



Cardiff
Metropolitan
University

Prifysgol
Metropolitan
Caerdydd

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth

2021/22

Prifysgol orau
yn y DU am
gynaliadwyedd



UNIVERSITY
LEAGUE 2022/23
people & planet



Cymeradwywyd y ddogfen hon ar gyfer ei chyhoeddi ac mae ar gael ar-lein ar:

<https://www.cardiffmet.ac.uk/about/structureandgovernance/equalityanddiversity/Pages/Annual-Reports-and-Policies.aspx>

Mae fersiwn Cymraeg y ddogfen ar gael ar:

<https://www.cardiffmet.ac.uk/about/structureandgovernance/equalityanddiversity/Pages/Annual-Reports-and-Policies.aspx>

Gellir cael y ddogfen hon hefyd mewn fformatau eraill e.e. copi caled, Braille, print bras ayb.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau am gynnwys yr adroddiad, cysylltwch â'r tîm Cydraddoldeb ar equality@cardiffmet.ac.uk

Tabl y Cynnwys

Rhagair	Error! Bookmark not defined.
Rhagarweiniad a Chefndir	Error! Bookmark not defined.
Trosolwg ar y Brifysgol	Error! Bookmark not defined.
Canfod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol	Error! Bookmark not defined.
Oed	Error! Bookmark not defined.
Anabledd	Error! Bookmark not defined.
Hil.....	Error! Bookmark not defined.
Rhywedd	Error! Bookmark not defined.
Crefydd a Chrêd	Error! Bookmark not defined.
Cyfeiriadedd Rhywiol	1
Priodas a Phartneriaethau Sifil	16
Beichiogrwydd a Mamolaeth	17
Ailbennu Rhywedd	19
Yr Iaith Gymraeg	19
Cwynion a Disgyblu	23
Data Myfyrwyr	24
Asesiadau Effaith Cydraddoldeb	25
Dogfennau Ategol	26

Rhagair

Mae'r Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn falch o gyflwyno Adroddiad Blynyddol am y flwyddyn Ebrill 1af 2021 – Mawrth 31ain 2022 sy'n darparu'r data monitro perthnasol ac yn amlinellu ein gwaith a'n hymrwymiad parhaus ym Met Caerdydd i geisio diwallu ein huchelgais a osodwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24.

Drwy wneud ein Strategaeth Gorfforaethol Gyffredinol yn gydnaws â Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24, byddwn yn ceisio gwella proffil cydraddoldeb ac amrywiaeth Met Caerdydd a fydd yn arwydd o'n hymrwymiad hirdymor i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a hybu arferion effeithiol a chynhwysol ym maes Addysg Uwch.

Fel agenda strategol trawsbynciol, mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn berthnasol i bob myfyriwr, yr holl rhanddeiliaid mewnol ac allanol a phob aelod o staff y Brifysgol. Rydyn ni'n sylweddoli mai dogfen sy'n esblygu ydy hi a byddwn yn ei hadolygu er mwyn sicrhau ei bod yn parhau'n addas i'r diben.

Rhagarweiniad a Chefndir

Yn 2010, disodlodd y Ddeddf Cydraddoldeb y ddeddf gwrth-wahaniaethu flaenorol, a'i chyfuno'n un ddeddf sengl. Cyflwynodd y Ddeddf fesurau newydd sy'n golygu goblygiadau uniongyrchol i Sefydliadau Addysg Uwch (SAU).

Daeth dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus i rym yng Nghymru yn Ebrill 2011, gan ddisodli'r dyletswyddau cydraddoldeb blaenorol ar gyfer hil, anabledd a rhywedd. Seilir dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus hon ar ddyletswyddau penodol. Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb yn berthnasol i holl Sefydliadau AU Cymru ac i Gyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC).

Yn ôl Dyletswyddau Penodol Cymru yn Neddf Cydraddoldeb 2010, mae gofyn i'r Brifysgol Iunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn amlinellu amcanion cydraddoldeb ac i gyhoeddi adroddiad monitro blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.

Rhaid i'r adroddiad drafod y cyfnod rhwng 1^{af} Ebrill a 31^{ain} Mawrth y flwyddyn flaenorol.

- Rhaid i'r Adroddiad Blynyddol gynnwys datganiadau o gynnydd yn cynnwys:
- Y camau a weithredwyd i ganfod, a chasglu gwybodaeth berthnasol
- Y modd y defnyddiodd y Brifysgol y wybodaeth hon
- Y rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol
- Y cynnydd a wnaed gan y Brifysgol i ddiwallu pob un o'i hamcanion cydraddoldeb
- Datganiad am effeithiolrwydd y trefniadau ar gyfer canfod a chasglu gwybodaeth berthnasol a'r camau a weithredwyd i wireddu pob un o'i hamcanion
- Gwybodaeth am Gyflogaeth

Mae'r adroddiad yn darparu gwybodaeth am y modd y mae'r Brifysgol wedi gweithio tuag at wireddu ei nodau a'i hamcanion a osodwyd allan o fewn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-24.

Trosolwg o'r Brifysgol

Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn brifysgol fyd-eang, â'i gwraidd yng Nghymru, gyda ffocws ar ymarfer ac addysg broffesiynol ei chyfeiriadedd. Mae ein gweledigaeth yn annog a chryfhau'r ymrwymiad hwn i addysg, ymchwil ac arloesedd mewn partneriaeth gyda'n myfyrwyr, llywodraethau, busnes a diwydiant gyda buddion sylweddol ar gyfer unigolion, cymdeithasol a'r economi.

Rydyn ni wedi ymrwymo i sicrhau bod pob myfyriwr yn cael cyfle i wireddu eu potensial llawn a gwneud cyfraniad nodedig fel graddedigion i'w cenhedlaeth eu hunain ac i genedlaethau'r dyfodol drwy dwf economaidd cynaladwy a chydlynid cymdeithasol ar gyfer ein dinas, Cymru a'r byd ehangach.

Mae'r Brifysgol yn rhoi pwyslais a gwerth mawr ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (CAC/EDI) ac fel y cyfryw wedi ymrwymo i hyrwyddo a gweithredu arferion gorau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant er mwyn cynnig amgylchedd gwaith a dysgu positif ar gyfer ein cymuned #OneCardiffMet.

Dymunwn i bolisiau ac arferion y Brifysgol ymestyn tu hwnt i ddyletswyddau statudol gan ddefnyddio arferion gorau i gynorthwyo tegwch a chynhwysiant. Rydyn ni'n ymwybodol o'r angen i gydnabod bod hunaniaethau pobl yn aml-ddimensiynol ac rydyn ni wedi ymrwymo i gynnig amgylchedd yn rhydd o wahaniaethu, aflonyddu ac annhegwch a bwrw dial ar sail oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaethau sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol.

Ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd, rydyn ni'n cydnabod pwysigrwydd yr Iaith Gymraeg ac rydyn ni wedi ymrwymo i sicrhau bod y Gymraeg a'r Saesneg yn cael eu trin yn gyfartal wrth gynnal ein busnes yng Nghymru. Ein nod ydy darparu hinsawdd lle mae staff, myfyrwyr a'r cyhoedd Cymraeg eu hiaith yn teimlo'n gyfforddus a hyderus i gysylltu ac ymwneud â'r Brifysgol drwy gyfrwng y Gymraeg.

Fel agenda strategol trawsbynciol, mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24 yn berthnasol i bob aelod o'r gymuned #OneCardiffMet. Rydyn ni'n sylweddoli bod y cynllun hwn yn ddogfen sy'n esblygu a byddwn yn ei hadolygu er mwyn sicrhau y bydd yn parhau'n addas i'r diben ac yn ymgorffori uchelgeisiau ac ymrwymiad y Brifysgol i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Canfod, Casglu a Defnyddio Gwybodaeth Berthnasol

1. Y Camau a Weithredwyd i Ganfod a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol

Monitro

Cesglir data monitro staff a myfyrwyr a'i ddadansoddi yn flynyddol fel rhan o'r broses o lunio Adroddiad Blynyddol y Brifysgol ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth. Cesglir y wybodaeth hon o Wasanaethau Pobl a systemau Myfyrwyr y Brifysgol a'i dadansoddi drwy ein Dangosfyrddau Gwybodaeth Busnes.

Cesglir gwybodaeth monitro staff o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy system recriwtio ar-lein y Brifysgol sy'n cynnwys adran ar wahân ar gyfer monitro Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Wrth wneud cais, gofynnir i ymgeiswyr am wybodaeth monitro berthnasol er mwyn sicrhau bod y Brifysgol yn diwallu ein dyletswyddau statudol (y Dyletswyddau Cyffredinol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru), er mwyn mesur pa mor effeithiol ydy'n polisi, a sicrhau bod pob ymgeisydd yn dal i gael eu trin yn deg a chyfiawn o ran y nodweddion statudol gwarchoddedig a monitro llwyddiant ymgeiswyr sy'n meddu ar nodweddion gwarchoddedig. Gwneir yn glir i ymgeiswyr nad oes rhaid iddyn nhw gynnig peth neu'r cyfan o'r wybodaeth hon os nad ydyn nhw'n dymuno. Ar ben hynny, nodir yn glir na fydd casglu'r wybodaeth hon yn effeithio ar y broses o ddethol ymgeiswyr. Os bydd ymgeisydd yn llwyddiannus, trosglwyddir gwybodaeth fonitro'r unigolyn i'w cofnodion AD personol oddi mewn i system Gwasanaethau Pobl yr Adnoddau Dynol.

Er mwyn sicrhau bod y wybodaeth a gesglir gan y Brifysgol yn gywir, anogir staff i adolygu a diweddarau eu manylion personol o fewn System 'iTrent' AD y Brifysgol. Gall aelodau staff ddiweddarau amrywiaeth o wybodaeth cyswllt ynghyd â gwybodaeth sensitif yn cynnwys: crefydd, ethnigrwydd, cenedligrwydd a chyfeiriadedd rhywiol. Gall staff gyrchu'r system hon ar unrhyw bwynt drwy gydol y flwyddyn drwy'r opsiwn 'hunan-wasanaeth' ar borth mewnol staff y Brifysgol. Gellir diweddarau'r wybodaeth am statws priodasol ac anabledd hunan-ardystiedig drwy gysylltu â Gwasanaethau Pobl.

Mae system AD gyfredol yr adran Gwasanaethau Pobl yn galluogi llunio adroddiadau cyson ar wybodaeth am staff ac ymgeiswyr yn ôl nodweddion gwarchoddedig. Rydyn ni wedi parhau i symleiddio'r broses hon drwy ddefnyddio ein dangosfyrddau data Gwybodaeth Busnes. Gall y dangosfyrddau data hyn gynnig cipolwg gwerthfawr i ni a darparu sail i ddarparu fentrau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a hefyd ganfod unrhyw welliannau posibl i'n proses o gasglu data a'n proses riportio.

Mae'r Brifysgol yn casglu adroddiadau blynyddol ar ddata derbyn myfyrwyr i'r Brifysgol drwy broses UCAS a monitro'r wybodaeth y mae'r myfyrwyr yn ei darparu o ran oed, rhywedd, rhugledd yn y Gymraeg, hunaniaeth rhywedd, ethnigrwydd, cenedligrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd a chrefydd a chred.

Mae'r Brifysgol wedi meincnodi'r dull y mae'n asesu sgiliau Cymraeg y staff yn erbyn mecanweithiau eraill a ddefnyddir gan y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r fframwaith hwn

yn cynnwys 5 lefel gallu ar sail datganiadau 'gallaf wneud' sydd yn unol â'r fframwaith Ewropeaidd cyffredin ar gyfer dysgu ieithoedd, fframwaith CBAC ar gyfer Cymraeg i Oedolion. Mae gofyn nawr, i bob aelod newydd o'r staff gynnig y wybodaeth hon i'r Brifysgol.

Byddwn yn parhau i feithrin hinsawdd sy'n dathlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn gweithredu i annog pobl i ddadlennu gwybodaeth am gydraddoldeb.

2. Y Modd y Defnyddiodd Prifysgol Metropolitan Caerdydd y Wybodaeth Hon

Defnyddir data monitro Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant staff a myfyrwyr mewn nifer o ffyrdd i helpu i fonitro a gwerthuso cynnydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn erbyn yr amcanion a amlygwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-24.

Defnyddir data monitro i fod yn sail a chanllaw i asesu cydraddoldeb, i ddatblygu polisi, i lunio arferion recriwtio staff a myfyrwyr, i sicrhau cynrychiolaeth deg o staff a myfyrwyr ar gyffwrdd pwyllgorau a helpu i wella gwahanol fentrau'r Brifysgol.

Cyflwynir yr Adroddiad Blynyddol cyfredol 2021-22 ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, sy'n cynnwys gwybodaeth berthnasol am staff a myfyrwyr i Bwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Brifysgol ac i Fwrdd y Llywodraethwyr ar gyfer ei adolygu a gwneir hyn yn flynyddol. Drwy'r broses adolygu hon, gellir cynnal trafodaethau pellach am feysydd o ddiddordeb sylweddol a all fod o fudd i arwain camau gweithredu strategol pellach.

Mae'r Brifysgol wedi defnyddio data monitro staff a myfyrwyr yn barhaus i wella ein gwasanaethau a thrwy ein hymnglymiad parhaus gyda siarteri megis 'Advance HE's Athena SWAN' a Nod Siarter Cydraddoldeb Hiliol (Race Equality Charter Mark).

