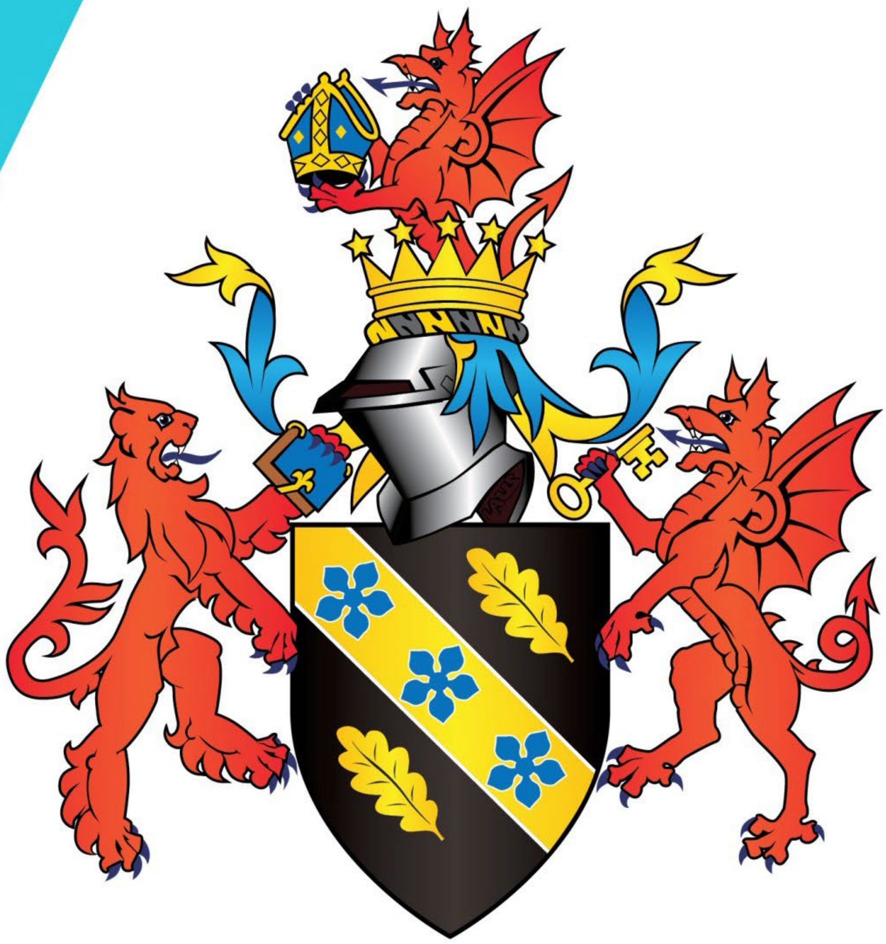
Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David



Adroddiad Blynyddol: Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2024/25

Cynnwys

1. Cyflwyniad ... 4
2. Cefndir ... 4
3. Adolygiad o'r cyfnod rhwng Ebrill 2025 a Mawrth 2026 ... 4
4. Casglu a monitro data ... 12
5. Data Staff ... 13

5.1 Proffil y gweithlu presennol ... 13

Proffil Staff yn ôl telerau cyflogaeth ... 13
Proffil Staff yn ôl Dull Cyflogaeth ... 16
Proffil Staff yn ôl Cyflog ... 17
Proffil Staff yn ôl Rhywedd ac Ystod Gyflog ... 19
Proffil Staff yn ôl Rhywedd ... 20
Proffil Staff yn ôl Oedran ... 21
Proffil Staff yn ôl Rhywedd ac Oedran ... 23
Proffil Staff yn ôl Ethnigrwydd ... 24
Proffil Staff yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd ... 26
Proffil Staff yn ôl Anabledd ... 28
Proffil Staff yn ôl Rhywedd ac Anabledd ... 29
Proffil Staff yn ôl Oedran ac Anabledd ... 31
Proffil Staff yn ôl Crefydd a Chred ... 31
Proffil Staff yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol ... 33
Proffil Staff yn ôl Ailbennu Rhywedd ... 33

5.2 Recriwtio Staff ... 34

Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Oedran ... 34
Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Anabledd ... 35
Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Ethnigrwydd ... 35
Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Rhywedd ... 36
Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol ... 36
Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Crefydd a chred ... 37
Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Ailbennu Rhywedd ... 37

5.3 Beichiogrwydd a mamolaeth ... 38

5.4 Ceisiadau gweithio hyblyg ... 38

5.5 Cwynion ac achosion disgyblu ... 38

5.6 Cynnydd Staff ... 39

Cynnydd staff yn ôl proffil oedran ... 39
Cynnydd staff yn ôl proffil anabledd ... 39
Cynnydd staff yn ôl proffil ethnigrwydd ... 40
Cynnydd staff yn ôl proffil rhywedd ... 40
Cynnydd staff yn ôl proffil crefydd a chred ... 41
Cynnydd Staff yn ôl proffil cyfeiriadedd rhywiol ... 41

5.7 Staff sy'n Ymadael ... 42

Proffil Oedran ymadawyr ... 42
Proffil Anabledd ymadawyr ... 42
Proffil Ethnigrwydd ymadawyr ... 43

Proffil Rhywedd ymadawyr 43
Proffil Crefydd a Chred ymadawyr 43
Proffil Cyfeiriadedd Rhywiol ymadawyr 44
5.8 Dysgu a Datblygu 44

Atodiad 1. Data myfyrwyr

1. Cyflwyniad

Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant (PCYDDS) yn rhan o Grŵp PCYDDS (y Grŵp), cydffederasiwn o nifer o sefydliadau sy'n cynnwys Coleg Sir Gâr a Choleg Ceredigion yn golegau cyfansoddol. Mae gan y Brifysgol gampysau yn Birmingham, Caerfyrddin, Caerdydd, Llanbedr Pont Steffan, Llundain ac Abertawe, pob un â'i hunaniaeth arbennig ei hun sy'n galluogi cyflawni ein ffocws strategol ar gyflogadwyedd ac ehangu cyfranogiad. Mae pob campws yn cynnig math gwahanol o brofiad myfyrwyr er bod gan bob un awyrgylch cymunedol, cyfeillgar. Cenhadaeth y Brifysgol yw trawsnewid addysg, a thrwy wneud hynny drawsnewid bywydau'r unigolion a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Rydym wedi ymrwymo i egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac i adeiladu cymunedau cryf ar bob safle ac i greu amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol, cefnogol lle gall yr holl staff, myfyrwyr a dysgwyr ffynnu a chyflawni eu potensial personol. Rydym yn gweithio'n ddiwyd ar ddileu rhwystrau rhag cyfranogi ac yn cefnogi pobl o bob cefndir ac amgylchiad i gyflawni eu potensial.

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28 PCYDDS wedi'i strwythuro o gwmpas tri phrif faes:

Dealltwriaeth: Bod yn brifysgol sy'n deall ein staff a'n myfyrwyr ac sy'n adlewyrchu hyn yn ein gwerthoedd, ein diwylliant a'n gweithgareddau.

Perthyn: Bod yn brifysgol ag amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol lle mae pawb yn teimlo'n ddiogel, eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi i gyflawni eu potensial llawn.

Deilliannau: Bod yn brifysgol gynhwysol sy'n hyrwyddo cyfle cyfartal er mwyn cyflawni gwell deilliannau o ran cydraddoldeb.

Mae pob maes yn cael ei ysgogi gan un nod creiddiol, wedi'i ategu gan gyfres o amcanion sy'n anelu at wireddu'r nod hwnnw. Mae'r fframwaith hwn yn sicrhau dull cynhwysfawr a systematig o ran meithrin cydraddoldeb, sy'n cwmpasu ystod o fesurau sy'n gweithio tuag at gynnydd diriaethol a chynaliadwy yn y fenter hollbwysig hon.

2. Cefndir

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) y Grŵp a luniwyd gan y Brifysgol yn cwmpasu'r cyfnod 2024 – 2028. Mae'n sail i'n hymrwymiad i hyrwyddo cyfle cyfartal a nodi a mynd i'r afael â rhwystrau rhag cyfranogi. Ymgynghorodd y Brifysgol yn helaeth â staff, myfyrwyr, Undeb y Myfyrwyr a phartneriaid allanol i ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn.

Er nad yw'r Gymraeg yn nodwedd warchodedig, mae'r Brifysgol yn cydnabod ei rôl bwysig yn niwylliant a threftadaeth Cymru.

3. Adolygiad o'r cyfnod rhwng Ebrill 2025 a Mawrth 2026

Daw'r adolygiad hwn o ail flwyddyn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2024-2025) ar adeg o ymgorffori proses cynllunio busnes blynyddol newydd y Brifysgol yn fusnes fel arfer.

Mae'r broses cynllunio blynyddol yn darparu fframwaith cryf i fonitro gweithredu'r strategaeth a gosod blaenoriaethau allweddol ar gyfer gweithredu. Mae'r broses cynllunio blynyddol yn galluogi'r Uwch Dîm Arwain, y Senedd a'r Cyngor i fonitro a chraffu ar y cynnydd o ran blaenoriaethau a chamau gweithredu'r Brifysgol ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r fframwaith strategol hwn wedi galluogi'r Brifysgol a'i chorff llywodraethu i gael goruchwyliaeth gref dros y gwahanol brosiectau a phennu blaenoriaethau allweddol.

Mae'r Brifysgol wedi ymwneud â nifer o brosiectau a mentrau i gefnogi'i hymrwymiad i hyrwyddo cyfle cyfartal, deilliannau cyfartal a mynd i'r afael â rhwystrau i gyfranogiad.

Ategir y Cynllun Cydraddoldeb Strategol gan nifer o strategaethau a chynlluniau gweithredu, yn enwedig y Strategaeth Iechyd a Llesiant, y Cynllun Gweithredu Myfyrwyr Diogelu Rhag Hunanladdiad a chynllun gweithredu'r Siarter Cydraddoldeb Hil.

Ar ôl cyflwyno'r cais am siarter cydraddoldeb hil ym mis Mawrth 2025, dyfarnwyd y wobr efydd Sefydliadol i ni ym mis Gorffennaf 2025.

Yn ogystal, mae cydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd wedi'u gwreiddio'n llawn yn ein Strategaeth Cyfoethogi Dysgu ac Addysgu a'n Strategaeth Llwyddiant Academaidd. Cwblheir adolygiad cynhwysfawr yn flynyddol ar gyfer yr holl strategaethau a chynlluniau gweithredu yr adroddir arnynt drwy strwythur pwyllgorau'r Brifysgol. Yn yr Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth hwn, rydym yn adrodd ar y cynnydd lefel uchel a wnaed yn ystod blwyddyn gyntaf (Ebrill 2025-Mawrth 2026) y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Gwnaed dau benodiad allweddol o fewn yr adran Adnoddau Dynol. Er mwyn cefnogi'r Brifysgol i gyflawni ei hamcanion o ran Cydraddoldeb Strategol, mae'r rhain yn cynnwys Cynghorydd Strategol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) ym mis Medi 2025 a Phennaeth Gweithredol Diwylliant a Datblygu Sefydliadol ym mis Chwefror 2026.

Llwyddiannau allweddol Ebrill 2025- Mawrth 2026

Maes: Dealltwriaeth
Amcanion:

- Sicrhau bod y Brifysgol yn deall ac yn ymateb i brofiad ein myfyrwyr;
- Sicrhau bod ein myfyrwyr yn gwybod ac yn deall eu hawliau a bod y rhain yn cael eu hadlewyrchu yn ein harferion a'n polisi;
- Sicrhau bod y Brifysgol yn parhau i ennill gwybodaeth a dealltwriaeth ehangach o'r prif faterion sy'n wynebu pobl â nodweddion gwarchodedig amrywiol ar draws pob un o'n campysau.

Uchafbwyntiau Gweithredu Allweddol:

Gwell Mewnwelediad i ddemograffeg a phrofiad byw trwy broses Siarter Efydd Cydraddoldeb Hil

- Cenhadaeth y Siarter Cydraddoldeb Hil yw gwella cynrychiolaeth, profiad, cynnydd a llwyddiant staff a myfyrwyr ethnig leiafrifol o fewn addysg uwch. Mae'n darparu fframwaith trylwyr a chadarn sy'n caniatáu i sefydliadau weithio i adfyfyrio'n feirniadol a gweithredu ar rwystrau sefydliadol a diwylliannol sy'n atal cynnydd a llwyddiant staff a myfyrwyr ethnig leiafrifol. Fel rhan o'n cyflwyniad, mae'r Brifysgol wedi adfyfyrio'n ofalus ar ddata ac adborth cynhwysfawr am staff a myfyrwyr. Mae'r Wobr Efydd yn arwydd bod PCYDDS wedi adeiladu sylfaen gadarn ar gyfer mynd i'r afael ag anghydraddoldebau hil a'u dileu tra'n meithrin diwylliant cynhwysol sy'n gwerthfawrogi pob aelod o'i chymuned.

Gwell Mewnwelediad i Anghenion Myfyrwyr trwy Ddata Llesiant

- Mae'r Brifysgol wedi cryfhau ei dealltwriaeth o anghenion myfyrwyr trwy ddefnydd ehangach o ddata llesiant, gan gynnwys ymgorffori Mynegai Difrifoldeb y GIG o fewn prosesau brysbennu. Gwelwyd cynnydd o 59% yn y galw am wasanaethau llesiant yn 2024/25 o'i gymharu â'r un cyfnod

yn 2023/24, gan ddarparu mewnwelediad cyfoethog i'r ffactorau allweddol sy'n effeithio ar lesiant myfyrwyr. Mae pwysau ariannol, iechyd meddwl, a gofynion academaidd wedi'u nodi fel y prif ffactorau sy'n effeithio ar lesiant myfyrwyr.

Ymgysylltiad Myfyrwyr a Dadansoddeg Dysgu

- Mae'r Brifysgol wedi gweithredu Polisi Ymgysylltiad Myfyrwyr sy'n ymgorffori dadansoddeg dysgu, gan alluogi monitro ymgysylltiad myfyrwyr yn well ac adnabod myfyrwyr mewn perygl yn gynharach. Ategir hyn gan ddatblygiad parhaus dangosfyrddau ac offer monitro, a gwaith y Tîm Llwyddiant Myfyrwyr i dargedu ymyriadau a gwella deilliannau cadw myfyrwyr.

Adnabod yn Gynnar a Chymorth Cydlynol

- Mae cydweithredu traws-wasanaeth rhwng timau Llesiant, Cymorth Dysgu ac academaidd wedi'i gryfhau trwy brosesau brysbennu a rennir, adolygiadau achosion amlddisgyblaethol a gwell arferion rhannu data. Mae hyn wedi gwella'r broses o adnabod angen yn gynnar ac wedi galluogi ymatebion mwy cydgysylltiedig, sy'n canolbwyntio ar fyfyrwyr, i faterion cymhleth.

Rhagoriaeth mewn Addysgu a Phrofiad Myfyrwyr

- Roedd canlyniadau'r Arolwg Cenedlaethol o Fyfyrwyr (NSS) 2025 yn gadarnhaol iawn, gyda PCYDDS yn gwella ar draws pob categori ac yn cyflawni boddhad cyffredinol o 85.5%, yn uwch na chyfartaledd sector y DU ym mhob thema. Roedd y sgoriau ar gyfer addysgu, cyfleoedd dysgu a chymorth academaidd ymhlith yr uchaf yng Nghymru, ac roedd dadansoddiad gan The Times a'r Sunday Times yn gosod PCYDDS yn 2il yn y DU ac yn 1af yng Nghymru am ansawdd cyffredinol. Yn dilyn hynny, enwyd y Brifysgol yn Brifysgol y Flwyddyn ar gyfer Ansawdd Addysgu 2026, gan gydnabod cryfder a chysondeb y profiad academaidd.
- Dadansoddir canfyddiadau'r NSS ar draws ystod eang o fesurau yn cynnwys lefel astudio, modd, oedran, ethnigrwydd, rhyw ac anabledd, gan ddarparu dealltwriaeth fanwl o brofiad gwahanol grwpiau o'u hastudiaethau. Mae'r dadansoddiad hwn yn tynnu sylw at foddhad cryf ar draws y rhan fwyaf o garfannau ac yn galluogi'r Brifysgol i nodi ble y gall cymorth neu fireinio pellach wella deilliannau. Trwy gyfuno perfformiad uchel yn gyffredinol â mewnwelediad demograffig gofalus, mae'r Brifysgol yn parhau i gryfhau arfer addysgu cynhwysol a sicrhau bod llwyddiant myfyrwyr yn cael ei brofi'n gyson ar draws y gymuned.

Buddsoddiadau mewn systemau AD

- Gwelliannau parhaus mewn dadansoddeg pobl, adrodd ac awtomeiddio prosesau. Mae hyn yn parhau i ostwng y ganran o wybodaeth 'anhysbys', gan wella dibynadwyedd ystadegol ein gwybodaeth.

Dadansoddi data i lywio Adolygiad Polisi

- Cynhaliwyd dadansoddiad pellach o ddata proffil ein gweithlu, gan ganolbwyntio'n benodol eleni ar hil, gan gynnwys dadansoddi arolwg y Siarter Cydraddoldeb Hil (REC) ar gyfer staff.
- Defnyddiwyd data arolwg staff yr REC i lywio'r asesiad risg ar draws y Brifysgol ar gyfer y Ddeddf Diogelu Gweithwyr, a hefyd i lywio gwaith Adolygu Polisi wrth adolygu'r Polisi Urddas yn y Gweithle.

Maes: Perthyn

Amcanion:

- Sicrhau bod ein holl fyfyrwyr yn gallu cymryd rhan lawn ym mywyd y brifysgol yn ddiogel;

- Sicrhau bod yr holl fyfyrwyr yn teimlo eu bod yn perthyn, bod eu profiadau'n cael eu gwerthfawrogi, a bod eu lleisiau'n cael eu clywed ac yn helpu i lunio eu haddysg;
- Sicrhau bod ein diwylliant o arwain yn ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar bob lefel ar draws y Brifysgol a bod ein harweinwyr yn fodelau rôl ar gyfer arfer effeithiol a theg, gan gefnogi ac arfogi rheolwyr pobl i adeiladu timau cynhwysol.

