

ADRODDIAD
CYDRADDOLDEB
BLYNYDDOL
2023 - 2024



Prifysgol
Abertawe
Swansea
University



CYNNWYS

CROESO	3
TROSOLWG O'R BRIFYSGOL	7
OEDRAN	8
ANABLEDD	12
AILBENNU RHYWEDD	15
PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL	19
BEICHIOGRWYDD A MAMOLAETH	23
HIL	27
CREFYDD A CHRED	32
RHYW	36
CYFEIRIADEDD RHYWIOL	42
ASESIADAU EFFAITH AR GYDRADDOLDEB	46
DATA MYFYRWYR 2023-24	47
MEITHRIN YMWYBYDDIAETH	49
ATODIAD 1 CYNNYDD YN ERBYN CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2020-2024	50

Yn rhinwedd fy rôl fel Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol - Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn (EDIB), mae'n bleser mawr gennyf gyflwyno Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol eleni, sy'n cyflwyno data cydraddoldeb Prifysgol Abertawe, am y cyfnod 2023/24.

Er gwaethaf y newidiadau cyson yn nhirwedd addysg uwch, mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn un o flaenoriaethau allweddol y Brifysgol o hyd. Dangosir hyn drwy ein cynnydd parhaus yn erbyn ein hamcanion Cydraddoldeb Strategol a'r dystiolaeth gynyddol bod EDI yn rhan annatod o holl weithgareddau ein Prifysgol. Hoffwn ddiolch o galon i'm cydweithwyr a'r myfyrwyr sydd wedi cefnogi ein cynnydd. Eich ymroddiad a'ch angerdd chi sy'n gyfrifol am y camau breision rydym wedi'u gwneud ac yn parhau i'w gwneud. Gyda'n gilydd, rydym wedi gosod y sylfaen ar gyfer dyfodol mwy disglair a mwy teg byth ym mhob rhan o gymuned ein Prifysgol.

Ym mis Medi 2023, roeddem wrth ein boddau gyda llwyddiant y Brifysgol yn adnewyddu ei Gwobr Arian Athena Swan. Mae'r wobwr hon yn un o gyfanswm o bedair gwobr arian a saith gwobr efydd i'r Brifysgol. Yn ogystal â hyn, roeddem yn falch o gyflawni ein safle gorau erioed ym Mynegai Cydraddoldeb Stonewall ac edrychwn ymlaen at gyflwyno ein cais cyntaf am Siarter Cydraddoldeb Hil yn y flwyddyn newydd.

MAE'R AMCANION CYRAEDDADWY ALLWEDDOL YN YSTOD Y CYFNOD ADRODD WEDI CYNNWYS:

GWREIDDIO CYDRADDOLDEB MEWN ARFERION RECRIWTIO

Rydym wedi parhau i weithredu er mwyn dileu rhwystrau i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn y broses recriwtio drwy weithredu cadarnhaol lle bynnag y bo'n briodol ac o ganlyniad:

- Gwelwyd cynnydd o 11.9% yn y ceisiadau gan ymgeiswyr ethnig leiafrifol a dderbyniwyd eleni, gan gynyddu o 40.1% y llynedd i 52% eleni. Dyma'r gyfran uchaf o geisiadau gan unigolion o leiafrif ethnig ers i ni ddechrau casglu data fel hyn. Er ein bod yn falch o nifer y ceisiadau a dderbyniwyd, sylwn fod bwlch sylweddol rhwng cyfradd lwyddiant ymgeiswyr ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn, ac rydym wedi nodi bod hyn yn flaenoriaeth allweddol fel rhan o'n cynllun gweithredu Siarter Hil.
- Y gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr LHD+ eleni yw 15.2%, ac mae hyn yn parhau yn uwch na chyfradd lwyddiant ymgeiswyr heterorywiol, sef 11.1%.
- Mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer benywod (14.7%) yn parhau'n uwch na chyfradd ymgeiswyr gwrywaidd (9.2%).

GWELLA CYDRADDOLDEB HIL

- Mae Prifysgol Abertawe wedi ymrwymo i gyflwyno cais am Farc Siarter Cydraddoldeb Hil Efydd gydag Advance HE erbyn mis Mawrth 2025. Sefydlwyd y fîm hunanasesu ac mae ganddo gynrychiolwyr o amrywiaeth eang o gydweithwyr a myfyrwyr â phrofiadau bywyd amrywiol. Mae gwaith wedi dechrau i adolygu data ansoddol a meintiol i ddatblygu cynllun gweithredu sy'n seiliedig ar ganlyniadau.
- Gan fod 13.5% o'n cydweithwyr yn datgan eu bod yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, rydym yn parhau i ragori ar feincnod Cymru, sef 5.6% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2023). Mae nifer y cydweithwyr ethnig leiafrifol wedi cynyddu 6.4% dros y chwe blynedd diwethaf.
- Ar hyn o bryd, mae 26% o aelodau Cyngor y Brifysgol yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, sy'n fwy na chanran y gymuned leol a phoblogaeth y Brifysgol.

MYND I'R AFAEL Â'N BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU.

Unwaith eto, mae'r Brifysgol wedi atgyfnerthu ei hymrwymiad i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb rhwng y rhywiau drwy gyhoeddi ein data am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar y wefan [gov.uk](https://www.abertawe.ac.uk/gov.uk).

- Ein bwlch cyflog cyfartalog cymedr presennol rhwng y rhywiau yw 13.4%, gan ostwng 7.4% dros y pum mlynedd diwethaf.
- Ein cyfartaledd canolrif presennol yw 5.6%, sef 0.1% yn llai na'r hyn a gyhoeddwyd gennym y llynedd a gostyngiad o 8.1% dros y pum mlynedd diwethaf.
- Mae'n bleser nodi ein bod eisoes wedi cyflawni'r targed y gwnaethom ei bennu i ni ein hunain yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol (2020-2024) i leihau ein bwlch cyflog cymedr 2% erbyn 2024.

HYBU CYDRADDOLDEB LHDT+

- Mae Prifysgol Abertawe wedi gwella ei safle ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall o 12 i 5, sef ein safle uchaf hyd yn hyn yn y tabl cynghrair o gyflogwyr yn y DU. Roeddem yn ail yn y tabl ar gyfer yr holl gyfranogwyr o'r sector addysg.
- Rydym wedi cadw'r dyfarniad safon aur yn y Mynegai hwn, sy'n cydnabod ein bod wedi gwreiddio cydraddoldeb i bobl LHDT+ yn ein meysydd gwaith craidd a hynny ar y lefel uchaf. Mae'r Brifysgol a'n Rhwydwaith Staff LHDT+ wedi cydweithio i wneud Abertawe mor ystyriol â phosib yn ystod cyfnod anodd iawn i'r gymuned LHDT+, ac mae'r safle gwell hwn ac, yn bwysig, y ffaith ein bod wedi cadw'r dyfarniad aur, yn dangos ein bod yn gwneud gwahaniaeth.
- O ganlyniad i hynny, mae canran ein cydweithwyr LHD+, sef 5.8%, yn parhau i gynyddu ac mae'n dal i fod yn uwch na meincnod y DU, sef 3.7% (Adroddiad Ystadegol Advance HE).

GALLUOGI PERFFORMIAD

Cwblhawyd 97% o Adolygiadau Datblygiad Perfformiad blynyddol yn 2023/24. Yn ystod y cyfnod hwn, roedd hi hyd yn oed yn bwysicach i'n holl gydweithwyr gael y cyfle i drafod eu twf personol mewn modd ystyrlon, ni waeth am eu cefndir, eu credoau neu eu nodweddion gwarchoddedig unigol.

CYNYDDU AMLYGRWYDD AR LEFEL UWCH

- Rydym wedi parhau i fonitro strwythur llywodraethu ein Cyngor ac, ym mis Mawrth 2024, roedd canran aelodau benywaidd y Cyngor yn 44%, o'i chymharu â 25% yn 2013.
- Mae cynrychiolwyr o gefndir ethnig leiafrifol ymhlith aelodau'r Cyngor wedi cynyddu i 26%, sy'n uwch na chanran y cydweithwyr o gefndir ethnig leiafrifol yn y Brifysgol, sef 13%.
- Mae'n bleser gennym nodi hefyd bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud ar lefel Uwch-dîm Arweinyddiaeth y Brifysgol, lle mae 56% o'r aelodau bellach yn fenywaidd. Mae gwaith yn parhau yn y maes hwn i wella cynrychiolaeth aelodau o gefndiroedd ethnig leiafrifol.
- Mae arweinwyr EDI yn ein Hysgolion a'n Cyfadrannau yn parhau i gefnogi'r gwaith o wreiddio ystyriaethau EDI yng ngweithgarwch beunyddiol eu meysydd.

DATHLU AMRYWIAETH

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

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

GWELLA CYDRADDOLDEB ANABLEDD A NIWROWAHANIAETH

Rydym wedi parhau i ddathlu gyda'n cydweithwyr ag anableddau a staff niwrowahanol, gan fyfyrion ar wythnos Niwroamrywiaeth a Diwrnod Rhyngwladol Pobl ag Anableddau. Ar hyn o bryd, mae'r Brifysgol yn llunio Polisi Niwroamrywiaeth a fydd yn cefnogi ein staff niwrowahanol.

Comisiynodd y Brifysgol archwiliad annibynnol o hygyrchedd ystad y Brifysgol â'r nod o nodi camau gweithredu blaenoriaeth ar gyfer gwelliant. Roedd yr archwiliad yn helaeth gan ystyried pob anabledd ac yn cynnwys Campws Singleton a Champws y Bae. Ar hyn o bryd, mae'r gwasanaethau Ystadau a Champws yn adolygu adroddiadau'r archwiliad ac yn llunio rhestr o gamau gweithredu i'w blaenoriaethu ar sail canfyddiadau'r archwiliad. Mae'r rhain yn amrywio o ddatblygu gweithdrefnau newydd, gosod arwyddion a gweithgarwch prosiect mwy sylweddol. Mae'r brifysgol hefyd yn gweithio gyda chydweithwyr ym mhob rhan o'r brifysgol i ddatblygu polisiau a gweithdrefnau i'r gyfarwyddiaeth a fydd yn arwain at ymagwedd gysylltiedig at gefnogi staff, myfyrwyr, ymwelwyr ac eraill mewn materion sy'n ymwneud ag anabledd a hygyrchedd.

ASESIADAU EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

Cynhaliwyd Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn ystod y cyfnod adrodd, 1 Ebrill 2023 - 31 Mawrth 2024

- Yn ystod y cyfnod adrodd, cwblhawyd Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn y meysydd canlynol: Polisi AI ac Asesu; Polisi Asesu, Marcio ac Adborth; Polisi Symudedd Byd-eang; Gweithrediad y System Adrodd a Chymorth; Polisiâu TG; Polisi Straen; Polisi Iechyd Meddwl Myfyrwyr.

CAMAU NESAF

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

Y flaenoriaeth allweddol fwyaf amlwg yw cyfraddau recriwtio, cadw a dyrchafu cydweithwyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol. Am y tro cyntaf, roedd y ganran fwyaf o ymgeiswyr ar gyfer lleoedd y brifysgol o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, gyda cheisiadau'n codi 11.9% eleni. O bwys arbennig yw'r angen i gynyddu nifer y cydweithwyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol mewn swyddi lefel uwch yn y Brifysgol. Mae gwaith eisoes wedi dechrau yn y maes hwn drwy roi cynllun gweithredu hil ar waith i ymdrin â'r meysydd hyn. Nodwyd meysydd allweddol eraill drwy gyfres o ymarferion ymgynghori diweddar â chydweithwyr a myfyrwyr o bob cefndir ethnig ar eu profiadau bywyd yn y Brifysgol. Bydd y profiadau hyn yn llywio ein cais cyntaf am Siarter Cydraddoldeb Hil, y byddwn yn ei gyflwyno yn 2025, gan helpu'r Brifysgol i hyrwyddo cydraddoldeb hil.

