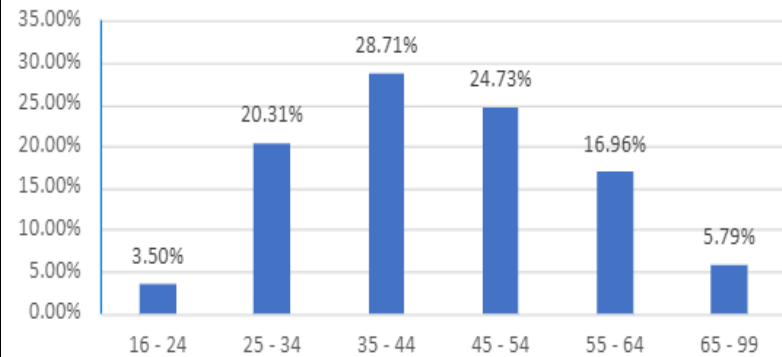
Tabl 8.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
25-34	5.22% (70)	5.52% (9)	4.35% (<5)
35-44	40.69% (546)	51.53% (84)	53.51% (62)
45-54	31.89% (428)	27% (44)	26.31% (30)
55-64	19% (255)	14.72% (24)	15.79% (18)
65-99	3.20% (43)	3.07% (<5)	4.35% (<5)
Cyfanswm	100% (1342)	100% (163)	100% (115)

Oedran - Adrodd Ychwanegol

Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl Oed

Tabl 8.6	%	Adolygu
16-24	3.50%	138
25-34	20.31%	800
35-44	28.71%	1131
45-54	24.73%	974
55-64	16.96%	668
65-99	5.79%	228
Cyfanswm	100.00%	3939

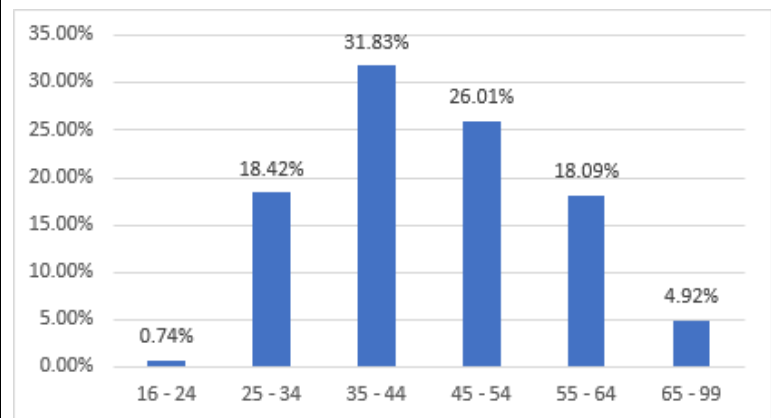
Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl Oed



Staff Academaidd yn ôl oedran

Tabl 8.7	%	Adolygu
16-24	0.74%	27
25-34	18.42%	674
35-44	31.83%	1165
45-54	26.01%	952
55-64	18.09%	662
65-99	4.92%	180
Cyfanswm	100.00%	3660

Staff Academaidd yn ôl Oedran



9. Cyfeiriadedd Rhywiol

Crynodeb Data:

- Am fod data cyfeiriadedd rhywiol yn cael eu rhannu'n wirfoddol i HESA ar hyn o bryd, nid oes darlun cenedlaethol llawn o'r boblogaeth staff addysg uwch o ran cyfeiriadedd rhywiol. Dychwelodd 76.1% o sefydliadau wybodaeth. Mae 38.50% o staff Prifysgol Caerdydd wedi'u cofnodi'n anhysbys o ran eu cyfeiriadedd rhywiol sy'n is na sector SAU y DU (43.0%) ond o fewn hyn, mae gennym ganran uwch o staff y mae'n well ganddynt beidio â dweud (19.3%) na meincnodau SAU y DU (Mae'n well gan 9.3% beidio â dweud).
- Wrth ystyried cyfeiriadedd rhywiol y rhai a wnaeth gais ac a benodwyd wedyn, gwelwyd cynnydd yn y gyfradd lwyddo drwy'r broses i'r rhai a nododd eu bod yn ddeurywiol, hoyw/lesbiaidd, y rheiny oedd yn well ganddynt beidio â dweud a'r rheiny nad yw'n hysbys Bu gostyngiad yn y gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr heterorywiol, arall ac ymgeiswyr heb ddatgan.
- Nid yw data amrywiaeth ychwanegol ar feysydd eraill wedi cael eu coladu ond rydym wrthi'n archwilio pa ddata fydd yn ddefnyddiol i'w gynnwys er mwyn symud ymlaen â'r gwaith yn y maes hwn.

Cyfeiriadedd Rhywiol

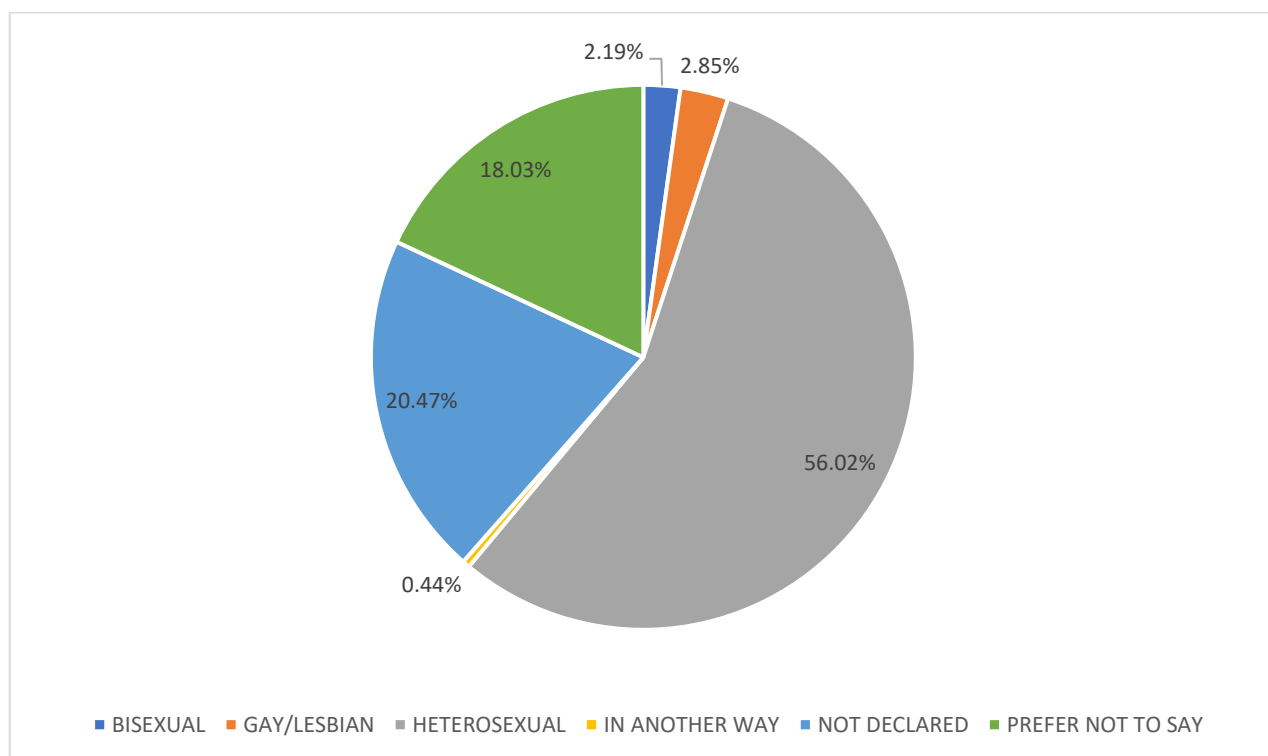
Dadansoddiad Cydweithiwr

Tabl 9.1	Hoyw / Lesbiaid	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)

Sector SAU y DU

Tabl 9.2	Hoyw / Lesbiaid	Deurywiol	Gwell ganddynt beidio â dweud	Heb Ddatgan	Arall	Heteroryw iol	Cyfanswm
Sector SAU y DU 2021-2022	2.4%	1.6%	9.3%	30%	0.5%	56.2%	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	7.00% (691)	6.71% (214)	7.61% (104)	7.16% (515)	7.23% (72)
Hoyw / Lesbiaid	3.63% (358)	4.11% (132)	4.54% (62)	3.56% (256)	4.22% (42)
Heterorywiol	77.05% (7604)	76.31% (2432)	75.57% (1033)	77.22% (5556)	75.40% (751)
Heb Ddatgan	0.93% (92)	1.57% (50)	1.54% (21)	0.61% (44)	1.41% (14)
Arall	1.59% (157)	1.41% (45)	1.46% (20)	1.72% (124)	1.61% (16)
Gwell gennyf beidio â dweud	9.80% (967)	9.88% (315)	9.29% (140)	9.73% (700)	10.14% (101)
Prif Gyfanswm	100% (9869)	100% (3187)	100% (1367)	100% (7195)	100% (996)

Ymadawyr

Tabl 9.4	Gwirfoddol	Anwirfoddol
Deurywiol	2.45% (15)	1.70% (6)
Hoyw / Lesbiaid	4.42% (27)	1.70% (6)
Heterorywiol/strêt	50.74% (310)	43.34% (153)
Arall	0.16% (<5)	0.85% (<5)
Gwell gennyf beidio â dweud	18.99% (116)	11.61% (41)
Heb ddatgan	23.24% (142)	40.79% (144)
Cyfanswm	100% (611)	100% (353)

Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2021-2022)

Tabl 9.5	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Hoyw / Lesbiaid	2.38% (32)	3.08% (<5)	4.35% (<5)
Deurywiol	0.75% (10)	3.08% (<5)	4.35% (<5)
Heb Ddatgan	42.40% (569)	39.27% (64)	38.46% (44)
Arall	0.37% (<5)	3.08% (<5)	4.35% (<5)
Heterorywiol	54.40% (730)	57.06% (93)	58.12% (67)
Cyfanswm	100% (1342)	100% (163)	100% (115)

10. Crefydd a Chred

Crynodeb Data:

- Darparodd 61% o sefydliadau wybodaeth ar gyfer HESA yn 2020/2021 ar grefydd a chred felly dim ond darlun rhannol sydd gennym o ddata holl SAUau y DU; fodd bynnag, mae ein data yn dangos canran uchel sy'n anhysbys 46.64% (SAU y DU 39%) a'r grefydd ddatganedig uchaf yw Cristnogaeth 21.57% (SAU y DU 17.6%)
- Nid yw data amrywiaeth ychwanegol ar feysydd eraill wedi cael eu coladu ond rydym wrthi'n archwilio pa ddata fydd yn ddefnyddiol i'w gynnwys er mwyn symud ymlaen â'r gwaith yn y maes hwn.