Uchafbwyntiau Gweithredu Allweddol:

Ymgorffori Arfer Cynhwysol o fewn yr Adolygiad Cwricwlwm

- Mae egwyddorion cwricwlwm cynhwysol wedi'u hymgorffori ym mhroses Adolygu Cwricwlwm y Brifysgol, a ategir gan raglen strwythuredig o adolygu lefel pwnc a datblygu staff. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant gorfodol pwrpasol ar gyfer timau academaidd ar ddylunio cynhwysol, addasiadau rhesymol, diogelu a chyflogadwyedd, ochr yn ochr â datblygu arweiniad o fewn y Fframwaith Dylunio Dysgu. Mae gweithgarwch ar lefel disgyblaeth, gan gynnwys seminarau ar ddad-drefedigaethu, wedi cryfhau integreiddio arferion addysgu cynhwysol ar draws rhaglenni ymhellach. Mae'r gwaith hwn wedi cyflawni lefelau uchel o ymgysylltiad staff, gan adlewyrchu ymrwymiad sefydliadol cryf i arfer cynhwysol.
- Ar yr un pryd, mae fframwaith dilysu ailgynlluniedig wedi gwella'r cydweithredu â myfyrwyr wrth ddatblygu'r cwricwlwm, gan alluogi cyfranogiad mwy ystyrlon a strwythuredig gan fyfyrwyr wrth lunio cynnwys a dyluniad y rhaglen.

Amgylchedd Diogel a Chefnogol trwy Ddiogelu a Darpariaeth SVLO

- Mae'r Brifysgol wedi cryfhau ei seilwaith diogelu trwy ymgorffori gwasanaeth y Swyddog Cyswllt Trais Rhywiol (SVLO), a ategir gan hyfforddiant achrededig i staff. Ochr yn ochr â hyn mae mentrau ataliol, gan gynnwys ymyrraeth gwyliedydd a hyfforddiant cam-drin domestig, wedi'u datblygu a'u darparu i fyfyrwyr, gan hyrwyddo ymwybyddiaeth, ymyrraeth gynnar, a chyfrifoldeb a rennir am ddiogelwch. Gyda'i gilydd, mae'r mesurau hyn yn cyfrannu at amgylchedd prifysgol mwy diogel a mwy cynhwysol, gyda chefnogaeth arweinwyr a rheolwyr sydd hefyd wedi cwblhau hyfforddiant SVLO i sicrhau ymateb sefydliadol cyson a gwybodus.

Cymorth Pontio a Chynefino Cynhwysol

- Mae gweithgareddau cynefino a phontio a dargedir wedi'u darparu i gefnogi myfyrwyr a allai fod yn llai cyfarwydd ag addysg uwch, gan gynnwys myfyrwyr anabl, pobl sy'n gadael gofal, dysgwyr aeddfed, a myfyrwyr cenhedlaeth gyntaf. Mae'r mentrau hyn wedi gwella ymgysylltiad cynnar, lleihau pryder ynghylch pontio, a chryfhau cysylltiad myfyrwyr â gwasanaethau cymorth o ddechrau eu hastudiaethau.

Cymorth Dysgu Cynhwysol a Darpariaeth Cyfrwng Cymraeg

- Mae'r ddarpariaeth sgiliau astudio wedi'i hehangu i wella hygyrchedd a chynhwysiant, gan gynnwys cyflwyno sesiynau gyda'r nos a gwell cymorth cyfrwng Cymraeg. Mae hyn wedi galluogi ystod ehangach o fyfyrwyr, gan gynnwys dysgwyr sy'n siarad Cymraeg a'r rhai sydd ag anghenion hygyrchedd ychwanegol, i ymgysylltu â chymorth academaidd mewn ffyrdd sy'n adlewyrchu eu hamgylchiadau ieithyddol a phersonol.

- Mae cyfarwyddyd pwrpasol hefyd wedi'i ddatblygu ar gyfer staff gwasanaethau academaidd a phroffesiynol i gefnogi myfyrwyr sy'n siarad neu'n astudio drwy gyfrwng y Gymraeg. Gan gyd-fynd â Strategaeth y Gymraeg y Brifysgol, mae'r cyfarwyddyd yn cryfhau arferion cyson ar draws y sefydliad ac yn cefnogi prif ffrydio'r Gymraeg ar draws cymuned y Brifysgol, wedi'i lywio gan ymgysylltu â sefydliadau yng Nghymru a phartneriaid sector gan gynnwys y Coleg Cymraeg Cenedlaethol.

Deall Ymdeimlad Myfyrwyr o Berthyn trwy'r Arolwg Ymgysylltu Academaidd

- Cyflwynwyd yr Arolwg Ymgysylltu Academaidd yn 2024/25 i gasglu barn myfyrwyr israddedig blwyddyn gyntaf ac ail flwyddyn nad ydynt yn gymwys ar gyfer yr Arolwg Cenedlaethol o Fyfyrwyr. Mae'r arolwg yn cwmpasu'r profiad academaidd llawn, gan gynnwys addysgu, adborth, amgylchedd dysgu, cyflogadwyedd, hyder ym maes AI, llais myfyrwyr, ac ymdeimlad o berthyn. Roedd canlyniadau yn ymwneud â pherthyn, parch a chysur wrth leisio barn yn gadarnhaol iawn ar draws athrofeydd, a gellir eu dadansoddi yn ôl nodweddion demograffig gan gynnwys oedran, rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Mae hyn yn galluogi'r Brifysgol i symud y tu hwnt i benawdau boddhad a datblygu dealltwriaeth fwy cynnil o berthyn a chymuned, gan nodi lle mae profiadau yn mynd i gyfeiriadau gwahanol a llywio gweithredu a dargedir i gefnogi deilliannau teg i fyfyrwyr.

Deddf Diogelu Gweithwyr

- Mae'r Ddeddf Diogelu Gweithwyr yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gymryd camau rhesymol rhagweithiol i atal aflonyddu rhywiol ar weithwyr. Cynhaliwyd asesiad risg llawn o'r Brifysgol i sicrhau bod y Brifysgol yn cyflawni ei dyletswydd ataliol yn ogystal â darparu amgylchedd gweithio diogel i staff. Cafwyd cymeradwyaeth i ddechrau gweithredu.

Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd:

- Mae'r gwaith yn parhau fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd achrededig i gael gwared ar rwystrau i staff sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd.

Hwb Llesiant Staff

- Yn dilyn blwyddyn gyntaf y contract gyda'n Rhaglen Cymorth i Weithwyr gan Health Assured, y mae staff yn gallu eu cyfeirio eu hunain ato, fe wnaethom adolygu'r ymgysylltu a defnydd gan staff. Adnewyddwyd y gwasanaeth am flwyddyn arall.

Modwl e-ddysgu Tegwch Hil

- Lansiwyd y modwl e-ddysgu Tegwch Hil dwyieithog hanfodol gan AU Ymlaen ar draws y Brifysgol ar gyfer staff ym mis Hydref 2024.
- Rydym yn parhau i hyrwyddo cwblhau'r modwl hwn fel blaenoriaeth. Mae negeseuon atgoffa wedi cael eu hanfon at staff ers ei lansio.

Dathlu Amrywiaeth

- Rydym wedi hyrwyddo a dathlu digwyddiadau amrywiol eleni, gan gynnwys Mis Hanes Pobl Dduon, Wythnos Rhyng-ffydd, Diwrnod Rhyngwladol pobl ag anabledd, Diwrnod Rhyngwladol Menywod, Mis Hanes LHDTC+, Mis Ymwybyddiaeth Menopos.

Cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y corff llywodraethu

- Mae'r corff llywodraethu wedi datblygu cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) gyda'r bwriad o gynyddu amrywiaeth ar y lefelau uchaf. Mae camau wedi'u

cymryd yn unol â'r cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yn benodol mewn perthynas â swyddi gwag, ac mae hyn yn parhau.

Maes: Deilliannau:
Amcanion:

- Sicrhau bod pawb sydd â'r gallu a'r diddordeb yn cael eu hannog i ystyried Addysg Uwch ac i wneud cais a chael mynediad i'n rhaglenni academaidd;
- Sicrhau ein bod yn darparu mynediad teg i addysg a gwasanaethau cymorth o ansawdd uchel ar gyfer ein holl fyfyrwyr;
- Sicrhau bod yr holl fyfyrwyr yn cael eu cefnogi i lwyddo a chyflawni eu potensial yn seiliedig ar eu hymdrech a'u gallu;
- Sicrhau ein bod yn edrych ar brofiad ein gweithwyr trwy lens cydraddoldeb, yn enwedig o ran recriwtio, cyflog, datblygiad a chynnydd.

Uchafbwyntiau Gweithredu Allweddol:

Cymorth Iechyd Meddwl Rhagweithiol ac Integredig

- Mae'r Brifysgol wedi ehangu ei darpariaeth iechyd meddwl a llesiant yn sylweddol trwy gynyddu ei chapasiti cwnsela a chynghori, gwell systemau brysbennu gan ddefnyddio Mynegai Difrifoldeb cenedlaethol y GIG, a chyflwyno offer asesu risg newydd. Mewn ymateb i'r galw cynyddol, mae prosesau brysbennu yn sicrhau bod pob myfyriwr yn cael ei asesu o fewn dau ddiwrnod gwaith, gydag achosion risg uchel yn cael eu blaenoriaethu ar gyfer ymyrraeth ar unwaith.

Llwyddiant Myfyrwyr ac Ymyrraeth wedi'i Thargedu

- Cysylltodd y fenter Llwyddiant Myfyrwyr â 1,279 o fyfyrwyr a manteisiodd 52% ohonynt ar y cynnig am gymorth ychwanegol yn 2024/25 trwy ymyriadau wedi'u targedu, a oedd yn seiliedig ar ddata, a ganolbwyntiai ar ymgysylltu, cadw a chynnydd. Mae hyn yn cynnwys allgymorth cynnar, cynlluniau cymorth wedi'u teilwra, a datblygu model sefydliadol graddiadwy, gan gyfrannu at well deilliannau myfyrwyr i'r rhai sydd fwyaf mewn perygl o dynnu'n ôl.*Gwell Mynediad trwy Sgrinio a Chymorth Anabledd*

- Cyflwynwyd offeryn sgrinio anabledd lled-awtomataidd ym mis Medi 2024, gan alluogi adnabod anghenion cymorth yn gynharach a gweithredu addasiadau rhesymol yn fwy amserol. Mae hyn wedi gwella mynediad at wasanaethau cymorth a chryfhau cyfranogiad teg i fyfyrwyr ag anableddau.

Cryfhau Perfformiad Academaidd a Llwyddiant Myfyrwyr trwy Adolygiadau Perfformiad Academaidd Parhaus

- Mae symudiad y Brifysgol i broses Adolygu Perfformiad Academaidd (APA) parhaus wedi cryfhau goruchwyliaeth sefydliadol ac wedi galluogi dull mwy blaengar o wella, sy'n canolbwyntio ar weithredu. Dros ei ddwy flynedd gyntaf, mae'r model diwygiedig wedi cefnogi adnabod risg yn gynharach ac ymyrraeth fwy amserol, gan gyfrannu at ostyngiadau parhaus mewn cyfraddau tynnu'n ôl yn y flwyddyn gyntaf a gwella tueddiadau cwblhau ar lefel israddedig.
- Yn hanfodol, mae'r broses APA wedi meithrin mwy o gydweithredu rhwng athrofeydd academaidd a gwasanaethau proffesiynol, gan wneud cadw myfyrwyr a llwyddiant academaidd yn flaenoriaethau sefydliadol cyffredin. Mewn gweithdy datblygu ar draws y Brifysgol daeth cydweithwyr ynghyd i archwilio gwir batrymau tynnu'n ôl a chyrhaeddiad trwy lens Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, gan ganolbwyntio ar fylchau systemig yn hytrach na diffygion

myfyrwyr. Mae'r model cydweithredol hwn wedi cryfhau gallu'r Brifysgol i archwilio perfformiad ar lefel disgyblaeth a charfan, gan gynnwys dadansoddiad croestoriadol, ac i ddylunio ymatebion cydgysylltiedig sy'n gwella ymdeimlad o berthyn, ymgysylltiad a llwyddiant myfyrwyr.

Dosbarthu Bwrsariaethau ac Ehangu Cyfranogiad

- Yn 2024–25, dosbarthwyd oddeutu £1.5m drwy fframwaith bwrsariaethau'r Brifysgol, gan gefnogi dros 6,000 o ddyfarniadau i fyfyrwyr. Mae dosbarthu bwrsariaethau yn cael ei fonitro yn erbyn nodweddion demograffig allweddol i sicrhau mynediad cyfartal ac aliniad â phroffil poblogaeth y myfyrwyr, ac mae cyfran y myfyrwyr sy'n derbyn cymorth bwrsariaeth yn parhau i gynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn. Yn gyffredinol, mae dosbarthiad y gwobrau yn unol â chynrychiolaeth myfyrwyr ar draws grwpiau demograffig. Yn nodedig, roedd mwyafrif yr ymgeiswyr o godau post a nodwyd fel ardaloedd ehangu cyfranogiad, gyda dros hanner y cyllid bwrsariaeth yn cefnogi myfyrwyr o'r cymunedau hyn, gan ddangos cyfraniad y fframwaith at wella mynediad a chefnogi myfyrwyr o gefndiroedd sydd wedi'u tangynrychioli.

Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb

- Yn ystod y flwyddyn, cynhaliwyd ac adolygwyd Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb a'r Gymraeg. Ymhlith y rhai a gwblhawyd yn ystod y cyfnod adrodd roedd asesiadau ar y canlynol:
  - Polisïau cyflogaeth gan gynnwys Recriwtio, Mamolaeth, Disgyblu, Gweithio Hyblyg ac Urddas yn y Gweithle. Cynhaliwyd Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb a'r Gymraeg ar gyfer y canlynol; Prosiect ail-ddychmygu campws Llanbedr Pont Steffan, prosiect adleoli Campws Busnes Abertawe, Fframwaith Deallusrwydd Artiffisial, Cynllun Rheoli Digwyddiadau.

Datblygu Cydraddoldeb Hil

- Roedd y Brifysgol yn falch o dderbyn gwobr Efydd y Siarter Cydraddoldeb Hil ym mis Gorffennaf 2025. Mae'r blaenoriaethau a nodwyd fel rhan o'r broses hon wedi'u cymeradwyo, mae gweithredu wedi dechrau, ac mae'r cynnydd yn cael ei fonitro gan gynllun gweithredu 5 mlynedd.

- Gydag 20.6% o gydweithwyr yn nodi eu bod yn dod o gefndir lleiafrifoedd ethnig, rydym yn parhau i ragori ar feincnod y DU o 20.2% a meincnod Cymru o 12.3% (Adroddiad Ystadegol HESA AU Ymlaen 2025). Mae nifer y cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig wedi cynyddu 17.5% er 2015/2016.

- Mae gostyngiad parhaus yn nifer a chanran y datganiadau anhysbys yn awgrymu gwelliant yn ansawdd data a hyder i rannu gwybodaeth bersonol.

- Yn ystod y cyfnod adrodd, amlygodd cynnydd staff drwy'r broses recriwtio fod canran y staff o leiafrifoedd ethnig a sicrhaodd rolau gradd uwch wedi cynyddu o'i gymharu â data'r llynedd ac o'i gymharu â'u cronfeydd poblogaeth.

Mynd i'r afael â'n Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

- Mae ein bwlch cyflog cyfartalog cymedrig cyfredol rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2025 yn 3.8%, gostyngiad o 1.7% er 31 Mawrth 2024, a adroddwyd ar 5.5%.
- Bu gostyngiad parhaus yn ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau er 31 Mawrth 2019 pan gafodd ei gyfrifo gyntaf, a adroddwyd ar 9.7%.
- Ein cyfartaledd canolrifol presennol yw 2.9%, sy'n aros yr un fath â'r llynedd.

Gostyngiad mewn contractau cyfnod penodol

- Mae’r Brifysgol yn cydnabod bod y defnydd o gontractau cyfnod penodol yn gyffredin yn y sector pan fo cyllid ar gyfer prosiectau ar gael am gyfnod cyfyngedig. Dengys yr adroddiad fod canran y rhai ar gontract cyfnod penodol wedi gostwng 1.9% yn y flwyddyn ddiwethaf a 4.3% er 2021/22, gan ddangos gwelliant parhaus eleni. Mae’r Brifysgol wedi ymrwymo i gadw golwg ar y maes hwn i sicrhau defnydd priodol o drefniadau o’r fath.

Rhaglen Datblygu Arweinyddiaeth

- Rydym yn rhedeg nifer o raglenni datblygu penodol i sicrhau bod ein harweinwyr a'n modelau rôl yn adlewyrchu ein cymunedau amrywiol. Ar hyn o bryd rydym yn noddi
    - 7 unigolyn drwy Raglen Aurora, 5 o’r garfan yng Nghymru a 2 o garfan Llundain. Mae rhaglen Aurora wedi'i chynllunio i ysbrydoli ac arwain menywod i gyflawni eu nodau gyrfaol mewn addysg uwch.
    - 5 o bobl ar Raglen Arallgyfeirio Arweinyddiaeth AU Ymlaen De Cymru. Rhaglen AU Ymlaen yw hon sydd wedi'i chynllunio i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth arweinwyr o gefndir ethnig leiafrifol.
    - 25 o gyfranogwyr ar Raglen Springboard Academi Cymru i fenywod
    - 18 o gyfranogwyr ar Raglen Navigator Academi Cymru i ddynion

Llwybrau gyrfa

- Mae adolygiad wedi dechrau ar brosesau ailraddio a chynnydd y Brifysgol yn unol â’n Cynllun Cydraddoldeb Strategol gyda'r nod o fynd i’r afael ag unrhyw anghydbwysedd a nodir ym mhroffil ein gweithlu.