Wrth symud ymlaen, rydym wedi myfyrio ar y rôl mae croestoriadedd yn ei chael wrth wella'r agenda o ran cydraddoldeb, a'n nod yw plethu'r nodweddion gwarchoddedig drwy safbwynt croestoriadedd drwy ein cynlluniau gweithredu Athena a'r Siarter Hil.

Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol wrth leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond mae'n rhaid ni wneud mwy a bod yn rhagweithiol ac yn arloesol, drwy ymgymryd â gweithgareddau i leihau'r bwlch ac i annog rhagor o fenywod i ymgeisio am swyddi uwch.

Yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028, rydym hefyd wedi ymrwmo i nodi'r bylchau cyflog cymedrig a chanrolrif presennol a dechrau adrodd yn 2024.

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

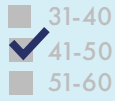
Wrth i ni edrych i'r dyfodol, rydym yn parhau'n ymrwymedig i egwyddorion tegwch, cyfiawnder a chyfle i bawb. Er bod llawer o waith i'w wneud o hyd, rydym yn hyderus y gallwn gyflawni hyn drwy barhau i gydweithredu a thrwy ymroddiad diwyro.

Yr Athro Camilla Knight

Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol (EDIB)

CIPOLWG AR EIN GWEITHLU O 3993

OEDRAN CYFARTALOG



43

Gwrywaidd: 44
Benywaidd: 42

AILBENU RHYWEDD

	%	Person
Yr un hunaniaeth rhywedd	84.4	3372
Dewis peidio â dweud	14.9	595
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.7	26

RHYW



55.5% Benywaidd **2215** 44.5% Gwrywaidd **1778**

ACADEMAIDD

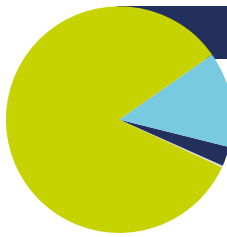
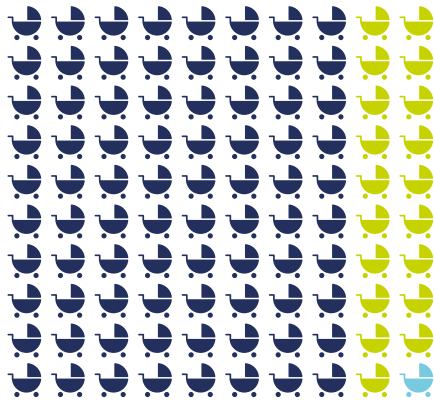
45.8% Benywaidd 54.2% Gwrywaidd

GWASANAETHAU PROFFESIYNOL

64.2% Benywaidd 35.8% Gwrywaidd

ABSENOLDEB RHIANT

117	80.1%	Mamolaeth
28	19.2%	Tadolaeth
1	0.7%	Mabwysiadu



83.4% 3330 Gwyn
13.5% 539 Ethnig Leiafrifol
3.1% 122 Dewis peidio â dweud
0.1% 2 Anhysbys

4.6% 182 Asiaidd
3.8% 153 Ethnigrwydd arall
(gan gynnwys pobl Arabaidd a Sipsiwn/Teithwyr)
2.4% 96 Tsieineaidd
1.5% 59 Cymysg
1.2% 49 Du

*Mae anhysbys yn disgrifio unigolyn nad yw'n ymwybodol o'i ethnigrwydd ei hun.

HIL

ANABLEDD

408 (10.2%)

Cydweithwyr sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd

3446 (86.3%)

Dim anabledd

139 (3.5%)

Dewis peidio â dweud

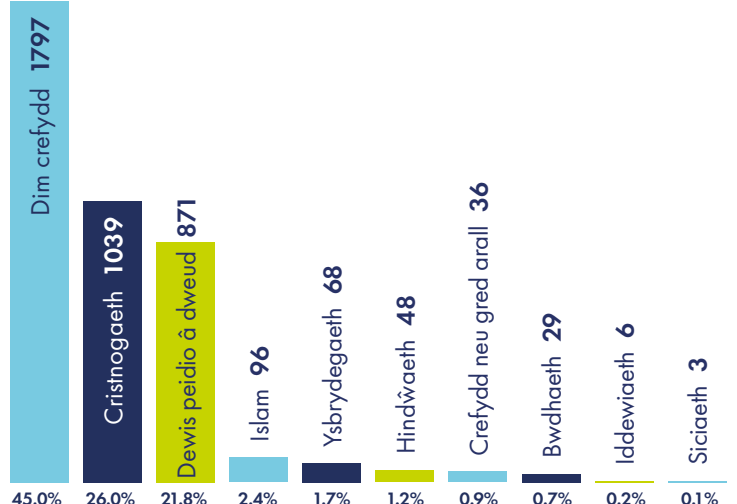
CYFEIRIADEDD RHYWIOL

	%	Person
Heterorywiol	74.9	2992
Dewis peidio â dweud	19.2	768
LHD+	5.8	233
Deurywiol	2.7	106
Dynion hoyw	1.7	66
Menywod hoyw/Lesbiaid	0.9	36
Arall	0.6	25

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

	%	Person
Priod	46.2	1843
Sengl	28.3	1132
Cyd-fyw	12.4	497
Dewis peidio â dweud	8.0	321
Wedi ysgaru	2.3	91
Arall	0.9	34
Wedi gwahanu	0.8	31
Partneriaeth sifil	0.7	29
Gweddw	0.4	15

CREFYDD



CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

36 - 40	15.9%	636
41 - 45	14.2%	566
31 - 35	13.4%	534
46 - 50	12.7%	506
51 - 55	12.1%	483
26 - 30	10.2%	406
56 - 60	9.5%	381
25 ac yn iau	5.4%	215
61 - 65	4.5%	178
66+	2.2%	88
Cyfanswm		3993

OEDRAN CYFARTALOG

Benywod	42
Gwrywod	44
Cyfartaledd	43

Mae'r categorïau oedran a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn cyfateb i gategoriâu ystod oedran yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA). Mae oedran cyfartalog cydweithwyr benywaidd (42) a gwrywaidd (43) a'r oedran cyfartalog cyffredinol (43) wedi parhau'n ddigyfnewid ers y llynedd.

Mae cyfansoddiad oedran ein staff yn ddigyfnewid yn fras ers y llynedd, ac eithrio'r ffaith mai'r grŵp oedran 41-45 (14.2%), yn hytrach na'r grŵp oedran 31-35 (13.4%), yw'r grŵp mwyaf erbyn hyn. Staff rhwng 36 a 40 oed yw ein grŵp mwyaf o hyd.

Mae'r rhan fwyaf o'r gweithlu rhwng 31 a 55 oed (68.3%) sy'n uwch na data meincnodi'r sector yn y DU (65.6%) ac yn debyg i ddata meincnodi'r sector yng Nghymru (67.8%). Mae 15.6% o'r gweithlu'n 30 oed ac yn iau, sy'n debyg i ddata meincnodi'r sector yn y DU (15.8%) ac yn uwch na data meincnodi'r sector yng Nghymru (12.9%) (Adroddiad Ystadegol Advance HE am Staff 2023).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **749**

CEISIADAU FESUL OEDRAN

26 - 30	20.2%	2286
31 - 35	19.6%	2217
25 ac yn iau	19.0%	2150
36 - 40	14.5%	1643
41 - 45	12.2%	1374
46 - 50	6.1%	695
51 - 55	3.8%	427
56 - 60	2.9%	323
61 - 65	1.1%	129
66+	0.5%	55
Dewis peidio â dweud	0.0%	5
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) yn llai na'r llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd yn uwch eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Roedd y ganran fwyaf o ymgeiswyr rhwng 26 a 30 oed (20.2% o'r holl geisiadau). Mae hyn yn debyg i'r ganran y llynedd, sef 20.6%.

Roedd 73% o'r holl ymgeiswyr yn 40 oed ac yn iau, sy'n dangos bod y rhan fwyaf o'n hymgeiswyr ychydig yn iau nag oedran cyfartalog ein gweithlu presennol.

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

66+	30.9%	17
25 ac yn iau	21.7%	465
26 - 30	12.3%	281
51 - 55	10.8%	46
56 - 60	9.9%	32
31 - 35	8.8%	195
61 - 65	8.5%	11
36 - 40	7.7%	127
46 - 50	7.5%	52
41 - 45	6.9%	95
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7%	1321

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% i 11.7%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan nifer is y swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn uwch na'r llynedd).

Yr ystod oedran â'r gyfradd lwyddiant fwyaf oedd yr ymgeiswyr 66 oed ac yn hŷn, sydd wedi gostwng ychydig i 30.9% o 34.1% y llynedd. Mae cyfradd lwyddiant y grŵp oedran 61-65 oed wedi gostwng hefyd, i 8.5% o 18.8% y llynedd. Mae'r holl gategoriâu oedran eraill yn debyg i'r llynedd.

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

YMADAWYR

25 ac yn iau	20.1%	154
26 - 30	17.1%	131
31 - 35	14.2%	109
36 - 40	10.8%	83
41 - 45	10.5%	80
46 - 50	6.8%	52
51 - 55	6.1%	47
56 - 60	5.2%	40
66+	4.8%	37
61 - 65	4.2%	32
Cyfanswm		765

Mae nifer yr ymadawyr wedi cynyddu ychydig, o 751 y llynedd i 765 eleni.

Mae'r holl grwpiau ymadawyr yn debyg i'r llynedd. Mae'r cyfrannau uchaf o ymadawyr yn y grŵp 25 oed ac yn iau. Roedd gan 42% o'r grŵp 25 oed ac yn iau rolau fel gweithredwyr llinell gymorth Clirio, cynorthwyyr ymchwil ac interniaid SPIN (Partneriaeth Interniaethau â Thâl Abertawe), sydd i gyd yn benodiadau tymor byr.

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth a ddarparwyd

430

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth eleni (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

36 - 40	17.6%	789
31 - 35	16.3%	732
41 - 45	14.7%	661
26 - 30	12.8%	577
46 - 50	12.8%	573
51 - 55	10.1%	454
56 - 60	6.6%	298
25 ac yn iau	5.6%	251
61 - 65	2.6%	116
66+	0.9%	42
Cyfanswm		4493

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, modiwlau hyfforddiant i reolwyr llinell newydd, gan gynnwys cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menapos a dychwelyd i fwy o gyrsiau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

Mae dosbarthiad oedran cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn debyg yn fras i'r llynedd.

HYFFORDDIANT AR-LEIN

26 - 30	20.0%	1380
31 - 35	18.3%	1258
36 - 40	17.0%	1173
25 ac yn iau	14.7%	1015
41 - 45	10.8%	746
46 - 50	7.2%	496
51 - 55	5.5%	381
56 - 60	3.9%	269
61 - 65	1.8%	127
66+	0.6%	40
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â'r nifer y llynedd, sef 9280. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach nag ar-lein a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae dosbarthiad oedran cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein yn debyg yn fras i'r llynedd, ac eithrio'r rhai hynny yn y grwpiau oedran 36-40 (+4.9%) ac o dan 25 oed (-3.8%).

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

51 - 55	45.5%	5
56 - 60	27.3%	3
41 - 45	18.2%	2
61 - 65	9.1%	1
Cyfanswm		11

DISGYBLU

51 - 55	71.4%	5
46 - 50	14.3%	1
56 - 60	14.3%	1
Cyfanswm		7

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 17 cwyn a 4 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O'r 11 cwyn, roedd ystod eang o grwpiau oedran, ond daeth y gyfran fwyaf o gwynion gan y grŵp oedran 51-55 oed (45.5%).

