

Prifysgol Caerdydd

Adroddiad Monitro Blynyddol - Cynllun
Cydraddoldeb Strategol 2021-2022

Cyhoeddwyd Mawrth 2023

Cynnwys

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

[Atodiad 1 - Organogram Pwyllgor EDI](#)

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

Mae fersiwn Saesneg o'r ddogfen hon ar gael hefyd ar: [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, rwy'n falch o gyflwyno Adroddiad Blynyddol eleni, sy'n cwmpasu'r cyfnod Ebrill 1af 2021 — Mawrth 31ain 2022. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu ein gwaith a'n hymrwymiad parhaus ym Mhrifysgol Caerdydd i wella ein proffil cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan nodi ein hymrwymiad hirdymor i hyrwyddo cyfle cyfartal a hyrwyddo arfer effeithiol a chynhwysol mewn Addysg Uwch.

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.



Yr Athro Damian Walford Davies
Dirprwy Is-ganghellor
Cadeirydd, Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

2. Cyflwyniad

Yn 2010, disodlodd y Ddeddf Cydraddoldeb gyfraith gwrth-wahaniaethu flaenrol, 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 blaenrol 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 Ddyletswyddau Penodol i Gymru yn sgil Deddf 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 gynnwys y cyfnod rhwng 1 Ebrill a 31 Mawrth y flwyddyn flaenrol.

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 y mae'r Brifysgol wedi'i wneud i gyflawni pob un o'i hamcanion cydraddoldeb
- Datganiad am effeithiolrwydd y trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol, a'r camau a gymerwyd i gyflawni pob un o'i hamcanion cydraddoldeb
- Gwybodaeth am gyflogaeth

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 ac felly rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo a gweithredu arfer gorau mewn Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 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 Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (y Pwyllgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ers 2004 yn flaenorol).

Mae'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn goruchwylio datblygiadau strategol, yn ystyried adroddiadau gan adrannau perthnasol ar faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, 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.

Bwlch Cyflog

Cynhaliwyd yr archwiliad bwlch cyflog cyfartal diwethaf yn 2020 ac edrychodd ar fylchau cyflog sy'n gysylltiedig ag ethnigrwydd rhywedd ac anabled. Mae dau fwllch 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 fwllch cyflog cyfartal arwyddocaol yn ymwneud ag ethnigrwydd, un o fewn gradd Darlithydd Clinigol ac un eto ym Mand Athro. 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 Band 1 yn ffafrio staff BAME. Ni nodwyd unrhyw fylchau cyflog arwyddocaol yn ymwneud â'r nodwedd anabled a ddiogelir.

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 proffil amrywiaeth staff a myfyrwyr, yn flynyddol, ac mae'n 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 ynghylch nodweddion gwarchoddedig y staff wedi'u hymgorffori yn y system e-recriwtio a CORE HR, System Rheoli Gwybodaeth 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 2022. 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'r data am Brifysgol Caerdydd a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn rhoi nifer y gweithwyr ar sail yr hyn sydd ar system CORE HR ar 31.03.2022. 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'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, anabled a chrefydd a chred.

Lle bo hynny'n bosibl ac yn ystyrlon, mae data cymharydd 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 wedi'u nodi mewn cytundeb â'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, EDI Hub a chydweithwyr yn Swyddfa Ysgrifennydd y Brifysgol. Nod y gyfres adrodd newydd hon, neu Dangosfwrdd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yw darparu gwybodaeth gywir, berthnasol ac amserol i lywio'r broses o wneud penderfyniadau a monitro gweithredu'r strategaeth. Bydd yn sicrhau ein bod yn bodloni'r gofyniad gwybodaeth sylfaenol ar gyfer ein dyletswyddau adrodd statudol ond bydd hefyd yn caniatáu i'n staff gael mynediad at ddata manylach, sy'n bwrpasol 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

Nid 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 (0.3% ar hyn o bryd), rydym wedi penderfynu yn erbyn dadansoddi 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 (2012-16), 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

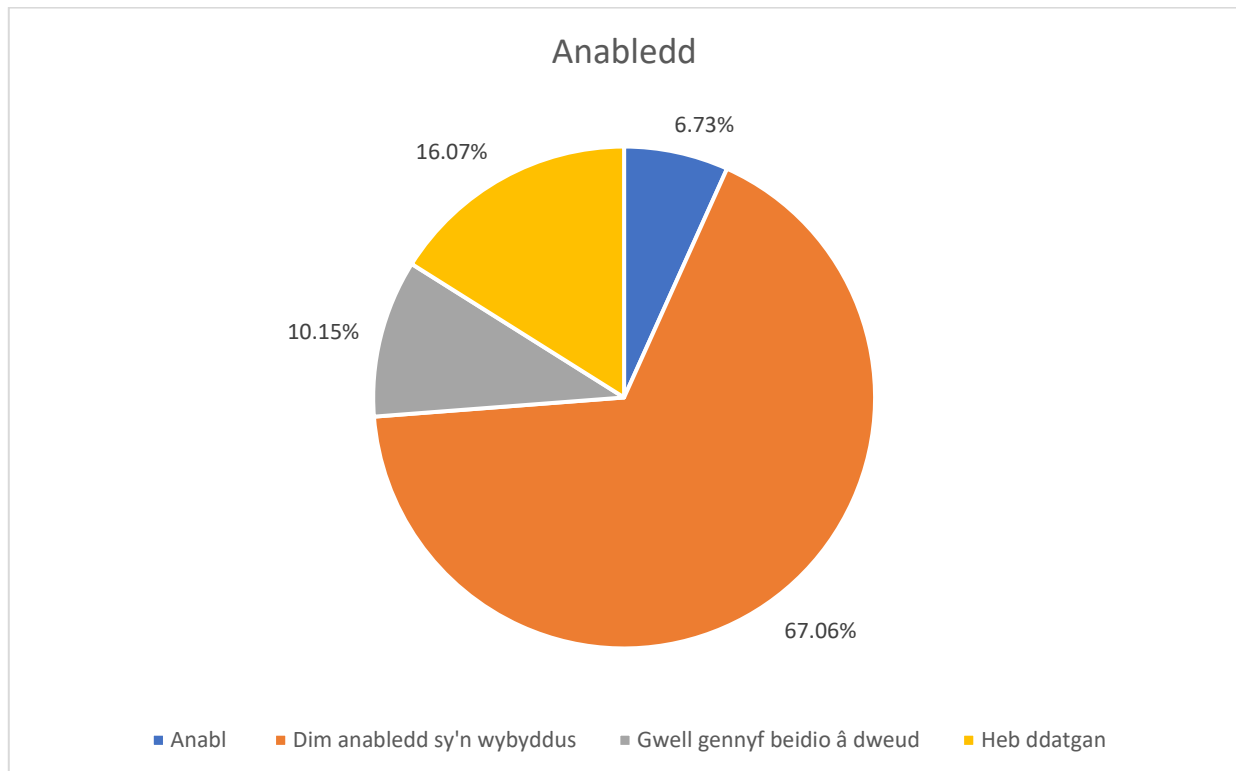
Dadansoddiad Cydweithiwr

| Tabl 5.1 | Anabl | Dim anabledd sy'n wybyddus | Gwell gennyf beidio â dweud | Heb ddatgan | Cyfanswm |
|----------|----------------|----------------------------|-----------------------------|------------------|----------|
| 2020 | 6% (440) | 70% (5475) | 13% (990) | 11% (860) | 100% |
| 2021 | 6% (440) | 69% (5200) | 12% (925) | 13% (955) | 100% |
| 2022 | 6.73% (513) | 67.06% (5109) | 10.15% (773) | 16.07% (1224) | 100% |

Sector SAU y DU

| Tabl 5.2 | Anabl | Dim anabledd sy'n wybyddus Gwell gennyf beidio â dweud Heb ddatgan | Cyfanswm |
|---------------------------|-------|--|----------|
| Sector SAU y DU 2019-2020 | 5.5% | 94.5% | 100% |

Trosolwg Anabledd Prifysgol Caerdydd



Anabledd

Recriwtio

| Tabl 5.3 | Wedi cyflwyno cais | Ar y rhestr fer | Cyflogwyd | Aflwyddiannus | Wedi gwrthod/Tynnu'n ôl |
|-----------------------------|--------------------|-----------------|-----------|---------------|-------------------------|
| Anabl | 1.79% | 5.80% | 6.09% | 5.21% | 5.22% |
| Dim anabledd sy'n wybyddus | 95.54% | 89.96% | 90.84% | 91.13% | 90.84% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 1.34% | 2.34% | 2.20% | 3.26% | 3.35% |
| Heb ddatgan | 1.34% | 1.90% | 0.88% | 0.40% | 0.59% |
| Cyfanswm | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Ymadawyr

| Tabl 5.4 | Gwirfoddol | Anwirfoddol | Cyfanswm |
|-----------------------------|--------------|--------------|----------|
| Anabl | 6.45% (37) | 4.89% (13) | (50) |
| Dim anabledd sy'n wybyddus | 68.82% (395) | 53.38% (142) | (536) |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 10.98% (63) | 11.65% (31) | (94) |
| Heb ddatgan | 13.76% (79) | 30.08% (80) | (159) |
| Cyfanswm | 100% (574) | 100% (266) | (840) |

Dyrchafiadau Academaidd

| Tabl 5.5 | Y Gronfa Gymwys | % yr Ymgeiswyr o'r Gronfa Gymwys | % y ceisiadau llwyddiannus | % yr Ymgeiswyr Llwyddiannus / y Gronfa Gymwys |
|-----------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------------------|---|
| Anabl | 80 | 18% | 64% | 11% |
| Dim anabledd sy'n wybyddus | 960 | 22% | 70% | 15% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 190 | 27% | 76% | 20% |
| Heb ddatgan | 105 | 29% | 58% | 17% |
| Cyfanswm | 1335 | 23% | 70% | 16% |

Cwynion

| Tabl 5.6 | % |
|-----------------------------|------|
| Anabl | 0% |
| Dim anabledd sy'n wybyddus | 0% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 0% |
| Heb ddatgan | 100% |
| Cyfanswm | 100% |

Camau Disgyblu

| Tabl 5.7 | % |
|-----------------------------|------|
| Anabl | 10% |
| Dim anabledd sy'n wybyddus | 0% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 0% |
| Heb ddatgan | 90% |
| Cyfanswm | 100% |

Anabledd - Adrodd Ychwanegol

Dadansoddiad pellach yn ôl math o staff ac Anabledd

| Tabl 5.8 | Oes | Nac oes | Gwell gennyf beidio â dweud | Heb ddatgan |
|--------------------------------------|-------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| Uwch-reolwyr | 5.26% (<5) | 84.21% (48) | 8.77% (5) | 1.75% (<5) |
| Uwch Aelodau o Staff | 10.20% (5) | 65.31% (32) | 12.24% (6) | 12.24% (6) |
| Cyfanswm uwch aelodau o staff | 7.55% (8) | 75.47% (80) | 10.38% (11) | 6.60% (7) |
| Staff Rheoli, Proffesiynol ac Uwch | 7.94% (148) | 72.36% (1348) | 9.93% (185) | 9.77% (182) |
| Gwasanaethau Gweithredol | 6.51% (19) | 61.64% (180) | 15.41% (45) | 16.44% (48) |
| Gwasanaethau Gweinyddol | 8.78% (128) | 58.44% (852) | 7.20% (105) | 25.58% (373) |
| Gwasanaethau Technegol | 6.67% (17) | 62.75% (160) | 9.80% (25) | 20.78% (53) |
| Cyfanswm y Gwasanaethau Proffesiynol | 8.07% (312) | 65.67% (2540) | 9.31% (360) | 16.96% (656) |
| Clinigol | 2.61% (7) | 64.55% (173) | 12.69% (34) | 20.15% (54) |
| Addysgu ac Ysgolheictod | 6.62% (69) | 65.07% (678) | 13.63% (142) | 14.68% (153) |
| Addysgu ac Ymchwil | 5.45%(72) | 73.28% (968) | 11.73% (155) | 9.54% (126) |
| Ymchwil | 4.44% (45) | 66.07% (670) | 7.00% (71) | 22.49% (228) |
| Cyfanswm Academaidd | 5.29%(193) | 68.29% (2489) | 11.03% (402) | 15.39% (561) |
| Cyfanswm yr holl staff | 6.73% (513) | 67.06% (5109) | 10.15% (773) | 16.07% (1224) |

Crynodeb Data:

- Nododd 6.73% o'r holl staff eu bod ag anabledd sy'n uwch na ffigurau meincnodi SAU y DU (5.5%), Cymru (6.7%).
- Mae cyfraddau datgelu anabledd yn parhau'n gyson is ymhlith staff academaidd (5.29%) na staff proffesiynol a gwasanaethau cymorth (8.07%) sy'n gyson â'r duedd genedlaethol (4.6% a 6.5% yn y drefn honno)
- Yn gyson â thueddiad SAU y DU, mewn rolau academaidd y gyfradd ddatgeliad uchaf oedd 6.62% mewn addysgu ac ysgolheictod (UK HEI 5.6%) o'i chymharu ag addysgu ac ymchwil sef 5.45% (SAU DU 4.4%) a'r gyfradd datgelu anabledd ar gyfer ymchwil yn unig oedd 4.44% (SAU DU 3.7%)
- Mewn rolau Gwasanaethau Proffesiynol, rolau gweinyddol oedd â'r ganran uchaf o staff a oedd yn datgelu anabledd (8.78%) a'r ganran uchaf o rai heb eu datgan (25.58%). Y gyfradd uchaf o well peidio â dweud oedd gwasanaethau gweithredol (15.41%).
- Roedd ymgeiswyr anabl yn fwy llwyddiannus drwy'r broses recriwtio o wneud cais (1.79%), llunio rhestr fer (5.80%) i gael eu llogi (6.09%) nag ymgeiswyr heb anabledd hysbys (cais 95.54%, rhestr fer 89.96% wedi'i llogi 90.84%)
- Roedd canran y rhai a adawodd yn wirfoddol yn uwch na'r rhai sy'n gadael anwirfoddol ar draws staff anabl ac nid staff anabl, ond o'r rhai a adawodd anwirfoddol roedd canran uwch o lawer na fyddai'n well ganddynt beidio â dweud a chanran ychydig yn uwch o bobl heb eu datgan nag yn y categori gwirfoddol.