4. Casglu a monitro data

Mae PCYDDS yn coladu a monitro data o'r ffynonellau mewnol ac allanol canlynol:

- System cofnodion Adnoddau Dynol y Brifysgol
- System recriwtio ar-lein ddwyieithog y Brifysgol
- Systemau Cofnodion Myfyrwyr y Brifysgol
- Data sefydliadol staff a myfyrwyr gan yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) (a gafwyd drwy Heidi Plus, porth dadansoddi data, yn ogystal â Dangosfwrdd Mesurau Cenedlaethol Cymru)
- Dangosfyrddau monitro data mewnol (e.e. y dangosfwrdd demograffig, dangosfwrdd adolygiadau blynyddol rhaglenni; dangosfwrdd achosion myfyrwyr, dangosfwrdd arolygon myfyrwyr)
- Data ceisiadau a derbyn trwy UCAS

Defnyddir data i:

- asesu effeithiolrwydd ac effaith ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chynlluniau gweithredu cysylltiedig;
- nodi tueddiadau oddi mewn i'n poblogaethau staff a dysgwyr / myfyrwyr ynghylch nodweddion gwarchodedig;
- nodi a thynnu sylw at unrhyw rwystrau parhaus a/neu feysydd o dangynrychiolaeth neu anghydraddoldeb;
- asesu ein cynnydd o ran ein hamcanion cydraddoldeb a gwirio i weld a oes angen diweddaru neu ddiwygio'r rhain;
- nodi blaenoriaethau gweithredu yn y dyfodol.

5. Data Staff

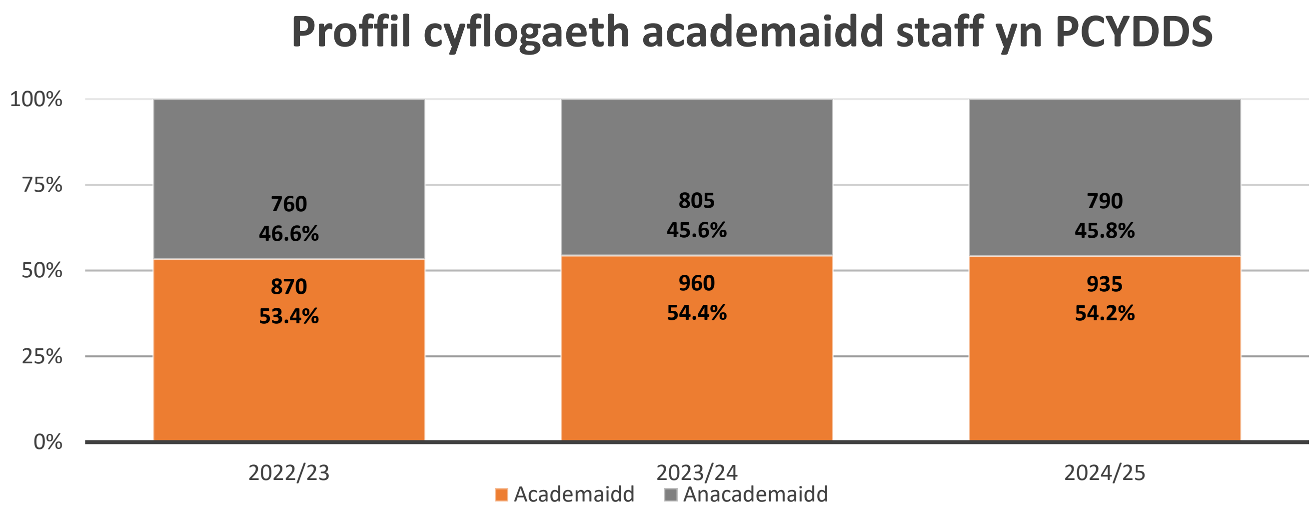
Mae'r data staff yn seiliedig ar y data mwyaf cyfredol a gyflwynwyd i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) ar gyfer 2024/25 neu mewn rhai achosion, y data a gedwir ar y systemau AD mewnol. Mae data HESA yn cael eu talgrynnu at ddibenion diogelu data.

Er mwyn darparu cyd-destun, mae data staff y Brifysgol wedi'u cymharu â gwybodaeth y sector Addysg Uwch sydd ar gael yn Heidi Plus yn ogystal â data blynyddoedd blaenorol lle bo hynny'n briodol.

Rhwng 1 Awst 2024 a 31 Gorffennaf 2025, roedd PCYDDS yn cyflogi cyfanswm o 1,725 o staff, gostyngiad o 2.3% o'i gymharu â 2023/24.

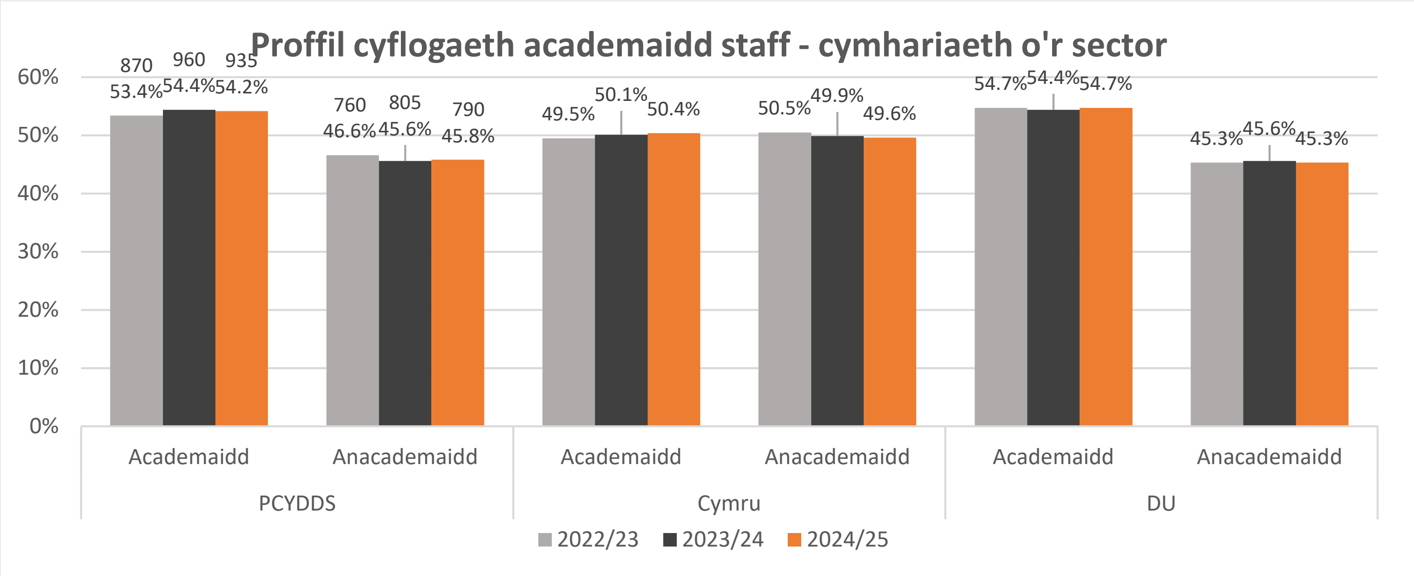
5.1 Proffil y gweithlu presennol

Proffil Staff yn ôl telerau cyflogaeth



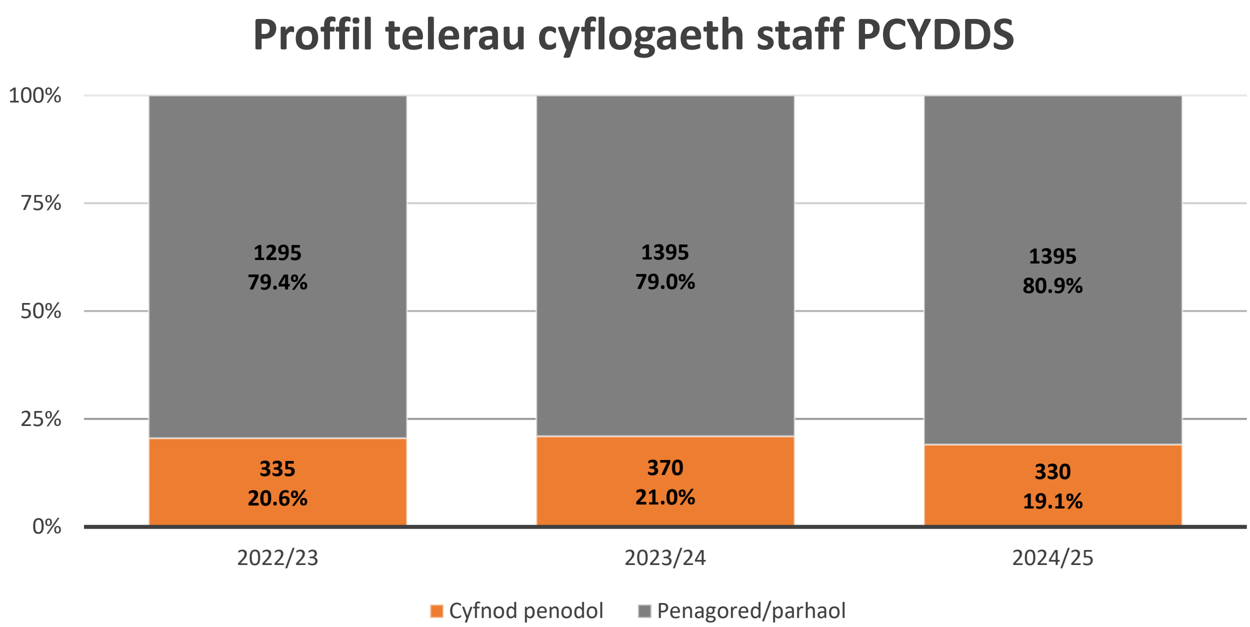
Ffigur 1: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 1 y newid ym mhroffil staff academaidd ac anacademaidd PCYDDS yn ystod y tair blynedd diwethaf (ffynhonnell HESA). Yn 2024/25, roedd 54.2% o'r gweithlu mewn rolau academaidd-gysylltiedig o'i gymharu â 53.4% yn 2022/23.



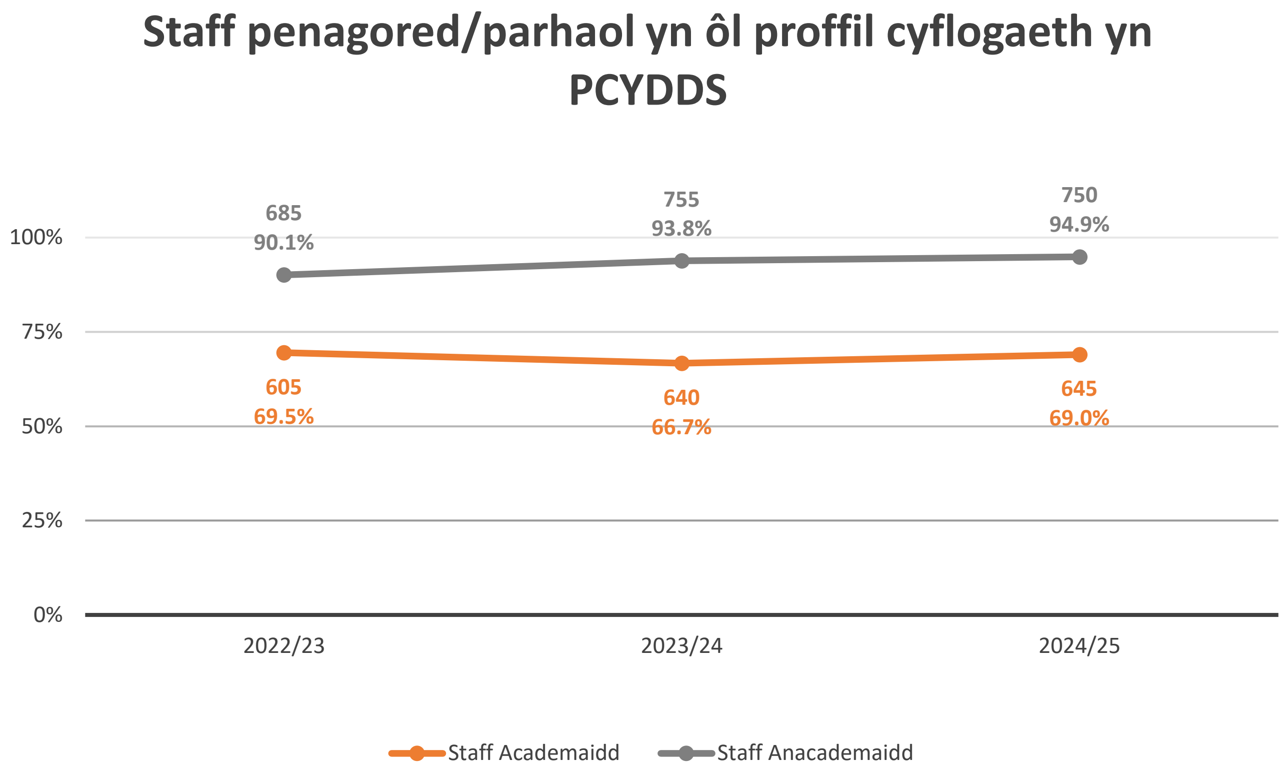
Ffigur 2: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 2 bod canran y staff academaidd, sef 54.2%, yn debyg i gyfartaledd sector y DU o 54.7% ac yn uwch o'i chymharu â chyfartaledd sector Cymru o 50.4%.



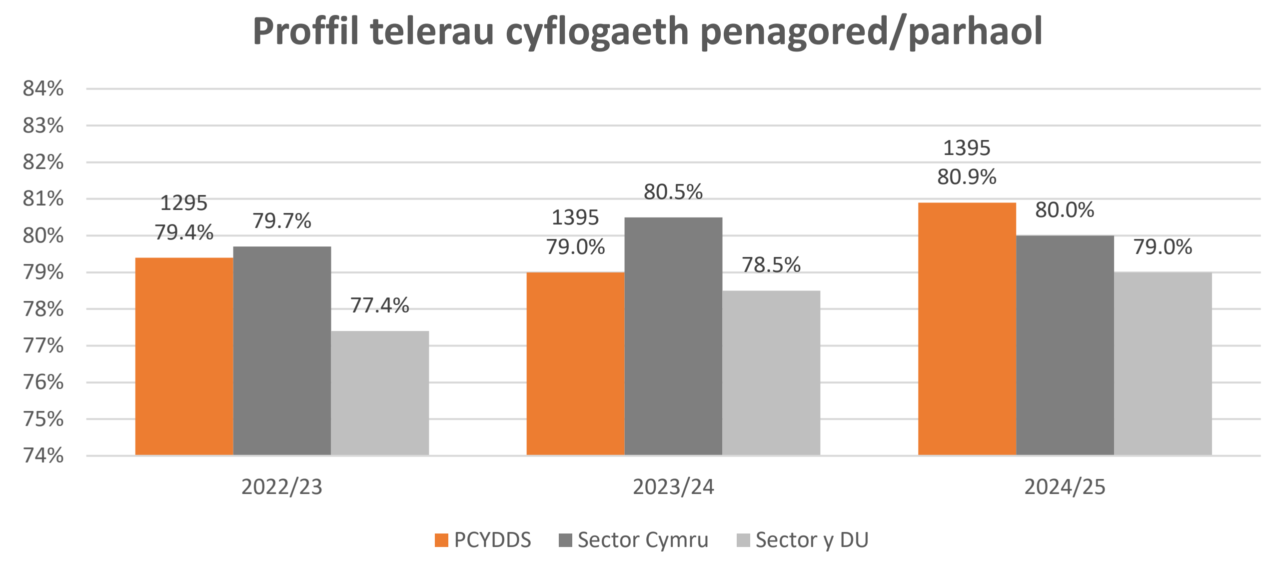
Ffigur 3: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 3 bod 80.9% o’r staff yn cael eu cyflogi ar gontract penagored / parhaol o'i gymharu â 19.1% ar gontract cyfnod penodol. Mae canran y rhai ar gontract cyfnod penodol wedi gostwng 1.9% yn y flwyddyn ddiwethaf a 4.3% er 2021/22, gan ddangos gwelliant parhaus eleni.