Crefydd a Chred

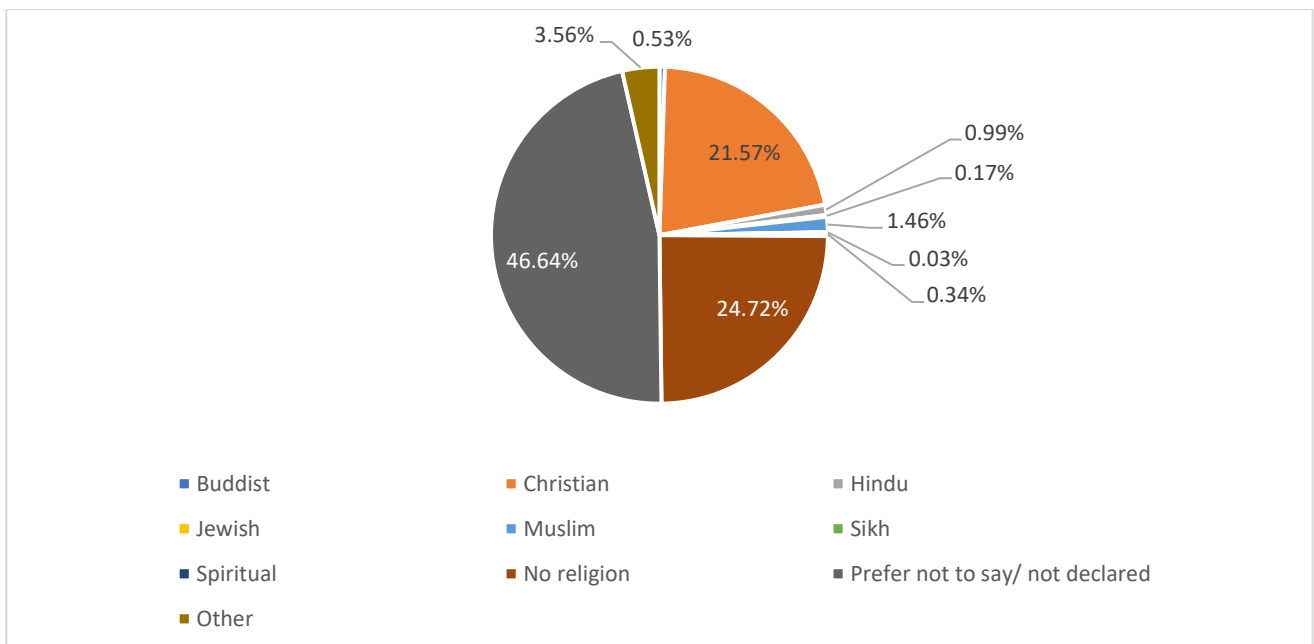
Dadansoddiad Cydweithiwr

Tabl 10.1	Bwdhaeth	Cristion	Hindŵ	Iddew	Mwslim	Dim crefydd	Sic	Ysbrydol	Unrhyw grefydd neu gred arall	Gwell gennyf beidio â dweud/peidio â dweud	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)

Sector SAU y DU

Tabl 10.2	Bwdhaeth	Cristion	Hindŵ	Iddew	Mwslim	Dim crefydd	Sic	Ysbrydol	Unrhyw grefydd neu gred arall	Gwell gennyf beidio â dweud	Cyfanswm
SAU Y DU	0.6%	17.6%	1.3%	0.4%	2.4%	31.2%	0.4%	0.8%	1.9%	9%	100%

Trosolwg Crefydd a Chred Prifysgol Caerdydd



Crefydd a Chred

Dyrchafiadau Academaidd (Blwyddyn Academaidd 2021-2022)

Tabl 10.3	Y Gronfa Gymwys	% ceisiadau	% ceisiadau llwyddiannus
Bwdhaeth	0.97% (13)	1.84% (<5)	4.35% (<5)
Cristion	22.58% (303)	19.02% (31)	20.51% (24)
Hindŵ	0.67% (9)	3.07% (<5)	4.35% (<5)
Iddewig	0.37% (<5)	0% (0)	0% (0)
Mwslim	1.49% (20)	3.07% (<5)	4.35% (<5)
Dim crefydd	18.55% (249)	26.99% (44)	24.79% (29)
Sic	0% (0)	0% (0)	0% (0)
Ysbrydol	0.37% (<5)	0% (0)	0% (0)
Unrhyw grefydd neu gred arall	4.47% (60)	5.52% (9)	5.98% (7)
Heb ddatgan	50.75% (681)	44.17% (72)	43.59% (51)
Cyfanswm	100% (1342)	100% (163)	100% (115)

11. Beichiogrwydd a Mamolaeth

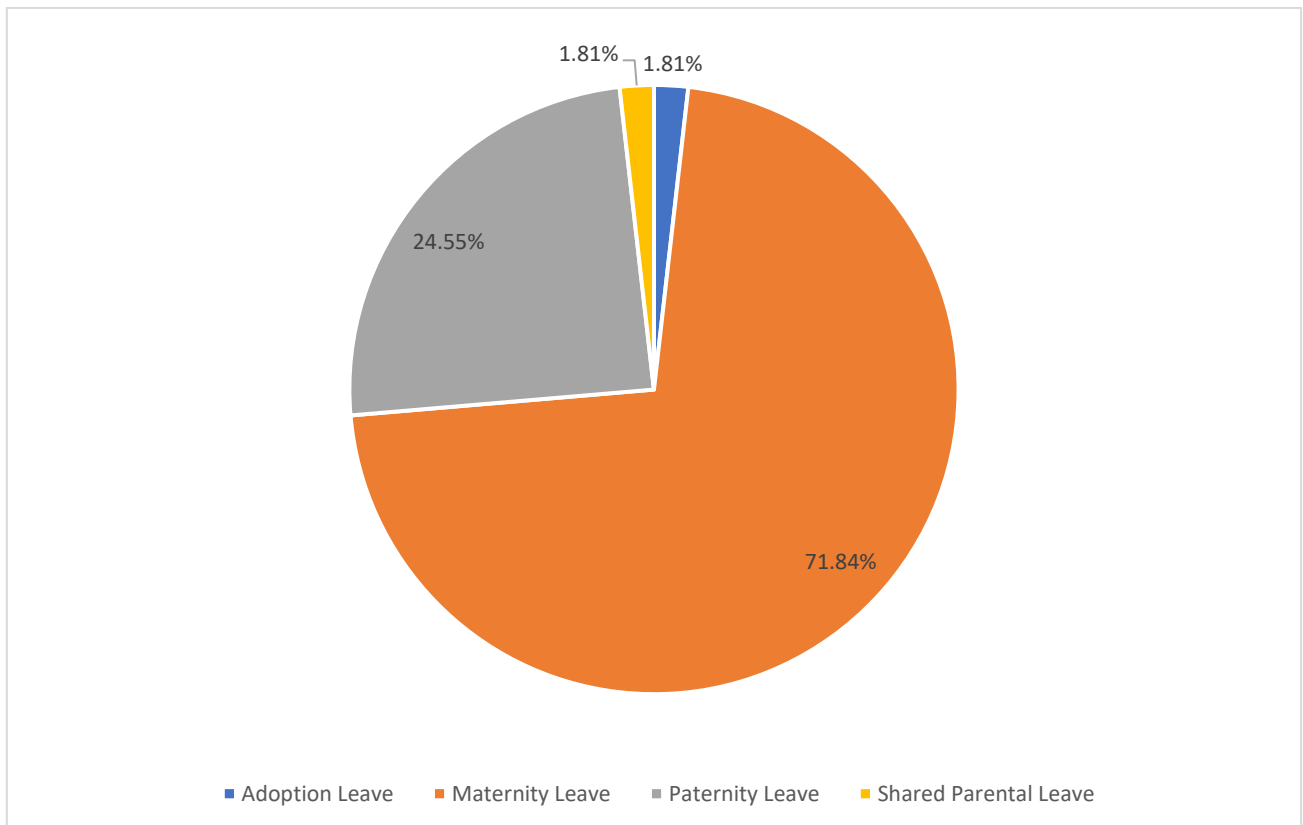
Crynodeb Data:

- Oherwydd niferoedd bach, dim ond ystadegau staff cyffredinol yr ydym wedi'u darparu, heb eu torri i lawr ymhellach. Fel rhan o'n hadolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn ystyried ac yn gwerthuso a ddylid cynnwys hyn wrth symud ymlaen.