6. Hil/Ethnigrwydd

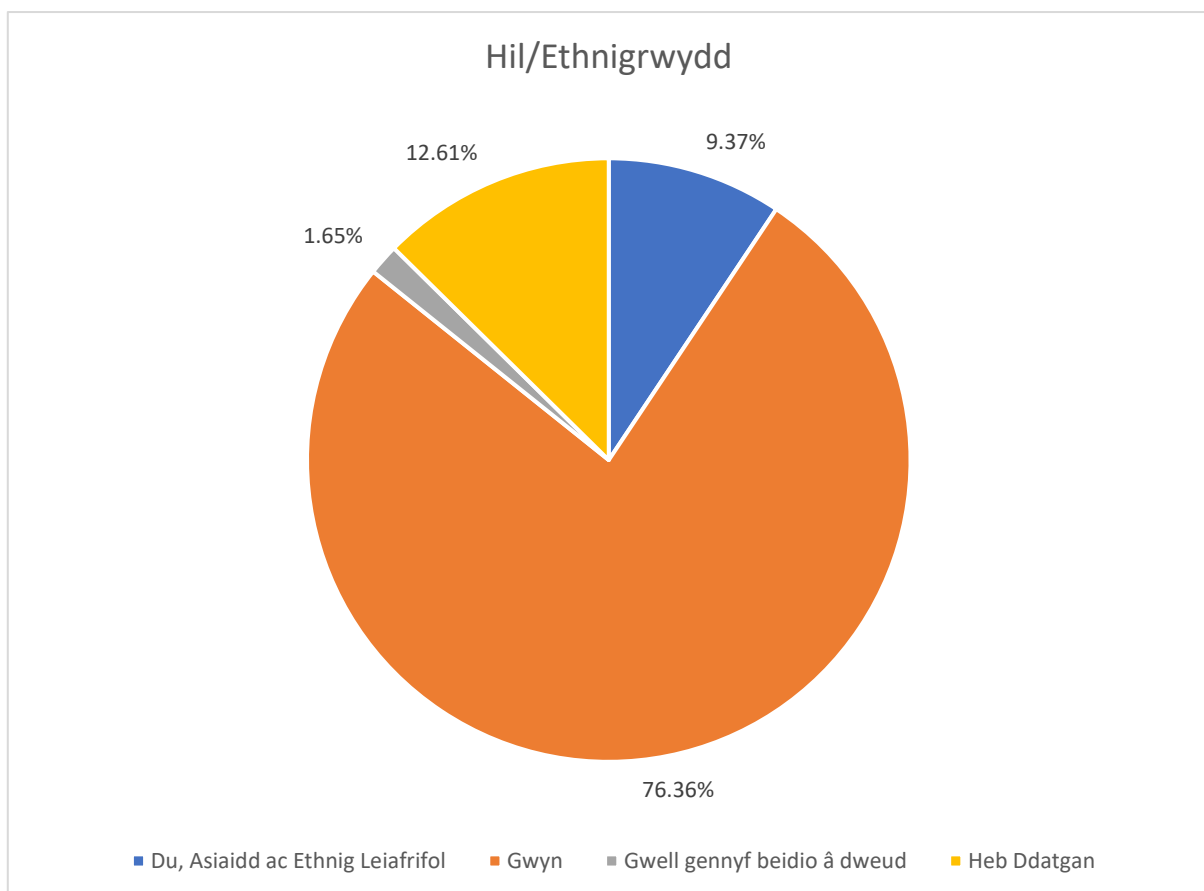
Dadansoddiad Cydweithiwr

| 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% (7764) |
| 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% (7618) |

Sector SAU y DU

| Tabl 6.2 | Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol | Gwyn | Cyfanswm |
|-----------|----------------------------------|-------|----------|
| 2020-2021 | 10.8% | 89.2% | 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 |
|----------------------------------|--------------------|-----------------|-----------|---------------|-------------------------|
| Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol | 34.38% | 27.36% | 18.04% | 39.88% | 21.28% |
| Gwyn | 61.61% | 67.45% | 77.64% | 55.37% | 74.78% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 2.23% | 3.20% | 3.30% | 4.08% | 2.96% |
| Heb Ddatgan | 1.79% | 1.99% | 1.03% | 0.67% | 0.99% |
| Cyfanswm | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Ymadawyr

| Tabl 6.4 | Gwirfoddol | Anwirfoddol | Cyfanswm |
|----------------------------------|--------------|--------------|----------|
| Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol | 10.98% (63) | 13.91% (37) | (100) |
| Gwyn | 73.34% (421) | 53.38% (142) | (151) |
| Gwell ganddynt beidio â dweud | 2.44% (14) | 4.51% (12) | (26) |
| Heb Ddatgan | 13.24% (76) | 28.20% (75) | (563) |
| Cyfanswm | 100% | 100% | (840) |

Dyrchafiadau Academaidd

| Tabl 6.5 | Y Gronfa Gymwys | % yr Ymgeiswyr o'r Gronfa Gymwys | % y ceisiadau llwyddiannus | % yr Ymgeiswyr Llwyddiannus / y Gronfa Gymwys |
|----------------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------------------|---|
| Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol | 155 | 32% | 71% | 23% |
| Gwyn | 1075 | 21% | 70% | 15% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 35 | 29% | 40% | 12% |
| Heb Ddatgan | 70 | 26% | 74% | 19% |
| Cyfanswm | 1335 | 23% | 70% | 16% |

Cwynion

| Tabl 6.6 | % |
|----------------------------------|------|
| Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol | 0% |
| Gwyn | 0% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 0% |
| Heb Ddatgan | 0% |
| Cyfanswm | 100% |

Camau Disgyblu

| Tabl 6.7 | % |
|----------------------------------|------|
| Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol | 0% |
| Gwyn | 0% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 0% |
| Heb Ddatgan | 100% |
| Cyfanswm | 100% |

Hil/Ethnigrwydd - Adrodd Ychwanegol

Dadansoddiad pellach yn ôl y math o staff

| Tabl 6.8 | Black, Asian and Minority Ethnic % (rhif) | Gwyn% (rhif) | Mae'n well gen i beidio â dweud (rhif) | Heb Ddatgan % ((rhif) |
|--------------------------------------|---|---------------|--|-----------------------|
| Uwch-reolwyr | 4.72% (5) | 45.28% (48) | 0.00% (0) | 3.77% (<5) |
| Uwch Aelodau o Staff | 0.00% (0) | 35.85% (38) | 3.77% (<5) | 6.60% (7) |
| Cyfanswm uwch aelodau o staff | 4.72% (5) | 81.13% (86) | 3.77% (<5) | 10.38% (11) |
| Rheoli, Staff Proffesiynol ac Uwch | 2.43% (94) | 42.06% (1627) | 0.62% (24) | 3.05% (118) |
| Gwasanaethau Gweithredol | 0.57% (22) | 5.82% (225) | 0.03% (<5) | 1.14% (44) |
| Gwasanaethau Gweinyddol | 1.78% (69) | 28.18% (1090) | 0.16% (6) | 7.57% (293) |
| Gwasanaethau Technegol | 0.62% (24) | 4.78% (185) | 0.08% (<5) | 1.11% (43) |
| Cyfanswm y Gwasanaethau Proffesiynol | 5.40% (209) | 80.84% (3127) | 0.88% (34) | 12.87% (498) |
| Clinigol | 1.18%(43) | 4.50%(164) | 0.33% (12) | 1.34% (49) |
| Addysgu ac Ysgolheictod | 2.52% (92) | 22.06% (804) | 0.66% (24) | 3.35% (122) |
| Addysgu ac Ymchwil | 5.10% (186) | 27.82% (1014) | 0.88% (32) | 2.44% (89) |
| Ymchwil | 4.91% (179) | 17.09% (623) | 0.55% (20) | 5.27% (192) |
| Cyfanswm Academaidd | 13.72% (500) | 71.47% (2605) | 2.41% (88) | 12.40% (452) |
| Cyfanswm yr holl staff | 9.37% (714) | 76.36% (5818) | 1.65%(126) | 12.61% (961) |

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 | 361 | 5064 | 98 | 736 |
| % | 5.77% | 80.91% | 1.57% | 11.76% |
| Rhyngwladol | 353 | 754 | 28 | 225 |
| % | 25.96% | 55.44% | 2.06% | 16.54% |

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

| Table 6.10 | Gwyn | BAME | Heb Ddatgan |
|------------------------------|------|------|-------------|
| Eidaleg | 91 | <5 | 24 |
| Tsieineaidd | | 95 | 15 |
| Gwyddelig | 80 | <5 | 12 |
| Almaeneg | 72 | <5 | 20 |
| Indiaidd | | 66 | 19. |
| Americanaidd | 54 | 7 | 13 |
| Sbaeneg | 56 | 6 | 11 |
| Ffrangeg | 54 | 8 | 7 |
| Groeg | 55 | | 14 |
| Gwlad Pwyl | 39 | <5 | 9 |
| Iseldireg | 25 | <5 | <5 |
| Canadaidd | 20 | <5 | <5 |
| Portiwgaleg | 20 | <5 | <5 |
| Japaneeg | | 14 | 7 |
| [Gweriniaeth Islamaidd] Iran | 5 | 11 | <5 |
| Pacistanaid | | 13 | 5 |
| Awstralia | 14 | <5 | <5 |
| Twrci | 10 | <5 | <5 |
| Rwmania | 14 | | <5 |
| [Ffederasiwn] Rwsia | 15 | <5 | |
| Cyfanswm: | 624 | 237 | 175 |

Crynodeb Data:

- Mae 9.37% o'r holl staff yn nodi eu bod yn staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n is na data SAU y DU (staff cenedlaethol y DU ar gyfer Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig 10.8%) ond yn uwch na data SAU Cymru (4.8%).
- Mae 25.96% o staff rhyngwladol yn nodi eu bod yn Bobl Ddu, Asiaidd ac o Leiafrifoedd Ethnig sy'n adlewyrchu tueddiadau data SAU y DU o lefelau uwch o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig nad ydynt o'r DU (32.3% SAU yn y DU, a 36.4% 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 bobl dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (18.60%) na staff Du a Lleiafrifoedd Ethnig y DU (13.33%) sy'n gyson â data SAU y DU (nid oedd ethnigrwydd yn hysbys am 6.2% o staff y DU a 9.5% o staff nad ydynt yn aelodau o'r DU).
- Wrth ystyried rôl swydd, mae 5.40% o staff Gwasanaethau Proffesiynol o gefndir Du, Asiaidd ac Lleiafrifoedd Ethnig o gymharu â 13.72% o'r rhai ar gontract Academaidd. O fewn swyddi uwch yn y Brifysgol, nododd 4.72% o'r staff eu bod yn Ddu, Asiaidd ac amrywiol yn ethnig.
- O fewn staff Gwasanaethau Proffesiynol, mae'r gyfran uchaf o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i'w gweld yn staff Rheoli, Gwasanaethau Proffesiynol (2.43%) a'r isaf yn y gwasanaethau gweithredol (0.57%).
- O fewn staff academaidd mae'r gyfran uchaf o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i'w gweld o fewn y llwybr Addysgu ac Ymchwil (5.10%) ac ymchwil (4.91%) a'r isaf yn y llwybr Clinigol (1.18%)

- Roedd meysydd lle roedd lefelau uchel o ethnigrwydd anhysbys ar draws y llwybrau gyrfa mewn cefnogaeth weinyddol (7.57% heb ei ddatgan ac mae'n well gan 0.16% beidio â dweud), Ymchwil (5.27% heb ei ddatgan ac mae'n well gan 0.55% beidio â dweud), ac mewn staff uwch (6.60% heb ei ddatgan ac mae'n well gan 3.07% beidio â dweud).
- Cafodd ymgeiswyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig lai o lwyddiant (cais 34.38%, rhestr fer 27.36%, llogi 18.04%) drwy'r broses recriwtio nag ymgeiswyr gwyn (cais 61.61%, rhestr fer 67.45%, llogi 77.64%).
- Yn y broses hyrwyddo academaidd, roedd 71% o ymgeiswyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn llwyddiannus o'i gymharu ag ymgeiswyr gwyn (70%). Roedd y gyfradd llwyddiant uchaf yn y categori heb ei ddatgan (74%).
- Roedd gan ymadawyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ganran uwch o ymadawiadau anwirfoddol (13.91%) nag ymadawyr gwirfoddol (10.88%) o gymharu â'r rhai sy'n gadael gwyn (73.34%, 53.38%) ac roedd hyn hefyd yn wir yn achos y rhai nad oeddent wedi datgan eu hethnigrwydd neu yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud.

7. Rhyw

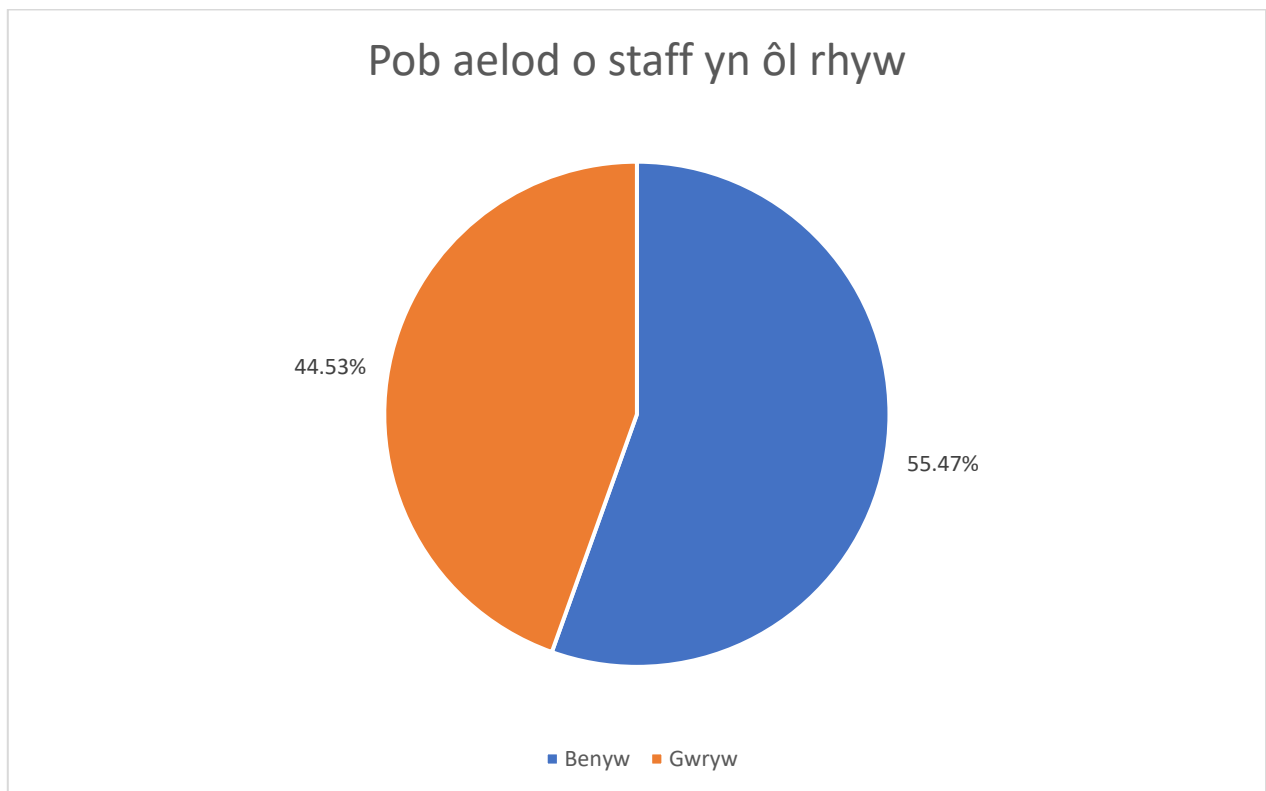
Dadansoddiad Cydweithiwr

| 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) |

Sector SAU y DU

| Tabl 7.2 | Benyw | Gwryw | Cyfanswm |
|-----------|-------|-------|----------|
| 2019-2020 | 54.2% | 45.8% | 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 | 54.91% | 51.43% | 56.45% | 44.60% | 58.03% |
| Gwryw | 42.41% | 45.19% | 41.06% | 53.02% | 39.70% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 1.34% | 1.47% | 1.61% | 1.98% | 1.67% |
| Anhysbys | 1.34% | 1.90% | 0.88% | 0.40% | 0.59% |
| Cyfanswm | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Ymadawyr

| Tabl 7.4 | Gwirfoddol | Anwirfoddol | Cyfanswm |
|----------|--------------|--------------|----------|
| Benyw | 56.79% (326) | 45.49% (121) | 447 |
| Gwryw | 43.21% (248) | 54.51% (145) | 393 |
| Cyfanswm | 100% (574) | 100% (266) | 840 |

Dyrchafiadau Academiaidd

| Tabl 7.5 | Y Gronfa Gymwys | % yr Ymgeiswyr o'r Gronfa Gymwys | % y ceisiadau llwyddiannus | % yr Ymgeiswyr Llwyddiannus / y Gronfa Gymwys |
|----------|-----------------|----------------------------------|----------------------------|---|
| Benyw | 635 | 19% | 72% | 14% |
| Gwryw | 700 | 26% | 68% | 18% |
| Cyfanswm | 1335 | 23% | 70% | 16% |

Cwynion

| Tabl 7.6 | % |
|----------|--------|
| Benyw | 37.50% |
| Gwryw | 62.50% |
| Cyfanswm | 100% |

Camau Disgyblu

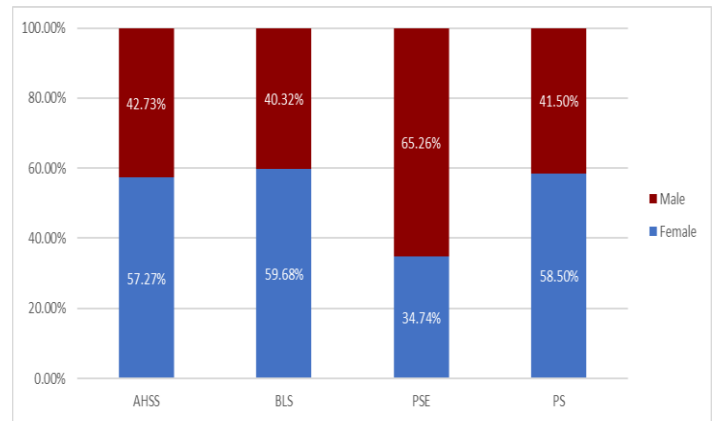
| Tabl 7.7 | % |
|----------|------|
| Benyw | 10% |
| Gwryw | 90% |
| Cyfanswm | 100% |

Rhyw - Adrodd Ychwanegol

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

| Tabl 7.8 | Benyw | Gwryw | Cyfanswm |
|--|-------|-------|----------|
| Y Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol | 929 | 686 | 1615 |
| Gwyddorau Biofeddygol a Bywyd | 1506 | 978 | 2484 |
| Gwyddorau Ffisegol a Pheirianeg | 384 | 738 | 1122 |
| Y Gwasanaethau Proffesiynol | 1407 | 991 | 2398 |
| Cyfanswm | 4226 | 3393 | 7619 |