Ffigur 4: Ffynhonnell HESA

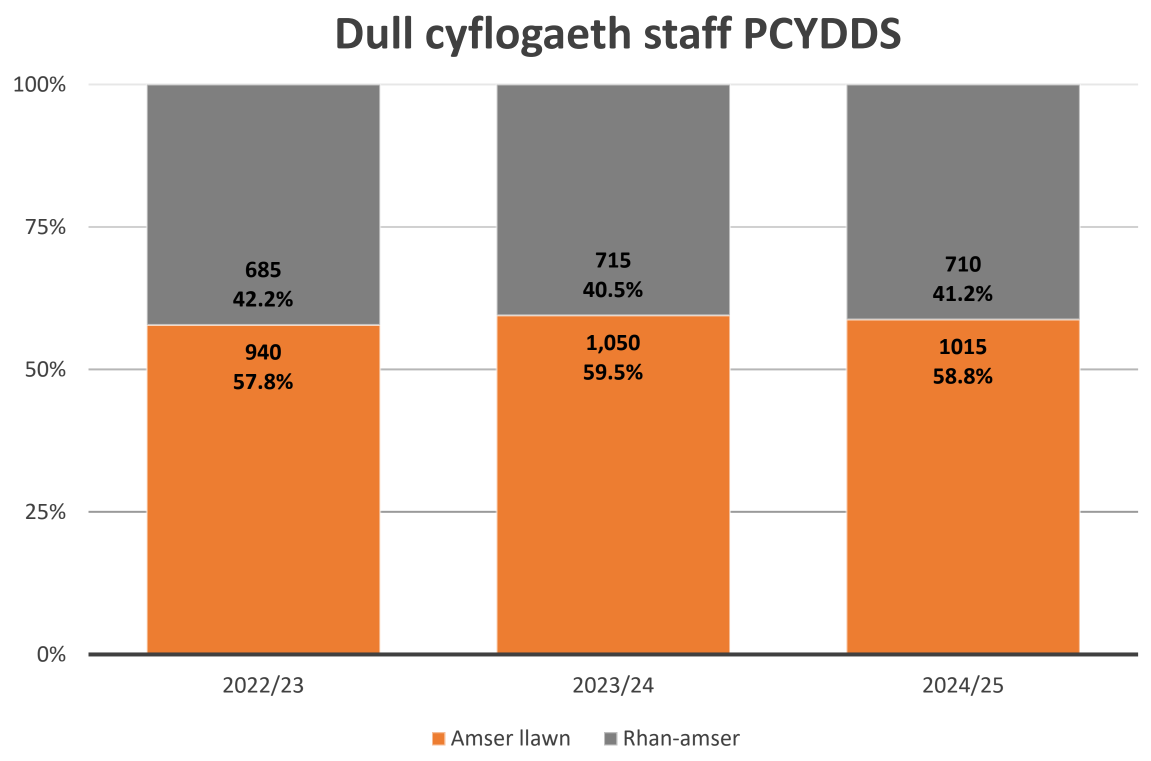
Dengys Ffigur 4 bod 69% o'r staff academaidd ar gontractau penagored / parhaol, sydd wedi cynyddu 2.3% yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Mae 94.9% o'r staff anacademaidd ar gontractau penagored/parhaol, cynnydd o 1.1% yn y flwyddyn ddiwethaf a chynnydd o 4.8% er 2022/23.



Ffigur 5: Ffynhonnell HESA

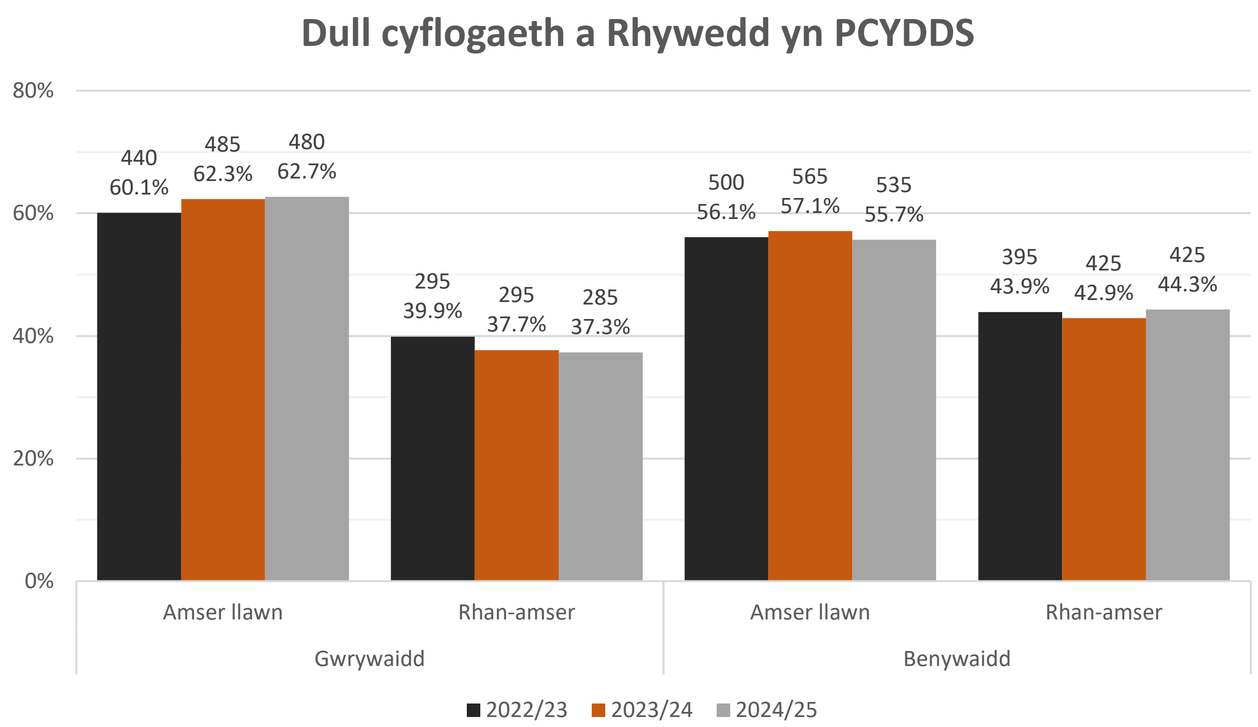
Dengys Ffigur 5 bod proffil contract penagored / parhaol PCYDDS yn cyd-fynd â'r sector yng Nghymru a'r DU, sef 80.9% o'i gymharu ag 80% a 79% yn y drefn honno.

Proffil Staff yn ôl Dull Cyflogaeth



Ffigur 6: Ffynhonnell HESA

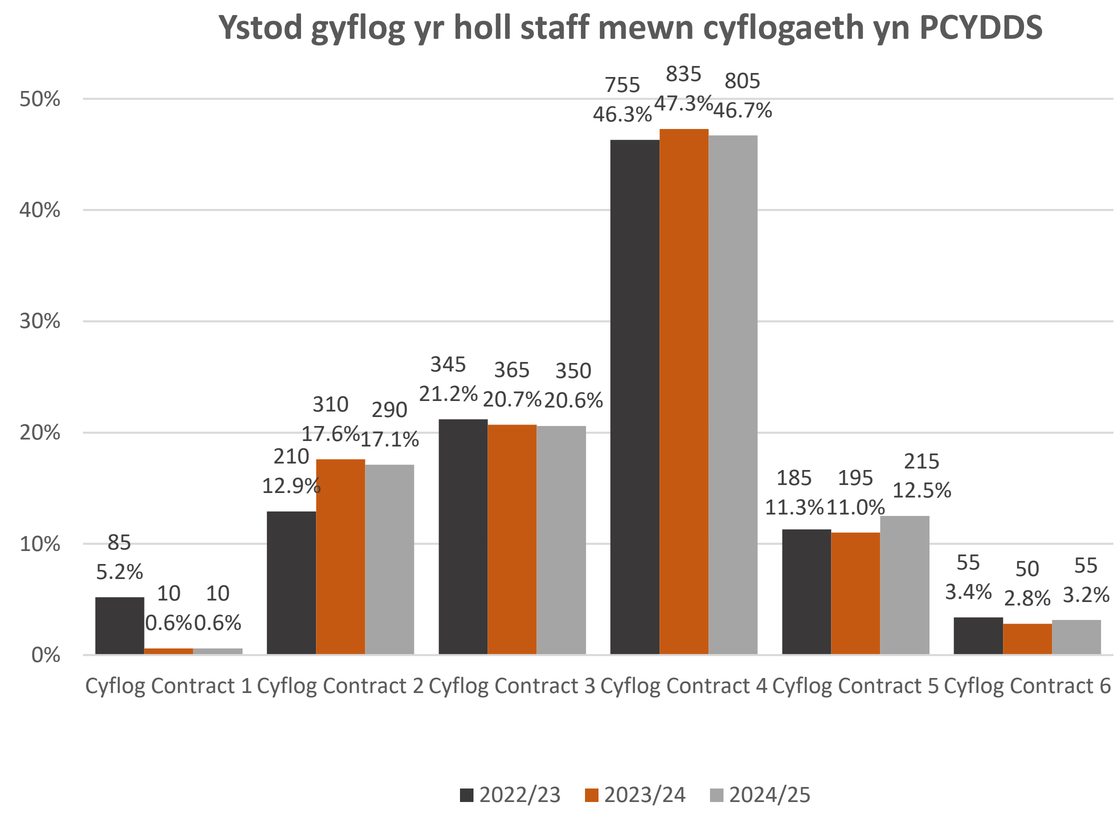
Dengys Ffigur 6, yn 2024/25 y cyflogwyd 58.8% o'r staff ar gontractau amser llawn a 41.2% o'r staff ar gontractau rhan-amser. O'i gymharu â chyfartaleddau sector Cymru a'r DU (32.7% a 30.3% yn y drefn honno), mae PCYDDS yn cyflogi mwy o staff ar gontractau rhan-amser.



Ffigur 7: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 7 y dull cyflogaeth yn ôl rhywedd yn PCYDDS. O'i chymharu â'r sector, mae PCYDDS yn cyflogi mwy o staff gwrywaidd a benywaidd ar gontractau rhan-amser. Dengys ffigurau'r DU fod 76.6% o staff gwrywaidd mewn cyflogaeth amser llawn o'i gymharu â 62.7% yn PCYDDS a 64.1% o staff benywaidd mewn cyflogaeth amser llawn o'i gymharu â 55.7% PCYDDS.

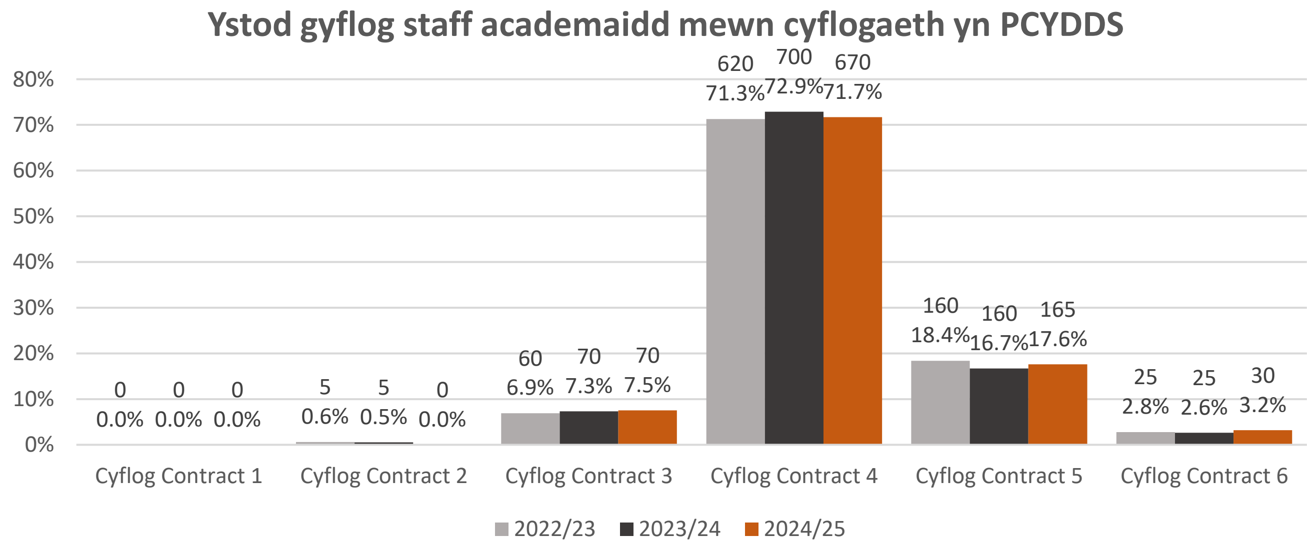
Proffil Staff yn ôl Cyflog



Ffigur 8: Ffynhonnell HESA[1]

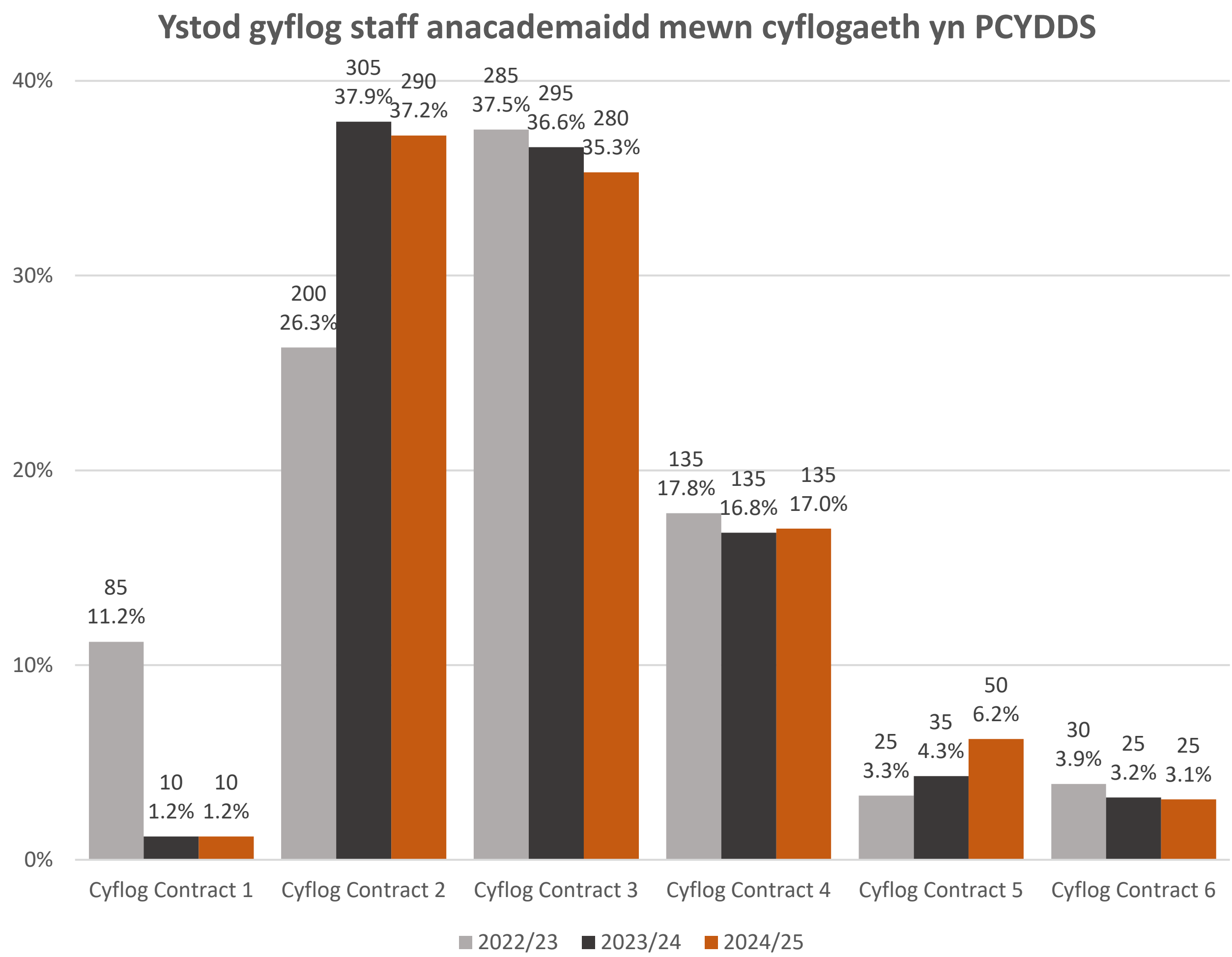
Dengys Ffigur 8 y dadansoddiad o staff PCYDDS yn seiliedig ar ystod cyflog contract am y tair blynedd diwethaf. Yr ystod gyflog fwyaf poblog yw ystod cyflog 4, sy'n cynrychioli 46.7% o gyfanswm y staff. Bu cynnydd sylweddol yn ystod gyflog 2 dros y tair blynedd diwethaf oherwydd y cynnydd blynyddol yn y cyflog byw gwirfoddol.

[1] At ddibenion dadansoddi, mae’r cyflogau contract wedi'u grwpio yn chwe ystod gyflog, gyda phwynt uchaf ac isaf pob ystod yn cyd-fynd â phwyntiau’r golofn gyflog a ddefnyddir yng Ngholofn Gyflog JNCHES (y cyfeiriwyd ati yn flaenorol fel y Golofn Gyflog Derfynol), fel y manylir yn nogfen colofn gyflog Sengl HESA a leolir yn https://www.hesa.ac.uk/collection/c16025 (Colofn Gyflog o 1 Awst 2016).