Dadansoddiad Cydweithiwr

Tabl 11.1	Absenoldeb Mabwysiadu	Absenoldeb Mamolaeth	Absenoldeb Tadolaeth	Absenoldeb Rhieni 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

Trosolwg Beichiogrwydd a Mamolaeth Prifysgol Caerdydd



12. Priodas a Phartneriaethau Sifil

Crynodeb Data:

- Nid yw data staff ar gyfer y maes hwn yn cael ei gasglu ar hyn o bryd. Fel rhan o'n hadolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn ystyried ac yn gwerthuso a ddylid cynnwys hyn wrth symud ymlaen.

13. Ailbennu Rhywedd

Crynodeb Data:

- Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn diffinio nodwedd warchoddedig ailbennu rhywedd fel “y broses o drosglwyddo o un rhyw i'r llall”² ond mae'n cydnabod bod unigolion yn cael eu hamddiffyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 pan fydd eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a neilltuwyd iddynt adeg eu geni³.
- 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 hwn o ganlyniad i 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 yn erbyn dadansoddiad data pellach oherwydd y risg o adnabod unigolion.
- Mae'r gofyniad i ddychwelyd gwybodaeth am statws traws ar gyfer HESA yn wirfoddol ar hyn o bryd. Roedd cyfran y sefydliadau a ddychwelodd wybodaeth am statws traws yn 64.9% (133 allan o 205) yn 2020/21.
- Fel rhan o'n hadolygiad o ddata Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym Mhrifysgol Caerdydd, byddwn yn ystyried ac yn gwerthuso a ddylid cynnwys hyn wrth symud ymlaen.

² <https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act/protected-characteristics#reassignment>

³ <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/gender-reassignment-discrimination>

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 2022/23. Mae'r ffynhonnell ddata hon yn cynnwys cofnod ar gyfer pob achos o ymgysylltu rhwng myfyriwr a chwrs yn ystod y flwyddyn academaidd 1 Awst 2022 a Gorffennaf 31 2023. Mae'r cyfrifiadau a ddangosir yn gyfrif niferoedd Myfyrwyr. Mae'r defnydd o ddata HESA oherwydd 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 gynhyrchir gan Brifysgol Caerdydd, ac fe'i defnyddir ar gyfer cymariaethau data sector gan nifer o gyrff allanol, gan gynnwys ein rheoleiddiwr CCAUC. Bydd hyn yn sicrhau cysondeb pan gymharir data ag unrhyw ddefnydd arall.

Mae'r defnydd o ddata dychweliadau HESA, er ei fod yn ddymunol at ddiben alinio â data cyhoeddedig arall, wedi'i gymhlethu eleni gan newid yn y dull casglu. Mae HESA wedi addasu fformat eu ffurflenni ac wedi gohirio'r dyddiad cau ar gyfer cyflwyno'r data er mwyn paratoi ar gyfer cyflwyno data yn ystod y flwyddyn, ac o ganlyniad nid yw'r data terfynol ar gael ar hyn o bryd yn 2022/23. Mae'r boblogaeth 'ddrafft' y tynnir y dadansoddiad hwn ohoni yn is, sef tua 38,000 o fyfyrwyr, o gymharu â phoblogaeth derfynol o ~40,000 yn 2022/23.

Er bod cyfanswm nifer y myfyrwyr a ddefnyddiwyd i lunio'r dadansoddiad hwn yn is oherwydd nad yw'r boblogaeth HESA derfynol wedi'i chadarnhau eto, mae natur y math hwn o ddata yn golygu nad yw newid yn y boblogaeth yn effeithio arno, ac mae'n gynrychioliadol o'r cyfanswm terfynol. Yn ystadegol, gellir ei ddefnyddio ar gyfer cymharu tueddiadau mewn cyfrannau ar draws y gwahanol nodweddion. Fodd bynnag, ni fydd yn cyfateb i unrhyw ffigurau a gyhoeddir yn allanol maes o law, a dylid bod yn ofalus i beidio â mynegi'r cyfanswm yma – nac unrhyw is-gyfansymiau ar gyfer nodwedd benodol – fel cyfanswm 'derfynol' Caerdydd.

Yn ogystal, mae cyfran uwch o bethau anhysbys na'r disgwyl ar gyfer dau faes data penodol, ethnigrwydd ac anabledd, ac felly ni ellir ystyried y rhain ar hyn o bryd yn gymaradwy â'r flwyddyn flaenorol. Felly, er bod y data'n cael ei gyflwyno yma er cysondeb, mae ffynonellau data mewnol wedi'u defnyddio i lywio'r pwyntiau allweddol a nodwyd, er mwyn sicrhau cymhariaeth tebyg at ei debyg. Gellir gwneud dadansoddiad pellach unwaith y bydd ffurflen HESA wedi'i chwblhau tua mis Tachwedd 2023.

Roedd gan Brifysgol Caerdydd 38390 o fyfyrwyr wedi'u cofrestru yn 2022/23 (sylwer mai dyma'r boblogaeth 'ddrafft' o hyd). Mae'r rhan fwyaf o'r myfyrwyr hyn ar gysiau amser llawn ac mae dros hanner y myfyrwyr yn 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	23,105	60.18%
Is-raddedigion eraill (OUG)	1280	3.33%
Ôl-raddedig a Addysgir (PGT)	3185	8.29%
Ymchwil Ôl-raddedig (PGR)	10825	28.19%
Dull astudio (gan gynnwys segur ac ysgrifennu = 40,660 o fyfyrwyr)	cyfrif	%
Amser llawn	34240	89.19%
Rhan amser	4150	10.81%

Mae'r dull astudio wedi'i rannu i Amser Llawn a Rhan-Amser yn unig gan mai dyma'r categorïau yr ydym yn awr yn adrodd yn eu herbyn yn Data Futures

Mae'r tabl isod yn crynhoi'r tueddiadau allweddol dros y pum mlynedd diwethaf. Lle nad oes sôn am faes ar gyfer unrhyw nodwedd, mae hyn oherwydd iddo aros yn gymharol gyson dros y blynyddoedd.

Nodwedd	Tueddiadau
Anabledd	<p>O'r myfyrwyr hynny sy'n cofnodi anabledd, mae'r mwyafrif yn adrodd am wahaniaeth dysgu (4.03%) neu gyflwr iechyd meddwl (3.17%), gan gyfrif am tua dwy ran o dair o'r holl anableddau a gofnodwyd. Dilynir hyn gan y rhai â salwch hirdymor (1.22%) a'r rhai â sawl nam (1.11%). Y gyfran leiaf yw'r rhai sy'n adrodd am ddallineb neu nam ar y golwg (0.1%).</p> <p>Mae cyfran y myfyrwyr sy'n adrodd am anabledd wedi bod yn cynyddu'n raddol dros y pum mlynedd diwethaf, gydag anawsterau dysgu ac iechyd meddwl bob amser yn cynrychioli'r categori mwyaf. Yn ôl data mewnol, mae cyfran y rhai sy'n adrodd am sawl anabledd bron wedi dyblu dros y pum mlynedd diwethaf.</p> <p>Cofnodir anabledd wrth gofrestru, er y gall myfyrwyr hefyd newid eu statws anabledd yn ystod y flwyddyn.</p>
Rhyw	<p>Mae cyfran y bobl sy'n nodi eu bod yn 'Arall' wedi gostwng 0.02% i 0.31%. Mae'r gyfran o 'Gwryw' a 'Benyw' wedi bod yn gymharol sefydlog, gyda 'Benyw' yn gyson tua 20% yn uwch na 'Gwryw'.</p> <p>Yn 2022/23 gwelwyd y ganran isaf o fyfyrwyr 'Benywaidd' ar 58.48%, gostyngiad o 1.2% ers 2017/18 a welodd y gyfran uchaf yn y categori hwnnw. Eleni hefyd gwelwyd y ganran uchaf o fyfyrwyr 'Gwrywaidd' ar 41.19%, cynnydd o 1.01% o 2018/19 a oedd â'r ganran isaf.</p> <p>Cesglir data rhyw drwy'r broses ymgeisio.</p>
Oedran	<p>Rhwng 2017/18 a 2022/23 mae cyfran y myfyrwyr 20 oed ac iau wedi cynyddu 4.32% gyda 2.71% yn dod o 2021/22 – 2022/3. Mae Prifysgol Caerdydd hefyd wedi gweld gostyngiad o 4.59% yng nghyfran y myfyrwyr 30 oed a hŷn ers 2017/18, (gostyngiad o 3.06% ers y flwyddyn flaenorol).</p> <p>Mae cyfran y myfyrwyr 21-24 oed wedi cynyddu 0.4% ers y llynedd. Mae cyfran y myfyrwyr 25-29 oed wedi bod yn gyson yn fras dros y pum mlynedd diwethaf, tua 12%.</p> <p>Cyfrifir oedran fel yr oedd ar 31 Awst yn y flwyddyn academiaidd, h.y. ar gyfer 21/22 ar 31 Awst 2021. Mae'n deillio o ddyddiad geni myfyriwr, sy'n cael ei gasglu trwy'r broses ymgeisio.</p>