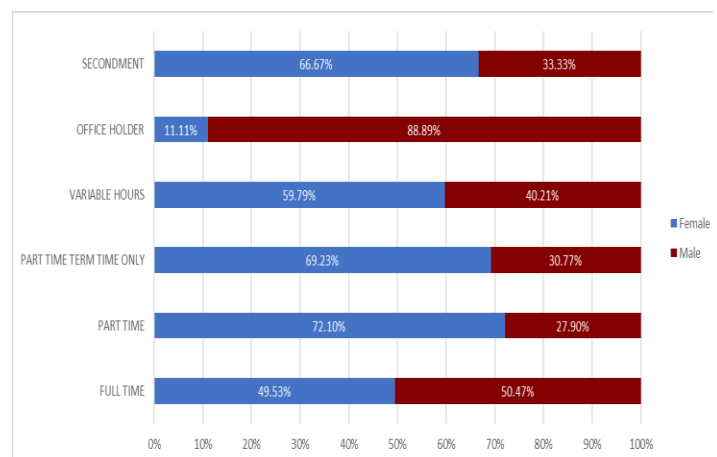
Pob aelod o staff yn ôl coleg/gwasanaethau proffesiynol a rhyw (%)



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

| Tabl 7.9 | Benyw | Gwryw |
|-------------------------------------|-------|-------|
| Amser llawn | 2582 | 2631 |
| Rhan-amser | 1199 | 464 |
| Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig | 36 | 16 |
| Oriau amrywiol | 406 | 273 |
| Deiliad Swyddfa | <5 | 8 |
| Secondiad | <5 | <5 |

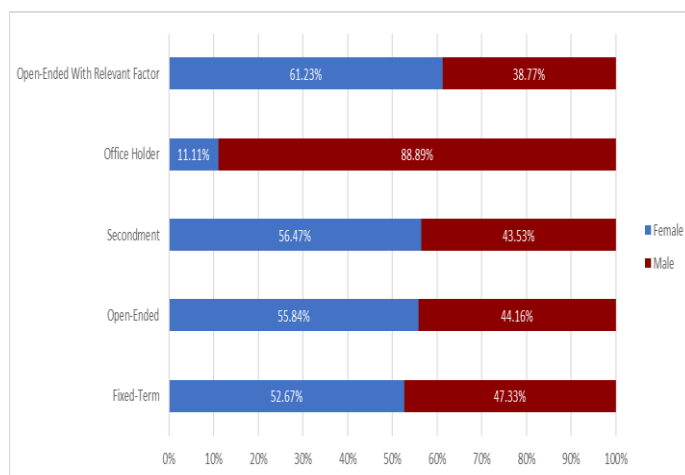
Yr Holl Staff yn ôl Math o Gyflogaeth a rhywedd (%)



Pob aelod o staff yn ôl contract a rhyw

| Tabl 7.10 | Benyw | Gwryw |
|-----------------------------------|-------|-------|
| Tymor Penodol | 828 | 744 |
| Penagored | 3023 | 2391 |
| Secondiad | 96 | 74 |
| Deiliad Swyddfa | <5 | 8 |
| Penagored gyda ffactor perthnasol | 278 | 176 |

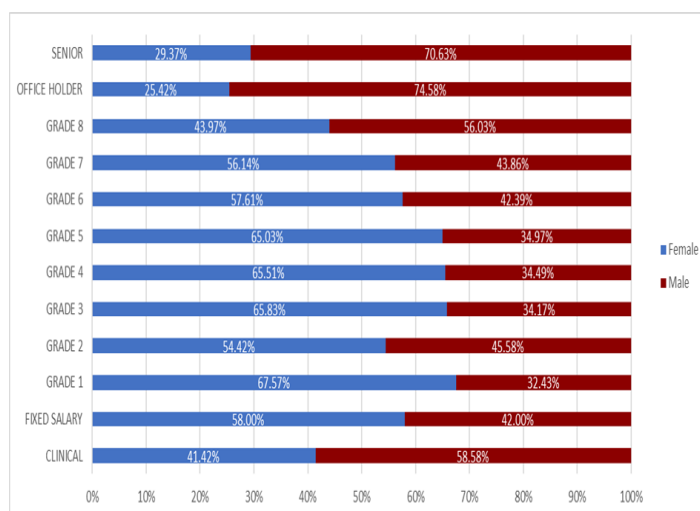
Pob aelod o staff yn ôl contract a rhyw



Yr holl staff yn ôl gradd a rhyw (nifer)

| Tabl 7.11 | Benyw | Gwryw | Cyfanswm |
|-----------------|-------|-------|----------|
| Clinigol | 111 | 157 | 268 |
| Cyflog Sefydlog | 29 | 21 | 50 |
| Gradd 1 | 75 | 36 | 111 |
| Gradd 2 | 203 | 170 | 373 |
| Gradd 3 | 472 | 245 | 717 |
| Gradd 4 | 511 | 269 | 780 |
| Gradd 5 | 636 | 342 | 978 |
| Gradd 6 | 1120 | 824 | 1944 |
| Gradd 7 | 503 | 393 | 896 |
| Gradd 8 | 383 | 488 | 871 |
| Deiliad Swyddfa | 15 | 44 | 59 |
| Uwch | 168 | 404 | 572 |
| Cyfanswm | 4226 | 3393 | 7619 |

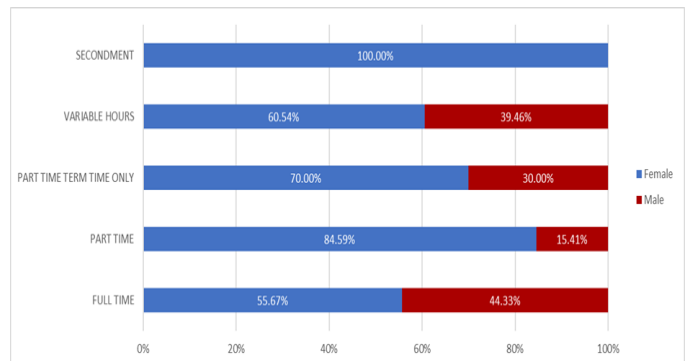
Yr holl staff yn ôl gradd a rhyw (%)



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

| Tabl 7.12 | Benyw | Gwryw |
|-------------------------------------|-------|-------|
| Amser llawn | 1477 | 1176 |
| Rhan-amser | 785 | 143 |
| Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig | 28 | 12 |
| Oriau amrywiol | 181 | 118 |
| Secondiad | <5 | 0 |

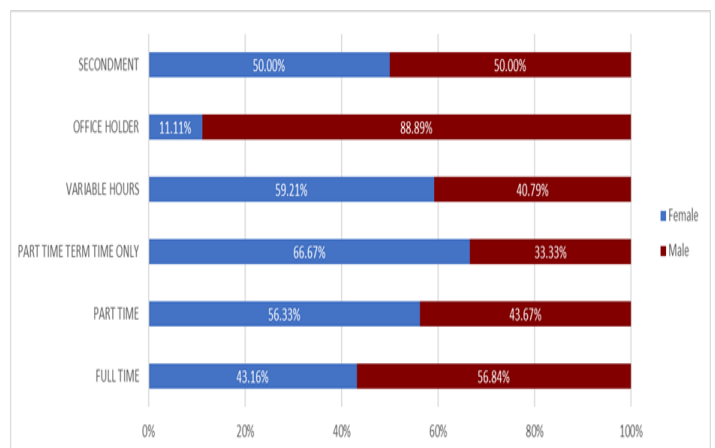
Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl dull cyflogaeth a rhyw (%)



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

| Tabl 7.13 | Benyw | Gwryw |
|-------------------------------------|-------|-------|
| Amser llawn | 1105 | 1455 |
| Rhan-amser | 414 | 321 |
| Rhan-amser yn ystod y tymor yn unig | 8 | 4 |
| Oriau amrywiol | 225 | 155 |
| Deiliad Swyddfa | <5 | 8 |
| Secondiad | <5 | < 5 |

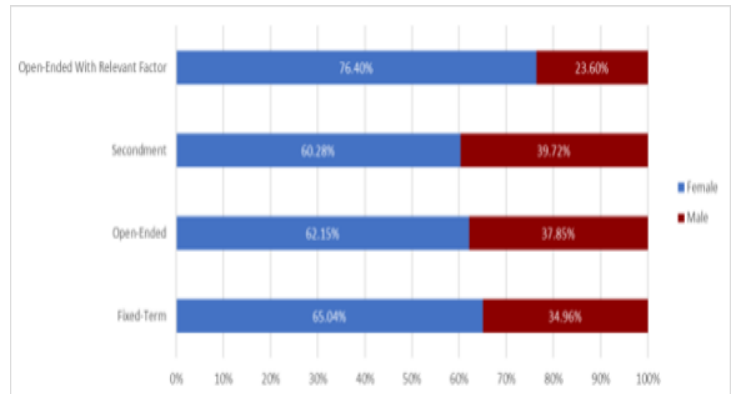
Staff academiaidd yn ôl math o gyflogaeth a rhywedd (%)



Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl contract a rhyw (nifer)

| Tabl 7.14 | Benyw | Gwryw | Cyfanswm |
|-----------------------------------|-------|-------|----------|
| Tymor Penodol | 333 | 179 | 512 |
| Penagored | 1931 | 1176 | 3107 |
| Secondiad | 85 | 56 | 141 |
| Penagored gyda ffactor perthnasol | 123 | 38 | 161 |
| Cyfanswm | 2472 | 1449 | 3921 |

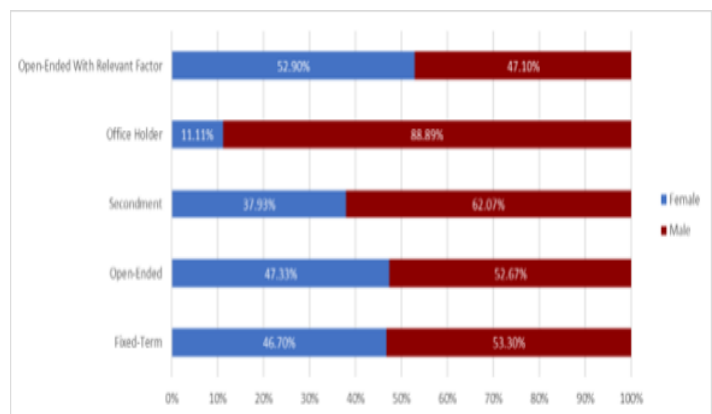
Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl contract a rhyw (%)



Staff Academaidd yn ôl contract a rhyw (nifer)

| Tabl 7.15 | Benyw | Gwryw |
|-----------------------------------|-------|-------|
| Tymor Penodol | 495 | 565 |
| Penagored | 1092 | 1215 |
| Secondiad | 11 | 18 |
| Deiliad Swyddfa | <5 | 8 |
| Penagored gyda ffactor perthnasol | 155 | 138 |

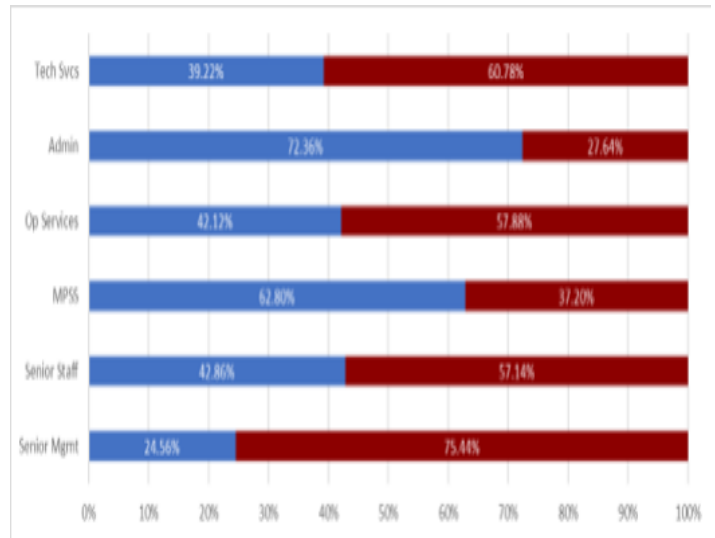
Staff Academaidd yn ôl contract a rhyw (%)



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

| Tabl 7.16 | Benyw | Gwryw | Cyfanswm |
|------------------------------------|-------|-------|----------|
| Uwch-reolwyr | 14 | 43 | 57 |
| Uwch Aelodau o Staff | 21 | 28 | 49 |
| Staff Rheoli, Proffesiynol ac Uwch | 1170 | 693 | 1863 |
| Gwasanaethau Gweithredol | 123 | 169 | 292 |
| Gweinyddiaeth | 1055 | 403 | 1458 |
| Gwasanaethau Technegol | 100 | 155 | 255 |
| Cyfanswm | 2483 | 1491 | 3974 |

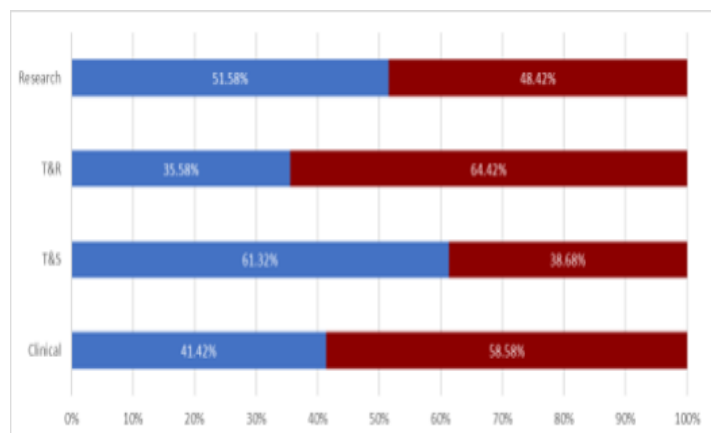
Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl math o swydd a rhyw



Staff Academaidd yn ôl math o swydd Rhyw (nifer)

| Tabl 7.17 | Benyw | Gwryw | Cyfanswm |
|-------------------------|-------|-------|----------|
| Clinigol | 111 | 157 | 268 |
| Addysgu ac Ysgolheictod | 639 | 403 | 1042 |
| Addysgu ac Ymchwil | 470 | 851 | 1321 |
| Ymchwil | 523 | 491 | 1014 |
| Cyfanswm | 1743 | 1902 | 3645 |

Staff Academaidd yn ôl math o swydd a rhyw



Crynodeb Data:

- Rydym yn gyson â thueddiadau SAU y DU gyda chyfran uwch o staff benywaidd (55.47%) na staff gwrywaidd (44.53%) sy'n gweithio yn y Brifysgol (menywod yn sector AU y DU 54.2%, dynion 45.8%).
- Mewn rolau academaidd, mae 47.43% yn fenywod (46.7% sector SAU yn y DU) ac mewn gwasanaethau proffesiynol, mae 58.50% yn fenywod (62.7% sector SAU yn y DU).
- Roedd 77.54% (75.8% data SAU yn y DU) o staff gwrywaidd yn gweithio'n llawn amser o'i gymharu â 59.75% (59.8% data SAU yn y DU) o staff benywaidd. Ymhlith y staff ar gontractau rhan-amser neu ran amser yn ystod y tymor roedd 72.01% 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 sy'n dal y contractau hyn mewn gwasanaethau proffesiynol (84.9% a 68.42%) na rolau academaidd (57.94% a 55.96%). Mae data SAU y DU yn dangos bod 55.7% yn fenywod ar gontract rhan-amser mewn rolau academaidd a 79.5% o staff proffesiynol a chymorth.
- O'r staff benywaidd sy'n gweithio yn y brifysgol, mae 83.29% yn gweithio mewn swyddi gradd 1-7 o'i gymharu â 67.17% 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 13.39% o fenywod yn gweithio mewn swyddi gradd 8, deiliad swydd neu uwch o gymharu â dynion (27.59%). Dynion yw deiliaid 70.63% o uwch swyddi (data SAU y DU 65.1% uwch reolwyr yn ddynion)
- Mewn pynciau nad ydynt yn bynciau STEM mae cynrychiolaeth uwch o staff benywaidd na dynion (AHSS 57.27%, BLS 59.68%) mewn cyferbyniad â Gwyddor Ffisegol a Pheirianeg (34.74%). Yn adlewyrchu tueddiadau cenedlaethol roedd mwy o academyddion gwrywaidd yn cael eu cyflogi mewn pynciau SET (59.2%) na phynciau nad ydynt yn rhai set (40.8%) (data SAU y DU)
- Mae 71.06% o'r holl staff yn dal contract penagored gyda menywod yn dal 55.84% o'r contractau hynny. Mewn rolau academaidd roedd menywod â chontractau ffactor perthnasol (52.90%) yn fwy agored na dynion a dynion yn fwy tebygol o fod â chontract penagored (52.67%), neu fod ar gontract cyfnod penodol na menywod (53.30%). Mewn gwasanaethau proffesiynol ar draws pob categori contract roedd gan fenywod gynrychiolaeth uwch na dynion ac mae 62.15% o gontractau penagored yn cael eu dal gan fenywod.
- Mewn rolau academaidd, contractau addysgu ac ymchwil, roedd 64.42% o'r contractau hyn yn cael eu dal gan ddynion (gan adlewyrchu data SAU y DU). Roedd 61.32% o gontractau addysgu ac ysgoloriaeth yn cael eu dal gan fenywod yn unol â thueddiadau SAU y DU. Yn gymesur, roedd gan ddynion gynrychiolaeth uwch mewn swyddi clinigol (58.58%) na menywod.
- Mae 36.69% o'r staff Gwasanaethau Proffesiynol yn gweithio o fewn cefnogi gweinyddol, ac mae 72.36% o'r aelodau hyn o staff yn fenywod. Mae 46.88% o staff Gwasanaethau Proffesiynol yn gweithio mewn rolau Rheoli, Staff Proffesiynol ac Uwch Staff ac mae 62.80% 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 benywod yn fwy llwyddiannus na dynion drwy'r broses ymgeisio o wneud cais (54.91%), llunio rhestr fer (54.43%) hyd at gael eu llogi (56.45%), na gwrywod (42.41%, 45.19%, 41.06%) ac roedd benywod yn fwy tebygol o dynnu'n ôl neu ddirywio yn y broses.
- Roedd gan fenywod ganran uwch yn gadael y brifysgol ar sail wirfoddol na dynion (56.79% a 43.21% yn y drefn honno)
- Roedd gan fenywod ganran is o geisiadau am ddyrchafiad o'r gronfa gymwys (19%) na dynion (26%) ond roeddent yn fwy llwyddiannus drwy'r broses ac o blith y benywod a oedd yn gwneud cais am ddyrchafiad roedd 72% yn llwyddiannus mewn cyferbyniad â 68% o'r gwrywod.