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

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 71.4% (5) o'r holl gydweithwyr rhwng 51 a 55 oed. Roedd 14.3% (1) rhwng 46 a 50 oed ac roedd 14.3% (1) rhwng 56 a 60 oed.

ANABLEDD

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Ddim yn anabl	86.3%	3446
Anabl	10.2%	408
Dewis peidio â dweud	3.5%	139
Cyfanswm		3993

Nododd 10.2% o gydweithwyr fod ganddynt anabledd o'i chymharu â'r ganran y llynedd, sef 10.1% Mae hyn yn uwch na meincnod y sector yn y DU, sef 6.8% a meincnod y sector yng Nghymru, 5.6% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2023).

O'r cydweithwyr a ddatganodd anabledd, roedd gan 35% ohonynt anhawster dysgu penodol, megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D sydd wedi cynyddu 7% ers y llynedd. Y categorïau mwyaf nesaf yw'r 19% a ddywedodd fod ganddynt gyflwr iechyd meddwl, sydd wedi gostwng 4% ers y llynedd a'r 15% a ddywedodd fod ganddynt salwch neu gyflwr iechyd hirdymor, sydd wedi cynyddu 1% ers y llynedd.

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **749**

CEISIADAU YN ÔL ANABLEDD

Ddim yn anabl	85.3%	9642
Anabl	11.2%	1266
Dewis peidio â dweud	3.5%	391
Anhysbys	0.0%	5
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) yn llai na'r llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi cynyddu eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Mae nifer yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd (11.2%) wedi cynyddu eleni o'i gymharu â'r llynedd (11%).

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Anabl	16.0%	203
Dewis peidio â dweud	13.0%	51
Ddim yn anabl	11.1%	1067
Anhysbys	0.0%	0
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7%	1321

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% i 11.7%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn fwy na'r llynedd).

Cyfradd lwyddiant yr ymgeiswyr sy'n datgan bod ganddynt anabledd yw 16%, sy'n uwch na chyfradd lwyddiant yr ymgeiswyr nad oes ganddynt anabledd, sef 11.1%. Mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr sy'n datgan bod ganddynt anabledd wedi gostwng 5.8% o 21.8% y llynedd, i 16% eleni.

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

YMADAWYR

Ddim yn anabl	85.1%	651
Anabl	12.9%	99
Dewis peidio â dweud	2.0%	15
Cyfanswm		765

Mae cyfran yr ymadawyr a chanddynt anabledd, sef 12.9%, yn uwch na chanran cydweithwyr y Brifysgol a ddatganodd fod ganddynt anabledd, sef 10.2%. Fodd bynnag, mae hyn yn llai na'r llynedd (14.5%). Roedd gan 32% o'r ymadawyr ag anabledd rolau gweithredwyr llinell gymorth Clirio, interniaethau neu rolau a oedd yn ymwneud ag ymchwil, sef penodiadau tymor byr.

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth a ddarparwyd		430
--	--	------------

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

Ddim yn anabl	84.8%	3812
Anabl	12.3%	554
Dewis peidio â dweud	2.8%	127
Cyfanswm		4493

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio rhai cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, nifer o fodiwlau hyfforddiant i reolwyr llinell newydd, cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menopos a dychwelyd i ragor o sesiynau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

O'r rhai hynny a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth, datganodd 12.3% fod ganddynt anabledd, sy'n uwch na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd (10.2%).

ANABLEDD

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Ddim yn anabl	84.2%	5794
Anabl	12.4%	857
Dewis peidio â dweud	3.4%	234
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â 9280 y llynedd. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na hyfforddiant ar-lein, a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

O'r rhai hynny a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein, datganodd 12.4% fod ganddynt anabledd, sy'n fwy na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd (10.2%).

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

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

DISGYBLU

Ddim yn anabl	71.4%	5
Anabl	28.6%	2
Cyfanswm		7

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 17 cwyn a 4 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O'r cwynion, datganodd 18.2% (2) fod ganddynt anabledd. Mae hyn yn uwch na chanran y staff sydd wedi rhannu bod ganddynt anabledd (10.2%), felly byddwn yn monitro'r ffigwr hwn. Mae angen bod yn ofalus wrth ddehongli'r data hwn, oherwydd y niferoedd bach. Ni ddywedodd 81.8% (9) fod ganddynt anabledd.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, rhannodd 28.6% (2) fod ganddynt anabledd. Mae hyn yn uwch na chanran y staff sydd wedi rhannu bod ganddynt anabledd (10.2%), felly byddwn yn monitro'r ffigwr hwn. Mae angen bod yn ofalus wrth ddehongli'r data hwn, oherwydd y niferoedd bach.

AILBENNU RHYWEDD

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Yr un hunaniaeth rhywedd	84.4%	3372
Dewis peidio â dweud	14.9%	595
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.7%	26
Cyfanswm		3993

Mae hunaniaeth rhywedd y rhan fwyaf o gydweithwyr, 84.4%, yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni, sy'n debyg i'r llynedd.

Gostyngwyd mymryn ar y ganran o gydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud, o 15.3% y llynedd i 14.9% eleni, sy'n awgrymu cynnydd mewn hyder i ddatgelu gwybodaeth.

Canran y cydweithwyr sy'n nodi bod eu rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni yw 0.7%. Mae hyn 0.1% yn uwch na'r ganran a nodwyd y llynedd ac yn uwch na meincnod y DU, sef 0.5% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2023).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd	749
----------------------	-----

CEISIADAU YN ÔL HUNANIAETH RHYWEDD

Yr un hunaniaeth rhywedd	96.9%	10959
Dewis peidio â dweud	1.9%	211
Hunaniaeth rhywedd wahanol	1.1%	129
Anhysbys	0.0%	5
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) wedi gostwng ers y llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi cynyddu eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Mae canran yr ymgeiswyr sy'n nodi bod eu rhywedd yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni yn debyg i ganran y llynedd (96.1%).

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

Mae canran yr ymgeiswyr a ddewisodd beidio â dweud wedi gostwng 0.6% i 1.9%.

AILBENNU RHYWEDD

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Dewis peidio â dweud	13.7%	29
Yr un hunaniaeth rhywedd	11.7%	1279
Hunaniaeth rhywedd wahanol	10.1%	13
Anhysbys	0.0%	0
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7%	1321

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% i 11.7%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn fwy na'r llynedd).

Mae cyfradd lwyddiant yr ymgeiswyr sy'n nodi bod eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni (10.1%) yn debyg i gyfradd y rhai hynny sy'n nodi bod eu rhyw yr un peth â'r hyn a gofrestrwyd adeg geni. (11.7%).

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

YMADAWYR

Yr un hunaniaeth rhywedd	91.9%	703
Dewis peidio â dweud	67.1%	54
Hunaniaeth rhywedd wahanol	1.0%	8
Cyfanswm		765

Mae hunaniaeth rhywedd 91.9% o ymadawyr yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni. Mae hunaniaeth rhywedd 1.0% o ymadawyr yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni, sydd ychydig yn uwch na chanran y cydweithwyr sydd gennym (0.7%).

AILBENNU RHYWEDD

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth a ddarparwyd

430

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

Yr un hunaniaeth rhywedd	90.5%	4064
Dewis peidio â dweud	8.8%	395
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.8%	34
Cyfanswm		4493

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio rhai cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, nifer o fodiwlau hyfforddiant i reolwyr llinell newydd, gan gynnwys cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menapos a dychwelyd i ragor o gyrsiau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

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

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Yr un hunaniaeth rhywedd	95.5%	6575
Dewis peidio â dweud	3.9%	271
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.6%	39
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â 9280 y llynedd. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na hyfforddiant ar-lein, a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae cyfranogiad cydweithwyr y mae eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni wedi gostwng o 1.4% y llynedd i 0.6% eleni. Mae hyn yn llai na chanran y cydweithwyr sy'n uniaethu yn yr un ffordd yn y Brifysgol (0.7%).

AILBENNU RHYWEDD

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Yr un hunaniaeth rhywedd	54.5%	6
Dewis peidio â dweud	45.5%	5
Cyfanswm		11

DISGYBLU

Yr un hunaniaeth rhywedd	71.4%	5
Dewis peidio â dweud	28.6%	2
Cyfanswm		7

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 17 cwyn a 4 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O'r cwynion, nododd 54.5% (6) fod eu rhywedd yr un peth â'u rhyw adeg geni, a dewisodd 45.5% (5) beidio â dweud.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, nododd 71.4% (5) o gydweithwyr bod eu hunaniaeth rhywedd yr un peth â'u rhyw adeg geni, a dewisodd 28.6% (2) beidio â dweud.

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Priod	46.2%	1843
Sengl	28.3%	1132
Cyd-fyw	12.4%	497
Dewis peidio â dweud	8.0%	321
Wedi ysgaru	2.3%	91
Arall	0.9%	34
Wedi gwahanu	0.8%	31
Partneriaeth sifil	0.7%	29
Gweddw	0.4%	15
Cyfanswm		3993

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

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **749**

CEISIADAU FESUL STATWS PRIODASOL

Sengl	45.0%	5089
Priod	38.7%	4378
Cyd-fyw	7.8%	882
Dewis peidio â dweud	3.3%	372
Wedi ysgaru	1.8%	209
Arall	1.4%	153
Partneriaeth sifil	1.0%	115
Wedi gwahanu	0.7%	74
Gweddw	0.2%	27
Anhysbys	0.0%	5
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) wedi gostwng ers y llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi cynyddu eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Mae canran yr ymgeiswyr sy'n briod, yn sengl, yn cyd-fyw, wedi ysgaru, wedi gwahanu, mewn partneriaeth sifil neu'n weddw'n debyg i'r llynedd. Daw cyfran fwyaf y ceisiadau a dderbyniwyd o bobl sy'n sengl (45%), wedi'i dilyn gan ymgeiswyr priod (38.7%).

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Arall	19.6%	30
Cyd-fyw	18.7%	165
Gweddw	14.8%	4
Sengl	13.9%	706
Dewis peidio â dweud	13.2%	49
Partneriaeth sifil	12.2%	14
Wedi gwahanu	8.1%	6
Priod	7.6%	333
Wedi ysgaru	6.7%	14
Anhysbys	0.0%	0
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7%	1321

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% i 11.7%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn fwy na'r llynedd).

Mae'r gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr priod wedi gostwng 4.9%, o 12.5% y llynedd i 7.6% eleni. Mae cyfradd lwyddiant ymgeiswyr mewn partneriaethau sifil wedi gostwng 3.2% hefyd, o 15.4% y llynedd i 12.2% eleni. Fodd bynnag, mae cyfradd lwyddiant pob categori wedi gostwng ac eithrio 'wedi ysgaru' sy'n debyg i'r gyfradd y llynedd.

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

YMADAWYR

Sengl	45.1%	345
Priod	32.2%	246
Cyd-fyw	11.2%	86
Dewis peidio â dweud	5.8%	44
Wedi ysgaru	2.4%	18
Arall	1.4%	11
Wedi gwahanu	0.9%	7
Partneriaeth sifil	0.8%	6
Gweddw	0.3%	2
Cyfanswm		765

Mae canran yr ymadawyr sy'n briod wedi cynyddu 4.5% o 27.7% y llynedd i 32.2% eleni ond mae'n dal i fod yn llawer is na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sy'n briod (46.2%).