Siaradwr Cymraeg	<p>Adroddir gallu Siarad Cymraeg mewn ffordd wahanol o eleni; adroddir yn fanylach arno bellach – felly nid yw'n bosibl cymharu â blynyddoedd blaenorol.</p> <p>Cesglir data Siaradwyr Cymraeg ar sail datganiad myfyriwr ei hun, yn flynyddol yn ystod y broses gofrestru.</p>
Ethnigrwydd	<p>Mae llwyfan data newydd HESA yn casglu data ethnigrwydd ar gyfer myfyrwyr sy'n hanu o'r DU yn unig; dyma'r rheswm pam fod cyfran uchel o ddata 'ddim ar gael'. Mae'r dadansoddiad hwn felly wedi'i ategu gan adolygiad o ddata mewnlol.</p> <p>Mae lleiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 12.76% o gyfanswm y myfyrwyr, neu 18% os caiff y data 'ddim ar gael' ei hepgor. Ymhlith myfyrwyr y DU, bu cynnydd o tua 2% pwynt ers 2018/9. Y grŵp mwyaf yw Asiaidd - Indiaidd neu Indiaidd Prydeinig, ac yna Du - Affricanaidd neu Brydeinig Affricanaidd.</p> <p>Mae cyfran y myfyrwyr Asiaidd wedi cynyddu tua 1.5% pwynt mewn pum mlynedd, ond dim ond tua 0.2% o bwyntiau y mae cyfran y myfyrwyr Du wedi cynyddu.</p> <p>Ymhlith myfyrwyr nad ydynt yn dod o'r DU, mae data mewnlol yn dangos bod dros 85% o gefndiroedd ethnig heblaw Gwyn, sy'n gynydd sylweddol dros bum mlynedd. Y grŵp mwyaf yw Asiaidd - Tsieineaidd, ac yna Asiaidd - Indiaidd ac Arabaidd. Mae myfyrwyr du yn cyfrif am tua 4.2% o gyfanswm y tu allan i'r DU, cynnydd o 2.7% yn 2018/9.</p> <p>Cesglir data ethnigrwydd yn ystod y broses gofrestru.</p>
Hunaniaeth Rhywedd	<p>Ers 2018/19, mae cyfran y myfyrwyr sydd wedi nodi bod ganddynt rywedd gwahanol i'r hyn a neilltuwyd adeg geni wedi cynyddu 0.55%. Bellach dyma'r gyfran uchaf ers y pedair blynedd diwethaf, sef 0.94%.</p> <p>Cesglir data hunaniaeth rhywedd ar sail datganiad myfyriwr ei hun, yn flynyddol yn ystod y broses gofrestru, gan ddefnyddio'r cwestiwn 'A yw eich hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a bennwyd i chi adeg eich geni?'</p>
Cyfeiriadedd Rhywiol	<p>Ers 2017/18, mae cyfran y myfyrwyr sy'n nodi eu bod yn 'Ddeurywiol' wedi cynyddu 3.31%. Mae nifer y myfyrwyr sy'n dewis 'Gwell gen i beidio â dweud' wedi gostwng 2.02% ers y llynedd.</p> <p>Mae cyfran y bobl sy'n nodi eu bod yn 'Arall' wedi cynyddu 0.59% ers 2017/18.</p> <p>Mae cyfran y bobl sy'n nodi eu bod yn hoyw/lesbiaidd wedi gostwng 0.68% ers y llynedd.</p> <p>Cesglir data cyfeiriadedd rhywiol ar sail datganiad myfyriwr ei hun, yn flynyddol yn ystod y broses gofrestru.</p>
Crefydd	<p>Ers 2017/18, mae cyfran y myfyrwyr heb unrhyw grefydd wedi cynyddu 3.78% i 53.05%. Mae cyfran y myfyrwyr Mwslimaidd wedi cynyddu 1.26% ers 2017/18 i 8.13%.</p> <p>Dros y pum mlynedd diwethaf, mae cyfran y Cristnogion wedi gostwng 3.33% i 20.58%.</p> <p>Cesglir data crefydd ar sail datganiad myfyriwr ei hun, yn flynyddol yn ystod y broses gofrestru.</p>

Data Myfyrwyr 2022 - 2023

Sylwer: Mae methodoleg talgrynnu HESA wedi'i chymhwyso i'r rhifau isod. Mae'r fethodoleg dalgrynnu yn cael ei chymhwyso ar ôl i unrhyw gyfansymiau neu ganrannau crand gael eu cyfrifo, gall hyn olygu nad yw niferoedd mewn tablau yn adio.

Hunaniaeth Rhywedd

	%	Adolygu
Gwahanol i adeg genedigaeth	0.94%	360
Gwell ganddynt beidio â dweud	0.90%	345
Yr un peth ag adeg genedigaeth	96.80%	37160
Ddim ar gael	1.36%	525
Cyfanswm	100%	38390

Siaradwyr Cymraeg

	%	Adolygu
Siarad Cymraeg	13.06%	2,560
Rhugl	15.82%	3,100
Yn gallu siarad cryn dipyn	7.98%	1,564
Dim ond yn gallu siarad ychydig	1.71%	335
Yn gallu dweud ychydig eiriau	3.97%	975
Deall Cymraeg llafar	1.16%	230
Ysgrifennu Cymraeg	14.09%	2,760
Yr un o'r uchod.	12.09%	2,370
Ddim ar gael	29.11%	5,705
Cyfanswm	Amherthnasol	Amherthnasol ⁴

Cyfeiriadedd Rhywiol

	%	Adolygu
Deurywiol	7.26%	2790
Hoyw neu lesbiaidd	1.83%	705
Heterorywiol neu syth	78.74%	30230
Gwell gennyf beidio â dweud	9.28%	3560
Cyfeiriadedd rhywiol arall	1.21%	465
Ddim ar gael	1.67%	640
Cyfanswm	100%	38390

Crefydd neu Gred

	%	Adolygu
Unrhyw grefydd neu gred arall	1.54%	590
Bwdhaeth	1.10%	420
Cristion	20.58%	7900
Hindŵ	3.80%	1455
Iddewig	0.21%	80
Mwslim	8.13%	3120
Dim crefydd	53.05%	20365
Gwell gennyf beidio â dweud	8.99%	3450
Sic	0.64%	245
Ddim ar gael	1.96%	755
Cyfanswm	100%	38390

Rhyw

	%	Adolygu
Benyw	58.48%	22450
Gwryw	41.19%	15815
Arall	0.31%	120
Ddim ar gael	0.01%	5
Cyfanswm	100%	38390

Oedran

	%	Adolygu
20 oed ac iau	42.22%	16210
21-24	32.05%	12305
25-29	12.65%	4855
30 oed a throsodd	13.08%	5025
Cyfanswm	100%	38390

⁴ Mae cyfanswm cyfrif y myfyrwyr ar gyfer Siaradwyr Cymraeg yn wahanol i weddill y nodweddion, a hynny oherwydd bod angen lefel hyfedredd dim ond wrth ddychwelyd 'Deall Cymraeg llafar'.

Rhyw — yn ôl Lefel Astudio

Lefel Astudio	Gradd Gyntaf	Is-raddedigion eraill (OUG)	Ymchwil Ôl-raddedig (PGR)	ÔL-RADEDIG A ADDYSGIR
Benyw	13730	810	1645	6265
Gwryw	9295	465	1525	4530
Arall	80	0	10	30
Ddim ar gael	0	0	0	0
Cyfanswm	23105	1280	3185	10825

Anabledl

	%	Adolygu
Nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu heb ei restru	0.94%	360
Dallineb neu nam ar y golwg nad yw sbectol yn ei gywiro	0.10%	40
B/byddardod neu nam ar y clyw	0.26%	100
Gwahaniaeth dysgu, fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	4.03%	1545
Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor e.e. cancer, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon neu epilepsi	1.22%	465
Cyflwr, her neu anhwylder iechyd meddwl, fel iselder, sgitsoffrenia neu orbryder	3.17%	1215
Sawl nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu	1.11%	425
Dim nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu hysbys	72.14%	27695
Ddim yn berthnasol neu ddim yn hysbys	16.27%	6245
Nam corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu fwy o'ch gweithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, dringo'r grisiau, codi neu gario).	0.20%	75
Anhwylderau cymdeithasol/cyfathrebu, fel nam ar y lleferydd ac iaith, neu anhwylder sbectrwm awtistiaeth	0.56%	215
Cyfanswm	100%	38390

Oedran — yn ôl Lefel Astudio

	Gradd Gyntaf	Is-raddedigion eraill (OUG)	Ymchwil Ôl-raddedig (PGR)	ÔL-RADEDIG A ADDYSGIR
20 oed ac iau	15925	225	5	55
21-24	5920	755	365	5260
25-29	635	155	1190	2880
30 oed a throsodd	625	145	1625	2630
Cyfanswm	23105	1280	3185	10825

Ethnigrwydd

	%	Adolygu
Unrhyw Gefndir Asiaidd arall	1.36%	520
Unrhyw Gefndir Du arall	0.06%	20
Unrhyw gefndir ethnig arall	0.44%	165
Unrhyw Gefndir Cymysg neu Amlethnig arall	0.86%	330
Unrhyw gefndir gwyn arall	1.69%	650
Arabaid	0.78%	300
Asiaidd - Bangladeshaidd neu Fagladeshaidd Prydeinig	0.84%	320
Asiaidd - Tsieineaidd neu Tsieineaidd Prydeinig	0.61%	235
Asiaidd - Indiaidd neu Indiaidd Prydeinig	2.29%	880
Asiaidd - Pacistanaidd neu Bacistanaidd Prydeinig	1.39%	535
Du - Affricanaidd neu Brydeinig Affricanaidd	1.72%	660
Du - Caribiaidd neu Garibiaidd Prydeinig	0.22%	85
Grwpiau cymysg neu amlethnig - Gwyn neu Wyn Prydeinig ac Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	1.44%	555
Grwpiau cymysg neu amlethnig - Gwyn neu Wyn Prydeinig a Du Affricanaidd neu Ddu Prydeinig Affricanaidd	0.32%	120
Grwpiau cymysg neu amlethnig - Gwyn neu Wyn Prydeinig a Du Caribiaidd neu Ddu Prydeinig Caribiaidd	0.45%	175
Ddim yn gwybod	0.04%	15
Gwell gennyf beidio â dweud	0.85%	325
Gwyn - Seisnig, Albanaidd, Cymreig, Gwyddelig y Gogledd neu Brydeinig	55.39%	21265
Gwyn - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	0.00%	0

Gwyn – Gwyddelig	0.27%	105
Gwyn - Roma	0.01%	5
Ddim ar gael	28.99%	11130
Cyfanswm	100%	38390

Lwfans Myfyrwyr Anabl

	%	Adolygu
Yn derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl	3.74%	1435
Ni wyddom/ni cheisir gwybodaeth am Lwfans Myfyrwyr Anabl	76.19%	29250
Ddim yn derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl	20.07%	7705
Cyfanswm	100%	38390

Ethnigrwydd — yn ôl Lefel Astudio⁵

	Gradd Gyntaf	Is-raddedigion eraill (OUG)	Ymchwil Ôl-raddedig (PGR)	ÔL-RADDEDIG A ADDYSGIR
Unrhyw gefndir ethnig arall	355	0	30	80
Asiaidd	1960	5	95	410
Du	565	0	50	145
Cefndir ethnig cymysg neu luosog	945	5	75	150
Ddim yn berthnasol neu ddim yn hysbys	3185	1135	1465	5795
Gwyn	16095	125	1470	4240
Cyfanswm	23105	1280	3185	10825

⁵ Mae'r niferoedd myfyrwyr ar gyfer 'Gwyn' ychydig yn wahanol rhwng y ddau dabl ethnigrwydd gan fod y tabl 'Ethnigrwydd – yn ôl Lefel Astudio' yn grŵp sy'n cynnwys 'Unrhyw gefndir gwyn arall', 'Sipsi neu Deithiwr', 'Gwyddelig' a 'Roma'.