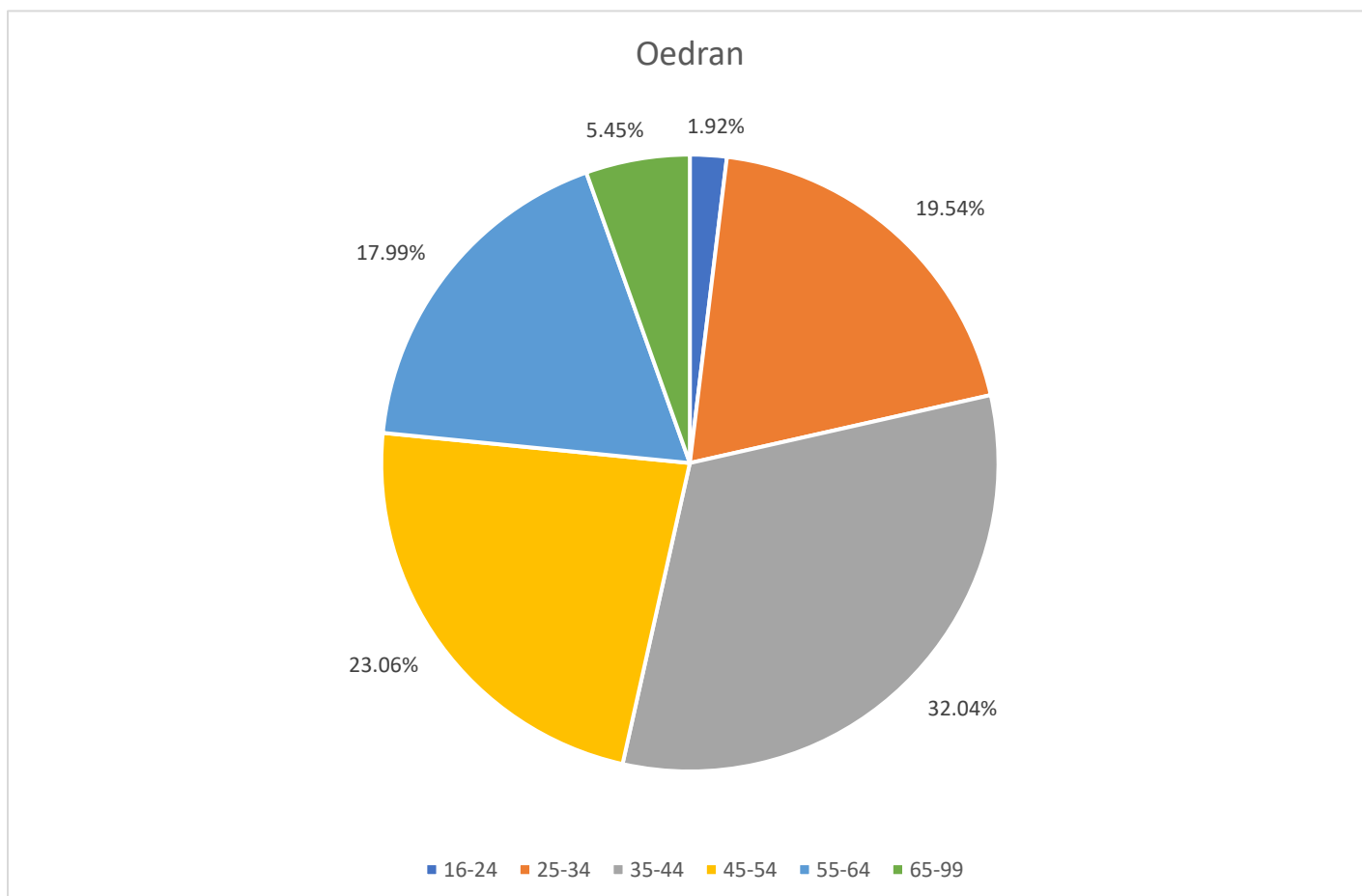
8. Oedran

| 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% | 20% | 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) |

Sector SAU y DU

| Tabl 8.2 | 30 ac iau | 31-40 oed | 41-50 oed | 51-60 oed | 61 a hŷn | Cyfanswm |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 2019-2020 | 19.7% | 26.7% | 24.7% | 21.9% | 6.9% | 99.9% |

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 | 14.73% | 10.61% | 10.15% | 12.62% | 11.85% |
| 25-34 | 46.43% | 42.71% | 41.12% | 43.44% | 44.27% |
| 35-44 | 21.88% | 28.47% | 27.76% | 28.34% | 26.64% |
| 45-54 | 11.16% | 11.91% | 14.39% | 10.78% | 11.36% |
| 55-64 | 3.57% | 3.97% | 3.97% | 3.78% | 4.80% |
| 65-99 | 0.89% | 0.35% | 0.58% | 0.42% | 0.29% |
| Heb ddatgan | 1.34% | 1.98% | 1.02% | 0.42% | 0.78% |
| Cyfanswm | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Ymadawyr

| Table 8.4 | Gwirfoddol | Anwirfoddol | Cyfanswm |
|-----------|--------------|-------------|----------|
| 16-24 | 1.39% (8) | 7.52% (20) | 28 |
| 25-34 | 32.40% (186) | 35.71% (95) | 281 |
| 35-44 | 32.40% (186) | 27.82% (74) | 260 |
| 45-54 | 9.76% (56) | 12.03% (32) | 88 |
| 55-64 | 13.41% (77) | 9.40% (25) | 102 |
| 65-99 | 10.63% (61) | 7.52% (20) | 81 |
| Cyfanswm | 574 | 266 | 840 |

Dyrchafiadau Academaidd

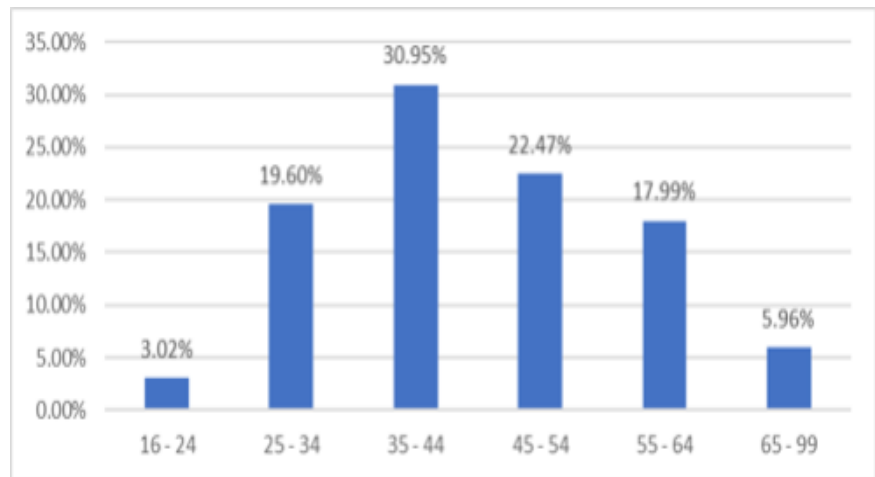
| Tabl 8.5 | Y Gronfa Gymwys | % yr Ymgeiswyr o'r Gronfa Gymwys | % y ceisiadau llwyddiannus | % yr Ymgeiswyr Llwyddiannus / y Gronfa Gymwys |
|----------|-----------------|----------------------------------|----------------------------|---|
| 16-24 | 0 | 0% | 0% | 0% |
| 25-34 | 80 | 19% | 80% | 15% |
| 35-44 | 565 | 26% | 72% | 19% |
| 45-54 | 415 | 22% | 72% | 16% |
| 55-64 | 240 | 18% | 57% | 10% |
| 65-99 | 40 | 11% | 0% | 0% |
| Cyfanswm | 1335 | 23% | 70% | 16% |

Oedran - Adrodd Ychwanegol

Staff y Gwasanaethau Proffesiynol

| Tabl 8.6 | % | Nifer |
|----------|------|--------|
| 16-24 | 120 | 3.02% |
| 25-34 | 779 | 19.60% |
| 35-44 | 1230 | 30.95% |
| 45-54 | 893 | 22.47% |
| 55-64 | 715 | 17.99% |
| 65-99 | 237 | 5.96% |
| Cyfanswm | 3974 | 100% |

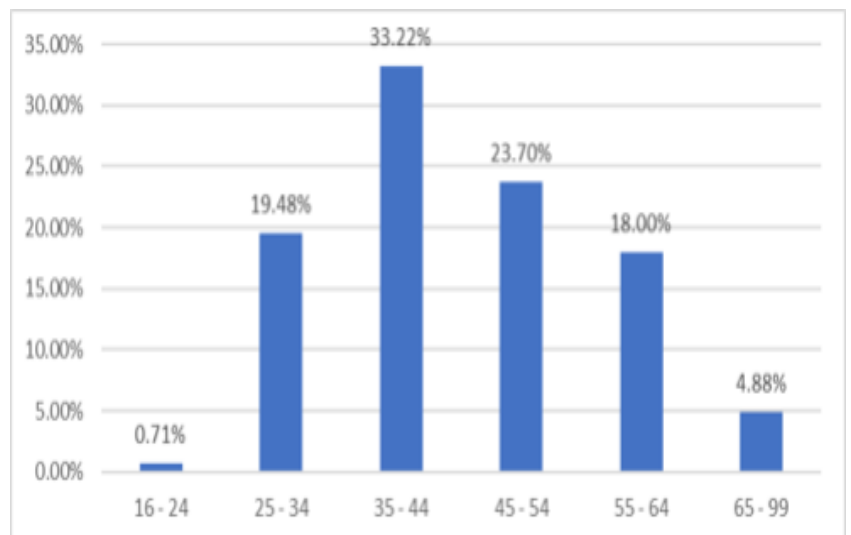
Staff Gwasanaethau Proffesiynol yn ôl Oed



Staff Academaidd

| Tabl 8.7 | % | Nifer |
|----------|------|--------|
| 16-24 | 26 | 0.71% |
| 25-34 | 710 | 19.48% |
| 35-44 | 1211 | 33.22% |
| 45-54 | 864 | 23.70% |
| 55-64 | 656 | 18.00% |
| 65-99 | 178 | 4.88% |
| Cyfanswm | 3645 | 100% |

Staff Academaidd yn ôl Oedran



Crynodeb Data

- Mae ein proffil oedran yn cyd-fynd yn fras â sector SAU y DU, gyda'r rhan fwyaf o staff (78.54%) yn y categori oedran 35 a throsodd (SAU y DU 80.2% dros 30), a'r ganran fwyaf yw 32.04% o fewn y grŵp oedran 35-44 (SAU DU 26.7% 31-40 oed).
- Daw'r ganran fwyaf o geisiadau o'r grŵp oedran 25-34 (46.43%), ac mae'r ganran fwyaf o staff a benodwyd hefyd yn perthyn i'r grŵp hwn (41.12%). 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 dosbarthiad y proffil oedran yn debyg ar draws y gwasanaethau proffesiynol a'r byd academiaidd er bod gan wasanaethau proffesiynol ganran ychydig yn uwch o staff yn yr oedran iau 16-35 (22.62% o'i gymharu â 20.19% academiaidd) a chategorïau oedran hŷn 55 a throsodd (23.95% yn debyg i 22.88% yn academiaidd), roedd canran ychydig yn uwch o staff academiaidd yn y categorïau oedran canol-ystod. Yn sector SAU y DU roedd gan staff proffesiynol a chymorth broffil oedran iau na staff academiaidd.
- Yn y broses dyrchafiadau academiaidd daeth yr ymgeiswyr lleiaf llwyddiannus am ddirchafiad o'r categori 44-54yr (57%) a 54-64yr (0%).
- O'r holl ymadawyr roedd 64.40% o'r grŵp oedran 25-44. Ym mhob grŵp oedran roedd y niferoedd sy'n gadael yn wirfoddol yn uwch nag yn y categori anwirfoddol ar wahân i'r categori 16-24 oed lle roedd ymadawiad anwirfoddol yn uwch nag ymadawiad gwirfoddol.

9. Cyfeiriadedd Rhywiol

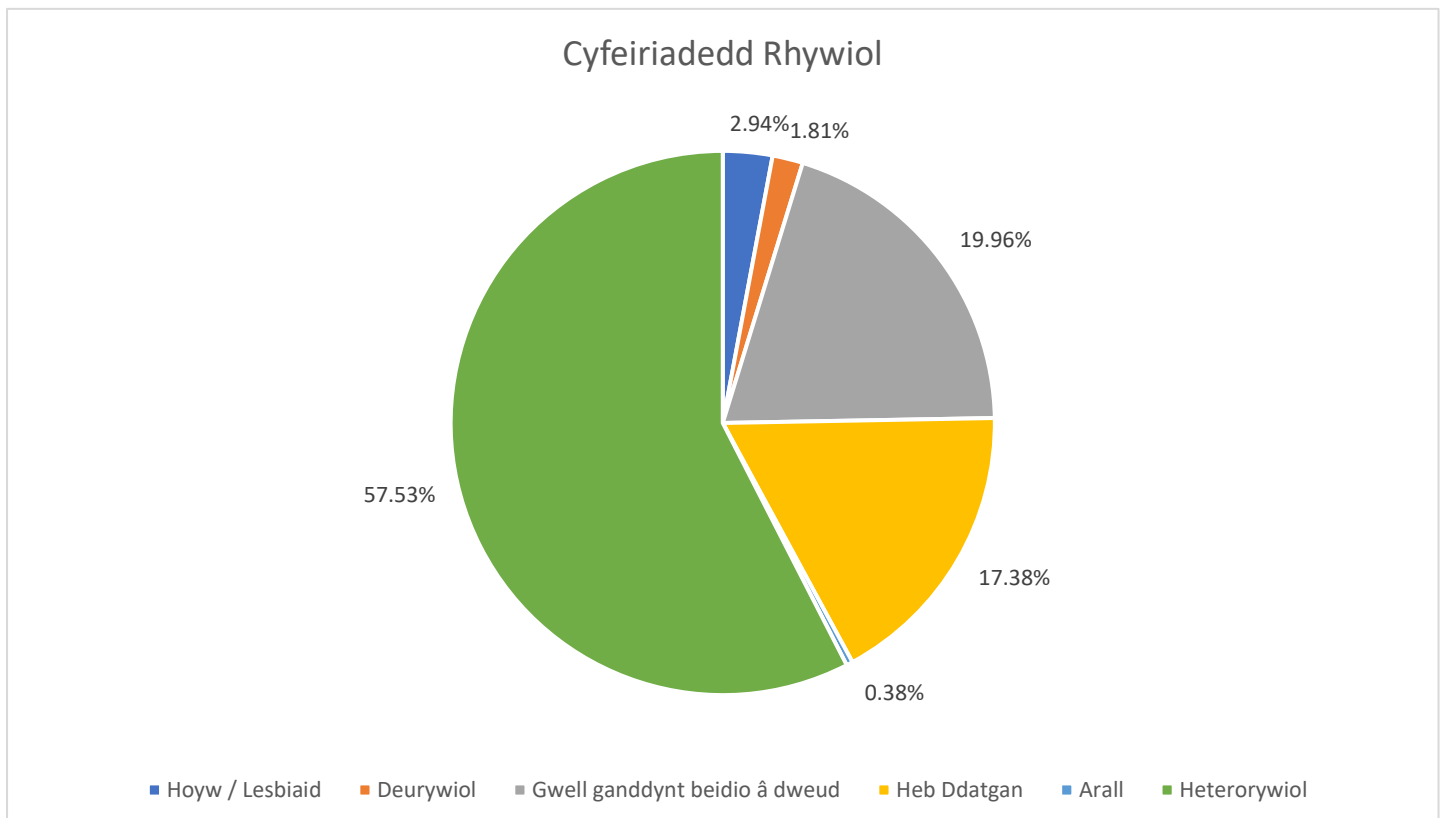
Dadansoddiad Cydweithiwr

| Tabl 9.1 | Hoyw / Lesbiaid | Deurywiol | Gwell ganddynt beidio â dweud | Heb Ddatgan | Arall | Heterorywiol | Cyfanswm |
|----------|-----------------|----------------|-------------------------------|------------------|---------------|------------------|----------|
| 2020 | 3% (204) | 2% (117) | 23% (1777) | 14% (1087) | 0% (27) | 59% (4554) | 100% |
| 2021 | 2.6% (194) | 1.5% (111) | 22.3% (1673) | 15.2% (1142) | 0.4% (28) | 58% (4352) | 100% |
| 2022 | 2.94% (224) | 1.81% (138) | 19.96% (1521) | 17.38% (1324) | 0.38% (29) | 57.53% (4383) | 100% |