Yn 2021-22, aeth y Brifysgol yn ei blaen gyda'n cyhoeddiad o'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a'r Cynllun Gweithredu cysylltiol a hynny'n dangos ein hymrwymiad i dryloywder cyflog a chydaddoldeb rhywedd. Defnyddiwyd amrywiaeth o wybodaeth wrth lunio'r adroddiad sydd ar gael ar dudalennau allanol ein gwefan / [external webpages](#). Yn 2022-23, rydyn ni'n bwriadu cyhoeddi'n Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Ethnigrwydd ac Anabledd.

3. Y Rhesymau dros Beidio â Chasglu Gwybodaeth Berthnasol

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ar hyn o bryd ni chesglir gwybodaeth am feichiogrwydd a mamolaeth ar gyfer myfyrwyr yn ystod y sesiwn ymrestru. Drwy nodau siarter megis Athena SWAN, mae'r Brifysgol yn cynnal ymchwil ansoddol a meintiol pellach er mwyn gwerthuso profiadau aelodau staff yn ystod y cyfnod sy'n arwain at eu cyfnod o absenoldeb mamolaeth, yn ystod y cyfnod absenoldeb ac wrth iddyn nhw ddychwelyd i'r gwaith. Bydd y wybodaeth hon yn dal i fod yn sail i ddarparu arferion a phrosesau'r Brifysgol.

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Ar hyn o bryd, ni chesglir gwybodaeth ar briodas a phartneriaeth sifil myfyrwyr yn ystod y sesiwn ymrestru.

4. Datganiad ar Effeithiolrwydd Trefniadau Canfod a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol a'r cam a weithredwyd i gyflawni pob amcan cydraddoldeb

Drwy gydol cyfnod 2021-2022, parhaodd y Brifysgol i adolygu a gwella'r wybodaeth berthnasol am Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a gesglir er mwyn cyflawni ein hamcanion o ran cydraddoldeb. Mae'r datblygiad a'r cydweithredu parhaus rhwng Gwasanaethau Pobl a'r Ysgrifenyddiaeth wedi galluogi'r tîm Cydraddoldeb i wella hygyrchedd data a'r gallu i ddadansoddi gwybodaeth am holl nodweddion gwarchoddedig yn effeithiol, gan weithio yn unol â deddfwriaeth gyfredol ar ddiogelu data.

Mae adroddiadau'r Comisiwn Cydraddoldeb ar Hawliau Dynol, 'Advance HE' a Llywodraeth Cymru yn ogystal â mentrau megis 'Athena SWAN', Nod Siarter Cydraddoldeb Hiliol a Chynllun 'Disability Confident' yn dal i gynorthwyo ein hymrwymiad i sicrhau bod trefniadau effeithiol yn bodoli er mwyn canfod a chasglu gwybodaeth berthnasol ac i gynorthwyo ein huchelgais o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Fel rhan o'n hymdrechion parhaus i sicrhau data amserol, perthnasol a hygyrch sy'n caniatáu i ni wneud cynnydd, fe wnawn barhau i adolygu'r wybodaeth a gasglwyd yn ystod 2021-22.

Mae'r tablau data canlynol yn yr adroddiad hwn yn crynhoi data staff (31 Mawrth 2022) a data myfyrwyr (ASAU/HESA 21/22) fesul nodweddion gwarchoddedig rhwng y cyfnod Ebrill 1^{af} 2021 a Mawrth 31^{ain} 2022.

Mae'r data yn cynnwys gwybodaeth am yr holl staff (yn cynnwys staff dros dro a HPLs) a gyflogwyd mewn 3179 o swyddi ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd.

Mae'r data a adroddwyd am Ymadawyr yn ymwneud â staff mewn swyddi tymor sefydlog/parhaol (n=339)

Ystadegau

Oed

Cyfartaledd Oed

Gwryw (♂) = 39

Benyw (♀) = 36

Gyda'i gilydd (♀♂) = 38

Amrediad Oed (n=3,179)

	♀	♂	♀♂
<20	20 (1%)	4 (<1%)	24 (1%)
20-29	422 (22%)	265 (21%)	687 (22%)
30-39	453 (24%)	324 (26%)	777 (24%)
40-49	455 (24%)	297 (23%)	752 (24%)
50-59	375 (20%)	227 (18%)	602 (19%)
60+	185 (10%)	152 (12%)	337 (11%)

Recriwtio

Yr Holl Ymgeiswyr (n=2952)

O dan 25 = 541 (18%)

25-34 = 1115 (38%)

35-44 = 769 (26%)

45-54 = 393 (13%)

55-64 = 119 (4%)

65+ = 15 (1%)

Ymgeiswyr a Gyfwelwyd (n=583)

O dan 25 = 90 (15%)

25-34 = 197 (34%)

35-44 = 164 (28%)

45-54 = 98 (17%)

55-64 = 30 (5%)

65+ = 4 (1%)

Ymgeiswyr a Benodwyd (n=473)

O dan 25 = 81 (17%)

25-34 = 157 (33%)

35-44 = 133 (28%)

45-54 = 79 (17%)

55-64 = 20 (4%)

65+ = 3 (1%)

Penodiadau Mewnol (n=108)

O dan 25 = 11 (10%)

25-34 = 31 (29%)

35-44 = 33 (31%)

45-54 = 24 (22%)

55-64 = 9 (8%)

Patrwm Gwaith			Math o Contract		
	Rhan amser	Amser llawn		Proffesiynol	Academaidd
<20	24 (1%)	-	<20	24 (1%)	-
20-29	573 (27%)	114 (10%)	20-29	548 (31%)	139 (10%)
30-39	462 (22%)	314 (29%)	30-39	384 (22%)	392 (27%)
40-49	436 (21%)	316 (29%)	40-49	334 (19%)	418 (29%)
50-59	325 (16%)	277 (25%)	50-59	281 (16%)	321 (22%)
60+	268 (13%)	69 (6%)	60+	175 (10%)	162 (11%)

Ymadawyr (n=339)			
	♀	♂	♀♂
<20	-	1 (1%)	1 (<1%)
20-29	88 (47%)	57 (37%)	145 (43%)
30-39	35 (19%)	40 (26%)	75 (22%)
40-49	20 (11%)	15 (10%)	35 (10%)
50-59	24 (13%)	17 (11%)	41 (12%)
60+	19 (10%)	23 (15%)	42 (12%)

Mynediad i Hyfforddiant (n=1586)	
O dan 21	= 36 (2%)
22-30	= 289 (18%)
31-40	= 411 (26%)
41-50	= 425 (27%)
51-60	= 325 (21%)
60+	= 100 (6%)

Anabledd

Anabledd fesul Rhywedd (n=3,179)			
	♀	♂	♀♂
Anabl	138 (7%)	93 (7%)	231 (7%)
Heb fod yn Anabl	1468 (77%)	992 (78%)	2460 (77%)
Anhysbys	304 (16%)	184 (15%)	488 (15%)