15. Cynnydd gyda'n Hamcanion

Yn unol â'n dyletswyddau statudol, mae Atodiad 2 yn rhoi manylion y cynnydd rydym wedi'i wneud tuag at gyflawni ein 5 amcan cydraddoldeb ar gyfer 2022-2023 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 gynyddu a datblygu mewn amgylchedd cefnogol.

Amcan 3

Meithrin diwylliant cynhwysol yn y Brifysgol sy'n seiliedig ar adeiladu a chynnal perthnasoedd.

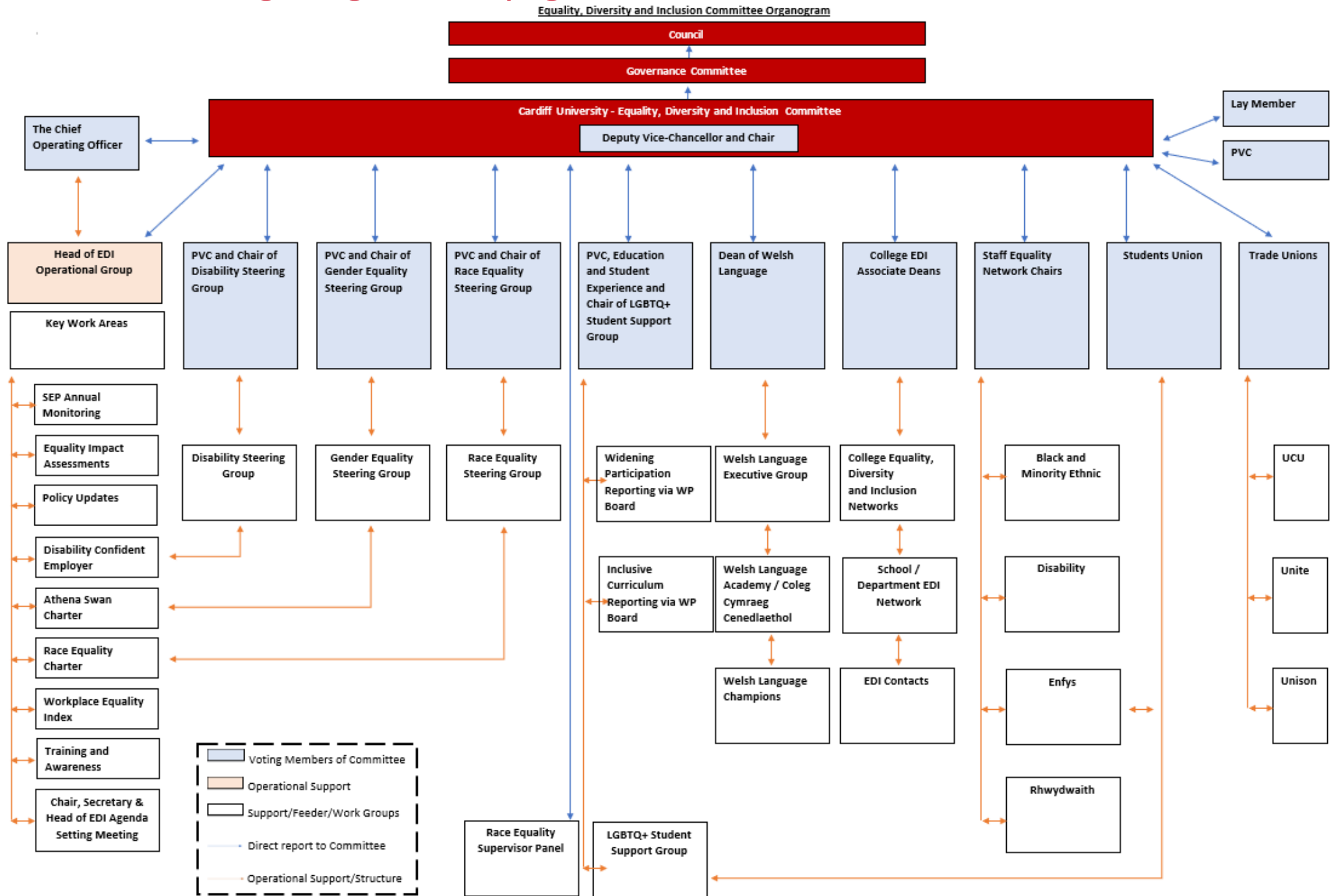
Amcan 4

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 i gefnogi ymlyniad at y safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol.

Atodiad 1 - Organogram Pwyllgor EDI



Atodiad 2 - Diweddariadau Cynllun Gweithredu SEP

Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) Diweddariadau Cynllun Gweithredu CCS 2022-2023.

Mae'r diweddariad hwn o'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 drwy gydol y cyfnod adrodd rhwng Ebrill 2022 a Mawrth 2023.

Mae'r camau gweithredu wedi cael sgôr RAG (Coch/Ambr/Gwyrdd) ac mae'r isod yn rhoi trosolwg o'r sefyllfa ar ddiwedd mis Mawrth 2023.

	Rhif Gweithredu										
Amc 1 - Taith y Myfyriwr	1	2	3	4	5	6	7	8	11	12	13
Amc 2 - Amgylchedd y Staff	14	15									
Amc 3 - Adeiladu a Chynnal Perthynas	20	22	23								
Amc 4 - Yr Amgylchedd Hygyrch	25	26	27	29	30						
Amc 5 - Gwella Strwythurau Llywodraethu	32	34	37								

Coch	Cynnydd cyfyngedig iawn neu ddim cynnydd
Melyn	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.

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
1.1 Mater/maes gweithredu: Cwricwlwm Cynhwysol					
1	<p>Cynnal ymarfer cwmpasu a fydd yn darparu:</p> <p>a) dealltwriaeth o'r sefyllfa fewnol yn y Brifysgol, gan nodi'r ddau faes o arfer da i'w harddangos a blaenoriaethau ar gyfer gwelliant</p> <p>b) chwiliad allanol i nodi arfer arloesol o fewn y sector i helpu i lywio meddwl.</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 'gwrwicwla cynhwysol', enghreifftiau o arfer gorau o ran gwreiddio ED&I yn y cwricwlwm a dull arfaethedig o adolygu i ba raddau y mae cynwysoldeb wedi'i wreiddio o fewn rhaglenni academaidd.</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 camau gweithredu.</p> <p>Mae Fframwaith Addysg Gynhwysol ar gyfer y brifysgol gyfan wedi'i ddatblygu. Cymeradwywyd hyn gan Fwrdd Cyflawni'r Strategaeth Ehangu Cyfranogiad ym mis Hydref 2022, ynghyd â'r argymhellion ynghylch y camau nesaf ar gyfer y prosiect sy'n canolbwyntio ar (1) datblygu canllawiau ac adnoddau, (2) adeiladu (a chynnal) Cymunedau o Ymarfer, a (3) gwreiddio cynwysoldeb o fewn strwythurau, prosesau ac arferion. Trafodwyd papur yn amlinellu'r uchod hefyd yn y Pwyllgor EDI ym mis Rhagfyr 2022. Roedd hyn yn cynnwys cynllun gweithredu prosiect 2022/23 sydd bellach yn cael ei roi ar waith.</p>

2	Datblygu modiwl hyfforddi ar-lein ar Gydraddoldeb ar gyfer myfyrwyr.	Mae'r Brifysgol yn cynnig modiwl sydd ar gael i bob myfyriwr a fydd yn rhoi trosolwg cychwynnol o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant perthnasol. Bydd hyn yn rhoi dealltwriaeth i fyfyrwyr o ymddygiad derbyniol yn ogystal ag annog ymddygiad cynhwysol a pharatoi myfyrwyr ar gyfer disgwyliadau cyflogaeth yn y dyfodol.	Cydymffurfio a Risg	Peilot yn ABCh Hydref 2022 Adolygiad o'r cynllun peilot i benderfynu ar y posibilrwydd o gyflwyno'r cynllun yn ehangach ar draws y Brifysgol yn 2023/24	Cwblhau cynllun peilot yn llwyddiannus ym mlwyddyn academaidd 2022/23. Bydd y modiwl hyfforddi Myfyrwyr EDI a ddatblygwyd gan Goleg y Gwyddorau Ffisegol a Pheirianneg yn cael ei gyflwyno i bob myfyriwr blwyddyn gyntaf ar gyfer carfan 2023/24.
---	--	---	---------------------	--	--

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
1.2 Mater/maes gweithredu: Recriwtio a Derbyn Myfyrwyr					
3	Adolygu'r polisi derbyn 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 i dderbyniadau ymchwil.	Pennaeth Derbyn Myfyrwyr	Mehefin 2022	Adolygiad wedi'i ohirio oherwydd cyfyngiadau technegol gyda mewnfario data o UCAS. Adolygiad i aildechrau yn Hydref 2023 gyda'r nod o'i gyflwyno ar gyfer mynediad 2025.
4	Datblygu sylfaen dystiolaeth ar gyfer y prosiect Discovery (o dan arweiniad y tîm Ehangu Cyfranogiad ac Allgymorth), sy'n ceisio cefnogi myfyrwyr sydd â chyflyrau 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 WP ym mis Mai 2023.
5	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.	Tîm Ehangu Cyfranogiad, Ysgolion a Cholegau Academaidd, (data) Cynllunio	2020/21	Mae Dangosfwrdd Data Ehangu Cyfranogiad wedi'i greu, ond nid yw'r data wedi'i ddadansoddi eto. Mae rôl y Rheolwr Strategaeth Ehangu Cyfranogiad a Gwerthuso yn wag ar hyn o bryd, ac mae recriwtio i'r swydd hon yn parhau.