Sector SAU y DU

| Tabl 9.2 | Hoyw / Lesbiaid | Deurywiol | Gwell ganddynt beidio â dweud | Heb Ddatgan | Arall | Heterorywiol | Cyfanswm |
|-----------|-----------------|-----------|-------------------------------|-------------|-------|--------------|----------|
| 2019-2020 | 2.3% | 1.4% | 12.1% | 29% | 0.4% | 54.7% | 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 | 4.46% | 4.59% | 5.72% | 6.62% | 6.90% |
| Hoyw / Lesbiaid | 4.02% | 4.68% | 4.69% | 3.78% | 4.43% |
| Heterorywiol / Strêt | 81.70% | 78.53% | 77.57% | 77.61% | 78.33% |
| Arall | 0.45% | 1.39% | 1.17% | 1.42% | 0.99% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 8.04% | 8.92% | 9.97% | 10.17% | 8.77% |
| Heb Ddatgan | 1.34% | 1.90% | 0.88% | 0.40% | 0.59% |
| Cyfanswm | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Ymadawyr

| Tabl 9.4 | Gwirfoddol | Anwirfoddol |
|---------------------------------|--------------|--------------|
| Deurywiol | 2.44% (14) | 2.46% (6) |
| Hoyw / Lesbiaid | 3.32% (19) | 0.75% (<5) |
| Heterorywiol | 58.71% (337) | 46.24% (123) |
| Heb Ddatgan | 15.33% (88) | 33.83% (90) |
| Arall | 0.52% (<5) | 0.75% (<5) |
| Mae'n well gen i beidio â dweud | 19.69% (113) | 16.17% (43) |

Dyrchafiadau Academiaidd

| Tabl 9.5 | Y Gronfa Gymwys | % yr Ymgeiswyr o'r Gronfa Gymwys | % y ceisiadau llwyddiannus | % yr Ymgeiswyr Llwyddiannus / y Gronfa Gymwys |
|-------------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------------------|---|
| Hoyw / Lesbiaid | 35 | 15% | 100% | 15% |
| Deurywiol | 10 | 13% | 0% | 0% |
| Gwell ganddynt beidio â dweud | 0 | 0% | 0% | Amherthnasol |
| Heb Ddatgan | 505 | 23% | 67% | 15% |
| Arall | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Heterorywiol | 790 | 23% | 71% | 16% |
| Cyfanswm | 1335 | 23% | 70% | 16% |

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 58.1% o sefydliadau wybodaeth. Cofnodir bod 37.34% o staff Prifysgol Caerdydd yn anhysbys ynghylch eu cyfeiriadedd rhywiol sy'n is na sector SAU y DU 41.1% ond o fewn hyn, mae gennym ganran uwch o staff sy'n well ganddynt beidio â dweud na meincnodau SAU y DU o'i gymharu â'r categori sydd heb ei ddatgan.
- 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 Cafwyd gostyngiad yn y gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr heterorywiol a heb eu datgan.
- 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.

10. Crefydd a Chred

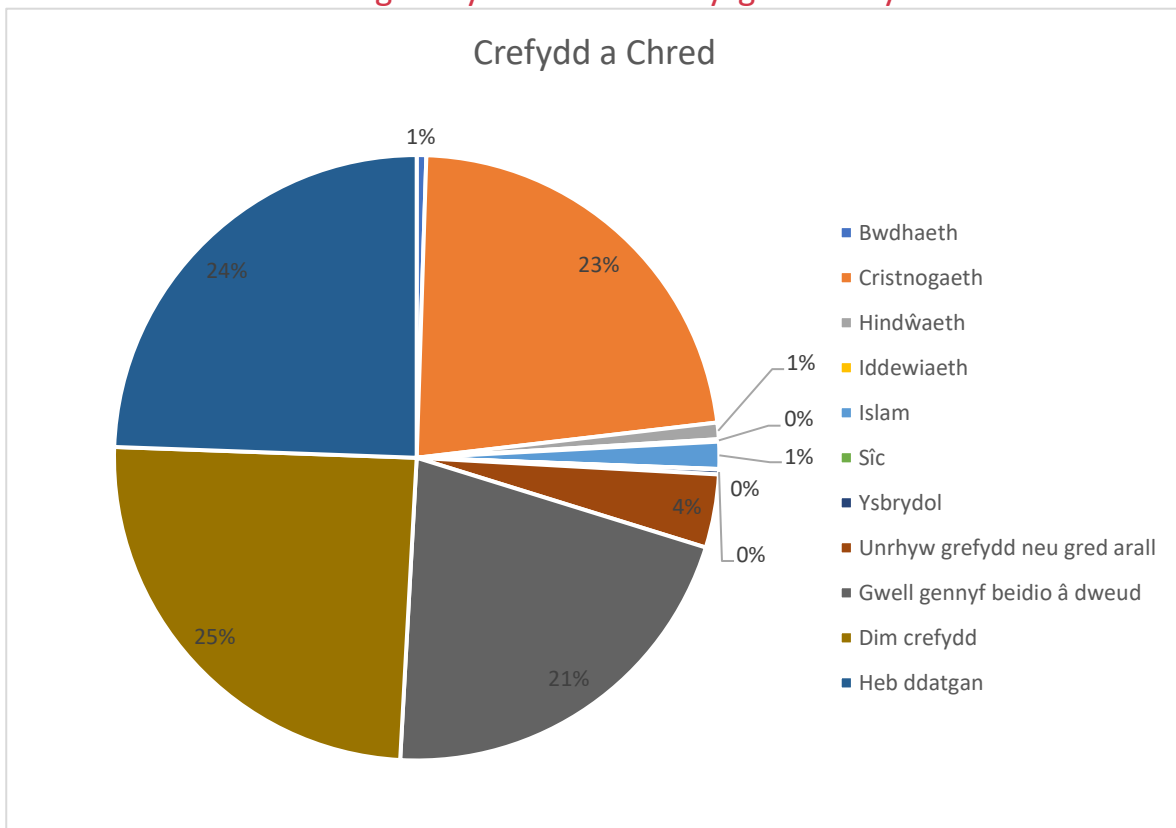
Dadansoddiad Cydweithiwr

| Tabl 10.1 | Bwdhaeth | Cristnogaeth | Hindŵaeth | Iddewiaeth | Islam | Sic | Ysbrydol | Unrhyw grefydd neu gred arall | Gwell gennyf beidio â dweud | Dim crefydd | Heb ddatgan | Cyfanswm |
|-----------|---------------|------------------|---------------|---------------|----------------|-------------------|---------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------|------------------|----------|
| 2020 | 1% (44) | 24% (1827) | 1% (50) | 0% (12) | 1% (115) | 0% (<5) | 0% (19) | 4% (342) | 24% (1883) | 23% (1823) | 21% (1648) | 100% |
| 2021 | 0.3% (40) | 13.5% (1725) | 0.4% (55) | 0.1% (10) | 0.7% (110) | 0% (<5) | 0.1% (20) | 2.1% (320) | 11.9% (1620) | 11.7% (1760) | 11.2% (1780) | 100% |
| 2022 | 0.51% (39) | 22.63% (1724) | 0.88% (67) | 0.13% (10) | 1.44% (110) | 0.03% (<5) | 0.26% (20) | 3.91% (298) | 21.08% (1606) | 24.70% (1882) | 24.43% (1861) | 100% |

Sector SAU y DU

| Tabl 10.2 | Bwdhaeth | Cristnogaeth | Hindŵaeth | Iddewiaeth | Islam | Sic | Ysbrydol | Unrhyw grefydd neu gred arall | Gwell gennyf beidio â dweud | Dim crefydd | Heb ddatgan | Cyfanswm |
|-----------|----------|--------------|-----------|------------|-------|------|----------|-------------------------------|-----------------------------|-------------|-------------|----------|
| 2019 | 0.6% | 21.8% | 1.2% | 0.4% | 2.1% | 0.3% | 0.7% | 1.2% | 11.8% | 29.9% | 29.3% | 100% |
| 2020 | | | | | | | | | | | | |

Trosolwg Crefydd a Chred Prifysgol Caerdydd



Crefydd a Chred

Dyrchafiadau Academaidd

| Tabl 10.3 | Y Gronfa Gymwys | % yr Ymgeiswyr o'r Gronfa Gymwys | % y ceisiadau llwyddiannus | % yr Ymgeiswyr Llwyddiannus / y Gronfa Gymwys |
|-------------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------------------|---|
| Bwdhaeth | 10 | 25% | 33% | 8% |
| Cristnogaeth | 340 | 22% | 73% | 16% |
| Hindŵaeth | 10 | 38% | 100% | 38% |
| Iddewiaeth | <5 | 67% | 100% | 67% |
| Islam | 25 | 29% | 100% | 29% |
| Sïc | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Ysbrydol | <5 | 33% | 100% | 33% |
| Unrhyw grefydd neu gred arall | 65 | 30% | 50% | 15% |
| Heb ddatgan | 630 | 22% | 69% | 15% |
| Dim crefydd | 250 | 24% | 69% | 16% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Cyfanswm | 1335 | 23% | 70% | 16% |

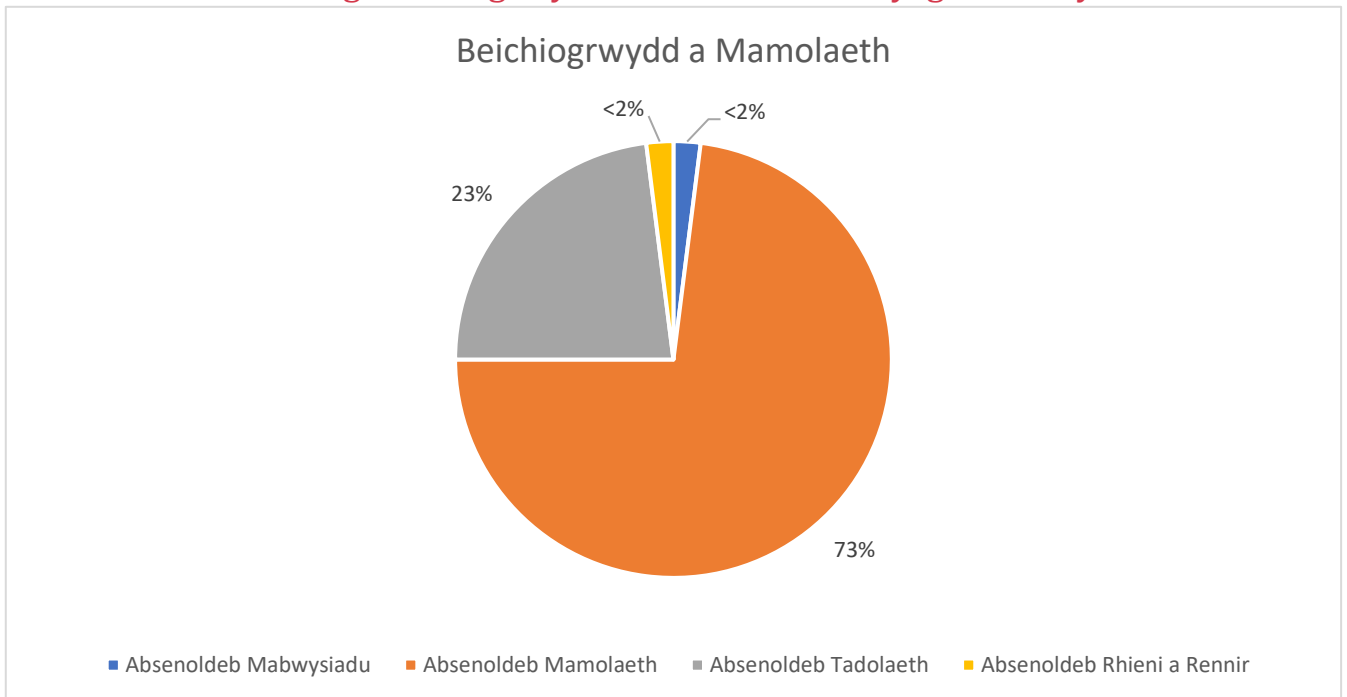
Crynodeb Data:

- Darparodd 58.9% o sefydliadau wybodaeth ar gyfer HESA yn 2019/2020am grefydd a chred felly dim ond darlun rhannol sydd gennym o ddata holl SAUau y DU, fodd bynnag, mae ein data'n dangos canran uchel o 45.51% anhysbys (SAU DU 71%) a'r grefydd a ddatganwyd uchaf yn Gristnogol 22.63% (SAU y DU 21.8%)
- 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.

11. Beichiogrwydd a Mamolaeth

| 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 |

Trosolwg Beichiogrwydd a Mamolaeth Prifysgol Caerdydd



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.

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”¹ 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 geni².
- 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 (0.3% ar hyn o bryd), rydym wedi penderfynu yn erbyn dadansoddi 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 oedd yn dychwelyd gwybodaeth am statws traws ar 62.8% (120 allan o 191) yn 2019/20.
- 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.

¹ <https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act/protected-characteristics#reassignment>

² <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. Y brif ffynhonnell o ddata a ddefnyddiwyd oedd y data a gyflenwir i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch yn flynyddol — Ffurflen 'Myfyriwr' HESA 2021/22. Mae'r ffynhonnell ddata hon yn cynnwys cofnod ar gyfer pob enghraifft o ymgysylltu rhwng myfyriwr a chwrs yn ystod y flwyddyn academaidd 1 Awst 2021 a 31 Gorffennaf 2022. Defnyddiwyd y cyflwyniad HESA cyfatebol ar gyfer pob un o'r blynyddoedd academaidd blaenorol ar gyfer cymhariaeth.

Roedd y dewis i ddefnyddio data 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 gynhrychir 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.

Ar ôl adfer y cyflenwad data HESA, nodwyd bod casgliad o fyfyrwyr nad oedd, o ran rhai nodweddion, wedi cofnodi unrhyw ddata. Mae hyn oherwydd y ffaith, pan fydd HESA yn casglu eu data, mai dim ond ar gyfer myfyrwyr sy'n bodloni meini prawf penodol ar gyfer rhai o'r nodweddion isod y mae eu hangen arnynt. Dim ond data ar gyfer y myfyrwyr hynny y mae Prifysgol Caerdydd yn ei gyflwyno.

Er mwyn datrys y mater hwn, cafodd IDau y myfyrwyr a oedd â nodweddion gwag eu paru ag ID y myfyrwyr o'r ciwb cofrestru Gwybodaeth Busnes, lle gellid adfer y data coll. Fodd bynnag, roedd rhai achosion lle nad oedd y myfyriwr yn ymddangos yn y ciwb cofrestru Gwybodaeth Busnes oherwydd ei fod yn fyfyriwr 'Addysg Broffesiynol Barhaus (CPE)' neu'n fyfyriwr cyfnewid, lle mae natur y broses derbyn myfyrwyr yn golygu nad yw'r wybodaeth hon bob amser yn cael ei chasglu. Lle nad oedd yn bosibl cyfateb i werth a ddelir, cafodd y myfyriwr ei farcio fel 'Dim Data ar Gael' ar gyfer y nodwedd benodol honno.