Anabledd fesul Oed (n=3,179)			
	Anabl	Heb fod yn Anabl	Anhysbys
<20 =	-	10 (<1%)	14 (3%)
20-29 =	58 (25%)	443 (18%)	185 (38%)
30-39 =	68 (29%)	618 (25%)	90 (18%)
40-49 =	41 (18%)	611 (25%)	100 (20%)
50-59 =	41 (18%)	499 (20%)	61 (13%)
60+ =	23 (10%)	275 (11%)	38 (8%)

Recriwtio	
<p><i>Yr Holl Ymgeiswyr (n=2952)</i> Anabl = 176 (6%) Heb fod yn Anabl = 2612 (88%) Anhysbys = 164 (6%)</p> <p><i>Ymgeiswyr a Gyfwelwyd (n=581)</i> Anabl = 36 (6%) Heb fod yn Anabl = 502 (86%) Anhysbys = 45 (8%)</p>	<p><i>Ymgeiswyr a Benodwyd (n=473)</i> Anabl = 36 (8%) Heb fod yn Anabl = 167 (88%) Anhysbys = 21 (4%)</p> <p><i>Penodiadau Mewnol (n=108)</i> Anabl = 12 (11%) Heb fod yn Anabl = 89 (82%) Anhysbys = 7 (6%)</p>

Patrwm Gwaith			Math o Contract		
	Rhan Amser	Amser Llawn		Proffesiynol	Academaidd
Anabl	168 (8%)	63 (6%)	Anabl	129 (7%)	102 (7%)
Heb fod yn Anabl	1531 (73%)	928 (85%)	Heb fod yn Anabl	1355 (78%)	1104 (77%)
Anhysbys	389 (19%)	99 (9%)	Anhysbys	262 (15%)	226 (16%)

Ymadawyr (n=339)

	♀	♂	♀♂
Anabl	16 (9%)	11 (7%)	27 (8%)
Heb fod yn Anabl	132 (71%)	113 (74%)	245 (72%)
Anhysbys	38 (20%)	29 (19%)	67 (20%)

Mynediad i Hyfforddiant (n=1586)

Anabl = 99 (6%)
 Heb fod yn Anabl = 1298 (82%)
 Anhysbys = 189 (12%)

Hil

Staff fesul Hil* (n=3,179) Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig = 136 (4%) Du neu Ddu Prydeinig = 71 (2%) Cymysg = 65 (2%) Grwpiau Ethnig Eraill = 85 (3%) Gwyn = 2722 (86%) Heb ddatgan = 100 (3%)			
Hil fesul Rhywedd (n=3,179)			
	♀	♂	♀ ♂
Gwyn	1664 (87%)	1058 (86%)	2722 (86%)
BAME	194 (10%)	163 (13%)	357 (11%)
Heb ddatgan	52 (3%)	48 (4%)	100 (3%)
Hil fesul oed (n=3,179)			
	Gwyn	BAME	Heb ddatgan
<20	20 (1%)	3 (1%)	1 (1%)
20-29	572 (21%)	91 (25%)	24 (24%)
30-39	653 (24%)	111 (31%)	13 (13%)
40-49	640 (24%)	91 (25%)	21 (21%)
50-59	539 (20%)	44 (12%)	19 (19%)
60+	298 (11%)	17 (5%)	22 (22%)
Recriwtio			
<i>Yr Holl Ymgeiswyr (n=2952)</i> Gwyn = 1832 (67%) BAME = 705 (31%) Anhysbys = 74 (2%)		<i>Ymgeiswyr a Benodwyd (n=473)</i> Gwyn = 370 (78%) BAME = 97 (21%) Anhysbys = 6 (1%)	
<i>Ymgeiswyr a Gyfwelwyd (n=583)</i> Gwyn = 419 (72%) BAME = 151 (26%) Anhysbys = 13 (2%)		<i>Penodiadau Mewnol (n=108)</i> Gwyn = 92 (85%) BAME = 14 (13%) Anhysbys = 2 (2%)	
Patrwm Gwaith		Math o Contract	
	Rhan amser	Amser Llawn	Proffesiynol Academaidd
Gwyn	1780 (85%)	941 (86%)	Gwyn 1515 (89%) 1206 (84%)
BAME	232 (11%)	125 (11%)	BAME 175 (9%) 182 (13%)
Heb ddatgan	76 (4%)	24 (2%)	Heb ddatgan 356(2%) 44 (3%)

Ymadawyr (n=339)

	♀	♂	♀ ♂
Gwyn	162 (87%)	123 (80%)	285 (84%)
BAME	20 (11%)	24 (16%)	44 (13%)
Heb ddatgan	4 (2%)	6 (4%)	10 (3%)

Mynediad i Hyfforddiant (n=1586)

Gwyn = 1363 (86%)

BAME = 189 (12%)

Dewis peidio â dweud = 20 (1%)

Heb ddatgan = 14 (1%)

**Er mwyn i'n data fod yn berthnasol a defnyddiol rydyn ni'n mabwysiadu 'BAME' (Du, Asiaidd a lleiafrif ethnig) fel term a ddefnyddir yn gyffredin i sicrhau cysondeb gyda chyrrff cyhoeddus eraill ac i feincnodi yn erbyn eu data. Fodd bynnag, rydyn ni'n sylweddoli cyfyngiadau'r term hwn a cheisiwn lle bynnag posibl i roi'r wybodaeth yn ei chyd-destun neu i ddat-gyfuno'r data lle bo'n berthnasol.*

