



Prifysgol Abertawe
Swansea University

ADRODDIAD

CYDRADDOLDEB

BLYNYDDOL | 2022-2023

CYNNWYS

CROESO	3
TROSOLWG O'R BRIFYSGOL	7
OEDRAN	8
ANABLEDD	12
AILBENNU RHYWEDD	16
PRIODAS A PHARTNERIAETHAU SIFIL	20
BEICHOGRWYDD A MAMOLAETH	24
HIL	27
CREFYDD A CHRED	31
RHYW	35
CYFEIRIADEDD RHYWIOL	41
ASESIADAU EFFAITH AR GYDRADDOLDEB	45
DATA MYFYRWYR 2022/2023	46
MEITHRIN YMWYBYDDIAETH	47
ATODIAD 1 CYNNYDD YN ERBYN CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2020-2024	48
MANYLION CYSWLLT Y TÎM CYDRADDOLDEB	53

A minnau'n Gadeirydd interim y Pwyllgor Cydraddoldeb, mae'n bleser gennyf rannu'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol eleni, sy'n cyflwyno data cydraddoldeb Prifysgol Abertawe am y cyfnod 2022/2023.

Er gwaethaf y dirwedd sy'n newid drwy'r amser, mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol i'r Brifysgol wrth i ni wneud cynnydd tuag at ein hamcanion cydraddoldeb strategol a gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb yn ein canlyniadau sefydliadol a'n canlyniadau eraill. Hoffwn ddiolch i'n holl gydweithwyr ar draws y Brifysgol sydd wedi cydweithio yn ystod y cyfnod hwnnw i fwrw ymlaen â'r agenda o ran cydraddoldeb. Gellir dod o hyd i restr o'r cydweithwyr hyn sydd wedi bod yn allweddol wrth fwrw ymlaen â'r agenda hon o ran cydraddoldeb ar ddiwedd yr adroddiad.

Ym mis Gorffennaf 2022, roeddem wrth ein boddau pan gafodd yr Ysgol Seicoleg a'r Ysgol Gofal Cymdeithasol eu cydnabod drwy wobwr lefel arian am eu cyflwyniad i Athena Swan. Mae'r wobwr hon yn cyd-fynd â dyfarniad arian sefydliadol y Brifysgol ymysg cyfanswm y Brifysgol o bedair gwobr arian a saith gwobr efydd.

MAE'R AMCANION ALLWEDDOL Y GELLID EU CYFLAWNI YN YSTOD Y CYFNOD ADRODD WEDI CYNNWYS:

GWREIDDIO CYDRADDOLDEB MEWN ARFERION RECRIWTIO

Rydym wedi parhau i gymryd camau i chwalu'r rhwystrau i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn y broses recriwtio drwy ddefnyddio camau cadarnhau, lle y bo'n briodol, o ganlyniad i hyn.

- Bu cynnydd yng nghyfansoddiad ceisiadau gan unigolion o gefndir ethnig leiafrifol, gan gynyddu o 38% y llynedd i 40.1% eleni. Dyma'r ganran uchaf o geisiadau a gyflwynwyd gan ymgeiswyr ethnig leiafrifol ers i ni gasglu data yn y ffordd hon. Er bod nifer y ceisiadau a gyflwynwyd yn destun pleser i ni, rydym yn nodi bod bwch sylweddol rhwng cyfradd lwyddo ymgeiswyr ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn. Nodir bod hyn yn faes blaenoriaeth allweddol i gynnal rhagor o waith dadansoddi data a chymryd camau gweithredu priodol.
- Mae'r gyfradd lwyddo ar gyfer ymgeiswyr anabl wedi cynyddu o 17.9% y llynedd i 21.8% eleni ac mae'n uwch na chyfradd y rhai hynny na ddatganodd fod ganddynt anabled (14.7%). Dyma'r drydedd flwyddyn yn olynol lle mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu ar gyfer ymgeiswyr ag anabledau.

- Mae'r gyfradd lwyddo ar gyfer ymgeiswyr LHD+ hefyd wedi cynyddu o 14.9% y llynedd i 16.6% eleni. Mae hyn hefyd yn dal i fod yn uwch na chyfradd lwyddo ymgeiswyr heterorywiol eleni, sef 15.4%.
- Mae cyfradd lwyddo menywod wedi cynyddu o 16.1% y llynedd i 17% eleni ac mae ymgeiswyr benywaidd wedi bod yn fwy llwyddiannus nag ymgeiswyr gwrywaidd (13.9%) am y drydedd flwyddyn yn olynol.

HYRWYDDO CYDRADDOLDEB HILIO

- Penododd y Brifysgol Arweinydd Cydraddoldeb Hilio i hyrwyddo amcanion Cydraddoldeb Hilio y Brifysgol ac arwain a pharatoi cais cyntaf y Brifysgol i'r Siarter Cydraddoldeb Hilio.
- Mae Prifysgol Abertawe wedi llofnodi'r Siarter Cydraddoldeb Hilio gydag Advance HE ac mae'n bwriadu cyflwyno cais am Nod Efydd y Siarter Cydraddoldeb Hilio erbyn mis Gorffennaf 2025. Sefydlwyd y tîm hunanasesu ac mae ganddo gynrychiolwyr o amrywiaeth eang o gydweithwyr 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 13.6% o'n cydweithwyr yn datgan eu bod yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, rydym yn parhau i ragori ar feincnod Cymru, sef 9.6% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2022). Mae nifer y cydweithwyr ethnig leiafrifol wedi cynyddu 6.5% 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

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 ar wefan Gov.UK.

- Ein bwlch cyflog cyfartalog cymedr presennol rhwng y rhywiau yw 14.4%, gan ostwng 6.4% dros y pum mlynedd diwethaf.
- Ein cyfartaledd canolrif presennol yw 5.7%, sef 5.4% yn llai na'r hyn a gyhoeddwyd gennym y llynedd. Mae'r ganran hon wedi gostwng 8% 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. Byddwn yn parhau i weithio'n galed i leihau'r bwlch ymhellach.

HYRWYDDO CYDRADDOLDEB I BOBL LHDT+

- Mae Prifysgol Abertawe wedi dringo o'r 26ain safle i'r 12fed safle ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, sef ein safle uchaf hyd yn hyn yn nhabl cynghrair cyflogwyr y DU. Rydym yn falch ein bod hefyd wedi dringo o'r pumed safle i frig y rhestr o gyfranogwyr o'r sector addysg. Rydym wedi cadw'r dyfarniad safon aur, sy'n cydnabod ein bod wedi gwreiddio cydraddoldeb i bobl LHDT+ yn ein meysydd gwaith craidd ar y lefel uchaf. Cafodd ein Rhwydwaith Staff LHDT+ ei gydnabod hefyd, gan ennill dyfarniad grŵp rhwydwaith clodwiw Stonewall. Mae'r Brifysgol a'n Rhwydwaith Staff LHDT+ wedi cydweithio i wneud Abertawe mor ystyriol â phosib yn ystod cyfnod heriol iawn i'r gymuned LHDT+, ac mae'r safle gwell hwn a chadw'r dyfarniad aur, a hynny'n bwysig, yn dangos ein bod yn gwneud gwahaniaeth gyda'n gilydd.
- O ganlyniad i hynny, mae canran ein cydweithwyr LHD+, sef 5.6%, 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

- Mae ein cyfraddau cwblhau'n parhau i arwain y ffordd yn y sector wrth i ni gyflawni 97% ar gyfer adolygiadau datblygiad proffesiynol yn 2022. Yn ystod y cyfnod hwn, bu 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 Medi 2023, roedd canran aelodau benywaidd y Cyngor yn dal i fod yn 42%, 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 hefyd gyhoeddi bod cynnydd sylweddol wedi cael ei wneud yn Uwch-dîm Arweinyddiaeth y Brifysgol lle roedd 67% o aelodau'n fenywaidd yn ystod y cyfnod adrodd. Mae gwaith yn parhau ar yr agwedd hon er mwyn cynyddu cynrychiolaeth aelodau o gefndir ethnig leiafrifol.

- Mae ailstrwythuro ein cyfadrannau wedi galluogi arweinwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) i gael eu penodi yn yr ysgolion a'r cyfadrannau. Mae'r rolau hyn yn gwreiddio ystyriaethau EDI yng ngweithrediadau eu meysydd o ddydd i ddydd.

DATHLU AMRYWIAETH

Rydym wedi dathlu digwyddiadau amrywiol eto eleni, megis Diwrnod Cofio'r Holocost, Mis Hanes LHDT+, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, Mis Hanes Pobl Dduon, yn ogystal â nifer o ddiwyddiadau rhyng-ffydd. Trefnwyd llawer o'r dathliadau a'r digwyddiadau hyn mewn partneriaeth agos ac mewn cysylltiad ag Undeb y Myfyrwyr ac roeddent yn cynnwys cydweithwyr a myfyrwyr.

Y CAMAU NESAF

Er ei bod yn bwysig dathlu ein cyflawniadau dros y flwyddyn ddiwethaf, mae meysydd y mae angen i ni ganolbwyntio ein hymdrechion arnynt er mwyn parhau i wneud cynnydd yn erbyn ein hamcanion Cydraddoldeb Strategol.

Yn fwyaf nodedig, mae cyfraddau recriwtio a chadw cydweithwyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol, a'u cyfraddau dyrchafu, yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol. Mae'r angen i gynyddu nifer y cydweithwyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol mewn uwch-swyddi yn y Brifysgol o bwys penodol. Mae gwaith eisoes wedi dechrau ar yr agwedd hon drwy gynllun gweithredu hiliol sydd â'r nod o fynd i'r afael â'r agweddau hyn. Nodwyd agweddau 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 i'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol, y byddwn yn ei gyflwyno yn 2024, gan helpu'r Brifysgol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol wrth leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond rhaid i ni ddal ati drwy fod yn rhagweithiol ac yn arloesol wrth ymgymryd â gweithgareddau i leihau'r bwlch cyflog ymhellach.

Ein nod yw cefnogi ein holl gydweithwyr, gan gynnwys y rhai hynny â phroffil niwrowahanol, drwy gynnig cymorth priodol yn y gweithle. Caiff polisi niwroamrywiaeth a hyfforddiant cysylltiedig eu datblygu i sicrhau bod y cymorth hwn ar gael.