Mae canran yr ymadawyr sydd mewn partneriaeth sifil yr un peth â'r llynedd (0.8%). Mae hyn yn debyg i ganran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil yn y Brifysgol (0.7%).

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth a ddarparwyd **430**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

Priod	43.8%	1968
Sengl	31.3%	1407
Cyd-fyw	14.2%	637
Dewis peidio â dweud	5.8%	260
Wedi ysgaru	2.2%	98
Arall	1.0%	47
Partneriaeth sifil	0.7%	33
Wedi gwahanu	0.6%	27
Gweddw	0.3%	15
Anhysbys	0.0%	1
Cyfanswm		4493

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio rhai cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, nifer o fodiwlau hyfforddiant i reolwyr llinell newydd, gan gynnwys cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menopos a dychwelyd i ragor o gyrsiau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

Mae canran y cydweithwyr priod (43.8%) a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn debyg i'r llynedd (44%) ac yn gymesur â chanran y cydweithwyr priod yn y Brifysgol (46.2%).

Mae canran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil (0.7%) a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth eleni'n debyg i'r llynedd (0.6%) ac yn gymesur â chanran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil yn y Brifysgol (0.7%).

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Sengl	40.5%	2785
Priod	32.6%	2247
Cyd-fyw	15.1%	1037
Dewis peidio â dweud	4.6%	318
Arall	2.8%	190
Wedi ysgaru	1.8%	125
Partneriaeth sifil	1.3%	92
Wedi gwahanu	0.9%	65
Gweddw	0.4%	26
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â 9280 y llynedd. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na hyfforddiant ar-lein, a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae canran y cydweithwyr priod (32.6%) a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein yn is na'r llynedd (34.1%) ac yn is na chanran y cydweithwyr priod yn y Brifysgol (46.2%).

Mae canran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil (1.3%) a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein ychydig yn is na'r llynedd (1.5%) ac yn gymesur â chanran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil yn y Brifysgol (0.7%).

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Priod	54.5%	6
Dewis peidio â dweud	27.3%	3
Sengl	18.2%	2
Cyfanswm		11

DISGYBLU

Priod	71.4%	5
Dewis peidio â dweud	28.6%	2
Cyfanswm		7

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 17 cwyn a 4 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O'r cwynion, roedd 54.5% (6) yn briod, dewisodd 27.3% (3) beidio â dweud ac roedd 18.2% (2) yn sengl.

O'r achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 71.4% (5) yn briod a dewisodd 28.6% (2) beidio â dweud.

BEICHI OGRWYDD A MAMOLAETH

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Mamolaeth	80.1%	117
Tadolaeth/Partner	19.2%	28
Mabwysiadu	0.7%	1
Cyfanswm		146

Cymerodd 117 o gydweithwyr (80.1% o'r bobl a fu'n absennol am resymau teuluol) absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd. Mae hyn yn debyg i'r llynedd.

Cymerodd 28 o gydweithwyr (19.2%) absenoldeb tadolaeth/partner yn ystod y cyfnod adrodd. Mae hyn yn debyg i'r llynedd a chymerodd 1 cydweithiwr (0.7%) absenoldeb mabwysiadu yn ystod y cyfnod adrodd; mae hyn yn debyg i'r llynedd.

Yn gyffredinol, cymerodd 3.7% o gydweithwyr (146) gyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd, sy'n debyg i'r llynedd (3.7%).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **749**

CEISIADAU FESUL ABSENOLDEB AM RESYMAU TEULUOL

Dim absenoldeb rhiant	95.5%	10812
Dewis peidio â dweud	2.7%	310
Absenoldeb Mamolaeth	1.2%	131
Absenoldeb tadolaeth ychwanegol (mwy na phythefnos)	0.4%	40
Absenoldeb mabwysiadu	0.1%	6
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) wedi gostwng ers y llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi cynyddu eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Cyflwynwyd 1.7% o'r ceisiadau gan unigolion a oedd wedi cymryd rhyw fath o absenoldeb rhiant, sy'n llai na'r llynedd (2.3%).

BEICHI OGRWYDD A MAMOLAETH

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Dim absenoldeb rhiant	11.8%	1286
Absenoldeb Mamolaeth	9.9%	13
Dewis peidio â dweud	6.8%	21
Absenoldeb tadolaeth ychwanegol (mwy na phythefnos)	5.0%	2
Absenoldeb mabwysiadu	0.0%	0
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7	1322

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% i 11.7%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn fwy na'r llynedd).

Roedd cyfradd lwyddiant unigolion a oedd wedi cael cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd (9.9%) ychydig yn is na'r rhai hynny nad oeddent wedi cael absenoldeb rhiant (11.8%). Mae cyfradd lwyddiant y rhai hynny a oedd wedi cael cyfnod o absenoldeb mamolaeth hefyd wedi gostwng 8.8% ers y llynedd (18.7%).

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

YMADAWYR

Dim absenoldeb rhiant	99.0%	757
Absenoldeb Rhiant	1.0%	8
Cyfanswm		765

Roedd 1% (8) o ymadawyr wedi bod yn absennol am resymau teuluol yn ystod y 12 mis diwethaf. Mae hyn yn llai na chanran y cydweithwyr sydd wedi cael absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd (3.7%).

BEICHI OGRWYDD A MAMOLAETH

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth
a ddarparwyd **430**

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Dim absenoldeb rhiant	98.7%	4433
Absenoldeb Rhiant	1.3%	60
Cyfanswm		4493

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio rhai cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, nifer o fodiwlau hyfforddiant i reolwyr llinell newydd, gan gynnwys cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menopos a dychwelyd i ragor o gyrsiau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

Roedd 1.3% o'r cydweithwyr a oedd wedi derbyn hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd.

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Dim absenoldeb rhiant	99.4%	6844
Absenoldeb Rhiant	0.6%	41
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â 9280 y llynedd. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na hyfforddiant ar-lein, a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Roedd 0.6% o'r cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein wedi cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd.

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Dim absenoldeb rhiant	100.0%	11
Cyfanswm		11

DISGYBLU

Dim absenoldeb rhiant	100.0%	7
Cyfanswm		7

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 17 cwyn a 4 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Ni chyflwynwyd yr un o'r cwynion gan y rhai hynny a oedd wedi cael cyfnod o absenoldeb rhiant. Mae'r un peth yn wir am yr achosion disgyblu a gynhaliwyd.

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Gwyn	83.4%	3330
Lleiafrif Ethnig	13.5%	539
Asiaidd	4.6%	182
Arall	3.8%	153
Tsieineaidd	2.4%	96
Cymysg	1.5%	59
Du	1.2%	49
Dewis peidio â dweud	3.1%	122
Anhysbys	0.1%	2
Cyfanswm		3993

* Mae anhysbys yn disgrifio unigolyn nad yw'n ymwybodol o'i ethnigrwydd ei hun.

Canran ein cydweithwyr ethnig leiafrifol yw 13.5% eleni o'i chymharu â 13.6% y llynedd.

Mae canran y cydweithwyr ethnig leiafrifol yn y Brifysgol, 13.5%, ychydig yn is na meincnod y DU, 17.5%, ond mae'n uwch na meincnod Cymru, 9.9% (Adroddiad Ystadegol Advance HE).

Yr is-gategoriâu ethnig leiafrifol mwyaf yw Asiaidd (4.6%) a grŵp ethnig arall (3.8%). Rydym yn uwch na meincnod Cymru ar gyfer pob is-gategori Ethnig Leiafrifol ac eithrio cymysg (1.5%) a du (1.2%) sydd ill dau'n debyg i feincnodau Cymru (1.5% ac 1.3% yn y drefn honno) (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2023).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **749**

CEISIADAU FESUL HIL

Lleiafrif Ethnig	52.1%	5883
Asiaidd	28.2%	3191
Du	10.6%	1193
Ethnigrwydd arall	6.1%	685
Tsieineaidd	5.7%	639
Cymysg	1.5%	175
Gwyn	43.7%	4944
Dewis peidio â dweud	4.2%	477
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) wedi gostwng ers y llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi cynyddu eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Eleni, am y tro cyntaf ers i ni ddechrau adrodd am y data hyn, mae'r ganran uchaf o ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol. Mae canran y ceisiadau a dderbyniwyd gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig wedi cynyddu 11.9% eleni, gan gynyddu o 40.1% y llynedd i 52% eleni. Hon yw'r gyfran fwyaf o geisiadau a gafwyd gan ymgeiswyr ethnig leiafrifol ers i ni ddechrau casglu data fel hyn. Derbyniwyd llai o geisiadau gan ymgeiswyr gwyn eleni, a gostyngodd y ganran o 56.1% y llynedd i 43.7% eleni.

Rydym hefyd wedi gweld cynnydd yng nghyfran y ceisiadau gan bob grŵp ethnig leiafrifol, ac eithrio ymgeiswyr o'r grŵp ethnigrwydd arall, sydd wedi gostwng ychydig o 6.6% y llynedd i 6.1% eleni.

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Gwyn	19.4%	956
Dewis peidio â dweud	7.8%	33
Lleiafrif Ethnig	5.6%	332
Ethnigrwydd arall	8.0%	55
Cymysg	8.0%	14
Tsieineaidd	7.0%	45
Du	6.8%	81
Asiaidd	4.3%	137
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7%	1321

Mae cyfradd gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% y llynedd i 11.7% eleni.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn fwy na'r llynedd).

Mae cyfradd lwyddiant ymgeiswyr gwyn (19.4%) wedi gostwng ers y llynedd (21.3%). Mae cyfradd lwyddiant grwpiau ethnig leiafrifol (5.6%) wedi gostwng ers y llynedd (7.7%). Mae'r gwahaniaeth rhwng cyfradd lwyddiant ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn wedi cynyddu ychydig i 13.8% eleni, (o'i gymharu ag 13.6% y llynedd) ac roedd 19.4% o ymgeiswyr gwyn yn llwyddiannus, o'i gymharu â 5.6% o ymgeiswyr ethnig leiafrifol.

Pan fyddwn yn dadansoddi'r is-gategoriâu, gallwn weld bod gan yr holl is-gategoriâu gyfradd lwyddiant is na chydweithwyr gwyn. Mae cyfradd lwyddiant ymgeiswyr o'r grŴp Ethnigrwydd Arall (8%) wedi cynyddu ers y llynedd (7.1%). Mae cyfradd lwyddiant ymgeiswyr Asiaidd (4.3%), Du (6.8%), Tsieineaidd (7%) a chymysg (8%) wedi gostwng ers y llynedd (7.2%), (7.3%), (9.2%) a (15.3%) yn y drefn honno.

Rydym wedi nodi bod hyn yn faes blaenoriaeth ac rydym yn parhau i ganolbwyntio ar ddadansoddi data ymhellach er mwyn cymryd camau gweithredu priodol (gan roi camau gweithredu cadarnhaol ar waith) â'r nod o leihau'r bwlch rhwng cyfradd lwyddiant ymgeiswyr ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn. Bydd y gwaith hwn yn cael ei wneud drwy ein Cynllun Gweithredu Siarter Hil.

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

YMAWAWYR

Gwyn	73.7%	564
Lleiafrif Ethnig	23.0%	176
Asiaidd	12.3%	94
Du	4.6%	35
Arall	3.7%	28
Cymysg	2.5%	19
Dewis peidio â dweud	3.3%	25
Cyfanswm		765

Mae canran yr ymadawyr ethnig leiafrifol (23%) yn uwch na'r ganran y llynedd, sef 20.6%. Mae'n uwch na chanran ein cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig.