Rhywedd

<p>Staff fesul Rhywedd (n=3,179)</p> <p>Gwryw (♂) = 1269 (40%) Benyw (♀) = 1910 (60%)</p>	<p>Cyflog fesul Rhywedd *</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>♂</th> <th>♀</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Graddfa 1-5</td> <td>425 (32%)</td> <td>910 (68%)</td> </tr> <tr> <td>Graddfa 6-8</td> <td>717 (44%)</td> <td>896 (56%)</td> </tr> <tr> <td>Graddfa 9+</td> <td>120 (54%)</td> <td>101 (46%)</td> </tr> </tbody> </table>		♂	♀	Graddfa 1-5	425 (32%)	910 (68%)	Graddfa 6-8	717 (44%)	896 (56%)	Graddfa 9+	120 (54%)	101 (46%)												
	♂	♀																							
Graddfa 1-5	425 (32%)	910 (68%)																							
Graddfa 6-8	717 (44%)	896 (56%)																							
Graddfa 9+	120 (54%)	101 (46%)																							
<p>Recriwtio</p> <p>Yr Holl Ymgeiswyr (n=2952) Gwryw = 1426 (48%) Benyw = 1511 (51%) Anhysbys = 15 (1%)</p> <p>Ymgeiswyr a Gyfwelwyd (n=583) Gwryw = 261 (45%) Benyw = 317 (54%) Anhysbys = 5 (<1%)</p>	<p>Ymgeiswyr a Benodwyd (n=473) Gwryw = 197 (42%) Benyw = 276 (58%)</p> <p>Penodiadau Mewnol (n=108) Gwryw = 35 (32%) Benyw = 73 (68%)</p>																								
<p>Patrwm Gwaith</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Rhan amser</th> <th>Amser Llawn</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>♂</td> <td>770 (37%)</td> <td>499 (46%)</td> </tr> <tr> <td>♀</td> <td>1318 (63%)</td> <td>591 (54%)</td> </tr> </tbody> </table>			Rhan amser	Amser Llawn	♂	770 (37%)	499 (46%)	♀	1318 (63%)	591 (54%)															
	Rhan amser	Amser Llawn																							
♂	770 (37%)	499 (46%)																							
♀	1318 (63%)	591 (54%)																							
<p>Math o Gontract</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>♂</th> <th>♀</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Proffesiynol</td> <td>623 (36%)</td> <td>1123 (64%)</td> </tr> <tr> <td>Academaidd</td> <td>646 (45%)</td> <td>786 (55%)</td> </tr> <tr> <td>Parhaol</td> <td>534 (42%)</td> <td>740 (58%)</td> </tr> <tr> <td>Tymor sefydlog</td> <td>97 (37%)</td> <td>168 (63%)</td> </tr> <tr> <td>HPL</td> <td>363 (45%)</td> <td>447 (55%)</td> </tr> <tr> <td>Dros dro</td> <td>274 (33%)</td> <td>554 (67%)</td> </tr> <tr> <td>IR35</td> <td>1 (100%)</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>			♂	♀	Proffesiynol	623 (36%)	1123 (64%)	Academaidd	646 (45%)	786 (55%)	Parhaol	534 (42%)	740 (58%)	Tymor sefydlog	97 (37%)	168 (63%)	HPL	363 (45%)	447 (55%)	Dros dro	274 (33%)	554 (67%)	IR35	1 (100%)	-
	♂	♀																							
Proffesiynol	623 (36%)	1123 (64%)																							
Academaidd	646 (45%)	786 (55%)																							
Parhaol	534 (42%)	740 (58%)																							
Tymor sefydlog	97 (37%)	168 (63%)																							
HPL	363 (45%)	447 (55%)																							
Dros dro	274 (33%)	554 (67%)																							
IR35	1 (100%)	-																							

<p>Ymadawyr (n=339)</p> <p>♂ = 153 (45%) ♀ = 186 (55%)</p>	<p>Mynediad i Hyfforddiant (n=1586)</p> <p>♂ = 647 (41%) ♀ = 939 (59%)</p>
<p>*Dadelfennu cyflog fesul rhywedd:</p> <p>Graddfa 1-5 = £19,197 - £34,304 Graddfa 6-8 = £35,326 - £54,943 Graddfa9+ = £56,587 neu uwch</p>	

Crefydd a Chred

<p>Crefydd a Chred (n=3,179)</p> <p>Unrhyw grefydd neu gred arall = 57 (2%) Bwdhaidd = 15 (<1%) Cristnogol = 1042 (33%) Hindŵ = 42 (1%) Iddewig = 9 (<1%) Mwslimaidd = 99 (3%) Dim crefydd = 1460 (46%) Ddim ar gael = 4 (<1%) Dewis peidio â dweud /Gwrthod rhoi gwybodaeth = 399 (13%) Sikh = 5 (<1%) Ysbrydol 47 (1%)</p>	
<p>Recriwtio</p> <p>Yr Holl Ymgeiswyr (n=2952)</p> <p>Unrhyw grefydd neu gred arall = 64 (2%) Bwdhaidd = 26 (1%) Cristnogol = 857 (29%) Hindŵ = 163 (6%) Iddewig = 7 (<1%) Mwslimaidd = 307 (10%) Dim crefydd = 1297 (44%) Ddim ar gael = 14 (<1%) Dewis peidio â dweud/gwrthod rhoi gwybodaeth = 157 (5%)</p>	<p>Ymgeiswyr a Benodwyd (n=473)</p> <p>Unrhyw grefydd neu gred arall = 15 (3%) Bwdhaidd = 5 (1%) Cristnogol = 120 (26%) Hindŵ = 15 (3%) Iddewig = 4 (1%) Mwslimaidd = 41 (9%) Dim crefydd = 238 (50%) Dewis peidio â dweud/gwrthod rhoi gwybodaeth = 30 (6%) Ysbrydol = 5 (1%)</p>

<p>Sikh = 6 (<1%) Ysbrydol 54 (2%)</p> <p>Ymgeiswyr a Gyfwelwyd (n=583) Unrhyw grefydd neu gred arall = 13 (2%) Bwdhaidd = 4 (1%) Cristnogol = 182 (31%) Hindŵ = 23 (4%) Iddew = 2 (<1%) Mwslimaidd = 47 (8%) Dim crefydd = 264 (45%) Ddim ar gael = 1 (<1%) Dewis peidio â dweud/gwrthod rhoi gwybodaeth = 36 (6%) Sikh = 1 (<1%) Ysbrydol = 10 (2%)</p>	<p>Penodiadau Mewnol (n=108) Unrhyw grefydd neu gred arall = 5 (5%) Bwdhaidd = 1 (1%) Cristnogol = 22 (20%) Hindŵ = 1 (1%) Iddew = 2 (2%) Mwslimaidd = 9 (8%) Dim crefydd = 60 (56%) Dewis peidio â dweud/gwrthod rhoi gwybodaeth = 7 (6%) Ysbrydol = 1 (1%)</p>
<p>Ymadawyr (n=339) Unrhyw grefydd neu gred arall = 4 (1%) Bwdhaidd = 3 (1%) Cristnogol = 103 (30%) Hindŵ = 5 (2%) Mwslimaidd = 13 (4%) Dim crefydd = 169 (50%) Dewis peidio â dweud/gwrthod rhoi gwybodaeth = 34 (10%) Ysbrydol = 8 (2%)</p>	<p>Mynediad i Hyfforddiant (n=1586) Unrhyw grefydd neu gred arall = 25 (1%) Bwdhaidd = 5 (<1%) Cristnogol = 551 (35%) Hindŵ = 26 (2%) Iddewig = 4 (<1%) Mwslimaidd = 58 (4%) Dim crefydd = 713 (45%) Ddim ar gael = 1 (<1%) Dewis peidio â dweud = 172 (11%) Sikh = 4 (<1%) Ysbrydol = 26 (2%) Dim ymateb = 1 (<1%)</p>