6	<p>Adeiladu ar y ddarpariaeth bresennol i wella'r gyfradd gadw ar gyfer myfyrwyr aeddfed; cynnal dadansoddiad pellach o gyfraddau cadw myfyrwyr aeddfed. Nodi myfyrwyr sy'n mynychu'r digwyddiad cynefino i fyfyrwyr aeddfed ac ymchwilio i weld a ydynt wedi gwella cyfraddau cadw yn erbyn y grŵp rheoli (y rhai nad ydynt yn mynychu'r digwyddiad cynefino).</p>	<p>Gwella cyfraddau cadw ar gyfer myfyrwyr aeddfed</p>	<p>Tîm Ehangu Cyfranogiad, Cefnogi Myfyrwyr, Ysgolion Academaidd a Cholegau</p>	<p>2020/21</p>	<p>Bydd gwerthusiad o gymorth pontio Myfyrwyr Hŷn yn cael ei gyflwyno i Fwrdd Cyflawni Strategaeth WP ym mis Gorffennaf 2023.</p> <p>Mae cyllid ar gyfer y rhaglen Pontio Esblygu (Cyllido Adennill CCAUC COVID19) bellach wedi dod i ben, ac felly ni fydd y Rhaglen Sefydlu Myfyrwyr Hŷn/Rhaglen Pontio Esblygu yn cael ei chynnig ar gyfer mynediad 2023.</p>
7	<p>Gweithio gyda'r tîm Ehangu Cyfranogiad ac Allgymorth i ddatblygu ymgysylltiad presennol y Brifysgol â digwyddiadau cymunedol allweddol, fel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pride Caerdydd • Gwobr Iris • Gwyddoniaeth Bocs Sebon (hyrwyddo rhwng y rhywiau mewn pynciau STEM) 	<p>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)</p>	<p>Tîm Ehangu Cyfranogiad</p>	<p>2020/21</p>	<p>Mae'r Brifysgol wedi buddsoddi mewn Hwb EDI newydd, a leolir yn Swyddfa'r Is-Ganghellor. Maent yn y broses o ddatblygu cynllun rhagweithiol ar gyfer nodi digwyddiadau allweddol yn y calendr EDI a byddant yn arwain ar ymgysylltiad y Brifysgol â digwyddiadau cydraddoldeb cymunedol.</p>
8	<p>Hyrwyddo cyfleoedd dysgu yn y gymuned ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol drwy raglen Byw'n Lleol, Dysgu'n Lleol y Brifysgol; rhaglen dysgu lleol, sy'n cynnig Cyrsiau Lefel 3, gwerth 10 credyd ar gyfer ystod eang o grwpiau, gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ceiswyr lloches a ffoaduriaid. 	<p>Monitro'r broses o ymgysylltu â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a nodi rhagor o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i weithio gyda nhw drwy'r rhaglenni.</p>	<p>Tîm Ehangu Cyfranogiad</p>	<p>2020/21</p>	<p>Mae'r Tîm Ehangu Cyfranogiad yn parhau i gefnogi Byw'n Lleol y Brifysgol; Rhaglen Dysgu Lleol, gyda chyfraniadau ariannol ar ffurf gwariant FAP.</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Canolfan Entrepreneuriaeth Affricanaidd Menywod yn Ceisio Hafan				
--	---	--	--	--	--

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
1.4 Mater/maes gweithredu: Cefnogi lles myfyrwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig					
11	Nodi'r data cydraddoldeb presennol a gasglwyd ac a werthuswyd gan wasanaethau Cefnogi a Lles Myfyrwyr Nodi datblygiadau mewn gwasanaethau allweddol sy'n targedu myfyrwyr â nodweddion gwarchoddedig a sefydlu mesuriadau canlyniad	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 problemau gyda'r feddalwedd a fabwysiadwyd ar gyfer gwasanaethau cymorth myfyrwyr (Engage to Serve: Retain), sy'n cael ei drafod gyda'r cyflenwr. Mae rhai heriau ymarferol sylweddol o ran gallu darparu dadansoddiad data sy'n cysylltu data ymgysylltu â data demograffig.
12	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 dadansoddiad gyda data'r Brifysgol ar gadw myfyrwyr, eu cyrhaeddiad a'u cyflogadwyedd i lywio ac adolygu'r cynllun gweithredu.	Cyfarwyddwr Cefnogi a Lles Myfyrwyr	Chwefror 2021	Dechreuodd Rheolwr Gwella Gwasanaeth 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 meddalwedd CRM fel yr amlinellwyd yn 11.
13	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.

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

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
14	Coladu a dadansoddi data ceisiadau llinell sylfaen recriwtio a chymharu â data cymunedau lleol i nodi demograffeg o dan sylwadau mewn ceisiadau a sut y gallai cymorth pellach ar gyfer diwylliant ymchwil cynhwysol effeithio ar recriwtio.	Mae data'n darparu gwybodaeth am y grwpiau sy'n wynebu rhwystrau canfyddedig neu wirioneddol wrth wneud cais i weithio ym Mhrifysgol Caerdydd (PC) a sut mae'r rhain yn effeithio ar ddiwylliant ymchwil cynhwysol fel sefydliad lle bo'n berthnasol.	Adnoddau Dynol - Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol a Swyddog Asesu Ymchwil Gyfrifol.	Medi 2020	<p>Mae coladu data ystyrllon parhau i fod yn heriol ond byddwn yn canolbwyntio ar hynny nesaf er mwyn dangos tystiolaeth o'r mentrau rydym 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"> • Hyrwyddo PC mewn ffeiriau recriwtio amrywiol yng Nghaerdydd. • 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. • Disgrifiadau Swydd wedi'u hailwampio ar gyfer Graddau 2-4 i gynyddu cynwysoldeb trwy ddefnyddio iaith symlach, hygyrch. • Mynychu wythnos Modelau Gyrfa Pafiliwn Grangetown ym mis Chwefror 2023 – a'n nod yw

					<p>cymryd mwy o ran yn eu rhaglen o ddigwyddiadau/gweithgareddau, yn y dyfodol.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cyflwyno'r defnydd o Baneli Cyfweld Amrywiol ar draws y Brifysgol. I ddechrau bydd hyn yn canolbwyntio ar hil ond byddwn yn ceisio ehangu i nodweddion gwarchoddedig eraill ymhen amser. • Wedi cael cyllid gan CCAUC i recriwtio Swyddog Recriwtio: Cydraddoldeb a Chynhwysiant Hiliol. • Wedi derbyn cyllid gan CCAUC i ddarparu wythnos o brofiad gwaith ym mis Hydref i fyfyrwyr ysgol uwchradd o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleafrifoedd Ethnig, gan arddangos swyddi amrywiol o fewn Gwasanaethau Proffesiynol ac annog ceisiadau yn y dyfodol. • Lansio peilot 6 mis o gyfieithiadau am ddim gan y Gwasanaeth Cyfieithu ar gyfer hysbysebion a disgrifiadau swydd rôl Gradd 1-4 Ysgol a Choleg, gyda'r nod o ddathlu a hyrwyddo ein dwyieithrwydd, bodloni ein rhwymedigaethau o ran Safonau'r Gymraeg, a
--	--	--	--	--	--

					<p>chynyddu recriwtio Siaradwyr Cymraeg i rolau Prifysgol.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ar hyn o bryd yn gweithio gyda'r Grŵp Llywio Anableded i adolygu'r broses recriwtio a drafftio camau gweithredu tymor byr a thymor hwy.
15	<p>Defnyddio data sylfaenol ar y cyd ag adborth ansoddol i nodi rhwystrau wrth wneud cais i weithio i Brifysgol Caerdydd ar draws pob cymeriad gwarchoddedig gyda ffocws cychwynnol ar ryw ac ethnigrwydd a sut y gallai symud rhwystrau o'r fath gefnogi diwylliant ymchwil lle bo hynny'n berthnasol i'r swydd. Bydd yr adborth yn llywio diwygiadau i'n prosesau recriwtio.</p>	<p>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.</p>	<p>Adnoddau Dynol - Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol a Swyddog Asesu Ymchwil Gyfrifol.</p>	<p>Rhagfyr 2020</p>	<p>Rydym yn gweithio gyda'n tîm MIS (Systemau Rheoli Gwybodaeth)AD, gyda'r Hwb EDI a gyda'n darparwyr platfformau allanol i gwblhau data gwaelodlin a setiau data cymharol i werthuso effaith. Byddwn hefyd yn ceisio tystiolaeth ansoddol, lle bo'n briodol.</p> <p>Rydym wedi derbyn cyllid CCAUC i recriwtio Swyddog Recriwtio: Cydraddoldeb a Chynhwysiant Hil, rhan o'i gylch gorchwyl fydd nodi a, lle bo'n bosibl, dileu rhwystrau.</p>