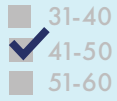
Mae ein Huwch-dîm Arweinyddiaeth yn dal i fod yn ymrwymedig i hyrwyddo pob agwedd a nodwyd drwy ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Diolch

Yr Athro Michael Draper, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol

CIPOLWNG AR EIN GWEITHLU O 4121

OEDRAN CYFARTALOG



43

Gwrywaidd: 43
Benywaidd: 42

AILBENNU RHYWEDD

	%	Person
Yr un hunaniaeth rhywedd	84.1	3466
Dewis peidio â dweud	15.3	630
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.6	25

RHYW



55.7% Benywaidd 2294 44.3% Gwrywaidd 1827

ACADEMAIDD

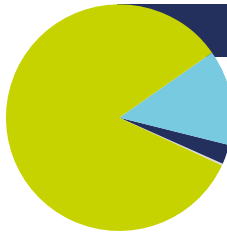
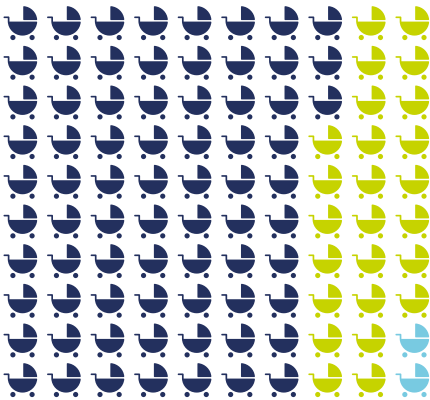
45.9% Benywaidd 54.1% Gwrywaidd

GWASANAETHAU PROFFESIYNOL

64.2% Benywaidd 35.8% Gwrywaidd

ABSENOLDEB RHIANT

112	73.2%	Mamolaeth
38	24.8%	Tadolaeth
3	2.0%	Mabwysiadu



83.4% 3437 Gwyn
13.6% 560 Ethnig Leiafrifol
2.9% 120 Dewis peidio â dweud
0.1% 4 Anhysbys

4.5% 184 Asiaidd
3.9% 159 Ethnigrwydd arall
(gan gynnwys pobl Arabaidd a Sipsiwn/Teithwyr)
2.4% 99 Tsieineaidd
1.6% 67 Cymysg
1.2% 51 Du

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

HIL

ANABLEDD

416 (10.1%)

Cydweithwyr sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd

3575 (86.8%)

Dim anabledd

130 (3.1%)

Dewis peidio â dweud

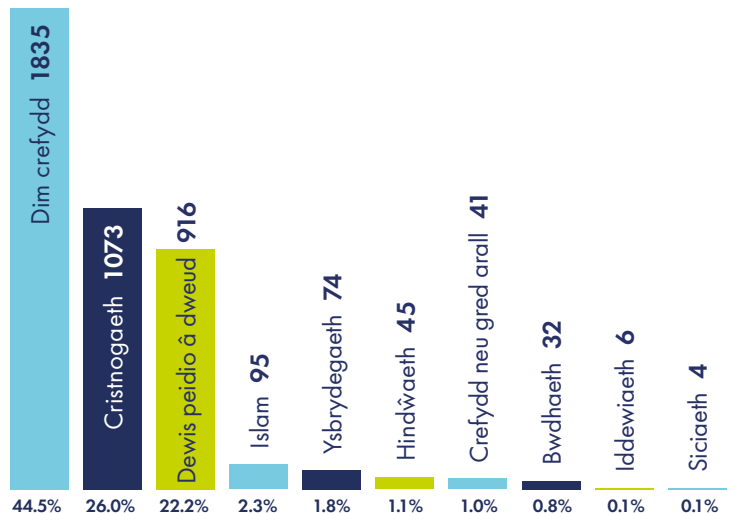
CYFEIRIADEDD RHYWIOL

	%	Person
Heterorywiol	74.9	3088
Dewis peidio â dweud	19.4	801
LHD+	5.6	232
Deurywiol	2.6	106
Dynion hoyw	1.5	63
Menywod hoyw/Lesbiaid	1.0	40
Arall	0.6	23

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

	%	Person
Priod	46.4	1911
Sengl	28.5	1175
Cyd-fyw	12.1	499
Dewis peidio â dweud	8.0	333
Wedi ysgaru	2.4	98
Wedi gwahanu	0.8	32
Arall	0.8	32
Partneriaeth sifil	0.6	26
Gweddwr	0.4	15

CREFYDD



CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

36 - 40	15.1%	622
31 - 35	14.3%	588
41 - 45	13.7%	565
46 - 50	12.9%	530
51 - 55	12.0%	494
26 - 30	10.3%	423
56 - 60	8.9%	365
25 ac yn iau	6.6%	270
61 - 65	4.3%	176
66+	2.1%	88
Cyfanswm		4121

OEDRAN CYFARTALOG

Benywaidd	42
Gwrywaidd	43
Cyffredinol	43

Mae'r categorïau oedran a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn cyd-fynd â chategorïau 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 36-40 (15.1%), yn hytrach na'r grŵp oedran 31-35 (14.3%), yw'r grŵp mwyaf.

Mae mwyafrif y gweithlu rhwng 31 a 55 oed (68%) sy'n debyg i ddata meincnodi'r sector yn y DU (66%). Mae 17% o'r gweithlu'n 30 oed neu'n iau, sydd ychydig yn uwch na data meincnodi'r sector yn y DU (15.6%) a data meincnodi'r sector yng Nghymru (13.1%) (Adroddiad Ystadegol Advance HE am Staff 2022).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

CEISIADAU FESUL OEDRAN

26 - 30	20.6%	1491
25 ac yn iau	18.0%	1300
31 - 35	17.6%	1274
36 - 40	14.7%	1063
41 - 45	10.7%	776
46 - 50	6.9%	500
51 - 55	5.1%	365
56 - 60	4.1%	299
61 - 65	1.3%	96
66+	0.6%	44
Dewis peidio â dweud	0.2%	13
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi gostwng o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

Yr ystod oedran â'r ganran fwyaf o ymgeiswyr oedd rhwng 26 a 30 oed (20.6% o'r holl geisiadau). Mae hyn wedi cynyddu ers y llynedd, pan oedd y ganran yn 17.4%.

Roedd 72% o'r holl ymgeiswyr rhwng 25 a 40 oed, sy'n dangos bod y mwyafrif o'n hymgeiswyr ychydig yn iau nag oedran cyfartalog ein gweithlu presennol.

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

66+	34.1%	15
25 ac yn iau	25.4%	330
61 - 65	18.8%	18
26 - 30	15.4%	229
51 - 55	15.3%	56
56 - 60	14.7%	44
36 - 40	12.5%	133
41 - 45	12.0%	93
46 - 50	11.4%	57
31 - 35	11.0%	140
Dewis peidio â dweud	7.7%	1
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

Yr ystod oedran â'r gyfradd lwyddo uchaf oedd yr ymgeiswyr 66 oed ac yn hŷn, sydd wedi cynyddu'n sylweddol i 34.1% o 11.1% y llynedd. Penodwyd 50% o ymgeiswyr 66 oed ac yn hŷn yn oruchwylwyr arholiadau gan ein bod wedi dychwelyd i lefelau cyn Covid-19 o oruchwylwyr ar y campws ar ôl cynnal arholiadau ar-lein yn ystod ac ar ôl y pandemig. Felly, roedd angen rhagor o oruchwylwyr. Mae'r grŵp oedran 61-65 hefyd wedi cynyddu i 18.8% o 9.8% y llynedd. Mae'r holl categorïau oedran eraill yn debyg i'r llynedd.

STAFF SY'N GADAEI

25 ac yn iau	22.8%	171
31 - 35	18.0%	135
26 - 30	16.1%	121
36 - 40	11.7%	88
41 - 45	10.0%	75
56 - 60	6.3%	47
51 - 55	4.9%	37
46 - 50	4.3%	32
61 - 65	3.5%	26
66+	2.5%	19
Cyfanswm		751

Mae nifer y staff sydd wedi gadael wedi gostwng o 865 y llynedd i 751 eleni.

Mae'r holl grwpiau staff sy'n gadael yn debyg i'r llynedd. Mae'r cyfrannau uchaf o staff sy'n gadael yn y grŵp 25 oed ac yn iau. Daliodd 37% o'r grŵp 25 oed ac yn iau rolau fel gweithredwyr llinell gymorth Clirio, cynorthwywyr ymchwil ac interniaid SPIN (Partneriaeth Interniaethau â Thâl Abertawe), sydd oll yn benodiadau tymor byr.

HYFFORDDIANT

Cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth a ddarparwyd **353**

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (301).

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

36 - 40	15.7%	626
31 - 35	15.1%	602
26 - 30	14.2%	564
41 - 45	13.9%	553
46 - 50	11.8%	468
51 - 55	11.1%	443
25 ac yn iau	8.3%	331
56 - 60	6.8%	270
61 - 65	2.3%	92
66+	0.7%	28
Cyfanswm		3977

Mae nifer y cyfranogwyr sy'n cael hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu rhywfaint eleni i 3977, o'i gymharu â'r nifer y llynedd (3521).

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lanswyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Mae dosbarthiad oedran cydweithwyr sy'n cael hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth yn debyg yn fras i'r llynedd.

HYFFORDDIANT AR-LEIN

26 - 30	19.4%	1804
25 ac yn iau	18.5%	1716
31 - 35	17.9%	1658
36 - 40	12.1%	1121
41 - 45	10.3%	955
46 - 50	8.1%	756
51 - 55	6.6%	614
56 - 60	4.6%	430
61 - 65	1.6%	150
66+	0.8%	76
Cyfanswm		9280

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau modiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi ar y GDPR a hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae dosbarthiad oedran cydweithwyr sy'n cael hyfforddiant ar-lein yn debyg yn fras i'r llynedd.

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

51 - 55	41.2%	7
31 - 35	17.6%	3
41 - 45	11.8%	2
61 - 65	11.8%	2
26 - 30	5.9%	1
36 - 40	5.9%	1
66+	5.9%	1
Cyfanswm		17

DISGYBLU

51 - 55	50%	2
36 - 40	25%	1
46 - 50	25%	1
Cyfanswm		4

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 17 o gwynion a chynhaliwyd pedwar achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu â naw cwyn a 12 o achosion disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

O'r cwynion, roedd ystod eang o grwpiau oedran, ond daeth y gyfran fwyaf o gwynion gan y grŵp oedran 51-55 (41.2%).

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 50% (2) o'r holl gydweithwyr rhwng 51 a 55 oed. Roedd 25% (1) rhwng 36 a 40 oed ac roedd 25% (1) rhwng 46 a 50 oed.