Cyfeiriadedd Rhywiol

<p>Cyfeiriadedd Rhywiol (n=3,175*)</p> <p>Deurywiol = 64 (2%) Hoyw = 48 (2%) Heterorywiol = 2513 (79%) Lesbiaidd = 57 (2%) Arall = 28 (1%) Dewis peidio â dweud = 465 (15%)</p>	
<p>Recriwtio</p> <p>Holl ymgeiswyr ddaeth i law (n=2952)</p> <p>Deurywiol = 130 (4%) Hoyw = 68 (2%) Heterorywiol = 2454 (84%) Lesbiaidd = 35 (1%) Arall = 40 (1%) Dewis peidio â dweud = 225 (8%)</p> <p>Ymgeiswyr a Gyfwelwyd (n=583)</p> <p>Deurywiol = 28 (5%) Hoyw = 17 (3%) Heterorywiol = 479 (82%) Lesbiaidd = 6 (2%) Arall = 2 (<1%) Dewis peidio â dweud = 51 (8%)</p>	<p>Ymgeiswyr a Benodwyd (n=473)</p> <p>Deurywiol = 19 (4%) Hoyw = 12 (3%) Heterorywiol = 392 (83%) Lesbiaidd = 8 (2%) Arall = 7 (1%) Dewis peidio â dweud = 35 (7%)</p> <p>Penodiadau Mewnol (n=108)</p> <p>Deurywiol = 2 (2%) Hoyw = 1 (1%) Heterorywiol = 92 (85%) Lesbiaidd = 5 (5%) Dewis peidio â dweud = 8 (7%)</p>
<p>Ymadawyr (n=339)</p> <p>Deurywiol = 16 (5%) Hoyw = 10 (3%) Heterorywiol = 273 (81%) Lesbiaidd = 3 (1%) Dewis peidio â dweud = 37 (11%)</p>	<p>Mynediad i Hyfforddiant (n=1586)</p> <p>Deurywiol = 34 (2%) Hoyw = 29 (2%) Heterorywiol = 1290 (81%) Lesbiaidd = 25 (2%) Arall = 10 (1%) Dewis peidio â dweud = 197 (12%)</p>

* 2 gofnod data ar goll

Priodas a Phartneriaethau Sifil

<p>Priodas a Phartneriaethau Sifil (n=3,175*)</p> <p>Yn Briod neu mewn Partneriaeth Sifil = 1232 (39%) Heb fod yn Briod na mewn Partneriaeth Sifil = 1503 (47%) Dewis peidio â dweud = 440 (14%)</p>	
<p>Recriwtio</p> <p>Holl ymgeiswyr (n=2952) Yn Briod/Partneriaeth Sifil = 1106 (37%) Ddim yn Briod/ddim mewn Partneriaeth Sifil = 1695 (57%) Dewis peidio â dweud = 147 (5%) Dim ymateb = 4 (<1%)</p> <p>Cyfwelwyd ond ni phenodwyd (n=583) Yn Briod/Partneriaeth Sifil = 222 (38%) Ddim yn Briod/ddim mewn Partneriaeth Sifil = 324 (56%) Dewis peidio â dweud = 35 (6%) Dim ymateb = 2 (<1%)</p>	<p>Penodwyd (n=473) Yn Briod/Partneriaeth Sifil = 185 (39%) Ddim yn Briod/ddim mewn Partneriaeth Sifil = 269 (57%) Dewis peidio â dweud = 19 (4%)</p> <p>Penodiadau Mewnol (n=108) Yn Briod/Partneriaeth Sifil = 46 (43%) Ddim yn Briod/ddim mewn Partneriaeth Sifil = 57 (53%) Dewis peidio â dweud = 5 (5%)</p>
<p>Ymadawyr (n=339)</p> <p>Yn Briod/Partneriaeth Sifil = 98 (29%) Ddim yn Briod/ddim mewn Partneriaeth Sifil = 208 (61%) Dewis peidio â dweud = 33 (10%)</p>	<p>Mynediad i Hyfforddiant (n=1586)</p> <p>Yn Briod/Partneriaeth Sifil = 713 (45%) Ddim yn Briod/ddim mewn Partneriaeth Sifil = 676 (43%) Dewis peidio â dweud = 195 (12%) Dim ymateb = 2 (<1%)</p>

* 2 gofnod data ar goll

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Absenoldeb Mamolaeth

Bu 53 aelod o staff ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd presennol (gyda 23 ohonyn nhw wedi cychwyn ar absenoldeb Mamolaeth yn ystod y cyfnod).

Absenoldeb Tadolaeth

Bu 14 aelod o staff ar Absenoldeb Tadolaeth yn ystod y cyfnod adrodd presennol ac o'r rhain, dechreuodd 13 ar yr absenoldeb Tadolaeth yn ystod y cyfnod dan sylw).

Absenoldeb rhiant

Bu 2 aelod o staff ar Absenoldeb Rhiant yn ystod y cyfnod adrodd presennol.

Absenoldeb Mabwysiadu

Ni fu unrhyw aelod o staff ar Absenoldeb Mabwysiadu yn ystod y cyfnod adrodd presennol.

Absenoldeb Rhiant a Rennir

Ni fu unrhyw aelod o staff ar Absenoldeb Rhiant a Rennir yn ystod y cyfnod adrodd presennol.

Hyfforddiant

Ymgwymerodd 37 aelod o staff oedd ar absenoldeb Mamolaeth â hyfforddiant yn ystod y cyfnod adrodd.

Ymgwymerodd 10 aelod o staff oedd ar absenoldeb Tadolaeth â hyfforddiant yn ystod y cyfnod adrodd.

Ailbennu Rhywedd

Mae'r Brifysgol wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd cefnogol a chynhwysol i'n staff lle maen nhw'n teimlo'n ddiogel i ddatgelu gwybodaeth sy'n ymwneud â chydaddoldeb.

Hunaniaeth Rhywedd (n=3,179)

Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 2175 (74%)

Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 65 (2%)*

Gwrthod rhoi gwybodaeth = 345 (12%)

Recriwtio

Holl ymgeiswyr (n=2952)

Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 1738 (59%)

Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 20 (<1%)

Dewis peidio â dweud = 18 (<1%)

Dim ymateb = 1176 (40%)

Ymgeiswyr a gyfwelwyd (n=583)

Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 315 (54%)

Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 3 (<1%)

Dewis peidio â dweud = 3 (<1%)

Dim ymateb = 262 (45%)

Ymgeiswyr a Benodwyd (n=473)

Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 199 (42%)

Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 1 (<1%)

Dewis peidio â dweud = 2 (<1%)

Dim ymateb = 271 (57%)

Ymgeiswyr mewnol (n=108)

Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 93 (86%)

Dim ymateb = 15 (14%)

Ymadawyr (n=339)

Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 180 (63%)

Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 5 (2%)

Gwrthod rhoi gwybodaeth = 27 (10%)

Dim ymateb = 72 (26%)

Mynediad i Hyfforddiant (n=1586)

Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 1294 (45%)

Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 21 (1%)

Gwrthod rhoi gwybodaeth = 193 (12%)

Dim ymateb = 78 (5%)

*Er bod y drefn casglu data staff ar gyfer sefydlu hunaniaeth o ran rhywedd yn gyson â'r diffiniadau a'r categorïau a ddarperir gan yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), rydyn ni'n cydnabod mai 2% ydy'r nifer o staff sy'n uniaethu â rhywedd sy'n wahanol i'w rhywedd a gofrestrwyd adeg eu geni, sy'n uwch na chyfartaledd y sector, sef 0.4% (Adroddiad Ystadegol Uwch AU 2022), ac un cyfrifiad Cymru Lloegr sef 0.5%, ac awdurdod lleol Caerdydd sef 0.7% (ffigur cyfrifiad diwethaf, Mawrth 2021).