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

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
3.1 Mater/maes gweithredu: Diwylliant Prifysgol Cynhwysol					
20	<p>Adeiladu, cynnal a chadw ac adfer cysylltiadau er mwyn sefydlu amgylchedd cynhwysol i staff a myfyrwyr yn seiliedig ar ddiwylliant o ymddiriedaeth sy'n grymuso pob unigolyn o fewn cymuned y Brifysgol yn y tymor hir.</p> <p>Ymrwymiad gan yr holl Uwch staff yn ogystal ag ymgysylltiad rhanddeiliaid allweddol ynghylch mabwysiadu'r gwerthoedd a'r ymddygiadau sydd 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 ac HRBPs ar y weledigaeth ar gyfer newid diwylliannol.</p> <p>Darparu hyfforddiant dulliau perthnasoedd dwys dros 2 ddiwrnod ar gyfer uwch reolwyr. PVCs i nodi un Ysgol o bob Coleg i dreialu'r dull perthynas.</p>	<p>Mae Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a'r Adran Adnoddau Dynol yn ymrwymo i fabwysiadu'r gwerthoedd a'r ymddygiadau sydd eu hangen i sicrhau diwylliant o gynhwysiant.</p> <p>Mae aelodau Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a'r adran adnoddau dynol yn gwneud ymarfer corff i gyd-greu gwerthoedd ac anghenion y Brifysgol a'r weledigaeth hirdymor ar gyfer newid diwylliannol. Mae Rhag Is-Gangellorion yn cytuno i gefnogi sesiynau peilot ac annog staff i ymgysylltu â nhw, gyda phob un yn enwebu un Ysgol o'u Coleg.</p> <p>Bydd AD/Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr yn cydnabod buddion o ran costau, lles gwell a datrys achosion trwy weithredu dulliau perthnasoedd o'u</p>	<p>DVC (Arweinydd) gyda chefnogaeth Deon EDI</p> <p>Cefnogir y Bwrdd gan Bennaeth EDI</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 Hwb EDI yn arwain ar 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 cael cytundeb ar yr hyn y mae cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth yn ei olygu yn y sefydliad, a sut mae hyn yn edrych yn ymarferol, cyn edrych i ddatblygu gwerthoedd a rennir.</p>

		cymharu â'r prosesau presennol Bydd allbynnau'n cael eu cofnodi i lywio'r camau nesaf.			
--	--	--	--	--	--

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
3.2 Mater/maes gweithredu: Ymdrin â chwynion mewn ffordd effeithiol er mwyn gallu datrys problemau yn gynnar.					
22	<p>Ffurio Rhwydwaith Proffesiynol Perthynas (RPN) a'r Gweithgor Dulliau Perthnasoedd (RAWG). Ymarferwyr cydberthnasau (n=15) o fewn gwasanaethau staff a myfyrwyr sy'n cefnogi achosion ar hyn o bryd, naill ai drwy gymorth myfyrwyr, bywyd preswyl, mae'r Panel Goruchwylio Cydraddoldeb Hiliol yn cyfarfod bob deufis i adolygu arfer, heriau ac atebion.</p> <p>Gweithgor a gadeirir gan y Deon EDI sy'n cynnwys cynrychiolwyr staff/ cyfathrebu ag achosion myfyrwyr/ y gofrestrfa/ Adnoddau Dynol/ bywyd preswylfeydd/ RESP/ Undeb y Myfyrwyr/ Colegau Academaidd/ Cynllunio a Llywodraethu Strategol gyda goruchwyliaeth WRAP. Cyfarfodydd bob deufis i fwydo i'r pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.</p> <p>Mae darparwr allanol yn bwydo i mewn i gyfarfodydd deufisol y RPN a chyfarfodydd chwarterol RAWG, gyda darparwr allanol yn rhoi cyfarfod perthynas goruchwylio unigol bob mis a llinell gymorth ffôn ar gyfer cymorth mewn achosion cymhleth yn ôl yr angen i gefnogi eu datblygiad proffesiynol.</p>	<p>Mae Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a'r Adran Adnoddau Dynol yn ymrwymo i fabwysiadu'r gwerthoedd a'r ymddygiadau sydd eu hangen i sicrhau diwylliant o gynhwysiant.</p> <p>Mae aelodau Bwrdd Gweithredol y Brifysgol a'r adran adnoddau dynol yn gwneud ymarfer corff i gyd-greu gwerthoedd ac anghenion y Brifysgol a'r weledigaeth hirdymor ar gyfer newid diwylliannol. Mae Rhag Is-Gangellorion yn cytuno i gefnogi sesiynau peilot ac annog staff i ymgysylltu â nhw, gyda phob un yn enwebu un Ysgol o'u Coleg.</p>	DVC (Arweinydd) gyda chefnogaeth Deon EDI	Gorffennaf-Medi 2020	Yn dilyn argymhellion gan EHRC 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 sut i sicrhau yr ymdrinnir â chwynion a datgeliadau mewn ffordd 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.

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
3.3 Mater/maes gweithredu: Rhoi'r wybodaeth ac adnoddau i staff i helpu i feithrin cysylltiadau da a datblygu dynameg tîm					
23	Treialu sesiynau blasu hyfforddiant staff mewn 3 Ysgol, un o bob Coleg a enwebwyd gan eu 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 enwebwyd (gyda phwyslais ar reolwyr llinell a thiworiaid personol) yn dysgu dulliau perthynas sylfaenol i ddatblygu a chynnal perthnasoedd er mwyn osgoi niwed ac achub y blaen arno, a gwybod beth i'w wneud i sefydlu diwylliant o gynhwysiant. Bydd ymgysylltiad staff yn cael ei fonitro/ adrodd a bydd adborth o'r sesiynau yn cael ei gasglu i asesu'r effaith.	Deon EDI (Arweinydd) gyda Chefnogaeth Pennaeth yr Ysgol.	Medi 2020-Gorffennaf 2021	Bydd hyfforddiant staff ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth yn cael ei adolygu yn hydref 2023, unwaith y bydd y strategaeth newydd ar gyfer cydraddoldeb wedi'i chadarnhau. Bydd yr hyfforddiant yn cyd-fynd â'r weledigaeth newydd ar gyfer cydraddoldeb. Yn ogystal, mae hyfforddiant gwrth-hiliaeth wedi'i drefnu ar gyfer staff uwch ac mae AHSS yn treialu dull newydd o hyfforddi yn eu Coleg yn seiliedig ar urddas a pharch. Mae Coleg ABCh wedi datblygu modiwl ar-lein i fyfyrwyr sydd wedi'i gyflwyno ar draws y Brifysgol. I gyd-fynd â hyn mae arweiniad i staff addysgu a thiworiaid personol.

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

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
4.1 Mater/maes gweithredu: Yr Amgylchedd Ffisegol					
25	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 gasglwyd gan weithgorau myfyrwyr perthnasol a chan Undeb y Myfyrwyr trwy arolygon Myfyrwyr, gwerthusiadau digwyddiadau a grwpiau ffocws	Deall safbwynt y myfyrwyr ar hygyrchedd presennol yr ystâd yn seiliedig ar eu profiadau. Defnyddio adborth o brofiad byw er mwyn gweithio tuag at greu amgylchedd cynhwysol i fyfyrwyr ag anghenion amrywiol, fel eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'n bod yn bodloni ein rhwymedigaethau sefydliadol a chyfreithiol.	Academi Dysgu ac Addysgu, Gwasanaethau Myfyrwyr ac Undeb y Myfyrwyr	Gorffennaf 2021	Mae gwaith yr Academi Dysgu ac Addysgu ar hygyrchedd yn canolbwyntio ar hygyrchedd dyluniad ein dysgu, addysgu ac asesu (gan gynnwys deunyddiau dysgu). Mae'r gwaith ar hyn o bryd yn canolbwyntio ar roi arweiniad a chymorth i staff i wella cynwysoldeb eu 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 prawf academiaidd ond sydd hefyd yn agored yn ehangach.
26	Byddwn yn cwblhau archwiliad hygyrchedd o adeiladau allweddol ac yn datblygu cynllun gweithredu yn seiliedig ar y canfyddiadau	Archwiliad hygyrchedd gyda chynllun gweithredu wedi'i ddatblygu gan weithio tuag at gynnydd fel	Cyfarwyddwr Ystadau (Arweinydd) gyda chefnogaeth y	Dyddiad Cam 1 - Mawrth 2021	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

<p>allweddol. Byddwn yn dechrau rhaglen dreigl o gamau gweithredu yn dilyn argymhellion yr adroddiad arwyddion ‘prosiect cael hyd i’ch ffordd’ gan ganolbwyntio ar adeiladau’r prif gampws a mannau cyfyng, ac yn sicrhau bod adeiladau newydd yn dilyn yr argymhellion ar gyfer hygrychedd, gan gynnwys arwyddion. Byddwn yn cynnal archwiliad o gyfleusterau hygrych 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 hygrychedd digidol ym Mhrifysgol Caerdydd. Bydd hyn yn cynnwys ystod o ddulliau adborth ac ymgysylltu.</p>	<p>bod ystâd y Brifysgol yn lle croesawgar gydag arwyddion hygrych, gofal cwsmeriaid ac amgylchedd ffisegol sy'n galluogi cyfeiriadedd hawdd a lleihau rhwystrau i grwpiau ac unigolion ag anghenion amrywiol.</p>	<p>Dirprwy Gyfarwyddwr Ystadau</p>		<p>bydd yn parhau gyda chefnogaeth ychwanegol rôl newydd mewn ystadau i reoli agweddau EDI Ystadau i’w recriwtio erbyn diwedd 2023.</p> <p>Bydd Cam 1 y rhaglen canfod ffordd yn digwydd yn ystod 2023/24.</p> <p>Mae AccessAble wedi cael eu penodi gan y Brifysgol i ddarparu canllaw Mynediad i'r Brifysgol a fydd ar gael i'r cyhoedd. Fel rhan o hyn byddant yn cynnal arolwg ac yn nodi unrhyw faterion sy'n effeithio ar fynediad ar draws yr ystâd. Bydd yr arolygon yn cychwyn ym mis Gorffennaf</p>
--	--	------------------------------------	--	---