Roedd 40,660 o fyfyrwyr ym Mhrifysgol Caerdydd wedi cofrestru yn 2021/22. Mae'r rhan fwyaf o'r myfyrwyr hyn ar gyrsiau 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 | 23,045 | 56.67% |
| Is-raddedigion eraill (OUG) | 2,625 | 6.46% |
| Ôl-raddedig a Addysgir (PGT) | 12,160 | 6.96% |
| Ymchwil Ôl-raddedig (PGR) | 2,830 | 29.9% |

| Dull astudio (gan gynnwys segur ac ysgrifennu = 40,660 o fyfyrwyr) | cyfrif | % |
|--|--------|--------|
| Amser llawn | 28,270 | 41.49% |
| Rhyngosod | 3540 | 10.39% |
| Rhan-amser | 5975 | 26.30% |
| Ysgrifennu | 1205 | 7.06% |
| Segur | 1675 | 14.75% |

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>Mae cyfran y myfyrwyr sydd wedi cofrestru yng Nghaerdydd gyda chyflwr iechyd meddwl wedi cynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn, sydd bellach yn 3.58% yn uwch na 2017/18.</p> <p>Mae'r categori gyda'r nifer uchaf o fyfyrwyr, heb gynnwys 'Dim Anabledd Hysbys' dros y pum mlynedd diwethaf, bob amser wedi bod yn 'Anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D' ar oddeutu 5% a'r isaf yw 'Dall neu nam difrifol ar y golwg heb ei gywiro gan sbectol', sef tua 0.15%.</p> <p>Ers 2017/18 bu gostyngiad bach yng nghyfran y bobl sydd ag 'Dim anabledd hysbys', gan ostwng 2.66%</p> <p>Mae mathau eraill o ddata anabledd, gan gynnwys nifer yr hawlwyfwr lwfans anabledd, wedi aros tua'r un fath.</p> <p>Cesglir data anabledd ar sail datganiad myfyriwr ei hun, bob blwyddyn yn ystod y broses gofrestru.</p> |
| Rhyw | <p>Dros y pum mlynedd diwethaf, mae cyfran y bobl sy'n nodi eu bod yn 'Arall' wedi cynyddu 0.23%. 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 2021/22 gwelwyd y ganran isaf o 'Fenyw', sef 58.71%, sef gostyngiad yn 0.97% ers 2017/18 lle gwelwyd y gyfran uchaf yn y categori hwnnw. Eleni hefyd gwelwyd y ganran uchaf o 'Gwryw', sef 40.96%, sef cynnydd o 0.78% ers 2018/19 a oedd â'r ganran isaf.</p> <p>Cesglir data rhyw drwy'r broses ymgeisio.</p> |
| Oedran | <p>O 2017/18 i 2021/22 mae cyfran y myfyrwyr 20 oed ac iau wedi cynyddu 1.59%. Mae Prifysgol Caerdydd hefyd wedi gweld gostyngiad o 1.50% yn nifer y myfyrwyr 30 oed a hŷn ers 2017/18.</p> <p>Mae cyfran y myfyrwyr 21-24 oed ar yr isaf ers 2017/18, sef 31.63%, sy'n gostwng 1.50% ers y llynedd.</p> <p>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 academaidd, 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> |

| | |
|----------------------|--|
| Siarad Cymraeg | <p>Mae cyfran y myfyrwyr sy'n nodi eu bod yn 'Siaradwr Cymraeg Rhugl' neu'n 'Siaradwr Cymraeg Ddim yn Rhugl' wedi amrywio tua'r 5% dros y pum mlynedd diwethaf.</p> <p>Mae 'Siaradwr Cymraeg Rhugl' ar yr ail uchaf ers 2017/18, sef 4.98%. Mae 'Siaradwr Cymraeg Ddim yn Rhugl' ar yr uchaf ers 2017/18, sef 5.25%.</p> <p>Cesglir data Siaradwyr Cymraeg ar sail datganiad myfyriwr ei hun, yn flynyddol yn ystod y broses gofrestru.</p> |
| Ethnigrwydd | <p>Mae cyfran y myfyrwyr sy'n nodi eu bod yn 'Gwyn' sydd wedi cofrestru ym Mhrifysgol Caerdydd wedi gostwng o 65.67% i 62.64% dros y pum mlynedd diwethaf. Mae myfyrwyr Gradd Gyntaf, Ôl-raddedig Ymchwil ac Ôl-raddedig a Addysgir wedi gweld gostyngiad yng nghyfran y myfyrwyr 'Gwyn', mae Gradd Gyntaf wedi gweld gostyngiad o 4.65%, Ymchwil Ôl-raddedig wedi gweld gostyngiad o 10.51% ac mae Ôl-raddedig Ôl-raddedig wedi gweld gostyngiad o 2.34%. Mae cyfran y myfyrwyr 'Gradd Arall' sy'n nodi eu bod yn 'Gwyn' wedi cynyddu 16.82% dros yr un cyfnod amser.</p> <p>Mae canran y myfyrwyr 'Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig — Indiaidd' wedi cynyddu 1.61% ers 2017/18. Ar gyfer pob lefel astudio mae cyfran yr 'Arall (gan gynnwys cymysg)' wedi cynyddu, gyda PGR yn gweld cynnydd o 9.55%.</p> <p>Cesglir data ethnigrwydd ar sail datganiad myfyriwr ei hun, yn flynyddol yn ystod y broses gofrestru.</p> |
| Ailbennu Rhywedd | <p>Ers 2018/19, mae cyfran y myfyrwyr sydd wedi nodi bod ganddynt ryw gwahanol na'r hyn a neilltuwyd adeg genedigaeth wedi cynyddu 0.3%. Bellach dyma'r gyfran uchaf o'r pum mlynedd diwethaf, sef 0.69%.</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 2.08%. Mae nifer y myfyrwyr sy'n dewis 'Mae'n well gen i beidio â dweud' wedi cynyddu 3.39%.</p> <p>Ar gyfer 'Dyn hoyw' a 'Menyw hoyw/lesbiaid', gwelir cynnydd bach ers 2017/18, 0.13% a 0.26% yn y drefn honno. Yn yr un modd, mae cyfran y bobl sy'n nodi eu bod yn 'Arall' wedi cynyddu 0.36%.</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 sydd heb grefydd wedi cynyddu 4.06% i 53.34%. Mae cyfran y myfyrwyr Mwslimaidd hefyd wedi cynyddu 1.18% ers 2017/18.</p> <p>Dros y pum mlynedd diwethaf, mae cyfran y Cristnogion wedi gostwng 2.03%.</p> <p>Cesglir data crefydd ar sail datganiad myfyriwr ei hun, yn flynyddol yn ystod y broses gofrestru.</p> |

Data Myfyrwyr 2021 - 2022

Sylwer: Mae methodoleg talgrynnu HESA wedi'i chymhwyso i'r rhifau isod. Mae'r fethodoleg talgrynnu 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.

Ailbennu Rhywedd

| | % | Nifer |
|--------------------------------|--------|-------|
| Gwahanol i adeg genedigaeth | 0.69% | 280 |
| Yr un peth ag adeg genedigaeth | 95.67% | 38930 |
| Gwell ganddynt beidio â dweud | 3.60% | 1465 |
| Anhysbys | 0.04% | 15 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Siaradwyr Cymraeg

| | % | Nifer |
|----------------------------------|--------|-------|
| Medru'r Gymraeg yn rhugl | 4.98% | 2025 |
| Unigolyn nad yw'n siarad Cymraeg | 89.30% | 36340 |
| Siaradwr Cymraeg, ddim yn rhugl | 5.24% | 2130 |
| Dim Ymateb Dilys | 0.00% | 0 |
| Ddim yn gwybod | 0.03% | 10 |
| Dim Data ar Gael | 0.45% | 185 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Cyfeiriadedd Rhywiol

| | % | Nifer |
|-------------------------------|--------|-------|
| Deurywiol | 6.03% | 2450 |
| Dyn hoyw | 1.54% | 625 |
| Menyw hoyw/lesbiad | 0.97% | 395 |
| Heterorywiol | 79.10% | 32190 |
| Arall | 0.98% | 400 |
| Heb Ddatgan | 0.03% | 10 |
| Gwell ganddynt beidio â dweud | 11.36% | 4625 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Crefydd neu Gred

| | % | Nifer |
|-------------------------------|--------|-------|
| Bwdhaeth | 1.12% | 455 |
| Cristnogaeth | 21.88% | 8905 |
| Hindŵaeth | 3.32% | 1350 |
| Iddewiaeth | 0.21% | 85 |
| Islam | 8.05% | 3275 |
| Dim crefydd | 53.34% | 21705 |
| Sïc | 0.42% | 255 |
| Ysbrydol | 1.42% | 580 |
| Unrhyw grefydd neu gred arall | 1.10% | 445 |
| Gwell ganddynt beidio â dweud | 8.88% | 3615 |
| Ddim yn gwybod | 0.06% | 25 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Rhyw

| | % | Nifer |
|--------------------------------------|--------|-------|
| Benyw | 58.71% | 23890 |
| Gwryw | 40.96% | 16670 |
| Wedi'i ddiffinio mewn ffordd wahanol | 0.33% | 135 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Oedran

| | % | Nifer |
|-------------------|--------|-------|
| 20 oed ac iau | 39.49% | 16070 |
| 21-24 | 31.63% | 12870 |
| 25-29 | 12.70% | 5170 |
| 30 oed a throsodd | 16.18% | 6585 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Rhyw — yn ôl Lefel Astudio

| Lefel Astudio | Ymchwil Ôl-raddedig (PGR) | Ôl-raddedig a Addysgir (PGT) | Gradd Gyntaf | Is-raddedigion eraill (OUG) | Cyfanswm |
|--------------------------------------|---------------------------|------------------------------|--------------|-----------------------------|----------|
| Benyw | 1445 | 7080 | 13675 | 1690 | 23890 |
| Gwryw | 1375 | 5055 | 9285 | 955 | 16670 |
| Wedi'i ddiffinio mewn ffordd wahanol | 15 | 25 | 80 | 16 | 135 |
| Cyfanswm | 2835 | 12160 | 23040 | 2660 | 40695 |

Oedran — yn ôl Lefel Astudio

| | Ymchwil Ôl-raddedig (PGR) | Ôl-raddedig a Addysgir (PGT) | Gradd Gyntaf | Is-raddedigion eraill (OUG) | Cyfanswm |
|-------------------|---------------------------|------------------------------|--------------|-----------------------------|----------|
| 20 oed ac iau | 0 | 45 | 15725 | 295 | 16070 |
| 21-24 | 340 | 5795 | 5910 | 825 | 12870 |
| 25-29 | 1100 | 2915 | 760 | 400 | 5170 |
| 30 oed a throsodd | 1390 | 3405 | 650 | 1135 | 6585 |
| Cyfanswm | 2830 | 12160 | 23045 | 2655 | 40695 |

Anabledd

| | % | Nifer |
|--|--------|-------|
| Anabledd, nam neu gyflwr meddygol arall sydd heb ei restru uchod | 0.85% | 345 |
| Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor e.e. canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon neu epilepsi | 1.55% | 630 |
| Cyflwr iechyd meddwl fel iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder | 3.58% | 1,460 |
| Nam corfforol neu broblemau symudedd, fel anhawster wrth ddefnyddio breichiau neu'n defnyddio cadair olwyn neu ffyn baglau | 0.20% | 85 |
| Nam cymdeithasol/cyfathrebu e.e. Syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig | 0.44% | 180 |
| Anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D | 4.47% | 1820 |
| Dall neu nam difrifol ar y golwg nad yw sbectol yn ei gywiro | 0.15% | 6 |
| Byddar neu nam difrifol ar y clyw | 0.30% | 120 |
| Gwyddys ei fod yn anabl | 0.04% | 20 |
| Dim anabledd sy'n wybyddus | 87.17% | 35470 |
| Dau neu ragor o namau a/neu gyflyrau meddygol sy'n analluogi | 0.79% | 320 |
| Dim Data ar Gael | 0.45% | 185 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Ethnigrwydd

| | % | Nifer |
|--|--------|-------|
| Arabaid | 2.93% | 1190 |
| Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd | 1.02% | 415 |
| Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd | 5.46% | 2220 |
| Cefndir Asiaidd arall | 2.55% | 1040 |
| Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd | 2.03% | 830 |
| Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd | 2.50% | 1020 |
| Du neu Ddu Prydeinig – Caribiaidd | 0.29% | 115 |
| Cefndir Du Arall | 0.16% | 65 |
| Tsieineaidd | 13.04% | 5305 |
| Sipsi neu Deithiwr | 0.01% | 5 |
| Cymysg – Gwyn ac Asiaidd | 1.48% | 605 |
| Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd | 0.40% | 165 |
| Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd | 0.45% | 185 |
| Gwyn | 62.64% | 25490 |
| Cefndir ethnig arall | 0.76% | 310 |
| Cefndir Cymysg Arall | 1.09% | 445 |
| Gwell ganddynt beidio â dweud | 1.07% | 435 |
| Ddim yn gwybod | 0.70% | 285 |
| Dim Ymateb Dilys | 0.76% | 310 |
| Dim Data ar Gael | 0.64% | 260 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Lwfans Myfyrwyr Anabl

| | % | Nifer |
|--|--------|-------|
| Yn derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl | 3.99% | 1625 |
| Ni wyddom/ni cheisir gwybodaeth am Lwfans Myfyrwyr Anabl | 85.09% | 34625 |
| Ddim yn derbyn Lwfans Myfyrwyr Anabl | 7.32% | 2,980 |
| Dim Data ar Gael | 3.60% | 1465 |
| Cyfanswm | 100% | 40695 |

Ethnigrwydd — yn ôl Lefel Astudio³

| | Ymch wil Ôl-radded ig (PGR) | Ôl-radded ig a Addys gir (PGT) | Gradd Gyntaf | Is-radde digion eraill (OUG) | Cyfanswm |
|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|------------------------------|----------|
| Asiaidd | 490 | 5300 | 3440 | 580 | 9810 |
| Du | 85 | 375 | 705 | 35 | 1200 |
| Gwyn | 1575 | 5605 | 16760 | 1555 | 25495 |
| Arall (gan gynnwys cymysg) | 480 | 630 | 1635 | 150 | 2895 |
| Gwell ganddynt beidio â dweud | 55 | 125 | 165 | 85 | 430 |
| Dim Ymateb Dilys | 70 | 25 | 215 | 5 | 315 |
| Ddim yn gwybod | 60 | 70 | 110 | 45 | 285 |
| Dim Data ar Gael | 20 | 30 | 10 | 200 | 260 |
| Cyfanswm | 2835 | 12160 | 23040 | 2655 | 40695 |

³ Mae nifer y bobl wyn ychydig yn wahanol rhwng y ddau fwrdd hil gan fod y tabl 'Hil - Lefel Astudio' yn cynnwys 'Sipsiwn neu Deithwyr'.

15. Cwynion

Achosion Swyddfa'r Dyfarnwr Annibynnol (OIA) gydag elfen cydraddoldeb neu gydraddoldeb posibl*.

Blwyddyn galendr 2022 hyd at 17 Hydref 2022

Mae'r Brifysgol wedi cael 36 o gwynion OIA yn ystod blwyddyn galendr 2022 (hyd at 17 Hydref 2022). Ni allwn gadarnhau a oes elfen gydraddoldeb neu elfen gydraddoldeb bosibl ar gyfer 1 o'r cwynion gan fod disgwyl am fanylion gan yr OIA.

- Roedd gan 18 (50%) o'r 36 o'r cwynion hyn elfen cydraddoldeb neu elfen cydraddoldeb bosibl.
- Mae 2 yn ymwneud â'r un myfyriwr. Mae 16 yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig Anabledd; mae 2 yn gysylltiedig â gwahaniaethu ar sail anabledd.
- Canfuwyd nad oedd yr OIA yn cyfiawnhau 2 o'r 18 cwyn. Tynnwyd 3 gŵyn yn ôl gan y myfyriwr neu'r OIA. Nid oedd 5 gŵyn yn gymwys i'w hadolygu gan yr OIA neu wedi'u dirwyn i ben gan yr OIA;
- cafodd 3 eu setlo gan y Brifysgol; mae 5 cwyn yn cael eu hadolygu gan yr OIA.