Ffigur 9: Ffynhonnell HESA

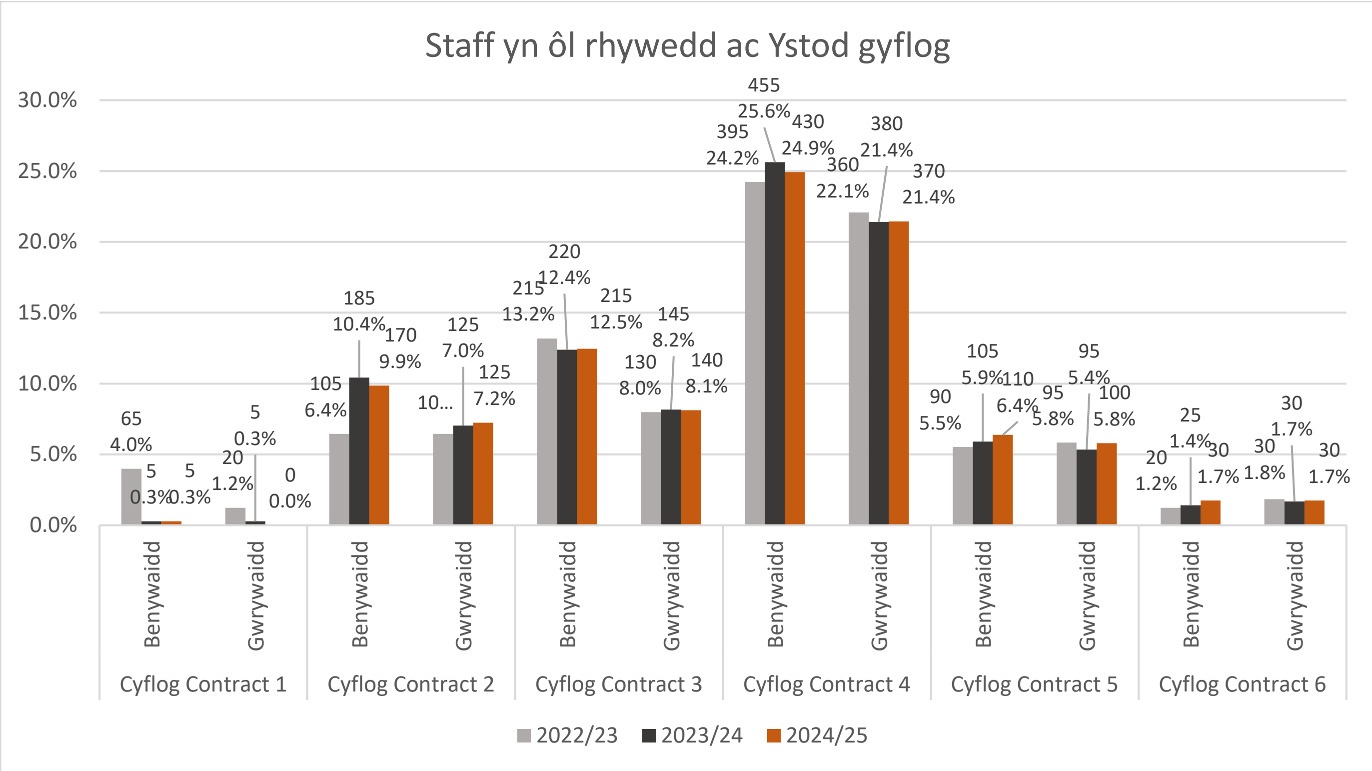
Dengys Ffigur 9 bod tua dau draean o'r staff academaidd (71.7%) yn cael eu cyflogi yn ystod gyflog 4 ac 17.6% o'r staff academaidd yn cael eu cyflogi yn ystod cyflog 5, sydd wedi aros yr un fath yn fras dros y tair blynedd diwethaf.



Ffigur 10: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 10 fod y rhan fwyaf o'r aelodau staff anacademaidd yn cael eu cyflogi naill ai yn ystod gyflog 2, 37.2%, neu yn ystod gyflog 3, 35.3%. Bu gostyngiad bach yn y ddwy ystod gyflog hyn yn ystod y flwyddyn ddiwethaf a chynnydd nodedig yng nghyflog contract 5 o 4.3% i 6.2%.

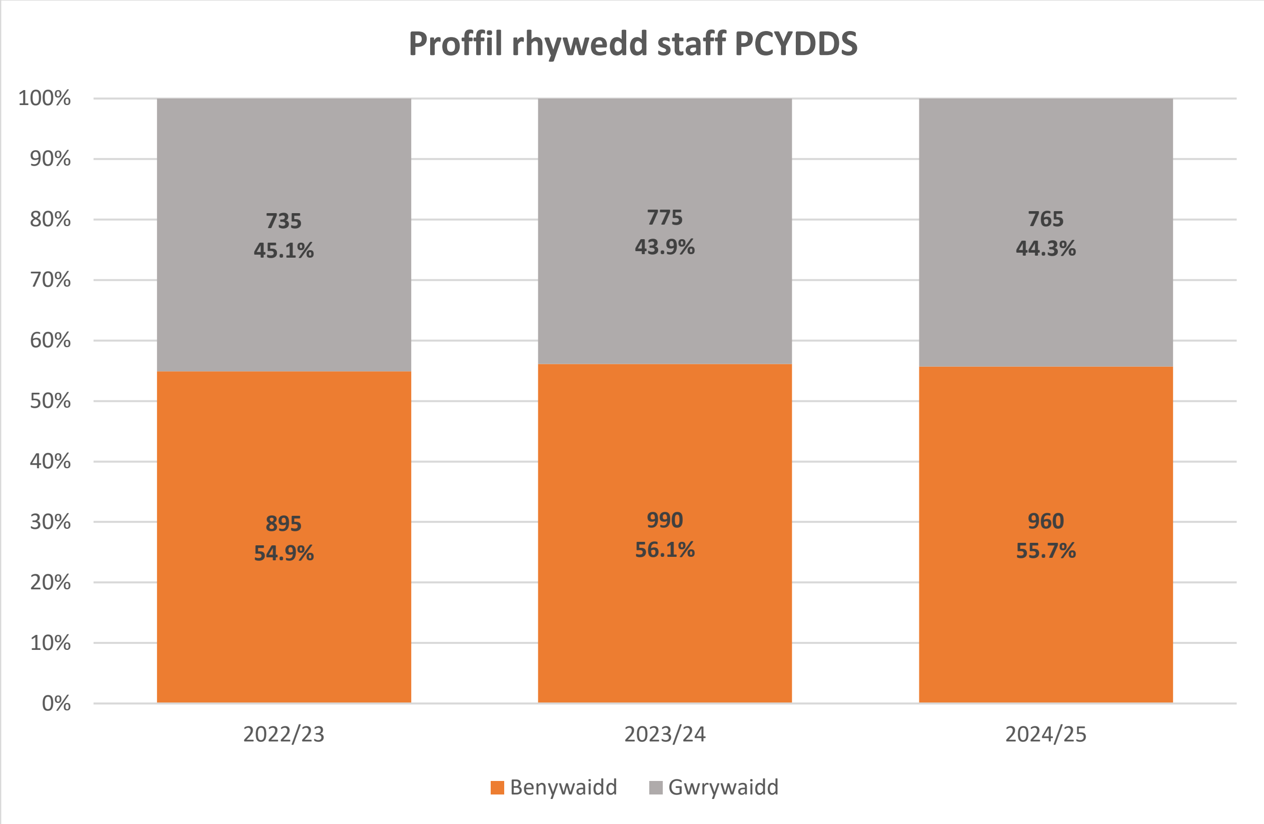
Proffil Staff yn ôl Rhywedd ac Ystod Gyflog



Ffigur 11: Ffynhonnell HESA

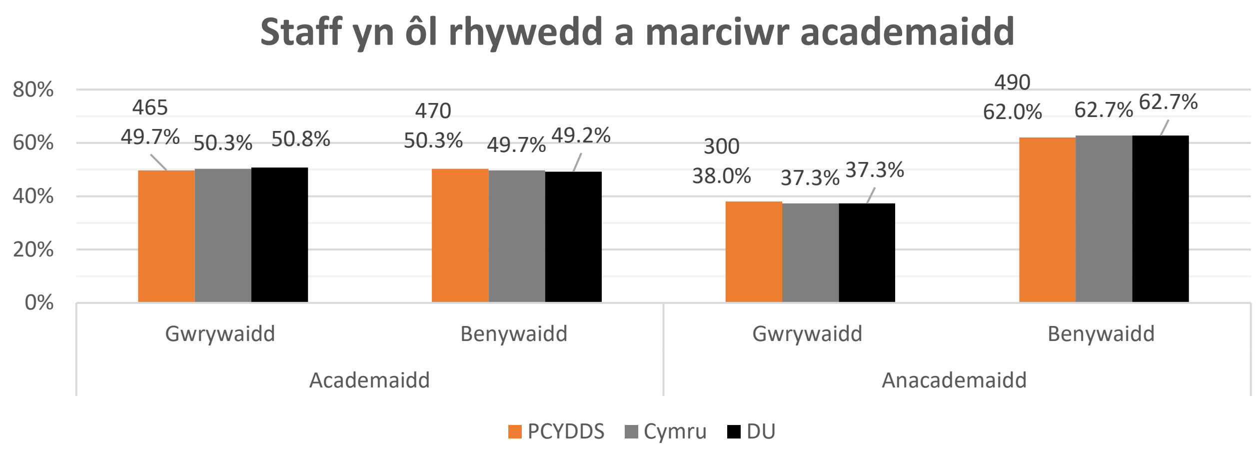
Dengys Ffigur 11 yr ystod gyflog yn ôl rhywedd am y tair blynedd diwethaf. Mae gwahaniaeth nodedig yn ystod cyflog 2, 3 a 4 lle mae gennym fwy o staff benywaidd na gwrywaidd, sy'n ddealladwy o ystyried rhaniad y gweithlu yn ôl rhywedd, sef 55.7% benywaidd, a 44.3% gwrywaidd. Rydym yn adrodd cyfran ychydig yn uwch o staff benywaidd yn ystod cyflog 5 a chyfran gyfartal o staff gwrywaidd a benywaidd yn ystod cyflog 6.

Proffil Staff yn ôl Rhywedd



Ffigur 12: Ffynhonnell HESA

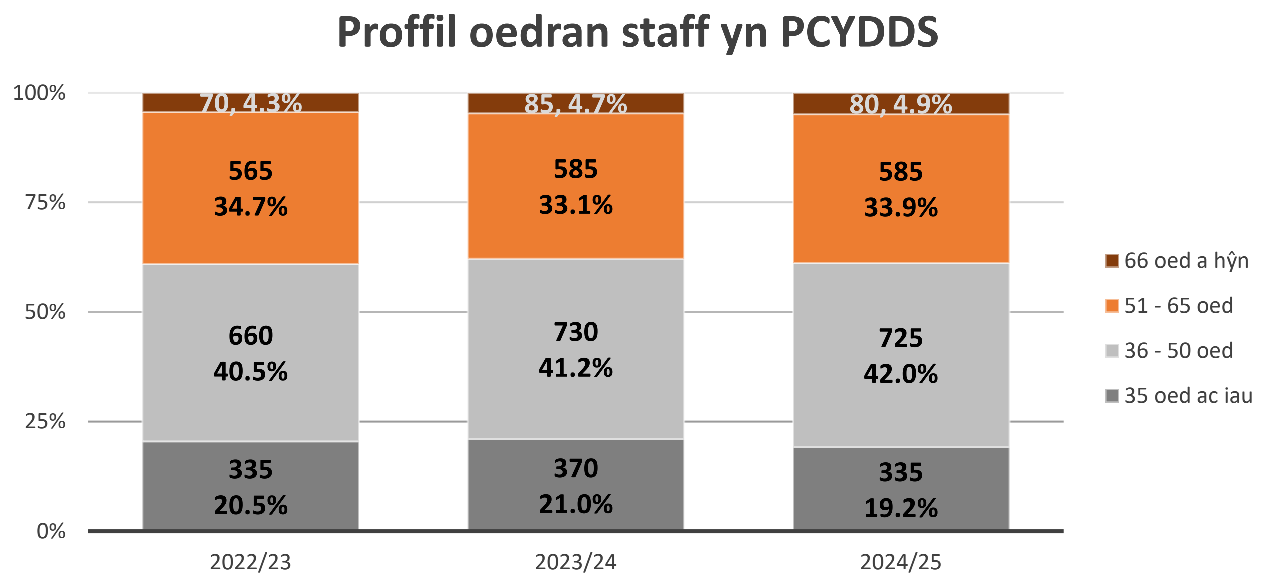
Dengys Ffigur 12 broffil y gweithlu yn ôl rhywedd dros y tair blynedd diwethaf. Dengys hyn ostyngiad bach yn nifer y staff benywaidd a gwrywaidd yn y flwyddyn ddiwethaf, sef gostyngiad o 10 aelod gwrywaidd a 30 aelod benywaidd o staff. Mae'r proffil wedi aros yn debyg dros y tair blynedd diwethaf.



Ffigur 13: Ffynhonnell HESA

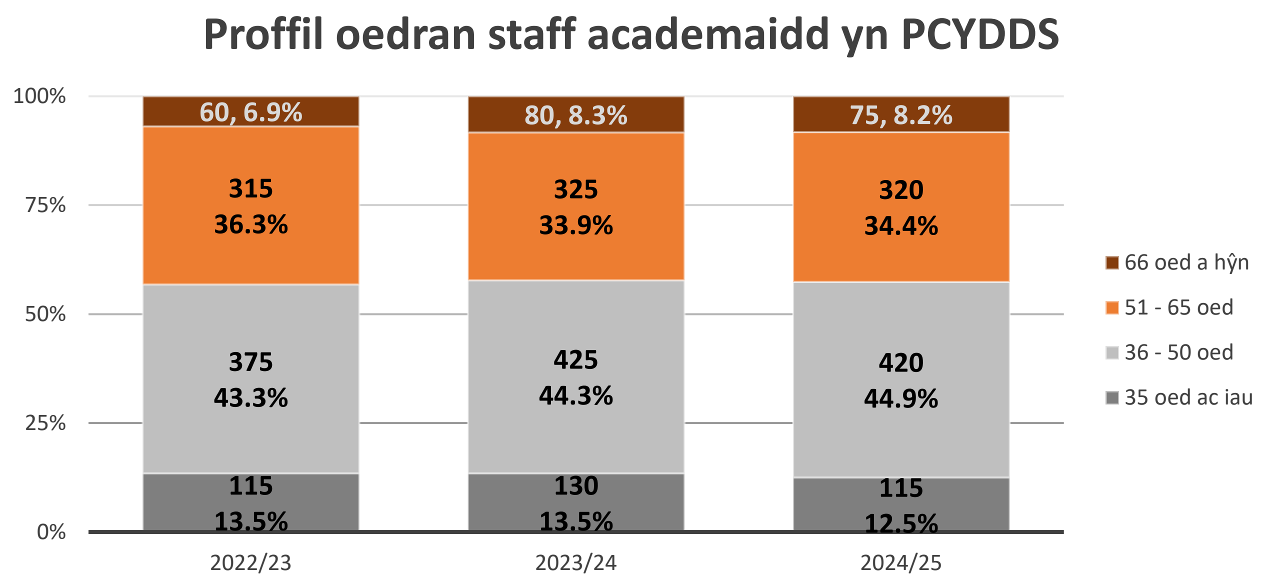
Dengys Ffigur 13 broffil staff yn ôl rhywedd a marciwr academaidd yn 2024/25, sy'n cyd-fynd yn fras â phroffil cyffredinol staff sy'n gweithio ym maes addysg uwch yn y DU a Chymru.

Proffil Staff yn ôl Oedran



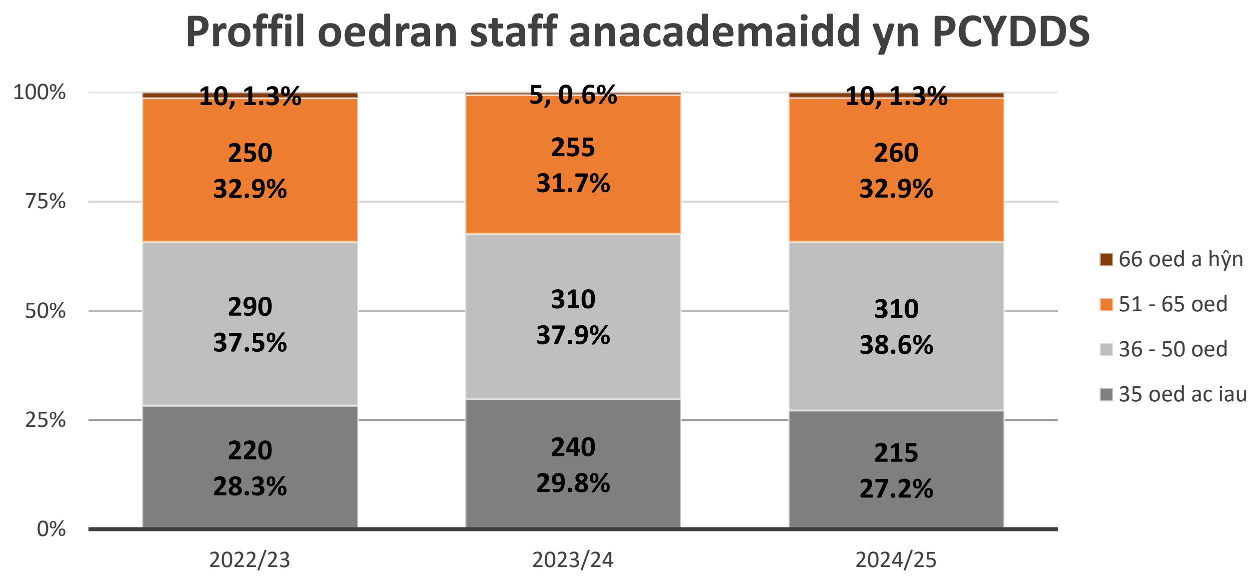
Ffigur 14: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 14 broffil oedran y staff yn 2024/25 sydd wedi parhau'n debyg dros y tair blynedd diwethaf. Bu'r gostyngiad mwyaf arwyddocaol o ran nifer a chanran y staff yn yr ystod oedran 35 oed ac iau, lle gwelwyd gostyngiad o 35 aelod (gostyngiad o 1.8%).



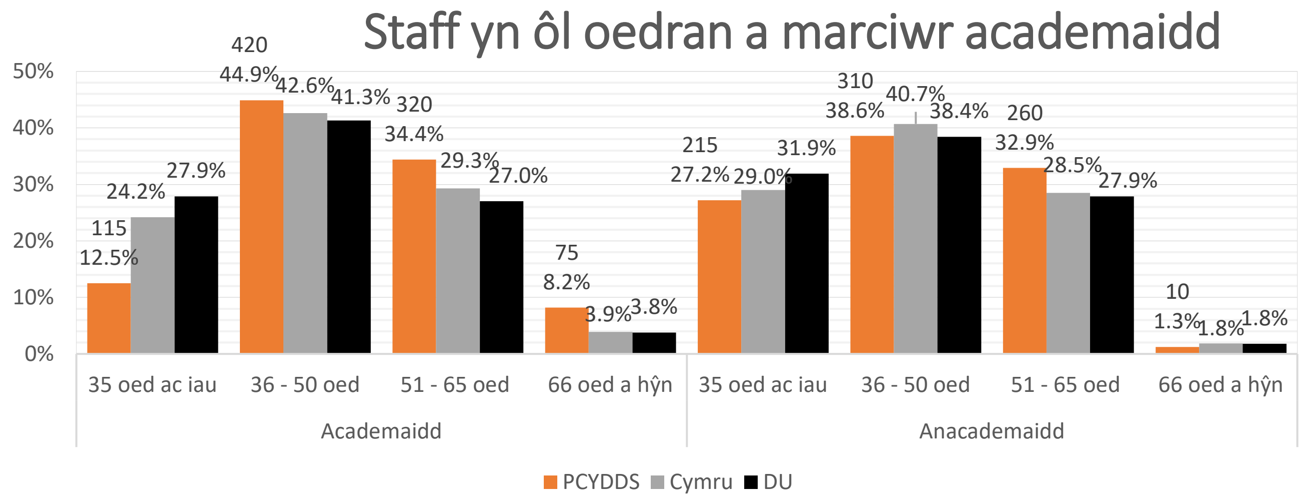
Ffigur 15: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 15 ostyngiad bach ym mhob ystod oedran ar gyfer staff academaidd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.