ANABLEDD

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Ddim yn anabl	86.8%	3575
Yn anabl	10.1%	416
Dewis peidio â dweud	3.1%	130
Cyfanswm		4121

Mae canran y cydweithwyr a ddatganodd fod ganddynt anabledd wedi cynyddu o 9.3% y llynedd i 10.1%, gan awgrymu hyder cynyddol wrth ddatgelu'r wybodaeth hon. Mae hyn yn uwch na meincnod y sector yn y DU, sef 6%, a meincnod y sector yng Nghymru, sef 7.3% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2022).

O'r cydweithwyr a ddywedodd fod ganddynt anabledd, roedd gan 28% ohonynt anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu anhwylder diffyg canolbwytio (AD(H)D), sydd wedi cynyddu 2% ers y llynedd. Dilynir hyn gan 23% a ddywedodd fod ganddynt gyflwr iechyd meddwl, sef 3% yn fwy na'r llynedd, a 14% a ddywedodd fod ganddynt salwch neu gyflwr iechyd hirsefydlog, sef 3% yn llai na'r llynedd.

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

CEISIADAU YN ÔL ANABLEDD

Ddim yn anabl	84.9%	6132
Yn anabl	11.0%	797
Dewis peidio â dweud	4.1%	292
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi lleihau o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

Mae nifer yr ymgeiswyr sy'n datgelu anabledd wedi lleihau o 11.2% y llynedd i 11% eleni.

ANABLEDD

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Ddim yn anabl	14.7%	903
Yn anabl	21.8%	174
Dewis peidio â dweud	13.4%	39
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

Cyfradd lwyddo ymgeiswyr sy'n datgan bod ganddynt anabledd yw 21.8%, sy'n uwch o lawer na chyfradd lwyddo ymgeiswyr nad oes ganddynt anabledd, sef 14.7%. Mae cyfradd lwyddo ymgeiswyr sy'n datgan bod ganddynt anabledd hefyd wedi cynyddu 3.9% o 17.9% y llynedd, i 21.8% eleni.

STAFF SY'N GADAEI

Ddim yn anabl	82.0%	616
Yn anabl	14.5%	109
Dewis peidio â dweud	3.5%	26
Cyfanswm		751

Mae canran y staff a chanddynt anabledd sy'n gadael, sef 14.5%, yn uwch na chanran cydweithwyr y Brifysgol a ddatganodd fod ganddynt anabledd, sef 10.1%. Mae hyn hefyd ychydig yn uwch na'r llynedd (11.2%). Daliodd 34% o'r staff ag anabledd a adawodd swyddi fel gweithredwyr llinell gymorth Clirio, interniaethau neu rolau a oedd yn ymwneud ag ymchwil, sef penodiadau tymor byr.

HYFFORDDIANT

Cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth a ddarparwyd **353**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

Ddim yn anabl	84.8%	3374
Yn anabl	11.8%	470
Dewis peidio â dweud	3.3%	133
Cyfanswm		3977

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (301). Mae nifer y bobl sy'n cyfranogi mewn hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu o 3521 y llynedd i 3977.

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lansiwyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgîl y pandemig.

Datganodd 11.8% o'r rhai hynny a gwblhaodd hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth fod ganddynt anabledd, sy'n uwch na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd (10.1%).

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Ddim yn anabl	82.2%	7631
Yn anabl	14.3%	1328
Dewis peidio â dweud	3.4%	321
Cyfanswm		9280

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau modiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi ar y GDPR a hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

O'r rhai hynny a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein, datganodd 14.3% fod ganddynt anabledd, sy'n fwy na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd (10.1%)

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Ddim yn anabl	64.7%	11
Yn anabl	29.4%	5
Dewis peidio â dweud	5.9%	1
Cyfanswm		17

DISGYBLU

Ddim yn anabl	100.0%	4
Yn anabl	0.0%	0
Cyfanswm		4

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 17 o gwynion a chynhaliwyd pedwar achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu â naw cwyn a 12 o achosion disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

O'r cwynion, datganodd 29.4% (5) fod ganddynt anabledd. Mae hyn yn uwch na chanran y staff sydd wedi rhannu bod ganddynt anabledd (10.1%), felly byddwn yn monitro'r ffigwr hwn. Datganodd 64.7% (11) nad oedd ganddynt anabledd ac roedd yn well gan 5.9% (1) beidio â dweud.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, nid oedd yr un ohonynt yn ymwneud â rhywun a rannodd fod ganddynt anabledd.

AILBENNU RHYWEDD

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Yr un hunaniaeth rhywedd	84.1%	3466
Dewis peidio â dweud	15.3%	630
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.6%	25
Cyfanswm		4121

Mae hunaniaeth rhywedd y rhan fwyaf o gydweithwyr, 84.1%, yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni, sy'n debyg i'r llynedd.

Mae canran y cydweithwyr nad oeddent am ddweud wedi gostwng 1.6% o 16.8% y llynedd i 15.3% eleni, gan awgrymu cynnydd mewn hyder wrth ddatgelu gwybodaeth.

Mae hunaniaeth rhywedd 0.6% o gydweithwyr yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni. Mae hyn 0.3% yn uwch na'r llynedd ac yn uwch na meincnod y DU, sef 0.4% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2022).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

CEISIADAU YN ÔL HUNANIAETH RHYWEDD

Yr un hunaniaeth rhywedd	96.1%	6940
Dewis peidio â dweud	2.5%	182
Hunaniaeth rhywedd wahanol	1.4%	99
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi lleihau o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

Mae canran yr ymgeiswyr nad yw eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'w rhyw adeg geni'n debyg i'r llynedd (94.5%).

Mae canran yr ymgeiswyr y mae eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni wedi cynyddu 0.4%, o 1.0% y llynedd i 1.4% eleni.

Mae canran yr ymgeiswyr a ddewisodd beidio â dweud wedi gostwng 0.6% i 2.5%.

AILBENNU RHYWEDD

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Hunaniaeth rhywedd wahanol	16.2%	16
Yr un hunaniaeth rhywedd	15.5%	1075
Dewis peidio â dweud	13.7%	25
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

Mewn gwrthgyferbyniad â'r adroddiad y llynedd, mae cyfradd lwyddo ymgeiswyr y mae eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni'n uwch (16.2%) yn eu grŵp eu hunain na'r rhai hynny nad yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid (15.5%).

STAFF SY'N GADAEL

Yr un hunaniaeth rhywedd	92.4%	694
Dewis peidio â dweud	7.1%	54
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.4%	3
Cyfanswm		751

Mae hunaniaeth rhywedd 92.4% o'r staff sydd wedi gadael yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni. Mae hunaniaeth rhywedd 0.4% o'r staff sydd wedi gadael yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni, sy'n is na chanran y cydweithwyr sydd gennym (0.6%).

AILBENNU RHYWEDD

HYFFORDDIANT

Cyrsiau mewn ystafelloedd
dosbarth a ddarparwyd **353**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

Yr un hunaniaeth rhywedd	89.3%	3550
Dewis peidio â dweud	9.9%	395
Hunaniaeth rhywedd wahanol	0.8%	32
Cyfanswm		3977

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (301). Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu rhywfaint o 3521 y llynedd i 3977.

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lansiwyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Mae cyfranogiad cydweithwyr y mae eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg geni wedi cynyddu o 0.5% y llynedd i 0.8% eleni, sy'n uwch na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sy'n uniaethu yn yr un ffordd (0.6%).

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Yr un hunaniaeth rhywedd	93.3%	8661
Dewis peidio â dweud	5.2%	488
Hunaniaeth rhywedd wahanol	1.4%	131
Cyfanswm		9280

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau modiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi 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 cynyddu o 0.3% y llynedd i 1.4% eleni. Mae hyn yn fwy na chanran y cydweithwyr sy'n uniaethu yn yr un ffordd yn y Brifysgol (0.6%).

AILBENNU RHYWEDD

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Yr un hunaniaeth rhywedd	64.7%	11
Dewis peidio â dweud	35.3%	6
Cyfanswm		17

DISGYBLU

Yr un hunaniaeth rhywedd	75.0%	3
Dewis peidio â dweud	25.0%	1
Cyfanswm		4

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 17 o gwynion a chynhaliwyd pedwar achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu â naw cwyn a 12 o achosion disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

O'r cwynion, nododd 64.7% (11) nad yw eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'w rhyw adeg geni, a dewisodd 35.3% (6) beidio â dweud.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, nid oedd hunaniaeth rhywedd 75% (3) o gydweithwyr yn wahanol i'w rhyw adeg geni, a dewisodd 25% (1) beidio â dweud.

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Priod	46.4%	1911
Sengl	28.5%	1175
Cyd-fyw	12.1%	499
Dewis peidio â dweud	8.0%	333
Wedi ysgaru	2.4%	98
Wedi gwahanu	0.8%	32
Arall	0.8%	32
Partneriaeth sifil	0.6%	26
Gweddw	0.4%	15
Cyfanswm		4121

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

Mae canran y cydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud wedi gostwng 0.8%, gan awgrymu hyder cynyddol wrth adrodd.

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi lleihau o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

CEISIADAU FESUL STATWS PRIODASOL

Sengl	43.9%	3171
Priod	35.8%	2582
Cyd-fyw	9.9%	715
Dewis peidio â dweud	4.6%	333
Wedi ysgaru	2.7%	193
Arall	1.3%	94
Partneriaeth sifil	0.9%	65
Wedi gwahanu	0.8%	55
Gweddw	0.2%	13
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

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 uchaf y ceisiadau a dderbyniwyd o bobl sy'n sengl (43.9%), wedi'i dilyn gan ymgeiswyr priod (35.8%).

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Arall	24.5%	23
Cyd-fyw	22.1%	158
Sengl	16.8%	532
Partneriaeth sifil	15.4%	10
Gweddw	15.4%	2
Dewis peidio â dweud	15.3%	51
Priod	12.5%	322
Wedi gwahanu	10.9%	6
Wedi ysgaru	6.2%	12
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

Mae cyfradd lwyddo ymgeiswyr priod wedi cynyddu 3.2%, o 9.3% y llynedd i 12.5% eleni. Mae cyfradd lwyddo ymgeiswyr mewn partneriaethau sifil wedi cynyddu 8.8%, o 6.6% y llynedd i 15.4% eleni.

STAFF SY'N GADAEI

Sengl	46.3%	348
Priod	27.7%	208
Cyd-fyw	12.3%	92
Dewis peidio â dweud	7.6%	57
Wedi ysgaru	2.4%	18
Arall	1.6%	12
Partneriaeth sifil	0.8%	6
Wedi gwahanu	0.8%	6
Gweddw	0.5%	4
Cyfanswm		751

Mae canran y bobl briod sy'n gadael wedi gostwng 1.4% o 29.1% y llynedd i 27.7% eleni ac mae'n dal i fod yn llawer is na chanran y cydweithwyr yn y Brifysgol sy'n briod (46.4%).