Ceisiadau Cwynion Ffurfiol - 2020/21

Rhwng 1 Medi 2021 a 1 Medi 2021, derbyniodd y Brifysgol 335 o geisiadau am gwynion Cam 2, Ffurfiol, sydd wedi'u rhannu mewn i'r categorïau canlynol:

| Cwynion Ffurfiol Cam 2 | 2021/22 |
|--|-------------|
| Nifer y cwynion a dderbyniwyd | 335 |
| Sail: | |
| COVID-19 | 3 |
| Gweithredu diwydiannol | 0 |
| Graddio | 54 |
| Cwynion Eraill | Gweler isod |
| Pryderon yn ymwneud â gweithredoedd aelod o staff | 13 |
| Pryderon yn ymwneud â gweithredoedd myfyriwr arall | 34 |
| Afreoleidd-dra wrth gyflwyno rhaglen (gan gynnwys achosion astudio o bell) | 194 |
| Goruchwyliaeth | 5 |
| Lleoliadau Gwaith | 9 |
| Ansawdd cyfleusterau, gwasanaethau, adnoddau dysgu | 23 |

Cwynion ynghylch Digwyddiadau Graddio 2022

Ar gyfer 2021/22, fe wnaeth y Brifysgol addasu'r Broses Cwynion Myfyrwyr, er mwyn mynd i'r afael â chwynion ynglŷn â Graddio 2022. Diweddarwyd y broses ar wahân hon i:

- rhoi cyfle i fyfyrwyr a gwblhaodd eu rhaglenni yn 2020 a 2021, ond a fynychodd Graddio yn 2022, gwyno.
- dileu cam anffurfiol y weithdrefn gwyno a'n galluogi i fynd i'r afael â chwynion yn gyflymach.
- cyflwyno ffurflen gwynion Graddio ar gyfer myfyrwyr i'w helpu nhw i roi'r wybodaeth a'r dystiolaeth hanfodol sydd eu hangen arnom i fynd i'r afael â'u cwyn (a oedd yn osgoi'r angen i ofyn am wybodaeth atodol.)
- egluro sut y gwnaethom ymdrin â chwynion grŵp.

Partneriaeth Cwynion Myfyrwyr

Yn dilyn y prosiect partneriaeth ar y cyd ag Undeb y Myfyrwyr yn 2020-21, penodwyd swydd newydd Dirprwy Bennaeth y Tîm gyda chyfrifoldeb am ymchwiliadau gydag elfen Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant; ymunodd deiliad y swydd ym mis Medi 2022.

Mae gwaith yn parhau gyda datblygwyr a thîm prosiect y Brifysgol i ddatblygu system rheoli achosion i fonitro, cofnodi a rheoli achosion cwynion yn well ond mae Achosion Myfyrwyr yn dal i aros am system brawf ar gyfer treialu.

Roedd gan 26 (8%) o 335 y cwynion ffurfiol a dderbyniwyd elfen gydraddoldeb y gellir ei rhannu fel a ganlyn:

Roedd gan Cwynion Graddio, 6 (11%) elfen cydraddoldeb yn ymwneud ag: anghenion dysgu ychwanegol a materion hygrychedd yn ymwneud ag anabledd.

Roedd y Cwynion Ffurfiol eraill a dderbyniwyd gan fyfyrwyr yn ymwneud â materion heblaw Graddio neu Covid-19. Roedd gan 20 (7%) o'r cwynion elfen cydraddoldeb yn ymwneud â nodwedd warchoddedig anabledd gan gynnwys effaith ar iechyd meddwl h.y., iselder/pryder, gwahaniaethu, PTSD, OCD, ADHD, ac anghenion dysgu ychwanegol e.e., dyslecsia, awtistiaeth, dyspracsia.

O'r 20 o gwynion ag elfen gydraddoldeb roedd 3 yn anghymwys, cadarnhawyd 2, roedd 2 heb eu cadarnhau, mae 12 achos yn dal i gael eu harchwilio ac mae 1 achos wedi'i ohirio hyd nes y bydd achos cyfreithiol.

16. Cynnydd gyda'n Hamcanion

Yn unol â'n dyletswyddau statudol, mae Atodiad 2 yn rhoi manylion am y cynnydd yr ydym wedi'i wneud tuag at gyflawni ein 5 amcan cydraddoldeb ar gyfer 2021-2022 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.

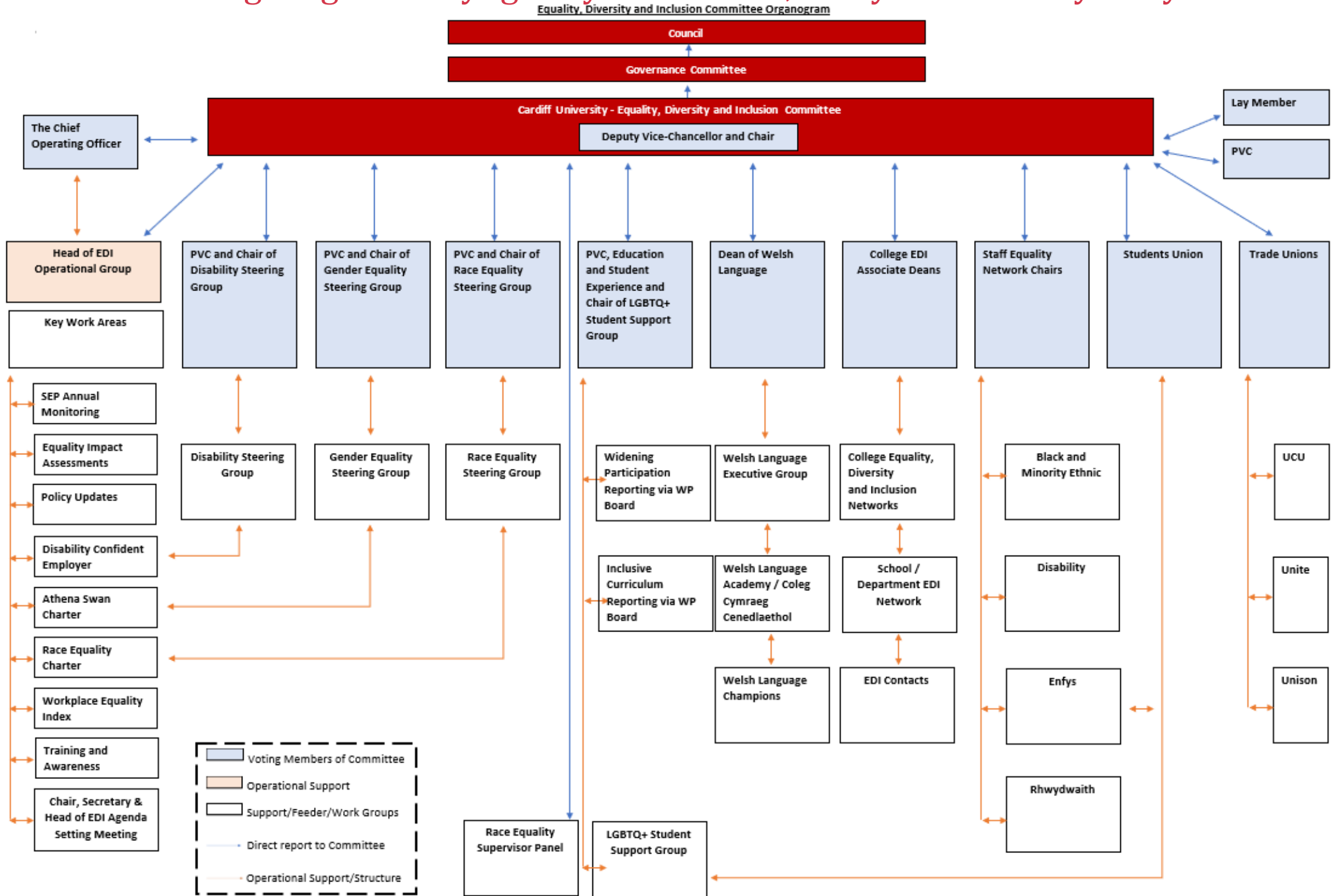
Amcan 4

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 cadw at y safonau cyfreithiol, moesegol a phroffesiynol

Atodiad 1 - Organogram Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant



Atodiad 2 - Diweddariadau Cynllun Gweithredu SEP

Diweddariadau Cynllun Gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2021-2022

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.

Sylwch 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 waith sydd wedi cael effaith ar draws holl amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae'r adroddiad cynnydd yn cynnwys gwybodaeth am yr hyn a gyflawnwyd hyd yma trwy gydol y cyfnod adrodd rhwng Ebrill 2021-Mawrth 2022.

Mae'r camau gweithredu wedi cael eu graddio Coch/Ambr/Gwyrdd ac mae'r isod yn rhoi trosolwg o'r sefyllfa ar ddiwedd mis Mawrth 2022.

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|---|---|---|---|----|----|----|----|
| Amcan 1 - Taith y Myfyriwr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Amcan 2 - Amgylchedd y Staff | 14 | 15 | | | | | | | | | | | |
| Amcan 3 - Adeiladu a Chynnal Perthynas | 20 | 21 | 22 | 23 | | | | | | | | | |
| Amcan 4 - Yr Amgylchedd Hygyrch | 25 | 26 | 27 | 29 | | | | | | | | | |
| Amcan 5 - Gwella Strwythurau Llywodraethu | 30 | 32 | 34 | 36 | 37 | | | | | | | | |

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

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

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|---|--|--|-----------------------------|-------------------------|--|
| 1.1 Mater/maes gweithredu: Cwricwlwm Cynhwysol | | | | | |
| 1 | Cwmpasu adolygiad cychwynnol o arferion cwricwlwm cynhwysol cyfredol o fewn ysgolion er mwyn sefydlu ein meysydd o gryfder mewn perthynas â Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y cwricwlwm yn ogystal â meysydd i'w datblygu/gwella. Bydd hyn yn cynnwys diffinio 'cwricwlwm cynhwysol' yn yr ystyr ehangaf. | Diffiniad clir o'r hyn a olygwn yng Nghaerdydd gan 'gwrwicwla cynhwysol', enghreifftiau o arfer gorau o ran gwreiddio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y cwricwlwm a dull arfaethedig o adolygu i ba raddau y mae cynwysoldeb wedi'i wreiddio o fewn rhaglenni academaidd. | Yr Academi Dysgu ac Addysgu | O fewn 2020 | Cafodd y cam gweithredu hwn ei ohirio oherwydd effaith COVID, ond sefydlwyd prosiect Cwricwlwm Cynhwysol ym mis Medi 2021 gyda cham 1 y prosiect yn canolbwyntio ar gynnal ymarfer cwmpasu helaeth i roi darlun manwl o'r sefyllfa chwarae sefydliadol bresennol mewn perthynas â chwricwla cynhwysol. |

| | | | | | |
|---|--|---|---------------------|---|---|
| 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 Coleg Gwyddorau Ffisegol a Pheirianeg 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 | Mae'r broses recriwtio ar gyfer Swyddog Prosiect i oruchwylio'r gwaith o gynhyrchu'r modiwl wedi'i gwblhau. Ymgeisydd llwyddiannus i ddechrau ym mis Ebrill 2022. |
|---|--|---|---------------------|---|---|

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|---|---|--|--|--------------------------------|---|
| 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 | Ar hyn o bryd, mae'r polisi derbyn myfyrwyr ar sail cyd-destun, ar y pwynt o gael ei archwilio ar gyfer adolygiad llawn (2021-2022). |
| 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 | Mae rhaglen haf Minecraft ar gyfer cyfranogwyr Discovery i gefnogi trosglwyddo i'r brifysgol wedi cael ei chyflwyno. Bydd model hybrid o weithgareddau wyneb yn wyneb ac ar-lein yn cael ei gyflwyno gan y Prosiect Darganfod wrth symud ymlaen. Bydd effeithiolrwydd y model hwn yn cael ei asesu gan ddefnyddio data gwerthuso a fydd yn darparu argymhellion ar gyfer y dyfodol. |
| 5 | Nodi rhaglenni gradd gydag anghydbwysedd rhwng y rhywiau (e.e. Gofal Iechyd a STEM) a datblygu arferion o fewn rhaglenni Ehangu Cyfranogiad sy'n bodoli eisoes (e.e. Mynediad i Broffesiynau, Cynllun Camu 'Mlaen 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 rôl Rheolwr Gwerthuso a Strategaeth Ehangu Cyfranogiad wedi'i chreu a'i llenwi i gefnogi'r cam gweithredu hwn. Mae Dangosfwrdd Data Ehangu Cyfranogiad wedi'i gynllunio i goladu pwyntiau data gan gynnwys rhywedd. Bydd y data hwn yn helpu i lywio'r strategaeth barhaus. |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---------|---|
| 6 | 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). | Gwella cyfraddau cadw ar gyfer myfyrwyr aeddfed | Tîm Ehangu Cyfranogiad, Cefnogi Myfyrwyr, Ysgolion Academaidd a Cholegau | 2020/21 | Cynhaliwyd grwpiau ffocws gyda Myfyrwyr Hŷn y flwyddyn gyntaf. Mae'r canfyddiadau'n cael eu defnyddio i ddatblygu darpariaeth yn y dyfodol. Bwriedir cynnal gwerthusiad o'r cymorth pontio i Fyfyrwyr Hŷn ym mis Mai 2022. |
| 7 | Gweithio gyda'r tîm Ehangu Cyfranogiad ac Allgymorth i ddatblygu ymgysylltiad presennol y Brifysgol â digwyddiadau cymunedol allweddol, fel: <ul style="list-style-type: none"> • Pride Caerdydd • Gwobr Iris • Gwyddoniaeth Bocs Sebon (hyrwyddo rhwng y rhywiau mewn pynciau STEM) | Datblygu rhaglen o weithgareddau allgymorth cymunedol sy'n hyrwyddo a dathlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan nodi sut y gall y rhain gysylltu ag amcanion ehangach y Brifysgol (e.e. recriwtio staff a myfyrwyr) | Tîm Ehangu Cyfranogiad | 2020/21 | Mae Digwyddiadau Cymunedol yn parhau i gael eu gohirio oherwydd cyfyngiadau COVID. |
| 8 | 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: <ul style="list-style-type: none"> • Ceiswyr Iloches a ffoaduriaid. • Canolfan Entrepreneuriaeth Affricanaidd Menywod yn Ceisio Hafan | 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. | Tîm Ehangu Cyfranogiad | 2020/21 | O ganlyniad i gyfyngiadau COVID, mae cyrsiau cymunedol o bell wedi'u treialu, gan flaenoriaethu dysgwyr sy'n bodloni meini prawf penodol fel yr amlinellir yn y weithred. Er enghraifft, mae'r Prosiect Profiad Ystafell Ddosbarth wedi cysylltu â Phrosiect Adolygu Grangetown ar gyfer myfyrwyr ysgol o'r Gymuned Somali lle mae myfyrwyr prifysgol presennol yn cyflwyno sesiynau adolygu a chymorth gwaith cartref i blant Somaliaidd a phlant Du, a Lleiafrifoedd Ethnig eraill. |

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|--|--|--|---|--------------------------------------|---|
| 1.3 Mater/maes gweithredu: Mynd i'r afael â gwahaniaethau mewn cyrhaeddiad a chadw myfyrwyr | | | | | |
| 9 | <p>Cam 1: Ar ôl cynnal dadansoddiadau meintiol o ddata cyrhaeddiad y 5 mlynedd diwethaf, bydd y grŵp gorchwyl a gorffen ar y bwlch cyrhaeddiad BAME yn cyflwyno adroddiad ar eu canfyddiadau ac yn cynhyrchu cynllun gweithredu ar lefel Prifysgol i fwydo i mewn i'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb Hiliol.</p> <p>Cam 2: Dadansoddiadau meintiol ar lefel ysgol i fwydo i mewn i waith ansoddol lleol gyda Phenaethiaid Ysgolion i ddeall y cyd-destun y tu ôl i'r canfyddiadau i ddatblygu camau gweithredu lleol i fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad BAME ar Lefel Ysgol.</p> | <p>Ni ddylai myfyrwyr a staff BAME gael eu gadael i ddatrys materion i'r sefydliad ac ar yr un pryd cymryd rhan mewn sgysiau am hil a allai fod yn heriol yn emosiynol heb fynediad at gymorth ac ystyriaeth o'u lles yn ystod y broses.</p> <p>Ymgynghorir â myfyrwyr ynglŷn â'r math o gyfeiriadau a'r ystod o opsiynau cymorth a fyddai'n briodol yn eu barn nhw.</p> | <p>Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (Arweinydd) gyda chefnogaeth Grŵp Gorchwyl a Gorffen Bwlch Cyrhaeddiad BAME.</p> <p>Cefnogaeth i gael ei darparu gan y Grŵp Llywio Cydraddoldeb Hiliol.</p> | Mehefin 2020-Rhag 2020 (Lefel Ysgol) | Nodir bod camau gweithredu wedi'u cwblhau yn 2020, fodd bynnag, mae'r gwaith yn parhau yn y maes hwn. |
| 10 | <p>Mae'r grŵp bwlch cyrhaeddiad BAME, mewn ymgynghoriad â'r garfan fyfyrwyr ac Undeb y Myfyrwyr, wedi cytuno i drefnu sesiwn lawn i roi gwybodaeth i'r holl gyfranogwyr am gefndir y prosiect, ei gyd-destun a'i nodau.</p> | <p>Bydd hyn nid yn unig yn gwella dealltwriaeth y sefydliad o'u profiadau, ond hefyd yn darparu gwybodaeth sector cyfan am gydraddoldeb hiliol trwy gyflwyniadau gan amryw aelodau staff, gan gynnwys y Deon</p> | <p>Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (Arweinydd) gyda chefnogaeth Grŵp</p> | Mawrth 2020 | Cwblhawyd y camau gweithredu erbyn Tachwedd 2021. |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| | | Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd hyn, felly, yn creu ymagwedd gyfatebol at wella cydraddoldeb hiliol. | Gorchwyl a Gorffen Bwlch Cyrhaeddiad BAME. | | |
|--|--|---|---|--|--|