Ffigur 16: Ffynhonnell HESA

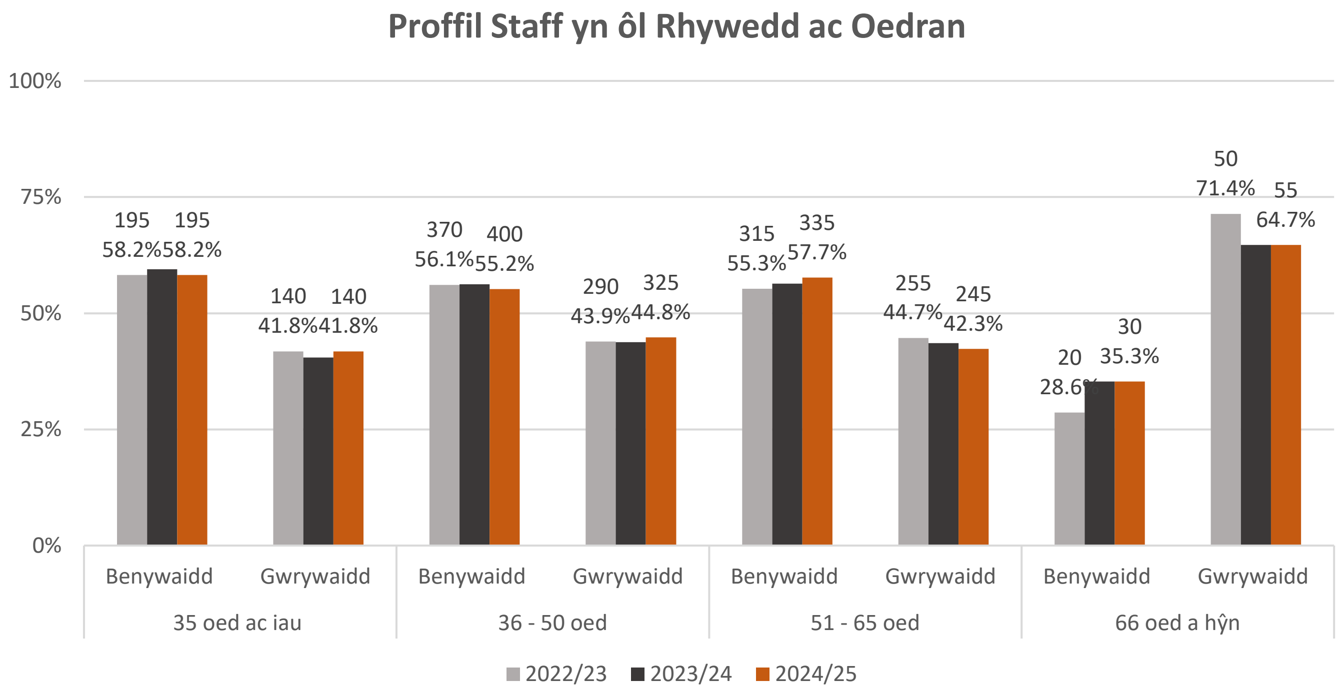
Dengys Ffigur 16 broffil oedran mwy cytbwys ymhlith staff anacademaidd yn PCYDDS o'i gymharu â phroffil oedran staff academaidd (Ffigur 15). Yn nodedig, bu gostyngiad o 25 yn nifer y staff (gostyngiad o 2.6%) yn yr ystod oedran 35 oed ac iau.



Ffigur 17: Ffynhonnell HESA

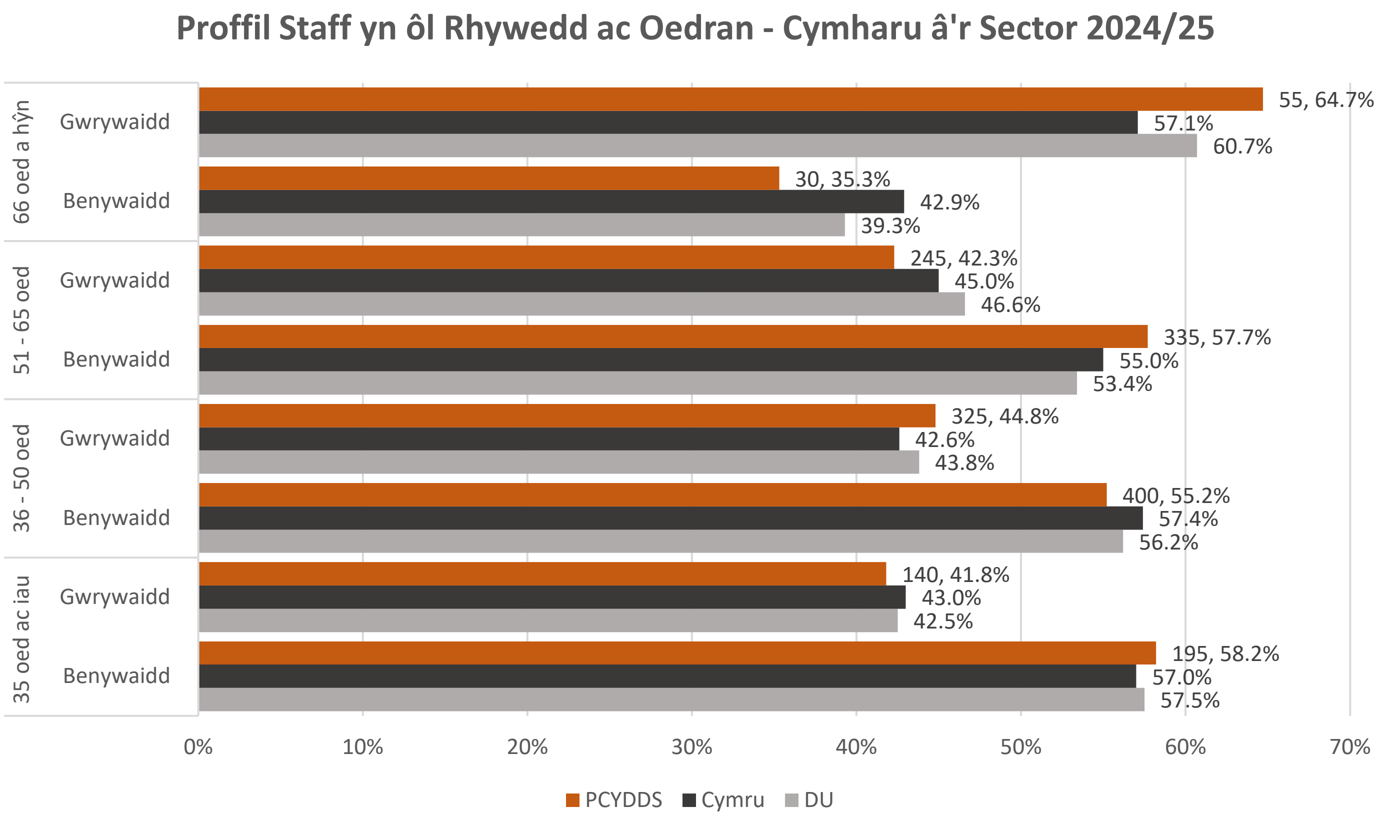
Dengys Ffigur 17 broffil staff yn ôl oedran a marciwr academaidd ar gyfer 2024/25 o'i gymharu â'r sector. Er bod proffil oedran staff anacademaidd yn cyd-fynd yn fras â sector Cymru, mae gan y proffil oedran academaidd wahaniaethau nodedig. Mae PCYDDS yn cyflogi llai o staff academaidd 35 oed ac iau, 12.5% o'i gymharu â 27.9% yn y DU a 24.2% yng Nghymru. Mae PCYDDS hefyd yn cyflogi cyfran uwch o staff academaidd rhwng 51 a 65 oed a 66 oed a hŷn.

Proffil Staff yn ôl Rhywedd ac Oedran



Ffigur 18: Ffynhonnell HESA

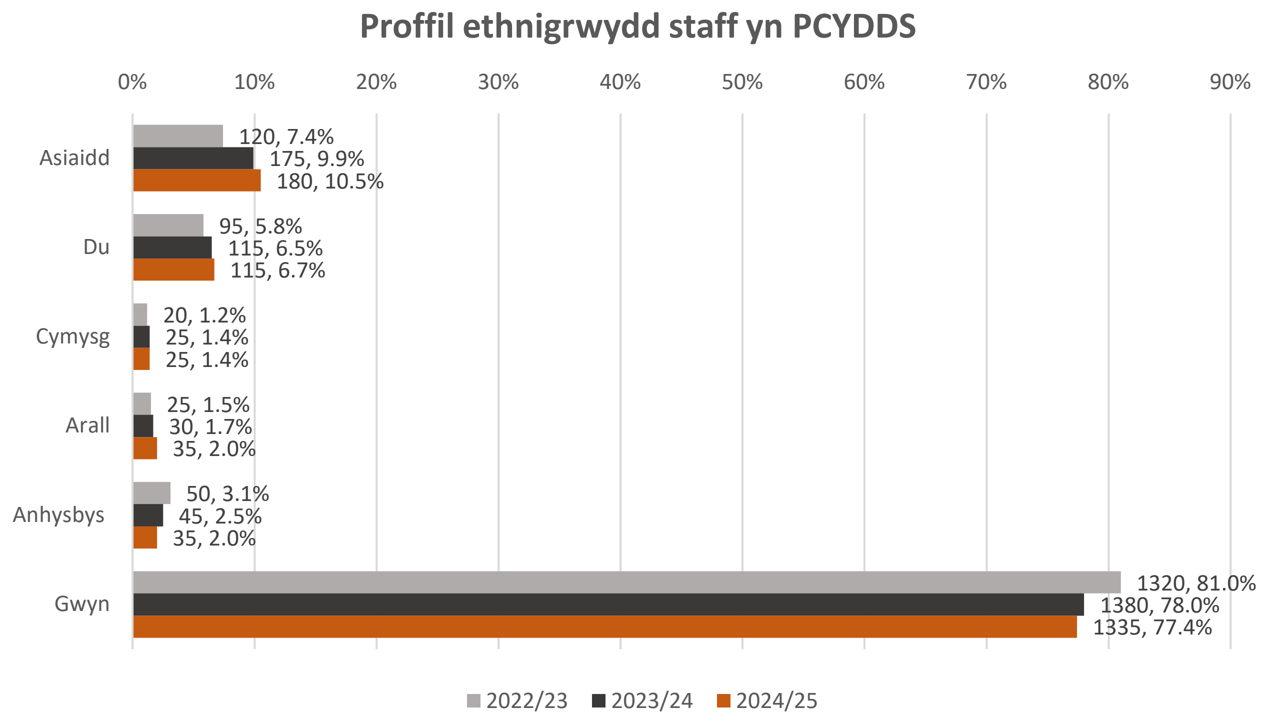
Dengys Ffigur 18 broffil y staff yn ôl rhywedd ac oedran ar gyfer 2024/25.



Ffigur 19: Ffynhonnell HESA

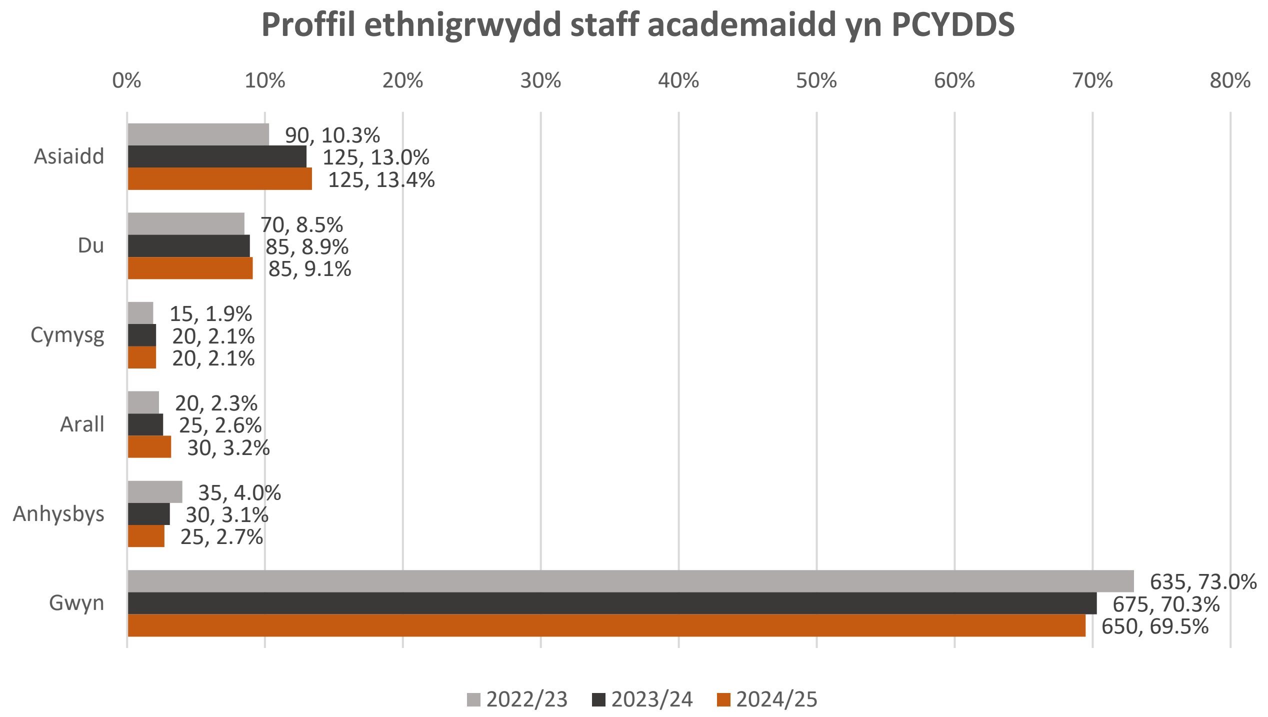
Dengys Ffigur 19 broffil y staff yn ôl rhywedd ac oedran ar gyfer 2024/25 o'i gymharu â'r sector.

Proffil Staff yn ôl Ethnigrwydd



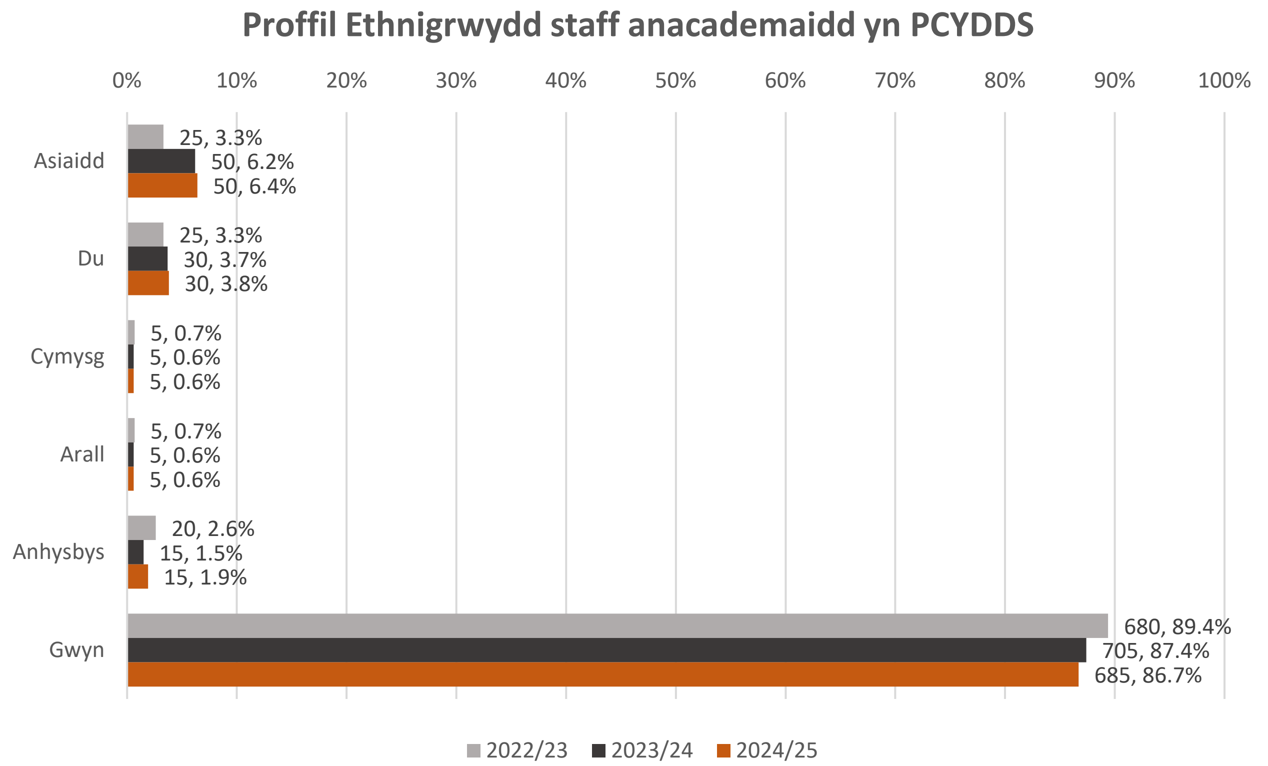
Ffigur 20: Ffynhonnell HESA

Mae Ffigur 20 yn dangos y newid ym mhroffil ethnigrwydd staff a gyflogwyd yn PCYDDS dros y tair blynedd diwethaf. Rydym wedi gweld gostyngiad yn nifer y staff o gefndir Gwyn yn ystod y flwyddyn ddiwethaf (45 aelod o staff, 0.6%) a chynnydd yn nifer y staff o gefndir ethnig leiafrifol. Mae hyn wedi arwain at gynnydd yng nghanran y staff ethnig leiafrifol o 19.5% i 20.6%. Rydym hefyd wedi gweld gwelliant yn ansawdd y data gyda gostyngiad yng nghyfran y staff a adroddir yn y categori 'anhysbys' (1.1%).