Mae canran y bobl mewn partneriaeth sifil sy'n gadael wedi gostwng 0.5% o 1.3% y llynedd i 0.8% eleni. Mae hyn yn debyg i ganran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil yn y Brifysgol (0.6%).

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

HYFFORDDIANT

Cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth a ddarparwyd **353**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

Priod	44.0%	1751
Sengl	29.1%	1157
Cyd-fyw	15.0%	595
Dewis peidio â dweud	7.1%	284
Wedi ysgaru	2.5%	99
Arall	0.8%	32
Partneriaeth sifil	0.6%	23
Wedi gwahanu	0.6%	22
Gweddw	0.4%	14
Cyfanswm		3977

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (301). Mae nifer y cyfranogwyr sy'n cael hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu rhywfaint o 3521 y llynedd i 3977.

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lansiwyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Mae canran y cydweithwyr priod (44%) a gafodd hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth yn debyg i'r llynedd (44.7%) ac yn gymesur â chanran y cydweithwyr priod yn y Brifysgol (46.4%).

Mae canran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil (0.6%) a gafodd hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth eleni'n debyg i'r llynedd (0.7%) ac yn gymesur â chyfran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil yn y Brifysgol (0.6%).

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Sengl	39.2%	3638
Priod	34.1%	3166
Cyd-fyw	15.4%	1431
Dewis peidio â dweud	5.4%	506
Arall	1.9%	178
Wedi ysgaru	1.6%	150
Partneriaeth sifil	1.5%	143
Wedi gwahanu	0.5%	44
Gweddw	0.3%	24
Cyfanswm		9280

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau rhagor o fodiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi ar y GDPR a hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae canran y cydweithwyr priod (34.1%) a gafodd hyfforddiant ar-lein yn uwch na'r llynedd (30.7%), ond mae'n is na chanran y cydweithwyr priod yn y Brifysgol (46.8%).

Mae canran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil (1.5%) a gafodd hyfforddiant ar-lein ychydig yn uwch na'r llynedd (0.8%) ac yn gymesur â chanran y cydweithwyr mewn partneriaeth sifil yn y Brifysgol (0.6%).

PRIODAS A PHARTNERIAETH SIFIL

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Priod	52.9%	9
Sengl	17.6%	3
Dewis peidio â dweud	11.8%	2
Wedi ysgaru	5.9%	1
Cyd-fyw	5.9%	1
Wedi gwahanu	5.9%	1
Cyfanswm		17

DISGYBLU

Cyd-fyw	50.0%	2
Priod	25.0%	1
Dewis peidio â dweud	25.0%	1
Cyfanswm		4

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 17 o gwynion a chynhaliwyd pedwar achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu â naw cwyn a 12 o achosion disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

O'r cwynion, roedd 52.9% (9) yn briod, roedd 17.6% yn sengl (3), dewisodd 11.8% (2) beidio â dweud, roedd 5.9% (1) wedi ysgaru, roedd 5.9% (1) yn cyd-fyw, ac roedd 5.9% (1) wedi gwahanu.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 50% (2) yn cyd-fyw, roedd 25% (1) yn briod a dewisodd 25% (1) beidio â dweud.

BEICHI OGRWYDD A MAMOLAETH

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Mamolaeth	73.2%	112
Tadolaeth/Partner	24.8%	38
Mabwysiadu	2.0%	3
Cyfanswm		153

Cymerodd 112 o gydweithwyr (73.2% 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 38 o gydweithwyr (24.8%) absenoldeb tadolaeth/partner yn ystod y cyfnod adrodd. Mae hyn yn debyg i'r llynedd. Cymerodd 3 chydweithiwr (2%) absenoldeb mabwysiadu yn ystod y cyfnod adrodd; mae hyn yn debyg i'r llynedd.

Yn gyffredinol, cymerodd 3.7% o gydweithwyr gyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd, sy'n debyg i'r llynedd (4.7%)

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

CEISIADAU FESUL ABSENOLDEB AM RESYMAU TEULUOL

Dim absenoldeb rhiant	94.3%	6811
Dewis peidio â dweud	3.3%	240
Absenoldeb mamolaeth	1.9%	134
Absenoldeb tadolaeth ychwanegol (mwy na phythefnos)	0.5%	35
Absenoldeb mabwysiadu	0.0%	1
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi lleihau o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

Cyflwynwyd 2.3% o geisiadau gan unigolion a oedd wedi cael rhyw fath o absenoldeb rhiant, sydd ychydig yn fwy na'r llynedd (1.8%).

BEICHI OGRWYDD A MAMOLAETH

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Absenoldeb mamolaeth	18.7%	25
Dim absenoldeb rhiant	15.5%	1058
Dewis peidio â dweud	12.5%	30
Absenoldeb tadolaeth ychwanegol (mwy na phythefnos)	8.6%	3
Absenoldeb mabwysiadu	0.0%	0
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

Roedd cyfradd lwyddo unigolion a oedd wedi cael cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd (18.7%) yn uwch na'r rhai hynny nad oeddent wedi cael absenoldeb rhiant (15.5%). Mae cyfradd lwyddo'r rhai hynny a oedd wedi cael cyfnod o absenoldeb mamolaeth hefyd wedi cynyddu 5.7% ers y llynedd (13%).

STAFF SY'N GADAEL

Dim absenoldeb rhiant	98.9%	743
Absenoldeb Rhiant	1.1%	8
Cyfanswm		751

Roedd 1.1% (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%).

HYFFORDDIANT

**Cyrsiau mewn ystafelloedd
dosbarth a ddarparwyd** **353**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

Dim absenoldeb rhiant	97.7%	3884
Absenoldeb Rhiant	2.3%	93
Cyfanswm		3977

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (301). Mae nifer y bobl sy'n cyfranogi mewn hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu o 3521 y llynedd i 3977.

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lansiwyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Roedd 2.3% o gydweithwyr a oedd wedi cael hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cael cyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd.

BEICHI OGRWYDD A MAMOLAETH

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Dim absenoldeb rhiant	98.7%	9160
Absenoldeb Rhiant	1.3%	120
Cyfanswm		9280

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau hyfforddiant Prevent a rhagor o fodiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi ar y GDPR a hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Roedd 1.3% o gydweithwyr a oedd wedi cael hyfforddiant ar-lein wedi cael cyfnod o absenoldeb rhiant yn ystod y cyfnod adrodd.

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Dim absenoldeb rhiant	100.0%	17
Cyfanswm		17

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 17 o gwynion a chynhaliwyd pedwar achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu â naw cwyn a 12 o achosion disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

DISGYBLU

Dim absenoldeb rhiant	100.0%	4
Cyfanswm		4

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%	3437
Ethnig Leiafrifol	13.6%	560
Asiaidd	4.5%	184
Ethnigrwydd arall (gan gynnwys pobl Arabaidd a Sipsiwn/Teithwyr)	3.9%	159
Tsieineaidd	2.4%	99
Cymysg	1.6%	67
Du	1.2%	51
Dewis peidio â dweud	2.9%	120
Anhysbys*	0.1%	4
Cyfanswm		4121

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

Mae canran ein cydweithwyr ethnig leiafrifol, sef 13.6%, yn uwch eleni na'r llynedd (13.1%). Mae canran ein cydweithwyr ethnig leiafrifol wedi cynyddu 6.5% dros y pum mlynedd diwethaf.

Mae canran y cydweithwyr ethnig leiafrifol yn y Brifysgol, 13.6%, ychydig yn is na meincnod y DU, 16.3%, ond mae'n uwch na meincnod Cymru, 9.6% (Adroddiad Ystadegol Advance HE).

Yr is-gategoriâu ethnig leiafrifol mwyaf yw pobl Asiaidd (4.5%) a grwpiau ethnig eraill (3.9%). Rydym yn uwch na meincnod Cymru am bob is-gategori ethnig leiafrifol ac eithrio pobl dduon (1.2%), sy'n debyg i feincnod Cymru (1.2%) (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2022).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

CEISIADAU FESUL HIL

Gwyn	56.1%	4053
Ethnig Leiafrifol	40.1%	2898
Asiaidd	19.3%	1395
Du	8.2%	591
Ethnigrwydd arall	6.6%	476
Tsieineaidd	4.5%	325
Cymysg	1.5%	111
Dewis peidio â dweud	3.7%	270
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi lleihau o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

Mae nifer y ceisiadau a gafwyd gan bobl ethnig leiafrifol wedi cynyddu 2% o 38% y llynedd i 40% eleni. Hon yw'r gyfran uchaf o geisiadau a gafwyd gan ymgeiswyr ethnig leiafrifol ers i ni ddechrau casglu data fel hyn. Mae nifer y ceisiadau gan ymgeiswyr gwyn wedi gostwng rhywfaint o 56% y llynedd i 55.3% eleni.

Mae canran y ceisiadau gan bob grŵp ethnig leiafrifol wedi cynyddu, ac eithrio ceisiadau gan ymgeiswyr Tsieineaidd, sydd wedi gostwng ychydig o 5% y llynedd i 4.4% eleni, a cheisiadau gan ymgeiswyr o gefndir cymysg, sydd wedi gostwng ychydig o 1.6% y llynedd i 1.5% eleni.

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Gwyn	21.3%	862
Dewis peidio â dweud	11.1%	30
Ethnig Leiafrifol	7.7%	224
Cymysg	15.3%	17
Tsieineaidd	9.2%	30
Du	7.3%	43
Asiaidd	7.2%	100
Ethnigrwydd arall	7.1%	34
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

Mae cyfradd lwyddo grwpiau gwyn ac ethnig leiafrifol wedi cynyddu ers y llynedd. Fodd bynnag, mae'r bwlch rhwng cyfradd lwyddo ymgeiswyr ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn wedi cynyddu i 13.6% eleni (o'i gymharu â 10.7% y llynedd) wrth i 21.3% o ymgeiswyr gwyn lwyddo, o'u cymharu â 7.7% o ymgeiswyr ethnig leiafrifol.

Pan fyddwn yn dadansoddi'r is-gategoriâu, gallwn weld bod gan yr holl is-gategoriâu gyfradd lwyddo is na chydweithwyr gwyn. Fodd bynnag, mae cyfraddau llwyddo ymgeiswyr Asiaidd, Du a Tsieineaidd oll wedi cynyddu 1.6%, 1% ac 1.2% yn ôl eu trefn ers y llynedd.