Cyn cyhoeddi adroddiad blynyddol 2023/24, byddwn yn ymdrechu i roi mwy o eglurder i'r cwestiwn gwirfoddol, a byddwn yn parhau i bwysleisio pwysigrwydd sicrhau bod staff yn cadw eu gwybodaeth bersonol yn gywir ac yn gyfredol trwy hyrwyddo'r drefn hunanwasanaeth sydd ar gael ar gyfer y cyflogai.

Yr Iaith Gymraeg

Sgiliau Ieithyddol y Staff

Ers cynnal ein harolwg diwethaf, mae'r Brifysgol wedi parhau i gasglu data ar sgiliau iaith staff newydd. Dydy systemau'r Brifysgol ddim ar hyn o bryd yn caniatáu i ni ganfod ac felly dileu'r data ar gyfer staff sydd wedi gadael y Brifysgol ers 2018. Dydy'r data felly ddim yn rhoi cyfrif cyflawn o sgiliau iaith staff y Brifysgol.

Mae'r Brifysgol yn parhau i ddatblygu elfen o fewn y system cofnodion staff, sy'n system hunanwasanaeth, a fydd yn galluogi staff i ddiweddarau eu sgiliau Cymraeg yn unol â lefelau'r Fframwaith Cyffredin Ewropeaidd ar gyfer Cyfeirio o ran Ieithoedd. Bydd hyn hefyd yn galluogi dysgwyr sy'n ymgymryd â gwersi Cymraeg fel rhan o'r rhaglen Iaith Gwaith i ddiweddarau eu lefelau sgiliau wrth iddyn nhw orffen eu cyrsiau. Bydd hyn yn ei le erbyn y cyfnod adrodd nesaf.

Mae'r tablau isod yn dangos beth ydy sgiliau iaith y staff newydd.

Y gallu i siarad Cymraeg

Ateb	%	Cyfanswm
Ddim yn gallu	69.17%	184
Gallaf gynnal sgwrs sylfaenol yn Gymraeg	15.04%	40
Gallaf gynnal sgwrs syml am bethau'n ymwneud â'r gwaith	2.26%	6
Gallaf drafod mewn rhai sgysiau'n ymwneud â'r gwaith	1.13%	3
Gallaf drafod yn y mwyafrif o sgysiau'n ymwneud â'r gwaith	2.26%	6
Rydw i'n rhugl	10.15%	27
Cyfanswm	100%	266

Y gallu i ddeall Cymraeg

Ateb	%	Cyfanswm
Ddim yn deall	59.02%	157
Rydw i'n gallu deall rhannau o sgysiau sylfaenol	21.05%	56
Rydw i'n gallu deall sgysiau sylfaenol am bynciau bob dydd	5.64%	15

Rydw i'n gallu deall sgysiau arferol ynglŷn â gwaith	1.13%	3
Rydw i'n gallu deall y rhan fwyaf o sgysiau ynglŷn â gwaith	1.88%	5
Rydw i'n gallu deall y cyfan o sgysiau ynglŷn â gwaith	11.28%	30
Cyfanswm	100%	266

Y gallu i ysgrifennu yn Gymraeg

Ateb	%	Cyfanswm
Ddim yn gallu	72.93%	194
Rydw i'n gallu ysgrifennu negeseuon sylfaenol am bynciau bob dydd	13.53%	36
Rydw i'n gallu ysgrifennu negeseuon syml ar faterion gwaith	0.38%	1
Rydw i'n gallu darparu deunydd arferol wedi ei wirio ynglŷn â gwaith	2.63%	7
Rydw i'n gallu darparu'r mwyafrif o waith ysgrifenedig yn Gymraeg	2.26%	6
Rydw i'n gallu darparu deunydd ysgrifenedig ar gyfer pob mater ynglŷn a gwaith.	8.27%	22
Cyfanswm	100%	266

Y gallu i ddarllen y Gymraeg

Ateb	%	Cyfanswm
Ddim yn gallu	59.02%	157
Rydw i'n gallu darllen rhai geiriau ac ymadroddion sylfaenol ynghyd â'u deall	19.92%	53
Rydw i'n gallu darllen deunydd syml ar bynciau bob dydd ynghyd â'u deall	6.02%	16
Rydw i'n gallu darllen rhai deunyddiau arferol ynglŷn â gwaith gyda chymorth e.e. geiriadur	2.26%	6

Rydw i'n gallu darllen y rhan fwyaf o ddeunydd ynglŷn â gwaith	1.88%	5
Rydw i'n gallu deall yn llawn y cyfan o'r deunydd ynglŷn â gwaith	10.90%	29
Cyfanswm	100%	266

Hyfforddiant Iaith

Mae'r Brifysgol yn annog staff i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg. Mae gan staff yr hawl i fynychu dosbarthiadau 'Iaith Gwaith' yn ystod oriau gwaith ac sy'n rhad ac am ddim, a hwylusir gan y Tiwtoriaid Cymraeg i Oedolion

Crynodeb o'r rhaglen (staff wnaeth gwblhau eu gwersi ar ddiwedd y flwyddyn):

Lefel yr Astudiaeth	Nifer y staff
Hunan-astudiaeth Lefel Mynediad	6
Mynediad	7
Sylfaen	14
Canolradd	10
Uwch	10
Cyfanswm	47

Cwynion a Disgyblu

Rydyn ni wedi ceisio bod mor fanwl â phosibl wrth gyflwyno'r data, ond gan fod y ffigurau mor isel fel y gellid, o bosibl, adnabod unigolion, dydyn ni ddim wedi cyhoeddi'r wybodaeth hon a dydyn ni ddim ychwaith wedi gwahanu'r data yn ôl cwynion neu achosion disgyblu.

Yn ystod y cyfnod 2021/22 gwnaed saith cwyn ffurfiol. Roedd 1 yn ymwneud â thelerau ac amodau cyflogaeth, 4 yn erbyn nodwedd warchoddedig (hil, rhywedd ac anabledd), 1 yn ymwneud â dilyn y gweithdrefnau'n anghywir, ac 1 yn oedd cynnwys elfennau amrywiol.