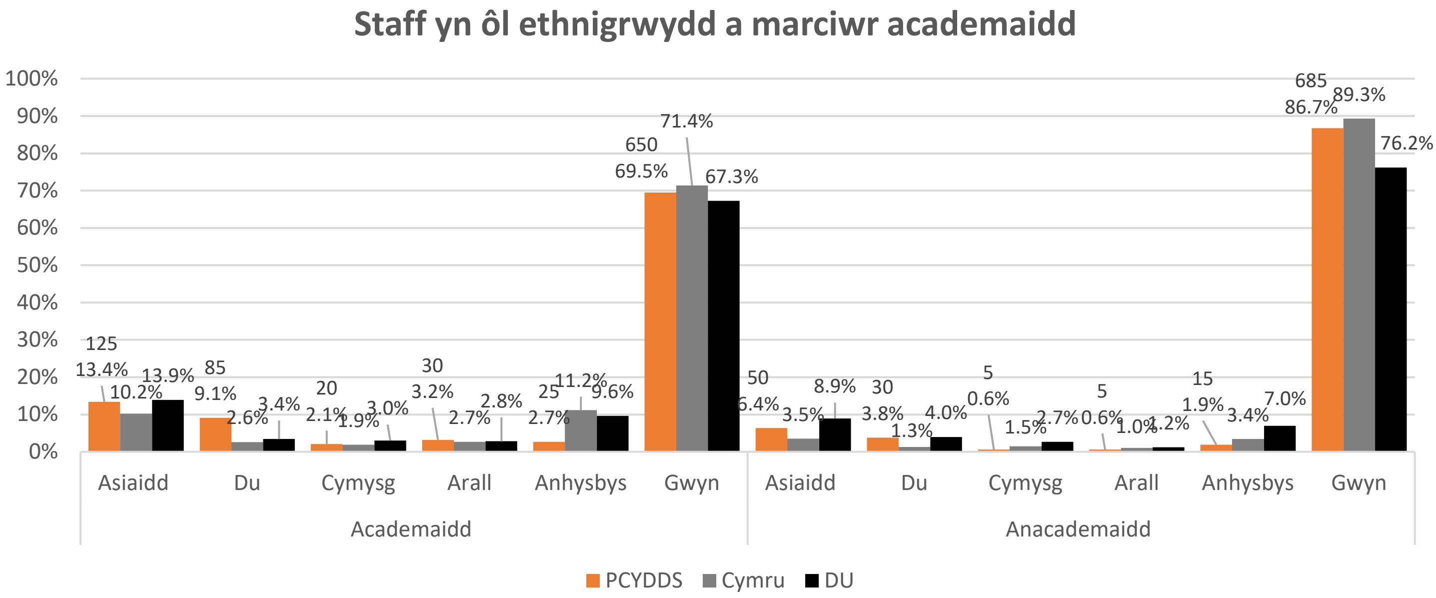
Ffigur 21: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 21 y newid ym mhroffil ethnigrwydd staff academaidd a gyflogir yn PCYDDS dros y tair blynedd diwethaf. Bu cynnydd o 4.8% yng nghanran y staff ethnig leiafrifol yn ystod y tair blynedd diwethaf.



Ffigur 22: Ffynhonnell HESA

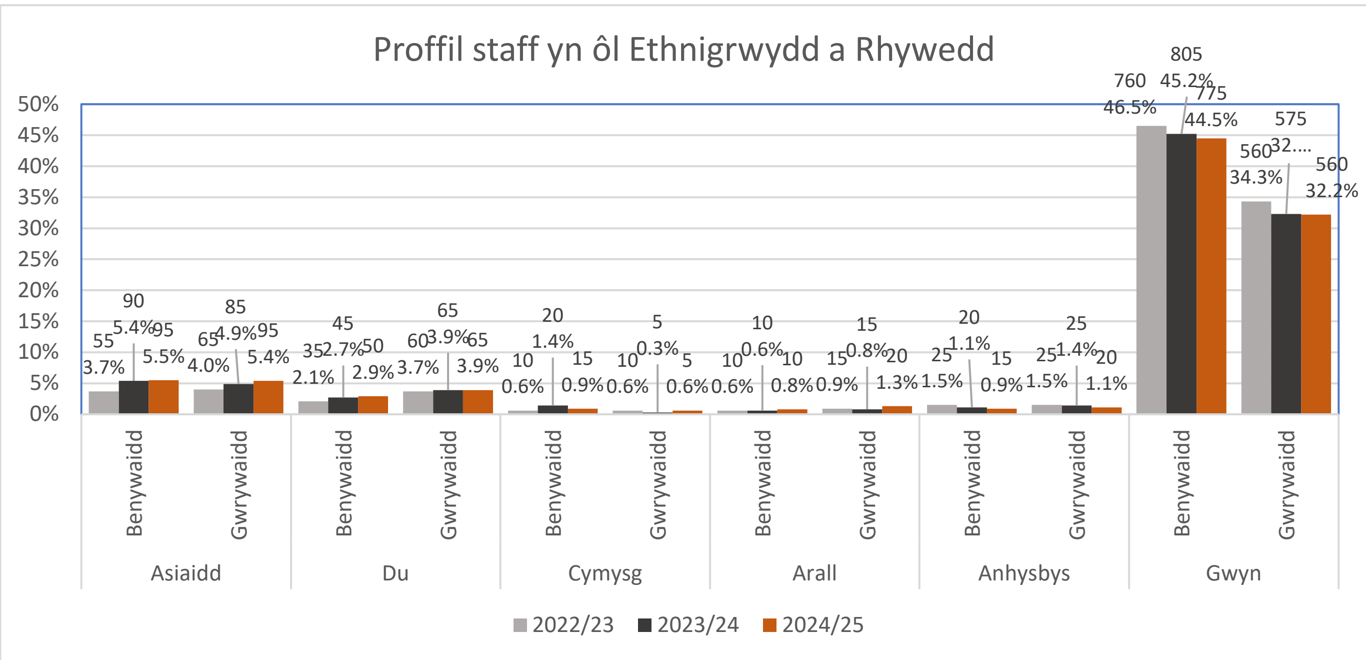
Dengys Ffigur 22 y newid ym mhroffil ethnigrwydd staff anacademaidd a gyflogwyd yn PCYDDS dros y tair blynedd diwethaf. Bu cynnydd o 3.4% yn nifer y staff ethnig leiafrifol yn ystod y tair blynedd diwethaf.



Ffigur 23: Ffynhonnell HESA

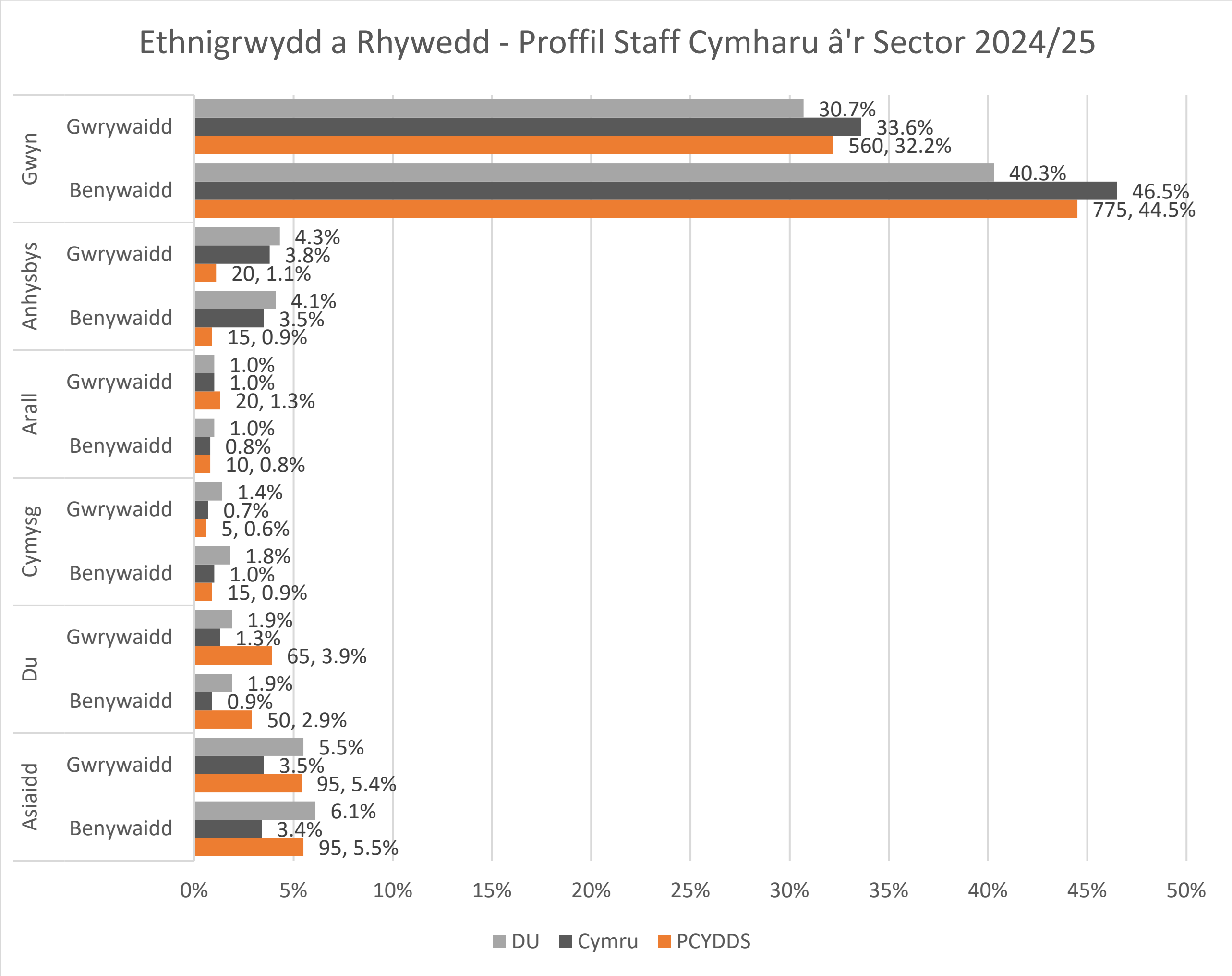
Dengys Ffigur 23 broffil y staff yn ôl ethnigrwydd a marciwr academaidd o'i gymharu â'r sector yn y DU ac yng Nghymru.

Proffil Staff yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd



Ffigur 24: Ffynhonnell HESA

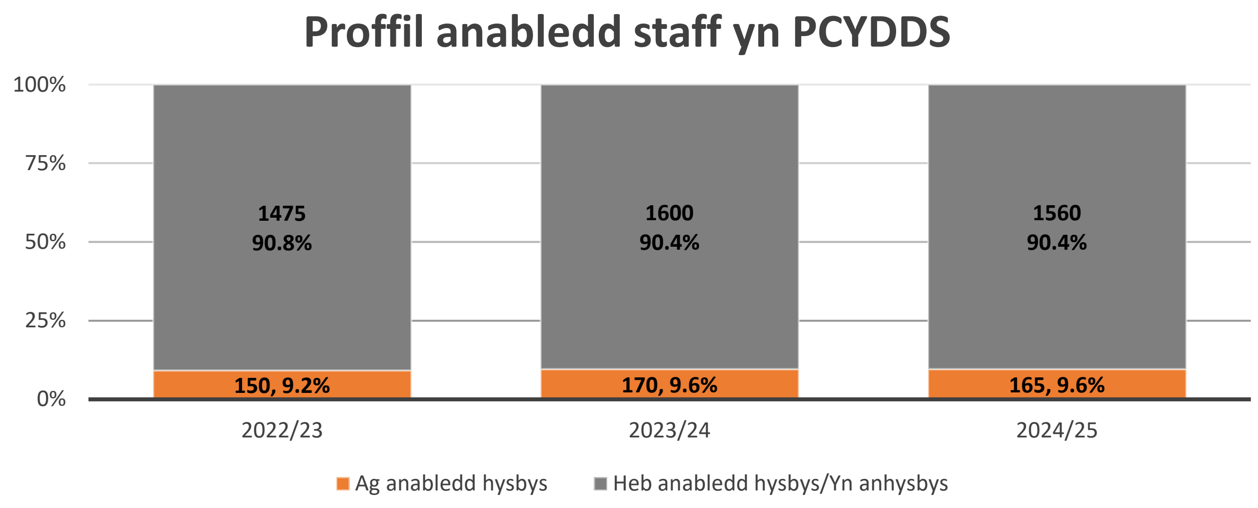
Dengys Ffigur 24 broffil y staff yn ôl ethnigrwydd a rhywedd am y tair blynedd diwethaf.



Ffigur 25: Ffynhonnell HESA

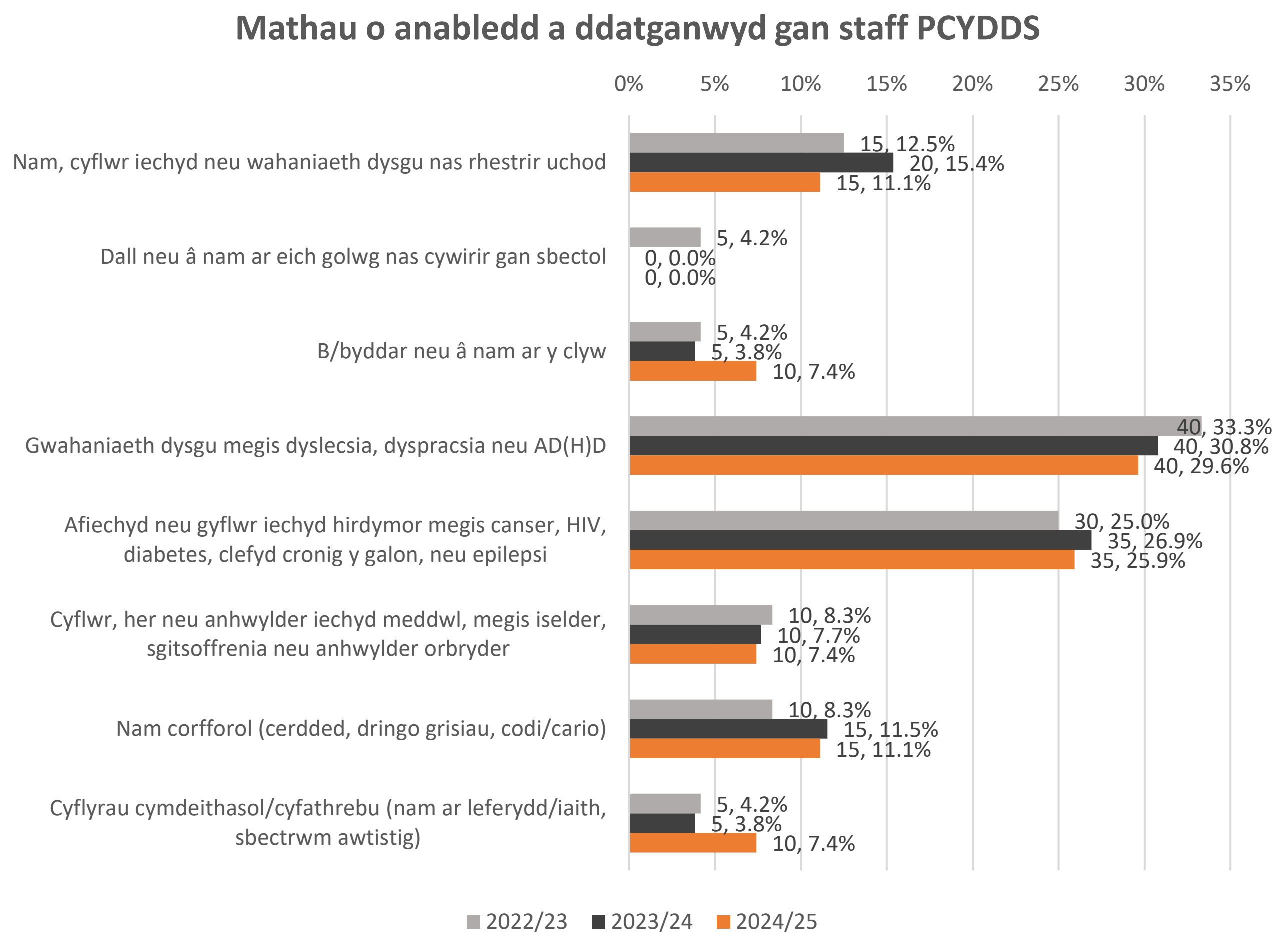
Dengys Ffigur 25 broffil y staff yn ôl ethnigrwydd a rhywedd o'i gymharu â'r sector yn y DU ac yng Nghymru.