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 lwyddo ymgeiswyr ethnig leiafrifol ac ymgeiswyr gwyn.

STAFF SY'N GADAEI

Gwyn	75.6%	568
Ethnig Leiafrifol	20.6%	155
Asiaidd	8.8%	66
Du	3.5%	26
Tsieineaidd	3.3%	25
Ethnigrwydd arall	2.7%	20
Cymysg	2.4%	18
Dewis peidio â dweud	3.7%	28
Cyfanswm		751

Mae canran yr ymadawyr ethnig leiafrifol (20.6%) yn uwch na'r llynedd (17.7%). Mae'n uwch na chanran gyffredinol ein cydweithwyr ethnig leiafrifol (13.6%).

Gallwn briodoli rhywfaint o'r cynnydd hwn yng nghanran yr ymadawyr ethnig leiafrifol i'r ffaith bod 18% ohonynt wedi dal rolau fel gweithredwyr llinell gymorth Clirio, bod 24% ohonynt wedi dal rolau ymchwil a bod 6% wedi dal rolau i fyfyrwyr (interniaid, galwyr mewn telethonau, lleoliadau gwaith mewn diwydiant), sef penodiadau tymor byr. Roedd 48% o'r ymadawyr mewn rolau i fyfyrwyr neu rôl ymchwil.

HYFFORDDIANT

Cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth a ddarparwyd **353**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

Gwyn	82.9%	3295
Ethnig Leiafrifol	14.3%	570
Asiaidd	4.3%	172
Ethnigrwydd arall	3.3%	133
Tsieineaidd	2.5%	100
Cymysg	2.2%	87
Du	2.0%	78
Dewis peidio â dweud	2.5%	100
Anhysbys	0.3%	12
Cyfanswm		3977

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r llynedd (301). Mae nifer y bobl sy'n cyfranogi mewn hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu o 3521 y llynedd i 3977.

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lansiwyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Nodwyd bod 14.3% o'r cyfranogwyr mewn hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, sy'n debyg i'r llynedd ac yn uwch na chanran y cydweithwyr ethnig leiafrifol yn y Brifysgol (13.6%). Pan fyddwn yn dadansoddi'r is-gategoriâu, gallwn weld eu bod hwy oll yn debyg i ganrannau staff ein Prifysgol.

Cynyddodd canran y cyfranogwyr gwyn rywfaint o 81.9% y llynedd i 82.9%. Roedd canran y cydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud yn is na'r llynedd (3.1%).

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Gwyn	79.6%	7389
Ethnig Leiafrifol	17.8%	1654
Asiaidd	7.1%	663
Du	3.8%	350
Ethnigrwydd arall	2.9%	266
Tsieineaidd	2.2%	203
Cymysg	1.9%	172
Dewis peidio â dweud	2.5%	237
Cyfanswm		9280

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau rhagor o fodiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi ar y GDPR a hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Nodwyd bod 17.8% o'r staff a gwblhaodd hyfforddiant ar-lein yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, sydd 0.1% yn uwch na'r llynedd ac yn uwch na chanran y cydweithwyr ethnig leiafrifol yn ein Prifysgol (13.6%).

Pan fyddwn yn dadansoddi'r is-gategoriâu, gallwn weld bod cyfran cyfranogwyr yn y mwyafrif o'r is-gategoriâu ethnig yn uwch na chyfran staff Asiaidd, Du ac ethnigrwydd cymysg, a chydweithwyr Tsieineaidd y Brifysgol. Fodd bynnag, mae cyfranogiad cydweithwyr ethnig eraill (2.9%) yn is na'r ganran gyffredinol, sef 3.9%. Roedd canran y cyfranogwyr gwyn a'r rhai hynny a ddewisodd beidio â dweud yn debyg i'r llynedd.

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Gwyn	88.2%	15
Dewis peidio â dweud	11.8%	2
Cyfanswm		17

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 17 o gwynion a chynhaliwyd pedwar achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu â naw cynw a 12 o achosion disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

O'r cwynion, nodwyd bod 88.2% (15) yn bobl wyn a dewisodd 11.8% (2) beidio â dweud.

DISGYBLU

Gwyn	75%	3
Ethnig Leiafrifol	25%	1
Ethnigrwydd arall	25%	1
Cyfanswm		4

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, nodwyd bod 75% (3) yn bobl wyn a bod 25% (1) yn dod o gefndir ethnig leiafrifol.

CREFYDD A CHRED

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Dim crefydd	44.5%	1835
Cristnogaeth	26.0%	1073
Dewis peidio â dweud	22.3%	916
Islam	2.3%	95
Ysbrydegaeth	1.8%	74
Hindŵaeth	1.1%	45
Crefydd neu gred arall	1.0%	41
Bwdhaeth	0.8%	32
Iddewiaeth	0.1%	6
Siciaeth	0.1%	4
Cyfanswm		4121

Cydweithwyr sy'n datgan nad oes ganddynt crefydd yw'r grŵp mwyaf ym Mhrifysgol Abertawe (44.5%). Y grwpiau nesaf yw Cristnogion (26%) a'r rhai hynny sy'n dewis peidio â dweud (22.3%). Mae trefn y crefyddau a'r credoau eraill yn dal i fod yn debyg i'r llynedd.

Mae'r grŵp o gydweithwyr a ddewisodd beidio â rhannu eu crefydd neu eu cred wedi gostwng rhywfaint, unwaith eto, o 24.3% y llynedd i 22.3% eleni, gan awgrymu hyder cynyddol wrth ddatgelu'r wybodaeth hon.

Mae canran y cydweithwyr sy'n Gristnogion (26%) yn sylweddol uwch na meincnod y DU, sef 17.6%. Mae canran y cydweithwyr sy'n Fwslimiaid (2.3%) hefyd yn uwch na meincnod y DU, sef 1.9% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2022).

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

CEISIADAU FESUL CREFYDD A CHRED

Dim crefydd	41.1%	2970
Cristnogaeth	26.7%	1928
Islam	12.1%	875
Dewis peidio â dweud	8.0%	579
Hindŵaeth	6.7%	486
Ysbrydegaeth	2.2%	161
Bwdhaeth	1.4%	98
Crefydd neu gred arall	1.3%	93
Iddewiaeth	0.2%	17
Siciaeth	0.2%	14
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi lleihau o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

Roedd y canrannau mwyaf o ymgeiswyr yr un peth â'r llynedd: 41.1% yn ddirigrefydd a 26% yn Gristnogion.

Mae canrannau'r ymgeiswyr Mwslimaidd a Hindŵaidd hefyd wedi cynyddu o 11.5% i 12.1%, ac o 6.4% i 6.7% yn ôl eu trefn.

CREFYDD A CHRED

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Siciaeth	21.4%	3
Dim crefydd	20.5%	609
Dewis peidio â dweud	15.5%	90
Ysbrydegaeth	14.9%	24
Cristnogaeth	14.8%	286
Crefydd neu gred arall	14.0%	13
Bwdhaeth	12.2%	12
Iddewiaeth	11.8%	2
Hindŵaeth	7.0%	34
Islam	4.9%	43
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

O'r ymgeiswyr a ddatgelodd eu crefydd a'u cred, roedd gan ymgeiswyr Sicaidd y gyfradd lwyddo uchaf, a gynyddodd 9.9%, o 11.5% i 21.4%. Fodd bynnag, rhaid bod yn ochelgar, gan fod y niferoedd gwirioneddol yn isel. Cynyddodd canran yr ymgeiswyr heb grefydd 3.9%, o 16.6% y llynedd i 20.5% eleni.

Mae cyfraddau llwyddo cydweithwyr Mwslimaidd (4.7% i 4.9%), Hindŵaidd (5.1% i 7%), Cristnogol (12.7% i 14.8%), Ysbrydol (13.7% i 14.9%) a Bwdhaidd (6.1% i 12.2%) wedi cynyddu eleni. Fodd bynnag, mae cyfradd lwyddo cydweithwyr Iddewig wedi gostwng (o 15.8% i 11.8%).

STAFF SY'N GADAEL

Dim crefydd	52.3%	393
Cristnogaeth	23.7%	178
Dewis peidio â dweud	13.5%	102
Islam	4.3%	32
Hindŵaeth	2.1%	16
Ysbrydegaeth	1.5%	11
Crefydd neu gred arall	1.3%	10
Bwdhaeth	1.2%	9
Siciaeth	0.1%	1
Cyfanswm		751

Datganodd 52.3% o ymadawyr eu bod yn ddigrefydd, sy'n uwch na'r ganran yn y Brifysgol (44.5%). Cristnigion oedd yr ail ganran uchaf o ymadawyr (23.7%), sef ychydig yn is na'r ganran yn y Brifysgol (26%).

CREFYDD A CHRED

HYFFORDDIANT

Cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth a ddarparwyd **353**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

Dim crefydd	46.9%	1650
Cristnogaeth	26.1%	919
Dewis peidio â dweud	18.4%	647
Ysbrydegaeth	2.5%	89
Islam	2.2%	79
Bwdhaeth	1.3%	46
Crefydd neu gred arall	1.2%	41
Hindŵaeth	1.1%	39
Anhysbys	0.2%	6
Iddewiaeth	0.1%	5
Cyfanswm		3977

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (301). Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu rhywfaint o 3521 y llynedd i 3977.

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lansiwyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Datganodd 48.6% o gydweithwyr a gafodd hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth eu bod yn ddigrefydd, a ddilynwyd gan y rhai a ddatganodd eu bod yn Gristnogion (25.8%) ac, yn drydydd, gan y rhai hynny a ddewisodd beidio â dweud (17%).

Mae ffigurau 'dim crefydd' wedi cynyddu ac mae ffigurau 'dewis peidio â dweud' wedi gostwng, gan awgrymu hyder cynyddol wrth ddatgelu'r wybodaeth hon.

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Dim crefydd	50.9%	4418
Cristnogaeth	25.5%	2211
Dewis peidio â dweud	14.4%	1246
Islam	2.8%	243
Ysbrydegaeth	1.8%	158
Hindŵaeth	1.6%	136
Bwdhaeth	1.4%	120
Crefydd neu gred arall	1.2%	106
Anhysbys	0.3%	23
Iddewiaeth	0.2%	20
Cyfanswm		9280

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau rhagor o fodiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi ar y GDPR a hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Datganodd 55.6% o gydweithwyr a gafodd hyfforddiant ar-lein eu bod yn ddigrefydd, a ddilynwyd gan y rhai a ddatganodd eu bod yn Gristnogion (23.6%) ac, yn drydydd, gan y rhai a ddewisodd beidio â dweud (10%).