Gallwn briodoli rhan o'r cynnydd hwn mewn ymadawyr ethnig leiafrifol i'r ffaith y bu gan 6% o'r ymadawyr rolau gweithredu'r llinell gymorth Clirio, roedd gan 41% rolau yn gysylltiedig ag ymchwil a 7% rolau i fyfyrwyr (interniaid) a oedd yn benodiadau tymor byr. Mae hyn yn dangos y bu gan o leiaf 54% o'r ymadawyr ethnig leiafrifol rolau i fyfyrwyr neu rolau'n gysylltiedig ag ymchwil.

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth a ddarparwyd **430**

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

Gwyn	82.3%	3696
Lleiafrif Ethnig	15.2%	682
Asiaidd	4.6%	207
Arall	4.0%	179
Tsieineaidd	2.9%	131
Cymysg	2.1%	95
Du	1.6%	70
Dewis peidio â dweud	2.5%	113
Anhysbys	0.0%	2
Cyfanswm		4493

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio rhai cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, nifer o fodiwlau hyfforddiant i reolwyr llinell newydd, gan gynnwys cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menopos a dychwelyd i ragor o gyrsiau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

Nododd 15.2% o'r cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth eu bod yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, sy'n debyg i'r llynedd (14.3%) ac yn uwch na chanran y cydweithwyr ethnig leiafrifol yn y Brifysgol (13.5%). Pan fyddwn yn dadansoddi'r is-gategoriâu, gallwn weld eu bod i gyd yn debyg i ganrannau staff ethnig leiafrifol ein Prifysgol neu'n uwch na hynny.

Gostyngodd canran y cyfranogwyr gwyn ychydig, o 82.9% y llynedd i 82.3% eleni. Mae canran y cydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud yr un peth â'r llynedd (2.5%).

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Gwyn	75.5%	5197
Lleiafrif Ethnig	21.6%	1490
Asiaidd	8.8%	609
Tsieineaidd	4.6%	314
Du	4.1%	284
Arall	2.8%	193
Cymysg	1.3%	90
Dewis peidio â dweud	2.9%	197
Anhysbys	0.0%	1
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â 9280 y llynedd. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na hyfforddiant ar-lein, a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Nododd 21.6% o'r staff a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein eu bod yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, sy'n fwy na'r ganran y llynedd, sef 17.8% ac yn uwch na chanran y cydweithwyr ethnig leiafrifol yn ein Prifysgol (13.5%).

Pan fyddwn yn dadansoddi'r is-gategoriâu, gallwn weld bod cyfran y cyfranogwyr yn y mwyafrif o'r is-gategoriâu ethnig leiafrifol yn uwch na chyfran staff Asiaidd, Du a chydweithwyr Tsieineaidd y Brifysgol. Fodd bynnag, mae cyfranogiad cydweithwyr o'r grŵp ethnigrwydd arall (2.8%) yn is na'r ganran gyffredinol, sef 3.8%. Mae cyfranogiad cydweithwyr o ethnigrwydd cymysg (1.3%) yn debyg i'r ganran gyffredinol yn y gweithlu, sef 1.5%.

Mae canran y cyfranogwyr gwyn (75.5%) ychydig yn is na'r llynedd (79.6%) ac roedd canran y rhai a ddewisodd beidio â dweud (2.9%) yn debyg i'r ganran y llynedd (2.5%).

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Gwyn	54.5%	6
Lleiafrif Ethnig	36.4%	4
Asiaidd	18.2%	2
Arall	18.2%	2
Dewis peidio â dweud	9.1%	1
Cyfanswm		11

DISGYBLU

Gwyn	71.4%	5
Lleiafrif Ethnig	28.6%	2
Arall	28.6%	2
Cyfanswm		7

Yn ystod y cyfnod adrodd, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 17 cwyn a 4 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

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

O'r cwynion, nododd 54.4% (6) eu bod yn wyn, 36.4% (4) eu bod o leiafrif ethnig a dewisodd 9.1% (1) beidio â dweud.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, nododd 71.4% (5) eu bod yn wyn a 28.6% (2) eu bod yn dod o gefndir ethnig leiafrifol.

CREFYDD A CHRED

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Dim crefydd	45.0%	1797
Cristnogaeth	26.0%	1039
Dewis peidio â dweud	21.8%	871
Islam	2.4%	96
Ysbrydegaeth	1.7%	68
Hindŵaeth	1.2%	48
Crefydd neu gred arall	0.9%	36
Bwdhaeth	0.7%	29
Iddewiaeth	0.2%	6
Siciaeth	0.1%	3
Cyfanswm		3993

Cydweithwyr sy'n datgan nad oes ganddynt crefydd yw'r grŵp mwyaf ym Mhrifysgol Abertawe (45%). Y grwpiau nesaf yw Cristnogion (26%) a'r rhai hynny sy'n dewis peidio â dweud (21.8%). Mae trefn y crefyddau a'r credoau eraill yn dal i fod yn debyg i'r llynedd.

Mae canran y cydweithwyr a ddewisodd beidio â rhannu eu crefydd neu eu cred wedi gostwng unwaith eto, o 22.3% y llynedd i 21.8% eleni, sy'n awgrymu cynnydd mewn hyder wrth ddatgelu'r wybodaeth hon.

Mae canran y cydweithwyr sy'n Gristnogion (26%) yn sylweddol uwch na meincnod y DU, sef 18.1%. Mae canran y cydweithwyr Mwslimaidd, sef 2.4%, hefyd yn uwch na meincnod y DU, 2.2% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2023).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **749**

CEISIADAU FESUL CREFYDD A CHRED

Dim crefydd	36.0%	4070
Cristnogaeth	23.9%	2705
Islam	16.5%	1864
Hindŵaeth	9.7%	1096
Dewis peidio â dweud	8.0%	911
Ysbrydegaeth	2.2%	252
Bwdhaeth	1.6%	185
Crefydd neu gred arall	1.3%	150
Siciaeth	0.4%	45
Iddewiaeth	0.2%	26
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) wedi gostwng ers y llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi cynyddu eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Roedd y canrannau mwyaf o ymgeiswyr yr un peth â'r llynedd: Dim crefydd (36%) a Christnogol (23.9%). Mae'r ddau grŵp wedi gostwng ers y llynedd (41.1% a 26.7% yn y drefn honno), ond cafwyd cynnydd mewn ymgeiswyr o bob crefydd arall ers y llynedd, ac eithrio Ysbrydegaeth ac Iddewiaeth sydd wedi aros yr un peth.

CREFYDD A CHRED

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Iddewiaeth	19.2%	5
Dim crefydd	17.6%	716
Cristnogaeth	12.3%	332
Dewis peidio â dweud	11.4%	103
Ysbrydegaeth	9.5%	24
Crefydd neu gred arall	9.3%	14
Bwdhaeth	5.4%	10
Siciaeth	4.4%	2
Islam	3.9%	73
Hindŵaeth	3.8%	42
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7%	1321

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% i 11.7%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn fwy na'r llynedd).

O'r ymgeiswyr a ddatgelodd eu crefydd a'u cred, roedd y gyfradd lwyddiant fwyaf ar gyfer ymgeiswyr Iddewig, a gynyddodd o 11.8% y llynedd i 19.2% eleni. Fodd bynnag, rhaid bod yn ofalus, gan fod y niferoedd eu hunain yn isel.

Mae cyfradd lwyddiant pob categori arall yn is na'r llynedd.

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

YMAWYR

Dim crefydd	50.1%	383
Cristnogaeth	25.8%	197
Dewis peidio â dweud	13.1%	100
Islam	3.1%	24
Ysbrydegaeth	2.4%	18
Hindŵaeth	2.2%	17
Bwdhaeth	2.0%	15
Crefydd neu gred arall	0.9%	7
Siciaeth	0.4%	3
Iddewiaeth	0.1%	1
Cyfanswm		765

Datganodd 50.1% o ymadawyr eu bod yn ddigrefydd, sy'n uwch na'r ganran yn y Brifysgol (45%). Cristnogion oedd yr ail ganran uchaf o ymadawyr (25.8%), sydd ychydig yn is na'r ganran yn y Brifysgol (26%). Ac eithrio ymadawyr Iddewig, y rhai a ddewisodd beidio â dweud a'r grŵp 'unrhyw grefydd neu gred arall', sy'n debyg i'r ganran yn y gweithlu neu'n is na hynny, mae'r ganran o ymadawyr ar gyfer pob crefydd arall ychydig yn uwch na'r ganran gyffredinol yn y gweithlu, ond rhaid bod yn ofalus gan fod y niferoedd eu hunain yn isel mewn rhai achosion.

CREFYDD A CHRED

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth
a ddarparwyd

430

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Dim crefydd	50.2%	2254
Cristnogaeth	26.0%	1168
Dewis peidio â dweud	16.4%	738
Islam	2.1%	94
Ysbrydegaeth	2.0%	89
Hindŵaeth	1.4%	63
Crefydd neu gred arall	1.0%	45
Bwdhaeth	0.8%	36
Iddewiaeth	0.1%	6
Siciaeth	0.0%	0
Cyfanswm		4493

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio rhai cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, nifer o fodiwlau hyfforddiant newydd i reolwyr llinell, gan gynnwys cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menopos a dychwelyd i ragor o gyrsiau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

Roedd 50.2% o'r cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn y grŵp a ddywedodd nad oedd crefydd ganddynt, a'r ail gyfran uchaf oedd y rhai a'u diffiniodd eu hunain yn Gristnogion, sef 26%. Y drydedd gyfran uchaf oedd y grŵp a ddewisodd beidio â dweud, sef 16.4%.

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

CREFYDD A CHRED

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Dim crefydd	54.1%	3728
Cristnogaeth	27.2%	1873
Dewis peidio â dweud	8.7%	601
Islam	3.4%	232
Hindŵaeth	2.3%	160
Ysbrydegaeth	2.3%	158
Bwdhaeth	1.3%	90
Crefydd neu gred arall	0.6%	41
Iddewiaeth	0.0%	1
Siciaeth	0.0%	1
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â 9280 y llynedd. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na hyfforddiant ar-lein, a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Datganodd 54.1% o gydweithwyr a gafodd hyfforddiant ar-lein eu bod yn ddigrefydd, a ddilynwyd gan y rhai a ddatganodd eu bod yn Gristnogion (27.2%) ac, yn drydydd, gan y rhai a ddewisodd beidio â dweud (8.7%).

Mae cyfran y cydweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth mewn pob grŵp yn gymesur â'u cyfran yn y gweithlu, ac eithrio cydweithwyr digrefydd (54.1%) sydd wedi'u gorgynrychioli o'u cymharu â'u cyfran yn y gweithlu (45%) a'r rhai hynny a ddewisodd beidio â dweud (8.7%) sydd wedi'u tangynrychioli o'u cymharu â'u cyfran yn y gweithlu (21.8%).

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Dewis peidio â dweud	54.5%	6
Dim crefydd	27.3%	3
Cristnogaeth	18.2%	2
Cyfanswm		11

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu ag 17 cwyn a 4 achos disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

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

O'r cwynion, dewisodd 54.5% (6) beidio â dweud, nododd 27.3% (3) nad oedd crefydd ganddynt a nododd 18.2% (2) eu bod yn Gristnogion.

DISGYBLU

Cristnogaeth	42.9%	3
Dewis peidio â dweud	28.6%	2
Islam	14.3%	1
Dim crefydd	14.3%	1
Cyfanswm		7

O'r achosion disgyblu a gynhaliwyd, nododd 42.9% (3) eu bod yn Gristnogion, dewisodd 28.6% (2) beidio â dweud, nododd 14.3% (1) eu bod yn Fwslimaidd ac nid oedd crefydd gan 14.3% (1).