Mae Gwasanaethau Pobl yn parhau i fonitro pob achos ac yn neu hasesu ar gyfer unrhyw ystyriaethau ehangach o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Data Myfyrwyr (Yng Nghaerdydd – Data HESA 2021/22)

<p>Rhywedd (n=12,471)</p> <p>♀ = 6,539 (52%)</p> <p>♂ = 5,924 (48%)</p> <p>Arall = 8 (<1%)</p> <p>♀♂ = 12,471</p>	<p>Amrediad Oedran</p> <p>Is-raddedig Ôl-raddedig</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td><17</td> <td>17 (<1%)</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>18-20</td> <td>5034 (61%)</td> <td>25 (<1%)</td> </tr> <tr> <td>21-24</td> <td>1849 (22%)</td> <td>1560 (38%)</td> </tr> <tr> <td>25-29</td> <td>527 (6%)</td> <td>1266 (31%)</td> </tr> <tr> <td>30+</td> <td>912 (11%)</td> <td>1281 (31%)</td> </tr> </tbody> </table>	<17	17 (<1%)	-	18-20	5034 (61%)	25 (<1%)	21-24	1849 (22%)	1560 (38%)	25-29	527 (6%)	1266 (31%)	30+	912 (11%)	1281 (31%)
<17	17 (<1%)	-														
18-20	5034 (61%)	25 (<1%)														
21-24	1849 (22%)	1560 (38%)														
25-29	527 (6%)	1266 (31%)														
30+	912 (11%)	1281 (31%)														
<p>Lefel yr astudiaeth*</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Is-raddedig</th> <th>Ôl-raddedig</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>♀</td> <td>4490 (54%)</td> <td>2081 (50%)</td> </tr> <tr> <td>♂</td> <td>3834 (46%)</td> <td>2049 (50%)</td> </tr> <tr> <td>Arall</td> <td>6 (<1%)</td> <td>2 (<1%)</td> </tr> </tbody> </table>		Is-raddedig	Ôl-raddedig	♀	4490 (54%)	2081 (50%)	♂	3834 (46%)	2049 (50%)	Arall	6 (<1%)	2 (<1%)	<p>Crefydd/Cred</p> <p>Unrhyw Grefydd neu Gred arall = 120 (1%)</p> <p>Bwdhaidd = 47 (<1%)</p> <p>Cristnogol = 3092 (25%)</p> <p>Hindŵ = 650 (5%)</p> <p>Gwrthodwyd gwybodaeth = 1066 (9%)</p> <p>Iddewig = 10 (<1%)</p> <p>Mwslimaidd = 1235 (10%)</p> <p>Dim crefydd = 5925 (48%)</p> <p>Anhysbys = 50 (<1%)</p> <p>Sikh = 115 (1%)</p> <p>Ysbrydol = 161 (1%)</p>			
	Is-raddedig	Ôl-raddedig														
♀	4490 (54%)	2081 (50%)														
♂	3834 (46%)	2049 (50%)														
Arall	6 (<1%)	2 (<1%)														
<p>Hil * (n=9,562)</p> <p>Gwyn = 8112 (72%)</p> <p>BAME (Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig) = 1355 (23 11%)</p> <p>Anhysbys = 95 (1%)</p> <p>Myfyrwyr BAME yn fanylach</p> <p>Arabaid = 88 (1%)</p> <p>Asiaidd = 358 (4%)</p> <p>Du = 314 (3%)</p> <p>Tsieineaidd = 19 (<1%)</p> <p>Cymysg = 277 (3%)</p> <p>Arall = 299 (3%)</p> <p>Gwrthodwyd gwybodaeth = 83 (1%)</p> <p>Anhysbys = 12 (<1%)</p>	<p>Cyfeiriadedd Rhywiol</p> <p>Deurywiol = 580 (5%)</p> <p>Dyn hoyw = 117 (1%)</p> <p>Menyw hoyw/lesbiaidd = 118 (1%)</p> <p>Heterorywiol = 9445 (76%)</p> <p>Gwrthodwyd gwybodaeth = 1211 (10%)</p> <p>Ddim ar gael = 536 (4%)</p> <p>Arall = 464 (4%)</p>															

<p>Anabledd</p> <p>Anabledd = 1814 (15%)</p> <p>Dim Anabledd Hysbys = 10657 (85%)</p>	
<p>Yr Iaith Gymraeg</p> <p>Siaradwr Cymraeg = 1813 (15%)</p> <p>Heb fod yn Siaradwr Cymraeg = 10658 (85%)</p>	<p>Ailbennu Rhywedd</p> <p>Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 11410 (95%)</p> <p>Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhywedd a gofrestrwyd adeg geni = 85 (1%)</p> <p>Anhysbys = 976 (8%)</p>

*Yn byw yn y DU ac Ynysoedd y Sianel

*Mae israddedig yn cynnwys UGD ac UGND, mae Ôl-raddedig yn cynnwys PGT (Hyfforddiant Ôl-Radd) a PGR (Ymchwil Ôl-radd)

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwmo i greu amgylchedd gwaith a dysgu teg a chyfiawn ac, fel pob corff cyhoeddus arall, mae gan y Brifysgol ddyletswydd gyfreithiol i asesu ei holl bolisiâu, arferion a gweithdrefnau arfaethedig o ran eu heffaith ar grwpiau gwarchoddedig fel maen nhw'n cael eu diffinio yn y Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ydy'r broses y mae sefydliad yn ei defnyddio i adolygu ei strategaethau, ei brosiectau a'i bolisiâu i sicrhau nad ydyn nhw'n gwahaniaethu nac yn rhoi pobl o dan anfantais, tra hefyd yn gwella neu'n hyrwyddo cydraddoldeb.

Dyma enghreifftiau o'r troeon y gallen ni fod angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA):

- Gweithredu system gorfforaethol newydd
- Adolygu amgylcheddau dysgu rhithwir presennol
- Dileu modiwl oherwydd symleiddio'r rhaglen
- Cyfuno cwrs
- Datblygu ac adnewyddu gofod ar y campws
- Diddymu gwasanaeth allweddol fel y Met Rider
- Gweithredu strategaeth gwasanaethau corfforaethol, ysgol neu broffesiynol newydd

Mae ein ffurflen 'EIA' a'n dogfen o ganllawiau sydd newydd eu datblygu wedi parhau i gael eu defnyddio drwy gydol y cyfnod 2021-22 i gefnogi staff yn y broses hon. Mae'r rhain ar gael ar dudalennau gwe mewnol y staff ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Dogfennau Cefnogol

Mae Atodiad 1 yn rhoi rhagor o wybodaeth i gefnogi Yr Adroddiad Blynyddol cyfredol ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Atodiad 1 – SEP Progress (Cynnydd) 2021-22