Mae ffigurau 'dim crefydd' wedi cynyddu ac mae ffigurau 'dewis peidio â dweud' wedi gostwng, gan awgrymu hyder cynyddol wrth ddatgelu'r wybodaeth hon.

CREFYDD A CHRED

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Cristnogaeth	35.3%	6
Dewis peidio â dweud	35.3%	6
Dim crefydd	29.4%	5
Cyfanswm		17

DISGYBLU

Dim crefydd	75.0%	3
Dewis peidio â dweud	25.0%	1
Cyfanswm		4

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 17 o gwynion a chynhaliwyd pedwar achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu â naw cwyn a 12 o achosion disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

O'r cwynion, dewisodd 35.3% (6) beidio â dweud, datganodd 35.3% (6) eu bod yn Gristnogion a dywedodd 29.4% eu bod yn ddigrefydd.

O ran y pedwar achos disgyblu a gynhaliwyd, roedd 75% (3) o'r bobl yn ddigrefydd a dewisodd 25% (1) beidio â dweud.

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Benywaidd	55.7%	2294
Gwrywaidd	44.3%	1827
Cyfanswm		4121

DADANSODDIAD O GYDWEITHWYR FESUL RHYW A GRADD

Gradd	B	%	G	%	C	%
1	2	0.0	12	0.3	14	0.3
2	23	0.5	30	0.7	53	1.2
3	120	2.8	80	1.9	200	4.7
4	154	3.6	85	2.0	239	5.6
5	179	4.2	87	2.0	266	6.2
6	246	5.8	133	3.1	379	8.9
7	469	11.0	310	7.3	779	18.3
8	571	13.4	385	9.0	956	22.5
9	366	8.6	310	7.3	676	15.9
10	136	3.2	187	4.4	323	7.6
10a	16	0.4	9	0.2	25	0.6
11	74	1.7	196	4.6	270	6.3
Clinigol ¹	41	1.0	37	0.9	78	1.8
Cyfanswm	2397	56.3	1861	43.7	4258	100

¹Mae staff y GIG, meddygon teulu a staff clinigol yn y grŵp Clinigol.

Mae cyfran y cydweithwyr benywaidd ychydig yn uwch na meincnod y DU, sef 54.2%. Mae cyfran y cydweithwyr gwrywaidd wedi gostwng 1.4% ac mae'n is na meincnod y DU, sef 45.8% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2022).

Sylwer bod yr wybodaeth a ddarperir yn yr adran hon yn cyfeirio at nifer y contractau yn hytrach na chyfrif pennau.

Mae'r ganran uchaf o gydweithwyr benywaidd (13.4%) a gwrywaidd (9%) ar radd 8 o hyd.

Mae rhagor o fenywod yn dal swyddi ar raddau 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10a a swyddi clinigol na dynion. Mae rhagor o ddynion yn dal swyddi ar raddau 1, 2, 10 ac 11.

MATH O GONTRACT

ACADEMAIDD

Benywaidd	45.9%	841
Gwrywaidd	54.1%	993
Cyfanswm		1834

Sylwer bod yr wybodaeth a ddarperir yn yr adran hon yn cyfeirio at nifer y contractau yn hytrach na chyfrif pennau.

Mae menywod yn dal 45.9% o'r holl gontractau academaidd (gan gynnwys rhai clinigol, ymchwil a thiwtoriaid), sy'n uwch na'r llynedd (44%).

GWASANAETHAU PROFFESIYNOL

Benywaidd	64.2%	1556
Gwrywaidd	35.8%	868
Cyfanswm		2424

Mae 26% o athrawon yn fenywod (ar 31.3.22), gan gynyddu 12% ers 2012. Mae hyn ychydig yn is na meincnod cenedlaethol sefydliadau addysg uwch y DU, sef 29% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2022).

Mae menywod yn dal 64.2% o gontractau gwasanaethau proffesiynol, a delir 35.8% gan ddynion.

AMSER LLAWN

Benywaidd	50.3%	1584
Gwrywaidd	49.7%	1564
Cyfanswm		3148

Mae canran y contractau amser llawn a ddelir gan ddynion wedi gostwng o 51.1% i 49.7% ac mae canran y contractau amser llawn a ddelir gan fenywod wedi cynyddu o 49% i 50.3%.

RHAN-AMSER

Benywaidd	73.2%	813
Gwrywaidd	26.8%	297
Cyfanswm		1110

Dengys y data fod menywod yn dal llawer mwy o gontractau rhan-amser. Mae 34% o'r holl gontractau a ddelir gan fenywod yn rhan-amser, ac mae 16% o'r holl gontractau a ddelir gan ddynion yn rhan-amser.

PARHAOL

Benywaidd	56.1%	1723
Gwrywaidd	43.9%	1346
Cyfanswm		3069

Mae 28.1% o'r holl gontractau a ddelir gan fenywod yn gontractau cyfnod penodol, ac mae 28% o'r holl gontractau a ddelir gan ddynion yn gontractau cyfnod penodol. Mae'r rhain yn is na ffigurau'r llynedd, sef 28.5% a 29% yn ôl eu trefn.

CYFNOD PENODOL

Benywaidd	56.7%	675
Gwrywaidd	43.3%	515
Cyfanswm		1190

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 gontractau parhaol lle y bo'n ymarferol.

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

CEISIADAU FESUL RHYW

Benywaidd	50.8%	3668
Gwrywaidd	47.6%	3436
Dewis peidio â dweud	1.5%	107
Arall	0.1%	10
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi lleihau o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

Cafwyd 50.8% o geisiadau gan fenywod, sef 3.5% yn fwy na'r llynedd. Cafwyd 47.6% o geisiadau gan ddynion, sef 1.2% yn llai na'r llynedd.

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

Benywaidd	17.0%	624
Gwrywaidd	13.9%	477
Dewis peidio â dweud	13.1%	14
Arall	10.0%	1
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

Mae ymgeiswyr benywaidd yn fwy llwyddiannus (17%) nag ymgeiswyr gwrywaidd (13.9%). Dros y tair blynedd diwethaf, mae canran yr ymgeiswyr benywaidd llwyddiannus wedi cynyddu 4.9%, o 12.1% yn 2020-2021 i 17% yn 2022-2023.

CYFLOGAU'R RHYWIAU

Cymedr	14.4%
Canolrif	5.7%

Dyma ddata ar ffurf ciplun a gasglwyd ar 31 Mawrth 2022, 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 wedi gostwng 0.9% dros y flwyddyn ddiwethaf ac mae'r bwlch canolrif wedi gostwng yn sylweddol, sef 5.4%, i 5.7%.

STAFF SY'N GADAEL

Benywaidd	52.6%	395
Gwrywaidd	47.4%	356
Cyfanswm		751

Mae canran yr ymadawyr benywaidd yn is na chanran y cydweithwyr benywaidd yn y Brifysgol (55.7%). Mae canran yr ymadawyr gwrywaidd yn uwch na chanran y cydweithwyr gwrywaidd yn y Brifysgol (44.3%).

HYFFORDDIANT

Cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth a ddarparwyd **353**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

Benywaidd	65.1%	2588
Gwrywaidd	34.9%	1389
Cyfanswm		3977

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (301). Mae nifer y bobl sy'n cyfranogi mewn hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu o 3521 y llynedd i 3977.

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lansiwyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Mae cyfran y dynion sy'n cael hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu 1% ers y llynedd.

Mae cyfran y menywod sy'n cael hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi gostwng 1% ers y llynedd.

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Benywaidd	58.2%	5404
Gwrywaidd	41.8%	3876
Cyfanswm		9280

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau rhagor o fodiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi ar y GDPR a hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae cyfran y dynion sy'n cael hyfforddiant ar-lein wedi gostwng 5.8% ers y llynedd.

Mae cyfran y menywod sy'n cael hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu 5.8% ers y llynedd.

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Benywaidd	52.9%	9
Gwrywaidd	47.1%	8
Cyfanswm		17

DISGYBLU

Gwrywaidd	75.0%	3
Benywaidd	25.0%	1
Cyfanswm		4

Yn ystod y cyfnod adrodd eleni, cyflwynwyd 17 o gwynion a chynhaliwyd pedwar achos disgyblu. Mae hyn yn cymharu â naw cwyn a 12 o achosion disgyblu a gynhaliwyd y llynedd.

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

O'r cwynion, roedd 52.9% (9) yn ymwneud â menywod ac roedd 47.1% (8) yn ymwneud â dynion.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 75% (3) yn ymwneud â dynion ac roedd 25% (1) yn ymwneud â menywod.

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

CYFANSODDIAD Y GWEITHLU

Heterorywiol	74.9%	3088
Dewis peidio â dweud	19.4%	801
LHD+	5.6%	232
Deurywiol	2.6%	106
Dynion hoyw	1.5%	63
Menywod hoyw/Lesbiaid	1.0%	40
Arall	0.6%	23
Cyfanswm		4121

Mae cyfanswm y datgeliadau gan gydweithwyr LHD+ wedi cynyddu i 5.6% eleni o 4.5% y llynedd, ac mae hyn yn dal i fod yn uwch na meincnod y DU, sef 3.7% (Adroddiad Ystadegol Advance HE 2022).

Cydweithwyr heterorywiol sy'n gyfrifol am y ganran fwyaf o ddatgeliadau o hyd, gan gynyddu 0.9%, o 74% y llynedd i 74.9% eleni.

Mae nifer y cydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud wedi gostwng 1.9%, o 21.2% y llynedd i 19.4% eleni, gan nodi hyder cynyddol wrth ddatgelu'r wybodaeth hon.

Cyflwynir yr wybodaeth am ailbennu rhywedd ar dudalen 16 yr adroddiad hwn.

RECRIWTIO

Swyddi a hysbysebwyd **971**

CEISIADAU YN ÔL CYFEIRIADEDD RHYWIOL

Heterorywiol	82.1%	5928
LHD+	9.2%	664
Deurywiol	5.2%	374
Dynion hoyw	1.9%	135
Arall	1.5%	107
Menywod hoyw/Lesbiaid	0.7%	48
Dewis peidio â dweud	8.7%	629
Ceisiadau a dderbyniwyd		7221

Mae nifer y swyddi a hysbysebwyd (971) a nifer y ceisiadau (7221) wedi lleihau o'u cymharu â niferoedd y llynedd (2021-2022), sef 1100 a 10800 yn y drefn honno.

Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau ac roedd hyn yn wir ym mhob rhan o'r sector addysg uwch. Mae rhai o'r rhesymau'n cynnwys dychwelyd i lefelau cyn Covid-19, gostyngiadau demograffig a llai o ymgeiswyr yn y farchnad lafur.