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|--|--|--|------------------------------------|-------------------------|--|
| 1.4 Mater/maes gweithredu: Cefnogi lles myfyrwr sydd â nodweddion gwarchoddedig | | | | | |
| 11 | Nodi'r data cydraddoldeb presennol a gasglwyd ac a werthuswyd gan wasanaethau Cefnogi a Lles Myfyrwr Nodi datblygiadau mewn gwasanaethau allweddol sy'n targedu myfyrwr â nodweddion gwarchoddedig a sefydlu mesuriadau canlyniad | Sefydlu data trwy'r systemau presennol a datblygu cynllun gweithredu o ddatblygiadau sy'n cefnogi myfyrwr â nodweddion gwarchoddedig penodol | Cyfarwyddwr Cefnogi a Lles Myfyrwr | Rhag 2020 | Aeth Engage 2 Serve, ein gwasanaeth Ymchwilio a Rheoli Achosion yn fyw ar 27 Mehefin 2021. Bydd cyfnod o 'optimeiddio' a fydd yn hwyluso dadansoddi data gwasanaeth i gefnogi'r canlyniad hwn. |
| 12 | Sefydlu gofynion adrodd ar gydraddoldeb ar gyfer systemau TG newydd | Darparu data cadarn ar ymgysylltiad myfyrwr â nodweddion gwarchoddedig â gwasanaethau Cefnogi a Lles Myfyrwr. Galluogi'r dadansoddiad gyda data'r Brifysgol ar gadw myfyrwr, eu cyrhaeddiad a'u cyflogadwyedd i lywio ac adolygu'r cynllun gweithredu. | Cyfarwyddwr Cefnogi a Lles Myfyrwr | Chwefror 2021 | Gofynnwyd am fynediad at ddata myfyrwr ar nodweddion gwarchoddedig SIMS ac mae recriwtio'n mynd rhagddo ar gyfer dadansoddw'r Data a Systemau Gweithredol. |
| 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 Myfyrwr | Rhag 2020 | Cynnydd sy'n cael ei effeithio gan COVID a'r angen i ddarparu gwasanaethau cymorth i fyfyrwr o bell. |

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.

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|------|---|---|---|-------------------------|--|
| 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 yn darparu gwybodaeth am y grwpiau sy'n wynebu rhwystrau canfyddedig neu wirioneddol wrth wneud cais i weithio ym Mhrifysgol Caerdydd a sut mae'r rhain yn effeithio ar ddiwylliant ymchwil cynhwysol fel sefydliad pan fo'n berthnasol. | Adnoddau Dynol - Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol a Swyddog Asesu Ymchwil Gyfrifol. | Medi 2020 | Gan fod recriwtio wedi'i gyfyngu'n bennaf i symudiadau mewnol yn unig, effeithiwyd ar gynnydd yn erbyn targedau i gymharu data'r Brifysgol yn erbyn data'r gymuned leol. Cynhaliwyd rhaglen beilot i gynnwys o leiaf un aelod o'r panel cyfweld ethnig amrywiol o fis Ebrill i fis Mai. Bwriedir cyflwyno ar gyfer y Brifysgol gyfan. |
| 15 | 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. | Nodi blaenoriaethau i fynd i'r afael â rhwystrau sy'n gysylltiedig â grwpiau nodweddion gwarchoddedig penodol a diwylliant ymchwil cynhwysol pan fo'n berthnasol. | Adnoddau Dynol - Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol a Swyddog Asesu Ymchwil Gyfrifol. | Rhagfyr 2020 | Mae data gwaelodlin wedi bod yn anodd ei ddadansoddi oherwydd rheolaethau recriwtio. Wrth i recriwtio gynyddu gellir dadansoddi data. Nododd ymgynghoriad â chydweithwyr o'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb Hiliol fod yr iaith a ddefnyddir yn ein disgrifiadau swydd yn rhwystr posibl i recriwtio. Mae gweithgor wedi'i sefydlu ac wedi addasu'r iaith a ddefnyddir i gefnogi nifer o rolau. Mae gwaith yn parhau i ymestyn y fenter hon i ddisgrifiadau swydd Gradd 1-4 generig yn y gwasanaethau proffesiynol. |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>Roedd prosiect profiad gwaith Gwasanaethau Proffesiynol yn gwahodd myfyrwyr o Ysgol Uwchradd Cathays i'r Brifysgol i gael blas ar brofiad gwaith am wythnos. Mae'r fenter hon a'r digwyddiadau Gyrfaedd a Modelau Rôl yn Grangetown wedi galluogi'r Brifysgol i ddangos yr ehangder o swyddi sydd ar gael yn y Brifysgol ac annog grwpiau cymunedol lleol heb gynrychiolaeth ddigonol, gan gynnwys aelodau sy'n amrywiol yn ethnig o'r gymuned, i ystyried y brifysgol fel cyflogwr.</p> |
|--|--|--|--|---|

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

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|--|--|--|---|---|---|
| 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. Rhag Is-Gangellorion 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</p> | <p>Dirprwy Is-Ganghellor (Arweinydd) gyda chefnogaeth Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</p> <p>Cefnogir y Bwrdd gan Bennaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</p> | <p>Gorffennaf-Medi 2020</p> <p>Cam 1 i ddechrau ym mlwyddyn academaidd 22/23</p> <p>Cam 2 ar gyfer y cynllun cydraddoldeb strategol nesaf</p> | <p>Er bod cyfyngiadau COVID wedi effeithio ar waith yn y meysydd hyn, mae gwaith wedi parhau i hyrwyddo diwylliant cadarnhaol yn y Brifysgol. Mae'r rhain wedi cynnwys adolygiad o adroddiadau Bhugra a Cameron lle ailedrych ar faterion yn ymwneud â diwylliant ac mae argymhellion dilynol wedi'u derbyn i'w gweithredu gan y Brifysgol.</p> |

| | | | | | |
|----|---|--|---|-----------|--|
| | | dulliau perthnasoedd o'u cymharu â'r prosesau presennol Bydd allbynnau'n cael eu cofnodi i lywio'r camau nesaf. | | | |
| 21 | Bydd grŵp REF Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Brifysgol yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar y gweithdrefnau a amlinellir yng Nghod Ymarfer REF 2021. | Data Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a dadansoddiadau wedi'u coladu yn ôl nodweddion gwarchoddedig gan ystyried cydgyfeiradedd er mwyn pennu unrhyw anfantais yn yr amgylchedd gwaith ymchwil/diwylliant a/neu ragfarn yn y broses REF. Datblygu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â gwahaniaethu posibl anfwriadol. | Grŵp REF Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gyda chefnogaeth y Gwasanaeth Cydymffurfio a Risg a Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant | Tach 2020 | Mae dadansoddiad data Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i gwblhau a'i gymharu lle bo'n bosibl â REF2014. Mae gweithgor Diwylliant Ymchwil wedi'i sefydlu i wneud gwaith parhaus ar fynd i'r afael â materion sy'n codi o'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a datblygu camau gweithredu/strategaethau ar gyfer hyrwyddo diwylliant cynhwysol mewn ymchwil. |

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|--|--|--|---|-------------------------|--|
| 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 perthynas (n=15) o fewn gwasanaethau staff a myfyrwyr sy'n cefnogi achosion ar hyn o bryd naill ai trwy gymorth i fyfyrwyr, bywyd preswylfeydd, y Panel Goruchwyllo Cydraddoldeb Hiliol, i gyfarfod bob deufis i adolygu arferion, heriau a datrasiadau.</p> <p>Gweithgor a gadeirir gan y Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 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. 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 goruchwyllo 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 ymrwmo 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> | Dirprwy Is-Ganghellor (Arweinydd) gyda chefnogaeth Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant | Gorffennaf-Medi 2020 | Mae COVID wedi effeithio ar y weithred hon. Fe'i gohiriwyd hefyd wrth aros i rôl Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gael ei llenwi |

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|--|---|--|--|---------------------------|--|
| 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 Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (Arweinydd) gyda Chefnogaeth Pennaeth yr Ysgol. | Medi 2020-Gorffennaf 2021 | Mae COVID wedi effeithio ar y weithred hon. Fe'i gohiriwyd hefyd wrth aros i rôl Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gael ei llenwi |

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

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|--|--|---|--|-----------------------------|---|
| 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 | Cynhaliwyd grwpiau ffocws sydd wedi archwilio elfennau o hygyrchedd fel rhan o'r Prosiect Partneriaeth Myfyrwyr gyda Chymorth a Lles Myfyrwyr. Mae canlyniadau'r rhain wedi bwydo i mewn i'r Grŵp Llywio Anableded ac mae cynllun gweithredu wedi'i greu. Mae Blackboard Ally wedi cael ei gyflwyno ar draws y Brifysgol i helpu Darlithwyr i sicrhau bod cynnwys eu cwrs yn hygyrch i bob defnyddiwr. Mae'n sganio cynnwys cwrs ac yn darparu sgoriau hygyrchedd ac adborth i awduron. |
| 26 | Byddwn yn cwblhau archwiliad hygyrchedd o adeiladau allweddol ac yn datblygu cynllun gweithredu yn seiliedig ar y canfyddiadau 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 hygyrchedd, gan gynnwys | Archwiliad hygyrchedd gyda chynllun gweithredu wedi'i ddatblygu gan weithio tuag at gynnydd fel bod ystâd y Brifysgol yn lle croesawgar gydag arwyddion hygyrch, gofal cwsmeriaid ac amgylchedd ffisegol sy'n galluogi cyfeiriadedd hawdd a lleihau rhwystrau i grwpiau ac unigolion ag anghenion amrywiol. | Cyfarwyddwr Ystadau (Arweinydd) gyda chefnogaeth y Dirprwy Gyfarwyddwr Ystadau | Dyddiad Cam 1 - Mawrth 2021 | Mae Archwiliadau Hygyrchedd wedi'u cwblhau ar gyfer Ystâd y Brifysgol gyfan, heb gynnwys lleoliadau preswyl. Mae'r argymhellion wedi'u coladu a'u costio. Mae'r gofynion hefyd wedi'u hymgorffori ym mhob proses gwaith ailwampio adeiladau yn y dyfodol. Ar hyn o bryd mae'r Brifysgol yn adolygu darparwyr i greu map o'r ystâd ar gyfer y wefan gyhoeddus a fydd yn cael ei ymgorffori ar dudalennau gwe'r brifysgol ac a fydd yn cynnwys |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>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>matricsau manwl o'r gwaith sydd ei angen ac argymhellion.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|--|---|--|---|-------------------------|--|
| 4.2 Mater/maes gweithredu: Amgylchedd Digidol | | | | | |
| 27 | Byddwn yn ymgysylltu â'n cymuned myfyrwyr amrywiol i ddeall eu profiad o hygyrchedd digidol ym Mhrifysgol Caerdydd. Bydd hyn yn cynnwys ystod o ddulliau adborth ac ymgysylltu a fydd yn cysylltu â data a gasglwyd gan weithgorau myfyrwyr perthnasol ac Undeb y Myfyrwyr. | Bydd gennym ddealltwriaeth gliriach ynghylch a yw amgylchedd digidol y Brifysgol yn lle croesawgar ac yn rhoi gwybodaeth glir a hygyrch, y gellir ei defnyddio i lywio'n rhwydd ac a yw'n lleihau rhwystrau i grwpiau ac unigolion ag anghenion amrywiol. | Academi Dysgu ac Addysgu, Gwasanaethau Gwybodaeth, Cyfathrebu Digidol ac Undeb y Myfyrwyr | Diwedd 2020 | Mae COVID wedi effeithio ar gynnydd. Nid oes unrhyw ymgysylltiad uniongyrchol â myfyrwyr ar hygyrchedd mewnwyd y myfyrwyr wedi digwydd yn ystod y cyfnod hwn. Fodd bynnag, rydym yn parhau i fonitro hygyrchedd y fewnrwyd a blaenoriaethu gwelliannau hygyrchedd digidol yn unol â hynny. Mae hyfforddiant hygyrchedd ar gyfer staff sy'n diweddarau'r rhyngwyd hefyd wedi cael ei rannu. |
| 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 chefnoogaeth y Pennaeth Cyfathrebu Digidol | Diwedd 2020 | Effeithiwyd ar gynnydd ar y cam gweithredu hwn gan COVID a hefyd adnoddau cyfyngedig. Lansiodd adran gymunedol newydd ar y wefan sy'n caniatáu mynediad haws i gynnwys perthnasol i aelodau o'r gymuned leol. |

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.

| Rhif | Cam gweithredu | Canlyniadau a ddymunir | Atebolrwydd | Amserlen/dyddiad targed | 1 Ebrill 2021 - 31 Mawrth 2022: Diweddariad |
|--|--|---|--|--|---|
| 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 Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 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 | Yn flynyddol, cesglir data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer aelodau'r cyngor sy'n cynorthwyo i ddadansoddi tueddiadau ac yn cael eu defnyddio wrth recriwtio aelodau llewg newydd. Oherwydd newidiadau staff a llwyth gwaith, nid yw'r data wedi cael ei gyhoeddi yn Adroddiad Blynyddol eleni. |
| 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 theimlo 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 | Mae cam cyntaf yr archwiliad wedi asesu'r cynnwys ar dudalennau rhynggrwyd Swyddi allanol a'r angen am ddiweddariadau a gwelliannau fel eu bod yn ymwybodol o sut a phryd y byddwn yn defnyddio data cyn i gydweithwyr ddechrau gyda'r Brifysgol. Mae gwaith ar adolygu tudalennau swyddi'r rhynggrwyd wedi'i ohirio oherwydd Covid |

| | | | | | |
|----|--|---|--|---------------|---|
| 34 | Nodi meysydd allweddol o Weithgarwch y Brifysgol y byddai angen cwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar eu cyfer. | Mae'r gofyniad i gwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i gynnwys mewn prosesau presennol (lle y bônt yn bodoli) er mwyn hwyluso cwblhau asesiadau yn rhan o'r broses datblygu/cytuno | Cydymffurfio a Risg | Ebrill 2021 | Mae recriwtio ar y gweill i lenwi rôl yr Uwch Gynghorydd Cydymffurfio sy'n gyfrifol am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Unwaith y bydd hyn wedi'i lenwi, bydd y weithred hon yn symud ymlaen. |
| 36 | Cynnal sesiwn gyda'r Cyngor a'r UEB i drafod materion yn ymwneud â hil a hil o fewn y Brifysgol | Y bydd camau gweithredu yn codi o'r sesiwn hon a fydd yn ymgorffori trafodaethau ar gydraddoldeb a chynhwysiant ym musnes arferol y Cyngor | Ysgrifennydd y Brifysgol a Phennaeth Gwasanaethau Llywodraethu Corfforaethol | Chwefror 2021 | Cwblhawyd y camau gweithredu ym mis Chwefror 2021. |
| 37 | Diweddarau Taflen Glawr y Pwyllgorau i annog awduron papurau i ystyried goblygiadau neu effeithiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant eu cynigion a'u polisiau. Sylwch hefyd fod yn rhaid atodi Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer unrhyw bolisiau. | Bydd awduron papur yn dechrau deall a nodi'n glir faterion yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn perthynas â'u cynigion i'w hystyried gan aelodau'r Pwyllgor | Pennaeth Llywodraethu Corfforaethol a Swyddog Llywodraethu | Medi 2021 | Cymeradwywyd taflen glawr newydd gan y Bwrdd. Ar y ddalen mae angen i'r awdur gadarnhau bod AEA wedi'i gwblhau ar gyfer newidiadau perthnasol. |