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Benywod	55.5%	2215
Gwrywod	44.5%	1778
Cyfanswm		3993

DADANSODDIAD FESUL RHYW A GRADD

Gradd	B	%	G	%	C	%
1	4	0.1	11	0.3	15	0.4
2	23	0.6	35	0.9	58	1.5
3	76	1.9	63	1.5	139	3.4
4	159	3.9	67	1.6	226	5.5
5	169	4.1	89	2.2	258	6.3
6	249	6.1	115	2.8	364	8.9
7	436	10.6	310	7.6	746	18.2
8	551	13.4	397	9.7	948	23.1
9	363	8.8	297	7.2	660	16.0
10	136	3.3	177	4.3	313	7.6
10a	14	0.3	8	0.2	22	0.5
11	73	1.8	198	4.8	271	6.6
Clinigol ¹	46	1.1	37	0.9	83	2.0
Cyfanswm	2299	56.0	1804	44.0	4103	100

¹Mae staff y GIG, ymarfer cyffredinol ac unrhyw staff clinigol wedi'u cynnwys yn y radd Clinigol.

Mae cyfran y cydweithwyr benywaidd wedi gostwng ychydig ers y llynedd (55.7%) ond mae'n dal i fod ychydig yn uwch na meincnod y DU, sef 54.6%. Mae cyfran y cydweithwyr gwrywaidd wedi cynyddu ychydig ers y llynedd (44.3%) ac mae'n is na meincnod y DU, sef 45.4% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2023).

Sylwer - mae gwybodaeth a ddarperir yn yr adran hon yn cyfeirio at nifer y contractau yn hytrach na nifer yr unigolion.

Mae'r canrannau uchaf o gydweithwyr benywaidd (13.4%) a gwrywaidd (9.7%) ar radd 8 o hyd.

Mae rhagor o fenywod na gwrywod mewn swyddi ar raddau 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 10a a swyddi clinigol. Mae rhagor o wrywod mewn swyddi ar raddau 1, 2, 10 ac 11.

MATH O GONTRACT

ACADEMAIDD

Benywod	45.8%	839
Gwrywod	54.2%	991
Cyfanswm		1830

Sylwer - mae gwybodaeth a ddarperir yn yr adran hon yn cyfeirio at nifer y contractau yn hytrach na nifer yr unigolion.

Menywod sy'n dal 45.8% o'r holl contractau academaidd (gan gynnwys rhai clinigol, ymchwil a thiworiaid), sy'n debyg i'r llynedd (45.9%).

GWASANAETHAU PROFFESIYNOL

Benywod	64.2%	1460
Gwrywod	35.8%	813
Cyfanswm		2273

Mae 26% o athrawon yn fenywod (ar 31.3.24), sy'n gynydd o 12% ers 2012. Mae hyn ychydig yn is na meincnod cenedlaethol sefydliadau addysg uwch y DU, sef 29.7% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2023).

Menywod sy'n dal 64.2% o contractau yn y gwasanaethau proffesiynol, a dynion sy'n dal 35.8% ohonynt. Mae'r canrannau hyn yr un peth â'r llynedd.

Mae canran y contractau amser llawn sy'n cael eu dal gan ddynion (49.7%) a menywod (50.3%) yr un peth â'r llynedd.

AMSER LLAWN

Benywod	50.3%	1553
Gwrywod	49.7%	1534
Cyfanswm		3087

Dengys y data fod menywod yn dal llawer mwy o contractau rhan-amser. O'r holl contractau rhan-amser, mae 73.4% yn cael eu dal gan fenywod a 26.6% gan ddynion. O'r holl contractau sy'n cael eu dal gan fenywod, mae 32% yn rhan-amser o'u cymharu â 34% y llynedd. O'r holl contractau sy'n cael eu dal gan ddynion, mae 15% yn rhan-amser o'u cymharu ag 16% y llynedd.

O'r holl contractau parhaol, mae 56% yn cael eu dal gan fenywod a 44% gan ddynion.

RHAN-AMSER

Benywod	73.4%	746
Gwrywod	26.6%	270
Cyfanswm		1016

PARHAOL

Benywod	56.0%	1706
Gwrywod	44.0%	1338
Cyfanswm		3044

CYFNOD PENODOL

Benywod	56.0%	593
Gwrywod	44.0%	466
Cyfanswm		1059

Mae 26% o'r holl contractau a ddelir gan fenywod yn contractau cyfnod penodol, ac mae 26% o'r holl contractau a ddelir gan ddynion yn contractau cyfnod penodol. Mae'r canrannau hyn yn is na'r llynedd, sef 28.1% a 28% yn y drefn honno.

Mae hyn yn parhau i fod yn stori gadarnhaol ac mae'n deillio o bwyslais parhaus ar adolygu contractau cyfnod penodol ar adeg adnewyddu a'u newid yn contractau parhaol lle bo modd.

RECRIWATIO

Swyddi a hysbysebwyd **749**

CEISIADAU FESUL RHYW

Gwrywod	53.5%	6045
Benywod	45.2%	5106
Dewis peidio â dweud	1.1%	124
Arall	0.3%	29
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) wedi gostwng ers y llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi cynyddu eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Derbyniwyd 45.2% o'r holl geisiadau gan fenywod, a oedd 5.6% yn is na'r llynedd. Derbyniwyd 53.5% o'r ceisiadau gan ddynion, sef 5.9% yn fwy na'r llynedd.

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Benywod	14.7%	749
Dewis peidio â dweud	12.6%	15
Arall	10.3%	3
Gwrywod	9.2%	554
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7%	1321

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% i 11.7%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn fwy na'r llynedd).

Mae ymgeiswyr benywaidd yn fwy llwyddiannus (14.7%) nag ymgeiswyr gwrywaidd (9.2%). Mae cyfraddau llwyddiant menywod a dynion wedi gostwng ers y llynedd (17% ac 13.9% yn y drefn honno).

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

CYFLOGAU'R RHYWIAU

Cymedr	13.4%
Canolrif	5.6%

Dyma ddata ar ffurf ciplun a gasglwyd ar 31 Mawrth 2023, fel y'i cyhoeddwyd yn gov.uk

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

Caiff y bwlch ei gyfrifo mewn dwy ffordd: y cyfartaledd cymedr yw cyfanswm yr holl gyflogau wedi'i rannu â nifer y cydweithwyr; y cyfartaledd canolrif yw'r cyflog canol, wrth eu trefnu o'r isaf i'r uchaf.

Gwnaethom gyhoeddi ein ffigurau o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gov.uk ym mis Mawrth. Mae rhagor o fanylion ar gael ar ein [gwefan](#).

Y prif reswm dros ein bwlch yw'r anghydbwysedd rhwng y cydweithwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n gweithio ar wahanol lefelau; mae mwy o gydweithwyr gwrywaidd yn gweithio mewn rolau uwch; mae mwy o gydweithwyr benywaidd yn gweithio mewn rolau ar raddau is na chydweithwyr gwrywaidd. Mae'n bleser gennym nodi bod y bwlch cymedr ar ffurf canran wedi gostwng 1% dros y flwyddyn ddiwethaf ac mae'r bwlch canolrif wedi gostwng 0.1%.

YMADAWYR

Benywod	57.6%	441
Gwrywod	42.4%	324
Cyfanswm		765

Mae canran yr ymadawyr benywaidd (57.6%) yn gymesur â chanran y cydweithwyr benywaidd yn y brifysgol (55.5%). Mae canran yr ymadawyr gwrywaidd (42.4%) yn gymesur â chanran y cydweithwyr gwrywaidd yn y Brifysgol (44.5%).

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth a ddarparwyd

430

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

Benywod	66.3%	2980
Gwrywod	33.7%	1513
Cyfanswm		4493

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio rhai cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, nifer o fodiwlau hyfforddiant i reolwyr llinell newydd, gan gynnwys cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menopos a dychwelyd i ragor o gyrsiau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

Mae cyfran y menywod a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu 1.2% ers y llynedd.

Mae cyfran y dynion a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi gostwng 1.2% ers y llynedd.

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Benywod	57.6%	3964
Gwrywod	42.4%	2921
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â 9280 y llynedd. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na hyfforddiant ar-lein, a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae cyfrannau'r menywod (57.6%) a'r dynion (42.4%) a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein yn debyg i ganrannau'r llynedd (58.2% a 41.8% yn y drefn honno).

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Benywod	63.6%	7
Gwrywod	36.4%	4
Cyfanswm		11

DISGYBLU

Gwrywod	85.7%	6
Benywod	14.3%	1
Cyfanswm		7

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu.

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

O'r cwynion, roedd 63.6% (7) yn ymwneud â menywod ac roedd 36.4% (4) yn ymwneud â dynion.

O'r achosion disgyblu, roedd 85.7% (6) ohonynt yn wrywod a 14.3% (1) yn fenywod.

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Heterorywiol	74.9%	2992
Dewis peidio â dweud	19.2%	768
LHD+	5.8%	233
Deurywiol	2.7%	106
Hoyw	1.7%	66
Hoyw/Lesbiaidd	0.9%	36
Arall	0.6%	25
Cyfanswm		3993

Mae canran y cydweithwyr a ddatgelodd eu bod yn LHD+ wedi cynyddu i 5.8% eleni o 5.6% y llynedd, ac mae hyn yn parhau'n uwch na meincnod y DU, sef 4.2% (Adroddiad Ystadegau Advance HE 2023).

Daeth y gyfran fwyaf o ddatgeliadau gan gydweithwyr heterorywiol ac mae'r gyfran eleni'r un peth â'r llynedd (74.9%).

Mae nifer y cydweithwyr sy'n dewis peidio â dweud wedi gostwng 0.2%, o 19.4% y llynedd i 19.2% eleni, sy'n awgrymu cynnydd mewn hyder i ddatgelu'r wybodaeth hon.

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

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **749**

CEISIADAU YN ÔL CYFEIRIADEDD RHYWIOL

Heterorywiol	81.7%	9233
LHD+	10.4%	1171
Deurywiol	6.0%	674
Hoyw	2.1%	237
Arall	1.5%	175
Hoyw/Lesbiaidd	0.8%	85
Dewis peidio â dweud	7.9%	900
Ceisiadau a dderbyniwyd		11304

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (749) wedi gostwng ers y llynedd (971) ac mae hyn o ganlyniad i raglen cynaliadwyedd ariannol y Brifysgol. Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd wedi cynyddu eleni (11304) o'i gymharu â'r nifer y llynedd (7221).

Mae canran yr ymgeiswyr LHD+ wedi cynyddu o 9.2% y llynedd i 10.4% eleni. Mae canran yr ymgeiswyr heterorywiol wedi gostwng ychydig, sef 0.5%, o 82.1% y llynedd i 81.6% eleni.

Mae canran yr ymgeiswyr a ddewisodd beidio â dweud wedi gostwng o 8.7% y llynedd i 7.9% eleni, gan awgrymu hyder cynyddol wrth ddatgelu'r wybodaeth hon.

CYFEIRIADDED RHYWIOL

CYFRADD LWYDDIANT YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

LHD+	15.2%	178
Hoyw/Lesbiaidd	17.6%	15
Deurywiol	16.0%	108
Arall	14.9%	26
Hoyw	12.2%	29
Dewis peidio â dweud	13.5%	121
Heterorywiol	11.1%	1022
Cyfradd lwyddiant gyffredinol	11.7%	1321

Mae cyfradd lwyddiant gyffredinol ymgeiswyr wedi gostwng o 15.5% i 11.7%.

Gellir esbonio'r gyfradd lwyddiant is eleni gan y nifer is o swyddi gwag (23% yn llai na'r llynedd) a'r nifer uwch o geisiadau a dderbyniwyd (57% yn fwy na'r llynedd).