Cynyddodd nifer yr ymgeiswyr LHD+ ychydig, o 8.5% y llynedd i 9.2% eleni. Mae canran yr ymgeiswyr heterorywiol wedi cynyddu rhywfaint, sef 1.1%, o 81% y llynedd i 82.1% eleni.

Mae canran yr ymgeiswyr a ddewisodd beidio â dweud wedi gostwng o 9.1% y llynedd i 8.7% eleni, gan nodi hyder cynyddol wrth ddatgelu'r wybodaeth hon.

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

CYFRADD LWYDDO YMGEISWYR (YN EU GRŴP EU HUNAIN)

LHD+	16.6%	110
Deurywiol	20.3%	76
Menywod hoyw/Lesbiaid	16.7%	8
Dynion hoyw	11.1%	15
Arall	10.3%	11
Heterorywiol	15.4%	910
Dewis peidio â dweud	15.3%	96
Cyfradd lwyddo gyffredinol	15.5%	1116

Mae cyfradd lwyddo gyffredinol ymgeiswyr wedi cynyddu o 13.3% i 15.5%.

Mae'r gyfradd lwyddo wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf. Mae'n ymddangos bod hyn yn deillio'n uniongyrchol o'r ffaith bod llai o ymgeiswyr fesul rôl, ar gyfartaledd. Yn 20/21, roedd gennym ychydig yn fwy na 10 ymgeisydd fesul rôl, yn 21/22 roedd ychydig yn llai na 10, ond yn 2022/23 gostyngodd nifer yr ymgeiswyr fesul rôl i ychydig yn llai nag wyth, ar gyfartaledd.

Mae cyfradd lwyddo ymgeiswyr LHD+ wedi cynyddu o 14.9% y llynedd i 16.6% eleni. Mae hyn yn parhau i fod yn uwch na chyfradd lwyddo ymgeiswyr heterorywiol, sy'n 15.4% eleni (gan gynyddu 1.2% ers y llynedd).

STAFF SY'N GADAEL

Heterorywiol	78.6%	590
Dewis peidio â dweud	13.7%	103
LHD+	7.7%	58
Deurywiol	4.3%	32
Dynion hoyw	2.3%	17
Arall	0.7%	5
Menywod hoyw/Lesbiaid	0.5%	4
Cyfanswm		751

Datganodd 78.6% o ymadawyr eu bod yn heterorywiol a datganodd 7.7% eu bod yn LHD+, sy'n fwy na chanran y cydweithwyr LHD+ (5.6%).

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

HYFFORDDIANT

Cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth a ddarparwyd **353**

HYFFORDDIANT MEWN YSTAFELLOEDD DOSBARTH

Heterorywiol	78.9%	3136
Dewis peidio â dweud	13.9%	555
LHD+	7.2%	286
Deurywiol	3.5%	141
Dynion hoyw	1.8%	73
Menywod hoyw/Lesbiaid	1.0%	40
Arall	0.8%	32

Cyfanswm **3977**

Mae nifer y cyrsiau mewn ystafelloedd dosbarth (353) wedi cynyddu rhywfaint yn ystod y cyfnod adrodd o'i gymharu â'r nifer y llynedd (301). Mae nifer y bobl sy'n cyfranogi mewn hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth wedi cynyddu o 3521 y llynedd i 3977.

Gellir priodoli'r cynnydd yn yr hyfforddiant mewn ystafelloedd dosbarth i'r modiwlau newydd i reolwyr llinell a lansiwyd gan y Brifysgol, cynnydd yn y galw am fodiwlau eraill ar y menopos, a chynnal rhagor o gyrsiau sefydlu staff yn y dosbarth nag yn ystod y blynyddoedd blaenorol, gan adlewyrchu'r trefniadau gweithio yn sgil y pandemig.

Mae canran y cydweithwyr LHD+ sydd wedi cael hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth wedi cynyddu o 6.9% i 7.2% ac mae'n fwy na chanran y cydweithwyr LHD+ (5.6%).

HYFFORDDIANT AR-LEIN

Heterorywiol	79.9%	7412
LHD+	11.5%	1063
Deurywiol	5.9%	543
Dynion hoyw	3.6%	336
Arall	1.2%	111
Menywod hoyw/Lesbiaid	0.8%	73
Dewis peidio â dweud	8.6%	805

Cyfanswm **9280**

Mae nifer y cyfranogwyr mewn hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu rhywfaint i 9280 eleni, o 8681 y llynedd.

Gellir priodoli'r cynnydd mewn hyfforddiant ar-lein i ymgyrch y Brifysgol i gwblhau rhagor o fodiwlau dysgu gorfodol, h.y. hyfforddiant gloywi ar y GDPR a hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.

Mae canran y cydweithwyr LHD+ sydd wedi cael hyfforddiant ar-lein wedi cynyddu o 7.6% i 11.5% ac mae'n fwy na chanran y cydweithwyr LHD+ (5.6%).

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

CWYNION A DISGYBLU

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

CWYNION

Heterorywiol	58.8%	10
Dewis peidio â dweud	41.2%	7
Cyfanswm		17

DISGYBLU

Heterorywiol	75.0%	3
Dewis peidio â dweud	25.0%	1
Cyfanswm		4

Mae nifer y cwynion wedi cynyddu o bedwar y llynedd i 17 eleni; fodd bynnag, nid yw'r cwynion hyn yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig benodol.

O'r cwynion, roedd 58.8% (10) yn ymwneud â chydweithwyr a ddatganodd eu bod yn heterorywiol ac roedd 41.2% (7) yn ymwneud â chydweithwyr a ddewisodd beidio â dweud.

O ran yr achosion disgyblu a gynhaliwyd, roedd 75% (3) yn ymwneud â chydweithwyr a ddatganodd eu bod yn heterorywiol a dewisodd 25% (1) beidio â dweud.

ASESIADAU EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

CYNHALIWYD ASESIADAU EFFAITH AR GYDRADDOLDEB DROS Y CYFNOD ADRODD O 1 EBRILL 2022 TAN 31 MAWRTH 2023

Ymysg y rhai a gwblhawyd yn ystod y cyfnod adrodd, cafwyd asesiadau effaith ar gydraddoldeb ar y canlynol:

Y Polisi Penodiadau, Rhoi'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar Waith, y Polisi Oriau Hyblyg, y Polisi Plant ar y Campws, y Polisi Secondiadau, Strategaeth Ddigidol y Brifysgol, y Trefniadau Cerbydau Trydan a'u Gwefru, y Polisi Teithio Rhyngwladol ac Asesiadau Risg, Ceisiadau am Gyllid Prentisiaethau Gradd.

DATA MYFYRWYR 2022/2023

RHYW

Benywaidd	51%	13974
Gwrywaidd	49%	13406
Anneuaidd	<1%	117
Arall	<1%	145
Cyfanswm		27642

ISRADDEDIG

Gwrywaidd	51%	9448
Benywaidd	48%	8945
Anneuaidd	<1%	90
Arall	<1%	132
Cyfanswm		18615

ÔL-RADDEDIG

Benywaidd	56%	5029
Gwrywaidd	44%	3958
Anneuaidd	<1%	27
Arall	<1%	13
Cyfanswm		9027

AILBENNU RHYWEDD

Yr un hunaniaeth rhywedd	95%	26143
Anhysbys	5%	1277
Hunaniaeth rhywedd wahanol	<1%	222

CYFEIRIADEDD RHYWIOL

Heterorywiol	76%	21094
Anhysbys	12%	3357
Deurywiol	7%	1905
Arall	3%	743
Dynion hoyw	1%	286
Menywod hoyw	1%	257

CREFYDD A CHRED

Dim crefydd	46%	12780
Cristnogaeth	24%	6699
Anhysbys	9%	2510
Islam	7%	1944
Crefydd Arall	13%	3709

Mae Crefydd Arall yn cynnwys Bwdhaeth, Hindŵaeth, Iddewiaeth, Siciaeth, Ysbrydegaeth.

ANABLEDD

Ddim yn anabl	84%	23233
Anabledd	16%	4409

OEDRAN

<19	32%	8761
19-21	25%	6781
22-24	13%	3713
25+	30%	8387

ISRADDEDIG

<19	47%	8761
19-21	31%	5846
22-24	7%	1267
25+	15%	2741

ÔL-RADDEDIG

19-21	10%	935
22-24	27%	2446
25+	63%	5646

DATA MYFYRWYR 2022/2023

HIL

Gwyn	59%	16323
Ethnig Leiafrifol	36%	10034
Anhysbys	5%	1285
(yn cynnwys anhysbys a'r rhai nad ydynt yn gwybod)		

Mae lleiafrif ethnig yn cynnwys Bangladeshaidd, Du Tsieineaidd, Indiaidd, Cymysg, Arabaidd, Asiaidd a Phacistanaid

CYFANSWM MYFYRWYR LLEIAFRIF ETHNIG

Asiaidd	12%	3340
Du	9%	2434
Cymysg	6%	1791
Tsieineaidd	4%	972
Arabaidd	3%	826
Arall	2%	671

CYFANSWM MYFYRWYR LLEIAFRIF ETHNIG O'R TU ALLAN I'R DU

Asiaidd	8%	2115
Du	7%	1935
Cymysg	4%	1098
Tsieineaidd	3%	859
Arabaidd	3%	709
Arall	1%	329

CYFANSWM MYFYRWYR LLEIAFRIF ETHNIG

Asiaidd	4%	1225
Cymysg	3%	693
Du	2%	499
Arall	1%	342
Arabaidd	<1%	117
Tsieineaidd	<1%	113

MEITHRIN YM WYBYDDIAETH

DIGWYDDIADAU PRIFYSGOL ABERTAWE 1 EBRILL 2022 – 31 MAWRTH 2023



MIS PRIDE MEHEFIN 2022

Make caring
**Visible, Valued
and Supported**

Carers Week
6-12 June 2022



WYTHNOS GOFALWYR
6-12 MEHEFIN 2022

DIWRNOD RHYNGWLADOL IAITH ARWYDDION
23 MEDI 2022



2023

**INTERNATIONAL DAY
OF SIGN LANGUAGES**



Spread
Love
NOT HATE



STOP HATE UK
STOP HATE. START HERE



#TIMEFORCHANGE:ACTIONNOTWORDS

MIS HANES POBL DDUON HYDREF 2022

**WYTHNOS YM WYBYDDIAETH O
DROSEDDAU CASINEB** 8-15 HYDREF 2022



**LGBT+
History
Month**

MIS HANES LHDT+ CHWFROR 2023

WYTHNOS RYNG-FFYDD
14-18 TACHWEDD 2022




**Inter
Faith
Week**
www.interfaithweek.org



**HOLOCAUST
MEMORIAL
DAY 27/1**

DIWRNOD COFIO'R HOLOCOST
27 IONAWR 2023



International Women's Day

INTERNATIONAL WOMEN'S DAY 2023
#BreakTheBias

DIWRNOD RHYNGWLADOL Y MENYWOD
MAWRTH 2023

**THE
Bigger
PICTURE
Festival
2023**



GŴYL Y DARLUN EHANGACH MAWRTH 2023

Gellir darllen [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024](#) ar-lein. Amlygir y cynnydd a wnaed yn ystod y cyfnod o 1 Ebrill 2022 tan 31 Mawrth 2023 isod.