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
4.2 Mater/maes gweithredu: Amgylchedd Digidol					
27	Datblygu canllawiau ar hygyrchedd digidol i'w defnyddio gan staff sy'n ymwneud â dysgu cyfunol.	Codi ymwybyddiaeth o hygyrchedd digidol ymhlith staff sy'n ymwneud ag addysgu.	Academi Dysgu ac Addysgu, Gwasanaethau Gwybodaeth, Cyfathrebu Digidol ac Undeb y Myfyrwyr	Diwedd 2020	<p>Mae Covid a'r newid cyflym i ar-lein wedi arwain at ailfeddwl y maes hwn o waith ac mae'r ffocws bellach ar ddatblygu canllawiau sy'n helpu staff i ddeall ystyriaethau hygyrchedd yr ystod o offer digidol sy'n cael eu defnyddio mewn dysgu cyfunol.</p> <p>Diweddarwyd geiriad y cam gweithredu hwn yn ystod y cyfnod adrodd hwn er mwyn adlewyrchu'r gweithgarwch sy'n cael ei wneud yn well. Yn ystod 2022-23 gwnaed cynnydd da gyda'r cam gweithredu diwygiedig.</p> <p>Mae canllawiau wedi'u hymgorffori ym mhecyn cymorth ar-lein Datblygu Addysg yr Academi Dysgu ac Addysgu ac ychwanegwyd gweithdy at y gyfres o ddigwyddiadau DPP Dysgu ac Addysgu. Ymdrinnir â hygyrchedd digidol hefyd yn y rhaglen Cymrodoriaethau Addysg, sy'n ofynnol ar gyfer prawf academiaidd ond sydd hefyd yn agored yn ehangach.</p>

29	Byddwn yn ymgysylltu â'r cyhoedd ac â'n cymuned leol i ddeall eu profiad o hygyrchedd digidol ym Mhrifysgol Caerdydd. Bydd hyn yn cynnwys ystod o ddulliau adborth ac ymgysylltu.	Mae adborth yn dangos bod aelodau o'r cyhoedd yn ymweld â'r amgylchedd digidol yn rheolaidd ac mae eu profiad wrth ei ddefnyddio yn gadarnhaol. Mae Prifysgol Caerdydd yn cael ei chydabod fel lle croesawgar a chynhwysol lle mae aelodau amrywiol o'r gymuned yn dewis gweithio neu astudio, ac eisiau cydweithio â ni a defnyddio ein cyfleusterau.	Cyfarwyddwr Cyfathrebu a Marchnata gyda chefnogaeth y Pennaeth Cyfathrebu Digidol	Diwedd 2020	<p>Fe wnaethom brofi'r wefan gyda defnyddwyr terfynol gyda defnyddwyr heb gynrychiolaeth ddigonol, y rhai nad ydynt efallai'n gweld eu hunain yn rhan o sylfaen defnyddwyr 'traddodiadol' y brifysgol. Cwblhawyd hyn yng ngwanwyn 2023, pan siarodom â darpar israddedigion a oedd yn ansicr a fyddai prifysgol Grŵp Russell yn addas ar eu cyfer.</p> <p>Rydym yn archwilio'r wefan yn flynyddol ar gyfer materion hygyrchedd technegol (a oedd yn cynnwys adroddiad swyddfa'r Cabinet y llynedd).</p> <p>Rydym yn profi'r wefan a'r fewnrwyd yn rheolaidd gyda defnyddwyr sydd wedi'u recriwtio'n allanol ac yn fewnol. Nid yw'r defnyddwyr hyn yn cael eu recriwtio'n benodol ar gyfer meini prawf hygyrchedd neu amrywiaeth, ond rydym yn gweithredu yn erbyn gor-gynrychiolaeth o grŵp penodol, ac yn canfod bod anghenion mynediad a chynhwysiant yn dod i'r wyneb yn rheolaidd fel pynciau sgwrs. Lle mae materion yn codi, mae'r rhain yn cael eu</p>
----	---	--	---	-------------	---

					blaenoriaethu. Rydym yn gwneud hyn o leiaf ddwywaith y flwyddyn.
--	--	--	--	--	--

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

Na	Cam gweithredu	Canlyniadau a ddymunir	Atebolrwydd	Amserlen/dyddiad targed	Diweddariad 1 Ebrill 2022 - 31 Mawrth 2023
Mater/maes gweithredu: Yr Amgylchedd Ffisegol					
30	Monitro data nodweddion gwarchoddedig ar gyfer holl aelodau'r Cyngor a chynnwys gwybodaeth am amrywiaeth a chynwysoldeb aelodaeth y Cyngor yn yr adroddiad blynyddol	Bydd monitro ac adrodd yn rhoi'r gallu i gymharu data rhwng blynyddoedd a nodi tueddiadau i weld a yw mesurau EDI yn cael effaith gadarnhaol. Bydd cyhoeddi'r data yn galluogi golwg y cyhoedd ar ein cynnydd.	Ysgrifennydd y Brifysgol, Pennaeth Llywodraethu Corfforaethol a Chynghorydd Llywodraethu	Wedi'i gynnwys yn Adroddiad Blynyddol 2021	Adolygodd y Pwyllgor Llywodraethu'r data perthnasol ym mis Tachwedd 2022 ac adroddwyd ar hyn yn yr Adroddiad Blynyddol ar gyfer 2021-22. Roedd y canlynol hefyd wedi'u cynnwys yn y Datganiad Llywodraethu Corfforaethol: "O ran amrywiaeth ystafelloedd bwrdd, rydym yn parhau i adeiladu ar gamau gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol i hyrwyddo a datblygu diwylliant cynhwysol (mewnol) a llywodraethu trwy fynd i'r afael ag amrywiaeth o bwyllgorau sy'n gwneud penderfyniadau. Rydym wedi gwella ein dulliau cipio data, a chanllawiau ar gynwysoldeb ar gyfer cyfarfodydd pwyllgor, ac yn parhau i ddefnyddio hyn i lywio prosesau recriwtio a chynefino aelodau lleyg. Rydym yn bwriadu datblygu'r gwaith hwn ymhellach yn ystod 2022-23 drwy ffurfioli ein polisi ar amrywiaeth ac aelodaeth. Bu aelodau'r Cyngor hefyd yn cymryd rhan mewn gweithdy ar gydraddoldeb,

					amrywiaeth a chynhwysiant i adlewyrchu ar rôl a blaenoriaethau'r Cyngor ar gyfer y flwyddyn."
32	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 blynyddoedd dilynol.	Datblygir cynllun gweithredu gydag amcanion allweddol i fynd i'r afael â rhwystrau ac annog myfyrwyr a staff i ddatgan eu gwybodaeth am amrywiaeth a themlo eu bod yn cael cymorth i ddatgelu pan fydd ganddynt anghenion ychwanegol sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig.	Adnoddau Dynol gyda chefnogaeth Datblygiad Sefydliadol a Staff a Lles Staff	Archwiliad wedi'i gwblhau o fewn 2020	Bydd hyfforddiant staff ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth yn cael ei adolygu yn Hydref 2023. Rydym yn parhau i hyrwyddo datgeliadau gwybodaeth amrywiaeth gyda diweddariadau rheolaidd trwy ein tudalen fewnrwyd ac yn ystod yr hyfforddiant sefydlu. Adolygu ac ail-leoli adnoddau anabledd ar y fewnrwyd i wella mynediad at wybodaeth a gweithio cyd-gysylltiedig.
34	Nodi meysydd allweddol o Weithgarwch y Brifysgol y byddai angen cwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar eu cyfer.	Mae'r gofynion i gwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) wedi'u hymgorffori mewn prosesau presennol (lle mae'r rhain yn bodoli) er mwyn hwyluso cwblhau asesiadau fel rhan o'r broses datblygu/cytundeb.	Cydymffurfio a Risg	Ebrill 2021	Bu oedi wrth adolygu'r broses EIA gan fod y Brifysgol wedi aros am arweiniad gan Gomisiynydd y Gymraeg ynghylch Asesiadau Effaith ar y Gymraeg. Mae Cydymffurfiaeth a Risg wedi bod yn aros am y canllawiau hyn i gysoni'r prosesau ar gyfer EIA a WILA. Disgwylir i'r UEB a'r Pwyllgor EDI ystyried canllawiau wedi'u diweddarau yn ystod blwyddyn academaidd 2023-2024.
37	Diweddarau Taflen Glawr y Pwyllgorau i annog awduron papurau i ystyried goblygiadau neu effeithiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant eu	Bydd awduron papur yn dechrau deall a nodi'n glir faterion yn ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn	Pennaeth Llywodraethu Corfforaethol a Swyddog Llywodraethu	Medi 2021	Mae'r ddalen glawr yn parhau i gynnwys adran ar oblygiadau EDI/ y papur. Anogir awduron i adolygu a oes angen EIA.

	cynigion a'u polisiau. Sylwch hefyd fod yn rhaid atodi EIA ar gyfer unrhyw bolisiau.	perthynas â'u cynigion i'w hystyried gan aelodau'r Pwyllgor			
--	--	---	--	--	--