Mae cyfradd lwyddiant ymgeiswyr LHD+ wedi gostwng o 16.6% y llynedd i 15.2% eleni. Serch hynny, mae'n parhau'n uwch na chyfradd lwyddiant ymgeiswyr heterorywiol eleni (11.1%) sy'n ostyngiad o 15.4% y llynedd.

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

YMADAWYR

Heterorywiol	79.9%	611
Dewis peidio â dweud	12.0%	92
LHD+	8.1%	62
Deurywiol	4.2%	32
Hoyw/Lesbiaidd	1.7%	13
Hoyw	1.4%	11
Arall	0.8%	6
Cyfanswm		765

Nododd 79.9% o ymadawyr eu bod yn heterorywiol a diffiniodd 8.1% o ymadawyr eu hunain fel LHD+, sy'n uwch na chanran y cydweithwyr LHD+ (5.8%) yn y gweithlu.

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

HYFFORDDIANT

Cyrsiau ystafell ddosbarth a ddarparwyd

430

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafell ddosbarth (430) wedi cynyddu yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (353).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELL DDOSBARTH

Heterorywiol	79.4%	3566
Dewis peidio â dweud	13.2%	596
LHD+	7.4%	331
Deurywiol	3.5%	159
Hoyw	1.8%	79
Hoyw/Lesbiaidd	1.1%	48
Arall	1.0%	45
Cyfanswm		4493

Mae nifer y cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu eleni i 4493, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3977).

Gellir priodoli'r cynnydd o ran hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth yn rhannol i lansio rhai cyrsiau newydd, h.y. Arwain drwy Ansicrwydd yn 2023, nifer o fodiwlau hyfforddiant i reolwyr llinell newydd, gan gynnwys cyrsiau Lles, cynnydd yn y galw am ragor o fodiwlau menopos a dychwelyd i ragor o gyrsiau sefydlu staff mewn ystafell ddosbarth na'r blynyddoedd blaenorol.

Mae canran y cydweithwyr LHD+ a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth wedi cynyddu o 7.2% y llynedd i 7.4% eleni ac mae'n uwch na chanran y cydweithwyr LHD+ (5.8%).

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Heterorywiol	81.0%	5580
LHD+	9.7%	668
Deurywiol	5.3%	363
Hoyw	1.7%	117
Hoyw/Lesbiaidd	1.4%	94
Arall	1.4%	94
Dewis peidio â dweud	9.3%	637
Cyfanswm		6885

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi gostwng yn sylweddol i 6885 eleni, o'i gymharu â 9280 y llynedd. Gellir priodoli'r gostyngiad sylweddol mewn hyfforddiant ar-lein i ddychwelyd i ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn hytrach na hyfforddiant ar-lein, a chafwyd ymgyrch y llynedd i annog cydweithwyr i gwblhau modiwlau gorfodol, h.y. Hyfforddiant Diweddarau ar y GDPR a Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae canran y cydweithwyr LHD+ a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein wedi gostwng o 11.5% y llynedd i 9.7% eleni, ond mae'n dal i fod yn uwch na chanran y cydweithwyr LHD+ (5.8%) yn y gweithlu.

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Dewis peidio â dweud	54.5%	6
Heterorywiol	45.5%	5
Cyfanswm		11

DISGYBLU

Heterorywiol	71.4%	5
Dewis peidio â dweud	28.6%	2
Cyfanswm		7

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 11 o gwynion a chynhaliwyd 7 achos disgyblu.

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

O'r cwynion, roedd 45.5% (5) yn ymwneud â chydweithwyr a ddatganodd eu bod yn heterorywiol ac roedd 54.5% (6) yn ymwneud â chydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 71.4% (5) yn ymwneud â chydweithwyr a ddatganodd eu bod yn heterorywiol a dewisodd 28.6% (2) beidio â dweud.

ASESIADAU EFFAITH

AR GYDRADDOLDEB

CYNHALIWYD ASESIADAU EFFAITH AR GYDRADDOLDEB YN YSTOD Y CYFNOD ADRODD, 1 EBRILL 2023 - 31 MAWRTH 2024

Yn ystod y cyfnod adrodd, cwblhawyd Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn y meysydd canlynol:

Polisi AI ac Asesu, Polisi Asesu, Marcio ac Adborth, Polisi Symudedd Byd-eang, Gweithredu'r System Adrodd a Chymorth, Polisiâu TG, Polisi Straen, Polisi Iechyd Meddwl Myfyrwyr.

Yn ogystal, dechreuodd y Brifysgol raglen o newid a fydd yn ei galluogi i fynd i'r afael â'r heriau ariannol a'r sector presennol, gan barhau i wireddu ei gweledigaeth o fod yn Brifysgol fyd-eang ac aml-ddisgyblaethol sy'n rhoi pwyslais ar ymchwil. Mae'r Brifysgol yn ymrwymedig i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn elfennau annatod o roi'r rhaglen hon ar waith. O ganlyniad, mae hefyd wedi cynnal nifer o asesiadau effaith ar gydraddoldeb, fel y bo'n briodol ac yn berthnasol.

DATA MYFYRWYR 2023/2024

RHYW

Benywod	51%	12891
Gwrywod	48%	12190
Anneuaid	<1%	129
Arall	<1%	16
Cyfanswm		25226

ISRADDEDIG

Gwrywod	50%	8667
Benywod	49%	8490
Anneuaid	<1%	101
Arall	<1%	11
Cyfanswm		17269

ÔL-RADDEDIG

Benywod	55%	4401
Gwrywod	44%	3523
Anneuaid	<1%	28
Arall	<1%	5
Cyfanswm		7957

AILBENNU RHYWEDD

Yr un peth ag adeg geni	95%	24226
Nid yw'n hysbys	5%	693
Gwahanol i adeg geni	<1%	307

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

Heterorywiol	76%	19214
Anhysbys	11%	806
Deurywiol	8%	1891
Arall	3%	823
Hoyw	1%	254
Hoyw/Lesbiaidd	1%	245

CREFYDD

Dim crefydd	44%	11174
Cristnogaeth	18%	4563
Anhysbys	27%	6817
Islam	5%	1262
Crefydd arall	6%	1410

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

ANABLEDD

Dim anabledd hysbys	84%	21160
Anabl	16%	4066

OEDRAN

<19	<1%	537
19-21	36%	10151
22-24	26%	5604
25+	38%	8934

ISRADDEDIG

<19	<1%	537
19-21	52%	10032
22-24	28%	3654
25+	19%	3045

ÔL-RADDEDIG

19-21	<1%	119
22-24	22%	1950
25+	78%	5889

DATA MYFYRWYR 2023/2024

HIL

Gwyn	60%	15122
Lleiafrif Ethnig	34%	8576
Anhysbys	6%	1528

(Mae hyn yn cynnwys anhysbys ac nid yw'n hysbys)
Mae lleiafrifoedd ethnig yn cynnwys
Bangladeshaid, Du, Tsieinaidd, Indiaidd, Cymysg,
Arall, Arabaidd, Asiaidd, a Phacistanaid

CYFANSWM MYFYRWYR O LEIAFRIFOEDD ETHNIG A DDADGYFUNWYD

Asiaidd	16%	3938
Du	8%	2077
Cymysg	3%	804
Arall	1%	369
Tsieinaidd	3%	772
Arabaidd	2%	616

MYFYRWYR O DRAMOR O LEIAFRIFOEDD ETHNIG A DDADGYFUNWYD

Asiaidd	6%	1390
Du	3%	674
Cymysg	3%	700
Arall	<1%	168
Tsieinaidd	<1%	111
Arabaidd	<1%	156

MYFYRWYR CARTREF O LEIAFRIFOEDD ETHNIG A DDADGYFUNWYD

Asiaidd	10%	2548
Du	6%	1403
Cymysg	<1%	104
Arall	1%	201
Tsieinaidd	3%	661
Arabaidd	2%	460

MEITHRIN YM WYBYDDIAETH

DIGWYDDIADAU PRIFYSGOL ABERTAWE 1 EBRILL 2023 – 31 MAWRTH 2024



Make caring
Visible, Valued
and Supported

Carers Week
5-11 June 2023

Carers Week

WYTHNOS GOFALWYR

5-11 MEHEFIN 2023

MIS HANES ANABLEDD
16 TACHWEDD - 16 RHAGFYR 2023

UK
DISABILITY
HISTORY
MONTH

Spread
Love
NOT HATE

STOP HATE UK
STOP HATE. START HERE

BIM

#SALUTINGOURSISTERS

MIS HANES POBL DDUON HYDREF 2023

WYTHNOS YM WYBYDDIAETH O
DROSEDDAU CASINEB 4-21 HYDREF 2023

WYTHNOS RYNG-FFYDD
13-17 TACHWEDD 2023

Inter
Faith
Week

www.interfaithweek.org

HOLOCAUST
MEMORIAL
DAY 27/1

DIWRNOD COFIO'R HOLOCOST
27 IONAWR 2024

LGBT+ History Month

Founded by:
SCHOOLS
OUT

MIS HANES LHDT+ CHWEFROR 2024

International Women's Day
INTERNATIONAL WOMEN'S DAY 2024
#EmbraceEquality

DIWRNOD RHYNGWLADOL Y MENYWOD
MAWRTH 2024

THE
Bigger
PICTURE
Festival

GŴYL Y DARLUN EHANGACH MAWRTH 2024

Nod Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 y Brifysgol yw dangos ymrwymiad y Brifysgol i degwch ym mhob agwedd ar ein gwaith. Rydym wedi llunio cyfres o ganlyniadau cydraddoldeb a chynllun gweithredu sy'n dangos sut mae'r Brifysgol yn bwriadu hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb, gan wneud gwahaniaeth cadarnhaol i fyfyrwyr a staff sy'n astudio ac yn gweithio yn y Brifysgol.

O 2024, cafodd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 newydd ei ddatblygu gan fanylu ar ein canlyniadau a'n cynlluniau gweithredu newydd o 2024 i 2028. Byddwn yn darparu cynnydd ar [Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028](#) yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ar gyfer 2024-2025.

Nodir isod gynnydd a wnaed ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 y Brifysgol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2023 tan 31 Mawrth 2024.

CANLYNIAD 1

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

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Rhyw: Lleihau'r bwlch cymedrig presennol rhwng cyflogau'r rhywiau o 2 bwynt canran erbyn 2024.

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Yn ystod y cyfnod adrodd, mae'r bwlch cymedrig ar ffurf canran wedi lleihau o 14.4% i 13.4% ac mae'r bwlch canolrif wedi lleihau ychydig o 5.7% i 5.6%. Byddwn yn parhau i weithio i leihau'r bwlch ymhellach.

Yn ystod y 4 blynedd diweddar, mae'r bwlch cymedrig ar ffurf canran wedi gostwng 5% o 18.4% i 13.4% ac mae'r bwlch canolrif ar ffurf canran wedi gostwng 5.5% o 11.1% i 5.6%. Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar leihau'r bwlch hwn ymhellach ac mae hyn wedi cael ei gynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028.

CANLYNIAD 2

Hyrwyddo a gwella diwylliant o urddas a pharch i bawb drwy gynyddu ymwybyddiaeth o weithdrefnau rhoi gwybod am fwlio ac aflonyddu.

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Mae cydweithwyr a myfyrwyr yn dangos ymwybyddiaeth well o'r polisi mewn perthynas ag Urddas yn y Gweithle ac wrth Astudio.

Mae cydweithwyr a myfyrwyr yn dweud eu bod yn fwy hyderus wrth roi gwybod am fwlio ac aflonyddu.

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Mae adolygiad o'r Polisi Urddas yn y Gweithle ac wrth Astudio gan Adnoddau Dynol a'r Gwasanaethau Academaidd wedi cyrraedd ei gamau olaf.