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

Rhywedd: Lleihau'r bwlch cymedr rhwng cyflogau'r rhywiau 2 bwynt canran erbyn 2024.

ADRODDIAD AR GYNNYDD:

Yn ystod y cyfnod adrodd, mae'r bwlch cymedr wedi lleihau o 15.3% i 14.4% ac mae'r bwlch canolrif wedi lleihau'n sylweddol o 11.1% i 5.7%. Byddwn yn parhau i weithio i leihau'r bwlch ymhellach.

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 staff a myfyrwyr yn dangos ymwybyddiaeth well o bolisi mewn perthynas ag urddas yn y gweithle ac wrth astudio.

ADRODDIAD AR 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 sefydlu staff ac e-byst at yr holl staff.

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

Dyfarnwyd Nod Ymddiriedaeth y Siarter Troseddau Casineb i'r Brifysgol am yr ail flwyddyn yn olynol. Mae'r nod ymddiriedaeth a ddyfernir gan Gymorth i Ddefnyddwyr yn cydnabod ein hymrwymiad i gyflawni'r camau gweithredu yn y Siarter. Mae'r gwaith hwn yn parhau.

Dechreuwyd rhoi'r system adrodd a chymorth ar waith o ran trais rhywiol eleni 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 sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol i 10%, gan adlewyrchu'r ardal leol.

ADRODDIAD AR GYNNYDD:

Mae gwybodaeth am amrywiaeth eu haelodau bellach ar gael i holl bwyllgorau Cyngor y Brifysgol cyn prosesau penodi. Ar hyn o bryd, mae cynrychiolaeth menywod ar y Cyngor yn 42%, gan gynyddu o ganlyniad i'r camau gweithredu a gymerwyd ac mae'r gwaith hwn yn parhau.

Mae gwybodaeth am amrywiaeth eu haelodau bellach ar gael i holl bwyllgorau Cyngor y Brifysgol cyn prosesau penodi. Daw 26% o aelodau Cyngor y Brifysgol o gefndir ethnig leiafrifol ar hyn o bryd, sy'n fwy na chanran 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 o bedair blynedd, penodir menywod i 50% o'r holl rolau Dirprwy Is-gangellorion, Cyfarwyddwyr a Dirprwy Is-gangellorion/Deoniaid Gweithredol.

Dros y cyfnod o bedair blynedd, bydd 15% o'r holl rolau Dirprwy Is-gangellorion/Cyfarwyddwyr a Phenaeithiaid Cyfadrannau'n dod o gefndir ethnig leiafrifol.

Dros y cyfnod o bedair blynedd, cynyddu canran yr Athrawon LHDT+ i 2.4%.

ADRODDIAD AR GYNNYDD:

Yn ystod y cyfnod adrodd, bu 53% o'r holl Ddirprwy Is-gangellorion, Cyfarwyddwyr a Dirprwy Is-gangellorion/Deoniaid Gweithredol yn fenywod a bu menywod yn 67% o Uwch-dîm Arweinyddiaeth y Brifysgol. 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 phenodwyd unrhyw un newydd o gefndir ethnig leiafrifol i rolau Dirprwy Is-gangellorion, Cyfarwyddwyr neu Benaethiaid Cyfadrannau. Nid yw Uwch-dîm 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 Hiliol. Mae'r Brifysgol yn bwriadu cyflwyno cais i'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn 2024.

Ar 31 Mawrth 2023, roedd 2.4% o'r Athrawon yn datgan eu bod yn 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 lwyddo uwch ymhlith yr holl ymgeiswyr am ddirchafiad academaidd ar bob lefel, a chyfradd lwyddo uwch i academyddion benywaidd ac academyddion o gefndir ethnig leiafrifol yn benodol.

ADRODDIAD AR GYNNYDD:

Yn ystod rownd dyrchafiadau 2021/2022, roedd cyfradd lwyddo academyddion benywaidd wedi cynyddu 58% ers 2015. Mae cyfradd lwyddo academyddion o gefndir ethnig leiafrifol wedi cynyddu 67% ers 2015. Yn gyffredinol, mae canran y ceisiadau llwyddiannus wedi cynyddu 50% ers 2015. Mae'r gwaith hwn yn parhau.

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 AR GYNNYDD:

Mae 26% o'r Athrawon yn fenywaidd, gan gynyddu 12% ers 2012. Meincnod y sector ar hyn o bryd yw 29% 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 lwyddo ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol o ran cael eu penodi, i lefel debyg i ymgeiswyr gwyn.

Mae cyfradd lwyddo ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol o ran cael eu penodi (7.6%) yn parhau i fod yn is nag ymgeiswyr gwyn (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 Hiliol i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth hwn.

CANLYNIAD 7

Cyflawniad rhagorol gan fyfyrwyr o bob cefndir ethnig.

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Lleihau'r gwahaniaeth rhwng y graddau a ddyfernir i fyfyrwyr o gefndir ethnig leiafrifol.

ADRODDIAD AR GYNNYDD:

Mae cwrs ymwybyddiaeth hil i fyfyrwyr wedi cael ei gyflwyno. Cychwynnwyd dadansoddiad aml-amrywedd o ganlyniadau gradd gwahaniaethol ar gyfer myfyrwyr o grwpiau lleiafrif ethnig.

CANLYNIAD 8

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

AMCANION A MESUR LLWYDDIANT CYFFREDINOL

Gwreiddio lles yn niwylliant ein sefydliadau, gan greu cymuned gysylltiedig, lle mae cydweithwyr 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 AR GYNNYDD:

Rhoddwyd y rhaglen ar waith a hyfforddwyd mwy na 100 o fyfyrwyr a chydweithwyr fel cysylltwyr, yn ogystal â hyfforddi staff i fod yn weithwyr cymorth cyntaf iechyd meddwl. Mae nifer o elfennau llwyddiannus y rhaglen wedi cael eu gwreiddio a'u cynnal ac erbyn hyn rhoddwyd mwy o bwyslais ar bresgripsiynu cymdeithasol drwy gysylltiadau ffurfiol rhwng gwasanaethau sy'n cefnogi myfyrwyr niwrowahanol ac Abertawe Actif.

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 AR GYNNYDD:

Bydd yr egwyddorion a'r priodoleddau a sefydlwyd drwy Gwricwlwm y Canmlwyddiant yn parhau i gael eu mireinio a'u gwreiddio yng ngham nesaf y gwaith parhaus o ailgynllunio cwricwla.

Nodiadau ar y data a gyflwynir: Er mwyn hwyluso cymariaethau, 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 2022 tan 31 Mawrth 2023; lle defnyddiwyd data ar ffurf ciplun, nodwyd bod hyn yn wir ar 31 Mawrth 2023. Daw'r holl ddata meincnodi o Adroddiad Ystadegol Addysg Uwch Advance HE 2022 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 yn unol â hynny.

MANYLION CYSWLLT Y TÎM CYDRADDOLDEB

BETHAN LEWIS
PENNAETH
CYDRADDOLDEB

b.s.lewis@abertawe.ac.uk

MISBHA KHANUM
ARWEINYDD
CYDRADDOLDEB

m.khanum@abertawe.ac.uk

SHAZ ABEDEAN
ARWEINYDD
CYDRADDOLDEB (HIL)

s.f.abedean@abertawe.ac.uk

LYN DAVIES
YMGYNGHORYDD
CYDRADDOLDEB

e.m.davies@abertawe.ac.uk

EMMA HUGHES
YMGYNGHORYDD
CYDRADDOLDEB

emma.l.hughes@abertawe.ac.uk

ZINAB BATTAR
CYNORTHWY-YDD
CYDRADDOLDEB

z.k.battar@abertawe.ac.uk

GELLIR CYFLWYNO SYLWADAU NEU YMHOLIADAU
AM YR ADRODDIAD BLYNYDDOL HWN I
EQUALOPPORTUNITIES@ABERTAWE.AC.UK

Diolch i'r holl staff academaidd a staff y gwasanaethau proffesiynol am eu cyfraniad gwerthfawr tuag at fwrw ymlaen â'r agenda o ran cydraddoldeb, gan gynnwys aelodau'r Pwyllgor Cydraddoldeb. Cydnabyddir cyfraniadau gan yr unigolion canlynol, ond nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.

AELODAU O'R PWYLLGOR CYDRADDOLDEB/ARWEINWYR/SWYDDOGION EDI

Adesola Ademiloye, Alison Braddock, Alison Llewelyn, Alma Rahat, Amanda Williams, Camilla Knight, Cinzia Giannetti, Daffydd Turner, Debdulal Roy, Delyth Thomas, Em Cookson-Williams, Emma Hughes, Emma Spacey, Fiona Jordan, Frances Lloyd, Gareth Stratton, Jennifer Thompson, Katie Hebborn, Laura Wilkinson, Liza Leibowitz, Lella Nouri, Lyn Davies, Marie Cheshire Allen, Matt Garrad, Minkesh Sood, Misbha Khanum, Mohsen El-Beltagi, Pamela Styles, Rhiannon Owen, Roberta Magnani, Ruth Hopkins, Samantha Guard, Shaz Abedean, Siân Thomas, Simon Hoffman, Sonja Consuegra Del Olma, Suki Collins a Zinab Battar.

TÎM ACADEMI CYNWYSOLDEB A CHYMORTH DYSGWYR ABERTAWE:

Farzana Rahman, Magda Hall a Theresa Ogbekhiulu.

Hoffem hefyd ddiolch i dîm Ffydd@BywydCampws, tîm y gwasanaethau creadigol, y tîm cyfieithu Cymraeg ac Undeb y Myfyrwyr am eu cymorth wrth ddatblygu'r adroddiad blynyddol hwn.

SWANSEA.AC.UK/CY/SWYDDI-YN-ABERTAWE/CYDRADDOLDEB-AC-AMRYWIAETH



@SWANSEAEQUALITY