Caiff ymwybyddiaeth o'r Polisi Urddas yn y Gweithle ac wrth Astudio ei hyrwyddo drwy hyfforddiant sefydlu i staff ac e-byst at yr holl staff.

Rydym wedi darparu nifer o sesiynau hyfforddiant wyneb yn wyneb ar gyfer staff â'r nod o gynyddu dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o fwlio ac aflonyddu.

Wrth farchnata digwyddiadau fel Mis Hanes Pobl Ddu, Mis Hanes LHDT etc, rydym wedi cynnwys gwybodaeth am weithdrefnau adrodd.

Mae adborth o'r Arolwg Hil yn awgrymu bod cydweithwyr ethnig leiafrifol hefyd o'r farn bod ymdeimlad o berthyn yn fater o bwys ac mae camau gweithredu i fynd i'r afael â hyn wedi cael eu cynnwys yn ein Cynllun Gweithredu Hil.

Cyflwynwyd ffurflen adrodd ar-lein hefyd ar gyfer ein cynghorwyr bwlio/aflonyddu hyfforddedig, er mwyn hwyluso'r broses adrodd.

Rhodddwyd y system adrodd a chymorth ar gyfer trais rhywiol ar waith y llynedd a bydd y gwaith hwn yn parhau nes i'r system gael ei defnyddio i'r eithaf.

CANLYNIAD 3

Gwell cynrychiolaeth o amrywiaeth ar bwyllgorau llywodraethu'r brifysgol

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Ceir cydbwysedd 50/50 rhwng y rhywiau ar bwyllgorau Cyngor y Brifysgol lle nad yw hyn wedi'i gyflawni eisoes.

Cynyddu canran aelodau'r Cyngor o gefndir ethnig leiafrifol i 10%, gan adlewyrchu'r ardal leol.

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Mae gwybodaeth am amrywiaeth aelodau ar gael i holl bwyllgorau Cyngor y Brifysgol ac maent yn ei hadolygu cyn prosesau penodi. Ar hyn o bryd, 44% yw canran y menywod ar y Cyngor ac mae hyn wedi cynyddu o ganlyniad i weithredu cadarnhaol. Byddwn yn parhau i weithio i gynyddu hyn drwy'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028.

Mae gwybodaeth am amrywiaeth aelodau ar gael i holl bwyllgorau Cyngor y Brifysgol ac maent yn ei hadolygu cyn prosesau penodi. Daw 27% o aelodau Cyngor y Brifysgol o gefndir ethnig leiafrifol ar hyn o bryd, sy'n fwy na'r ganran yn y gymuned leol.

CANLYNIAD 4

Denu a recriwtio arweinwyr o safon o gefndiroedd amrywiol sy'n cyflawni ein gwerthoedd a'n hymddygiadau arweinyddiaeth.

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Dros y cyfnod 4 blynedd, bydd 50% o'r rhai a benodir i'r holl rolau Dirprwy Is-ganghellor, Cyfarwyddwr a Deon Gweithredol a Dirprwy Is-ganghellor yn fenywaidd.

Dros y cyfnod pedair blynedd, bydd 15% o'r rhai a benodir i'r holl rolau Dirprwy Is-Ganghellor, Cyfarwyddwr a Phennaeth Cyfadrn o gefndir ethnig leiafrifol.

Dros y cyfnod pedair blynedd, cynyddu canran yr Athrawon sy'n LHDT+ i 2.4%.

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd 43% o'r holl benodiadau i rolau Dirprwy Is-ganghellor a Deon Gweithredol a Dirprwy Is-ganghellor yn fenywod, a menywod yw 56% o'r Uwch-dim Arweinyddiaeth. Mae'r gwaith hwn yn parhau a byddwn yn dal i achub ar gyfleoedd i gynnal cynrychiolaeth menywod mewn swyddi arweinyddiaeth.

Yn ystod y cyfnod adrodd, ni wnaed penodiadau newydd o gefndir ethnig leiafrifol i rolau Dirprwy Is-ganghellor, Cyfarwyddwr neu Bennaeth Cyfadrn. Nid yw Uwch-dim Arweinyddiaeth y Brifysgol yn cynrychioli ein cydweithwyr o gefndir ethnig leiafrifol yn ddigonol ar hyn o bryd ac rydym yn mynd i'r afael â hyn fel rhan o'n Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb Hil. Mae'r Brifysgol yn bwriadu cyflwyno cais i'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn 2025.

Ar 31 Mawrth 2024, roedd 2.7% o Athrawon wedi datgan hunaniaeth LHDT+. Cyflawnwyd yr amcan hwn ond byddwn yn parhau â'n gwaith yn y maes hwn.

CANLYNIAD 5

Datblygu gweithlu amrywiol, o safon uchel, mewn rolau academaidd ac yn y gwasanaethau proffesiynol

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Cyfradd lwyddiant uwch i'r holl ymgeiswyr am ddirchafiad academaidd, ar bob lefel, yn benodol, gyfradd lwyddiant uwch i academyddion benywaidd ac academyddion o gefndir ethnig leiafrifol.

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Cafodd dyrchafiadau academaidd eu hatal dros dro yn ystod y cyfnod adrodd. Fodd bynnag, rydym yn parhau i ddadansoddi data am ddirchafiadau i greu camau gweithredu a fyddai'n fuddiol i fenywod a chydweithwyr ethnig leiafrifol er mwyn cyflawni'r amcan.

CANLYNIAD 6

Denu a recriwtio cydweithwyr amrywiol o safon uchel mewn rolau academaidd ac yn y gwasanaethau proffesiynol, sy'n rhannu ein huchelgais.

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Cynyddu nifer yr Athrawon benywaidd i feincnod y sector.

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Mae 26% o'r Athrawon yn fenywaidd, sy'n gynydd o 12% ers 2012. Meincnod y sector ar hyn o bryd yw 30% ac mae gwaith ar yr agwedd hon yn parhau. Rydym yn parhau i achub ar y cyfleoedd sydd gennym i ddenu menywod i swyddi Athrawol.

Cynyddu cyfradd lwyddiant ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol nes ei bod yn debyg i gyfradd lwyddiant ymgeiswyr gwyn.

Cyfradd lwyddiant ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol yn y broses recriwtio yw 7.6% ac mae'n parhau'n is na chyfradd ymgeiswyr gwyn, sef 20.8%. Byddwn yn parhau â'r gwaith ar yr agwedd hon, a chaiff camau gweithredu penodol eu cynnwys yng Nghynllun Gweithredu'r Brifysgol ar Gydraddoldeb Hil i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth hwn.

CANLYNIAD 7

Cyflawniad rhagorol ar gyfer myfyrwyr o bob cefndir ethnig.

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Mae'r gwahaniaeth rhwng y graddau a ddyfernir i fyfyrwyr o gefndir ethnig leiafrifol a myfyrwyr eraill wedi lleihau.

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Mae data am ganlyniadau graddau israddedig ar gael o 1 Awst 2022 tan 31 Gorffennaf 2023 yn unig.

Yn ystod cyfnod COVID, cynhaliwyd asesiadau bron yn gyfan gwbl ar-lein a rhoddwyd polisi 'dim anfantais' ar waith. Yn ystod y cyfnod hwn, gostyngodd y bwlch rhwng canrannau'r myfyrwyr ethnig leiafrifol a myfyrwyr gwyn o'r DU a enillodd raddau da (anrhydedd cyntaf ac ail ddosbarth uwch) o 10% yn 2018/19 i 5% yn 2019/20, 6% yn 2020/21 a 5% yn 2021/22. Yn anffodus, ehangodd y bwlch yn 2022/23 i 9%. Mae'r bwlch rhwng myfyrwyr o'r tu allan i'r DU a myfyrwyr gwyn o'r DU wedi parhau ers 2018/19 ac yn 2022/23 y bwlch cyffredinol oedd 10% ond 16% ar gyfer myfyrwyr ethnig leiafrifol o'r tu allan i'r DU.

Yn sgîl dadansoddiad mewnol o'r amrywiolion sy'n arwyddocaol i'r gwahaniaeth o ran dyfarnu graddau i fyfyrwyr israddedig, nodwyd effeithiau sy'n ymwneud â'r rhaglen astudio a lefel cyfranogiad mewn sesiynau dysgu cynlluniedig. Cynhaliwyd dadansoddiad allanol pellach a chaiff y maes gwaith hwn ei fonitro.

Mae menter gwella drwy newid ar waith yn y Brifysgol gyfan â'r nod o ddarparu dysgu mwy cynhwysol a hygyrch, sef y cynllun Trawsnewid y Cwricwlwm a disgwylir iddo gael ei gwblhau yn haf 2026. Rhagwelir y bydd hyn yn lleihau'r gwahaniaeth mewn graddau a ddyfernir.

CANLYNIAD 8

Cyflwyno rhaglen CYSYLLTU arloesol a chydweithredol i hyrwyddo ffyrdd cadarnhaol ac iach o ymddwyn ymhlith myfyrwyr.

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Gwreiddio lles yn niwylliant ein sefydliadau, gan greu cymuned gysylltiedig, lle mae staff a myfyrwyr hyfforddedig ('Cysylltwyr') yn ein galluogi i fabwysiadu ymagwedd prifysgol gyfan at gefnogi iechyd meddwl a lles.

Creu model cyflwyno ataliol a chynaliadwy sy'n hyblyg ac sy'n diwallu anghenion amrywiol sefydliadau partner a newidiadau o ran anghenion lles myfyrwyr dros amser.

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Ariannwyd rhaglen CYSYLLTU i ddechrau drwy MEDR. Er mwyn gwreiddio'r maes gwaith hwn, mae gennym staff sydd wedi'u hyfforddi mewn Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ym mhob rhan o'r Brifysgol.

CANLYNIAD 9

Gwreiddio ymrwymiad Cwricwlwm y Canmlwyddiant erbyn 2024.

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Bydd chwe dimensiwn Cwricwlwm y Canmlwyddiant wedi'u gwreiddio i'r safon uchaf ym mhob rhaglen er mwyn datblygu Graddedigion Abertawe

ADRODDIAD AM GYNNYDD:

Yn sgil datblygu egwyddorion a phriodweddau cwricwlwm y canmlwyddiant, mae'r brifysgol wedi symud ymlaen drwy fabwysiadu rhaglen trawsnewid y cwricwlwm lawn sydd bellach wedi disodli cwricwlwm y canmlwyddiant. Mae'r egwyddorion wedi cael eu gwreiddio'n llawn yn yr egwyddorion dylunio diwygiedig sydd bellach yn cael eu defnyddio i ysgogi proses eang o adolygu ac ailddatblygu rhaglenni ar draws y brifysgol. Bydd hyn yn sicrhau bod graddedigion abertawe yn cyflawni'r priodweddau graddedigion y cytunwyd arnynt ac mae'r prosiect hwn bellach ar waith.

Nodiadau ar y data a gyflwynwyd: Er mwyn hwyluso cymharu, mae'r adroddiad hwn yn dilyn fformat tebyg i rai'r blynyddoedd blaenorol. Mae'r rhan fwyaf o'r data yn ymwneud â'r cyfnod o 1 Ebrill 2023 tan 31 Mawrth 2024; lle defnyddiwyd data ar ffurf ciplun, nodwyd bod hyn yn wir ar 31 Mawrth 2024. Daw'r holl ddata meincnodi o Adroddiad Ystadegol Addysg Uwch Advance HE 2023 oni nodir yn wahanol. Rydym wedi ceisio bod mor fanwl â phosib wrth gyflwyno'r data ond, lle bo ffigurau'n ddigon isel i adnabod unigolion, rydym wedi cyfuno categorïau fel y bo'n briodol.