Proffil Staff yn ôl Anabledd



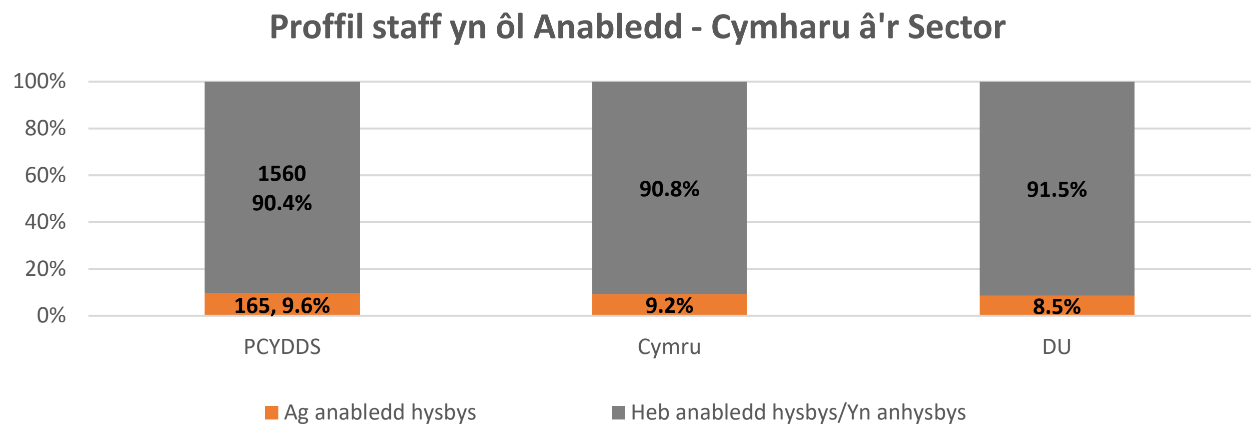
Ffigur 26: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 26 broffil y staff sydd wedi datgan anabledd dros y tair blynedd diwethaf. Mae cyfran y staff sydd wedi datgan anabledd wedi aros yr un fath o'i gymharu â'r llynedd.



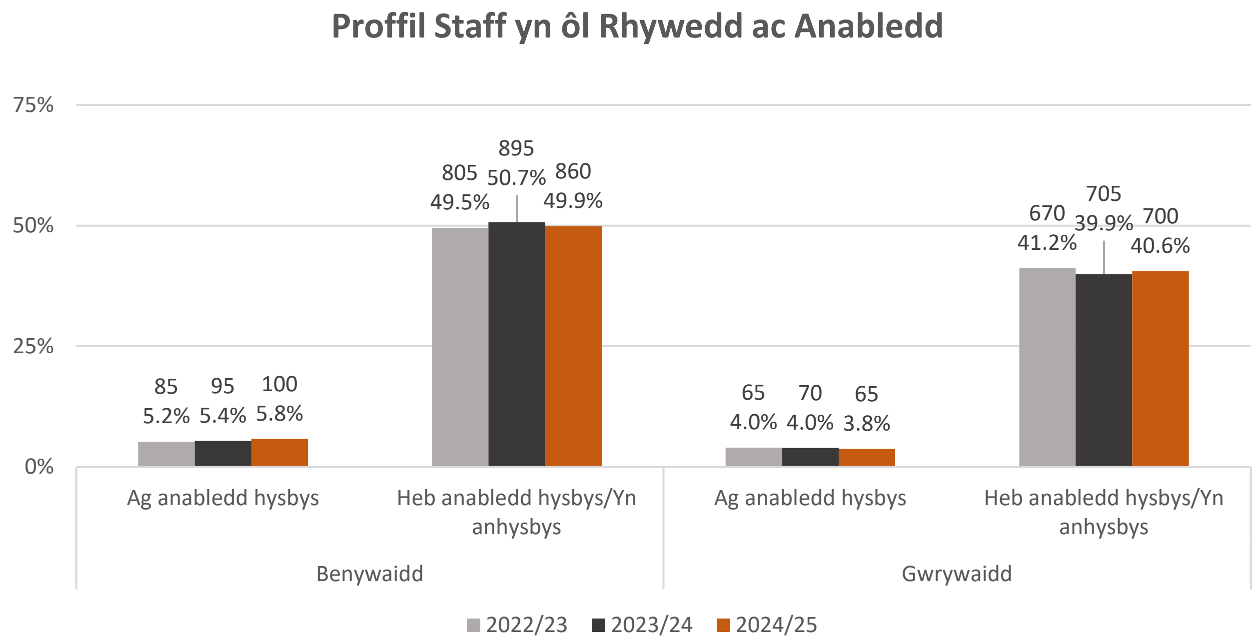
Ffigur 27: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 27 y mathau o anabledd a ddatganwyd gan staff dros y tair blynedd diwethaf. O blith y staff a ddatganodd anabledd, nododd 29.6% wahaniaeth dysgu fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D, a nododd 25.9% salwch neu gyflwr iechyd hirdymor.



Ffigur 28: Ffynhonnell HESA

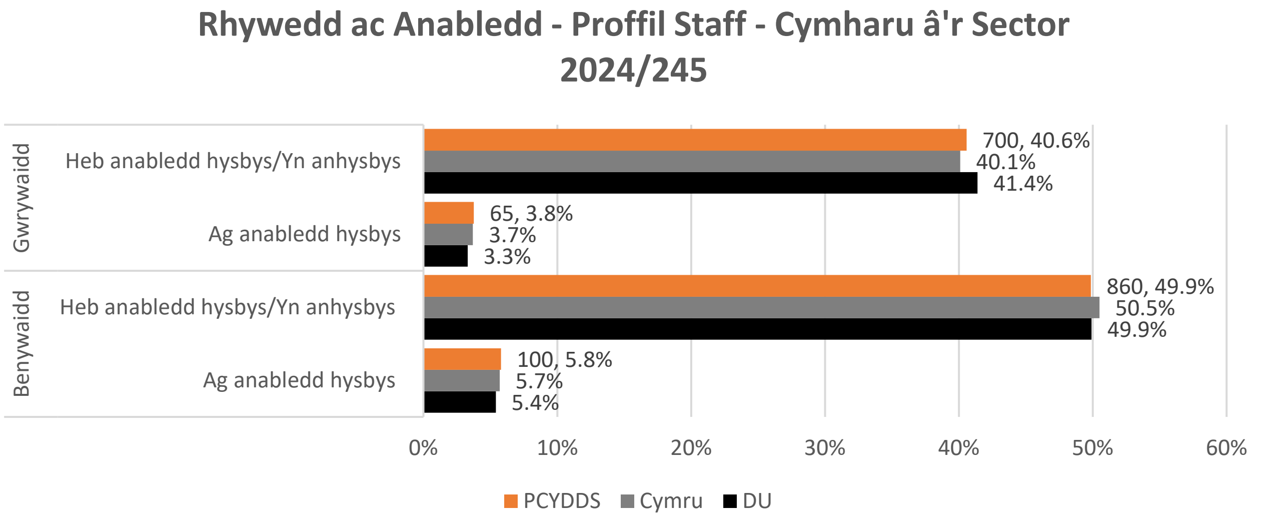
Dengys Ffigur 28 gymhariaeth y sector ar gyfer anabledd, sydd yn 9.6% ar gyfer PCYDDS. Mae hyn ychydig yn uwch na'r sector yng Nghymru o 9.2% a'r sector yn y DU o 8.5%.



Proffil Staff yn ôl Rhywedd ac Anabledd

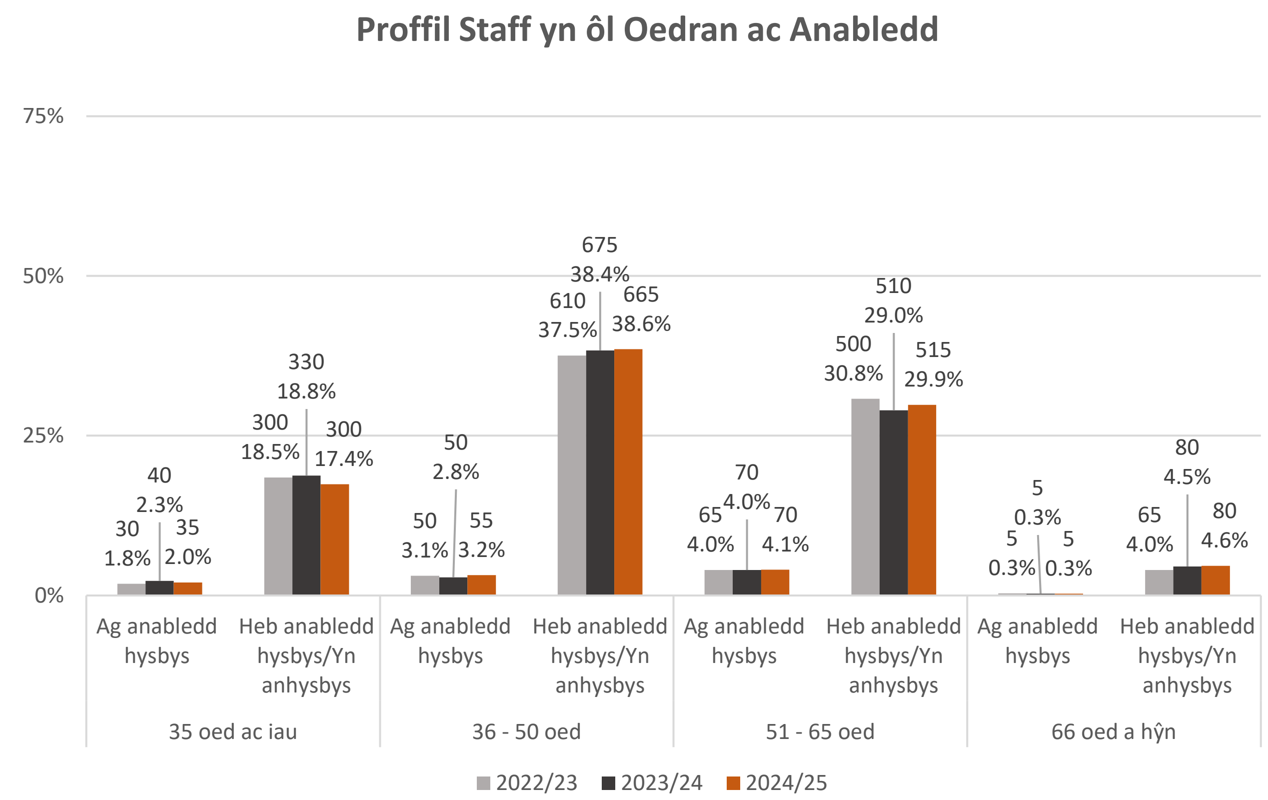
Ffigur 29: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 29 broffil y gweithlu yn ôl rhywedd ac anabledd. Mae hyn yn adrodd cyfran ychydig yn uwch o staff benywaidd sydd wedi datgan anabledd (100 aelod o staff, 5.8%) na staff gwrywaidd (65 aelod o staff, 3.8%).



Ffigur 30: Source HESA

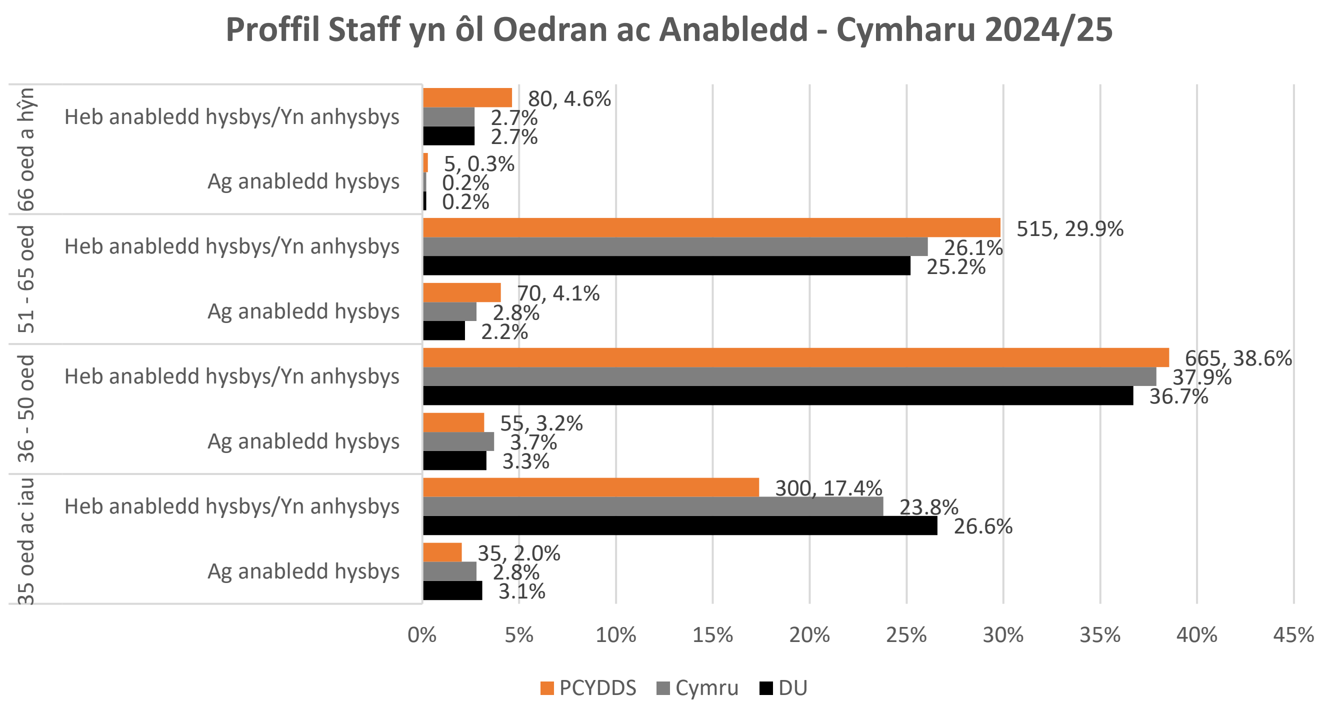
Dengys Ffigur 30 gymhariaeth y sector ar gyfer rhywedd ac anabledd. Mae data PCYDDS yn debyg i'r sector yng Nghymru a'r DU.



Proffil Staff yn ôl Oedran ac Anabledd

Ffigur 31: Ffynhonnell HESA

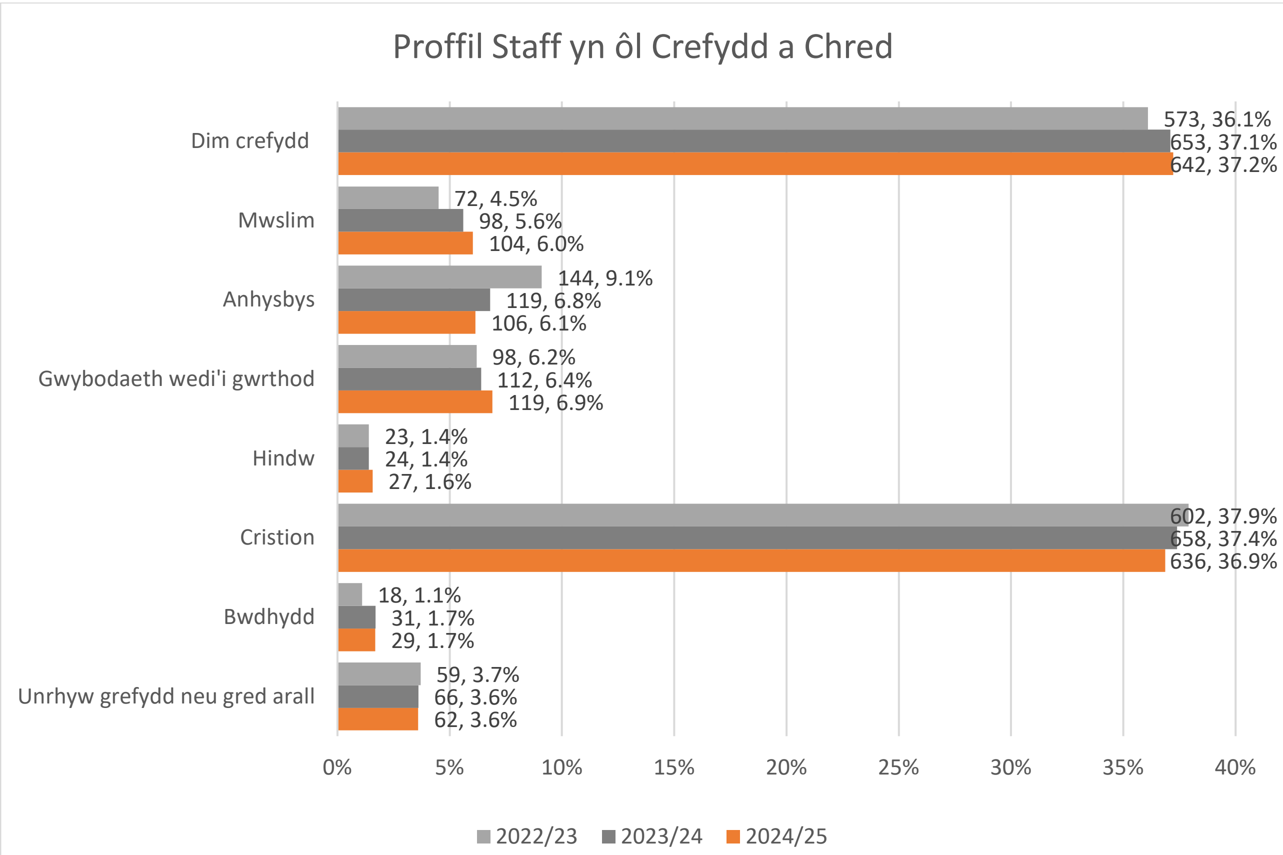
Dengys Ffigur 31 broffil y gweithlu yn ôl oedran ac anabledd. Mae'r ganran uchaf o staff sy'n nodi anabledd yn y grŵp oedran 51-65 oed (4.1%, 70 aelod o staff).



Ffigur 32: Ffynhonnell HESA

Dengys Ffigur 32 gymhariaeth y sector ar gyfer oedran ac anabledd.

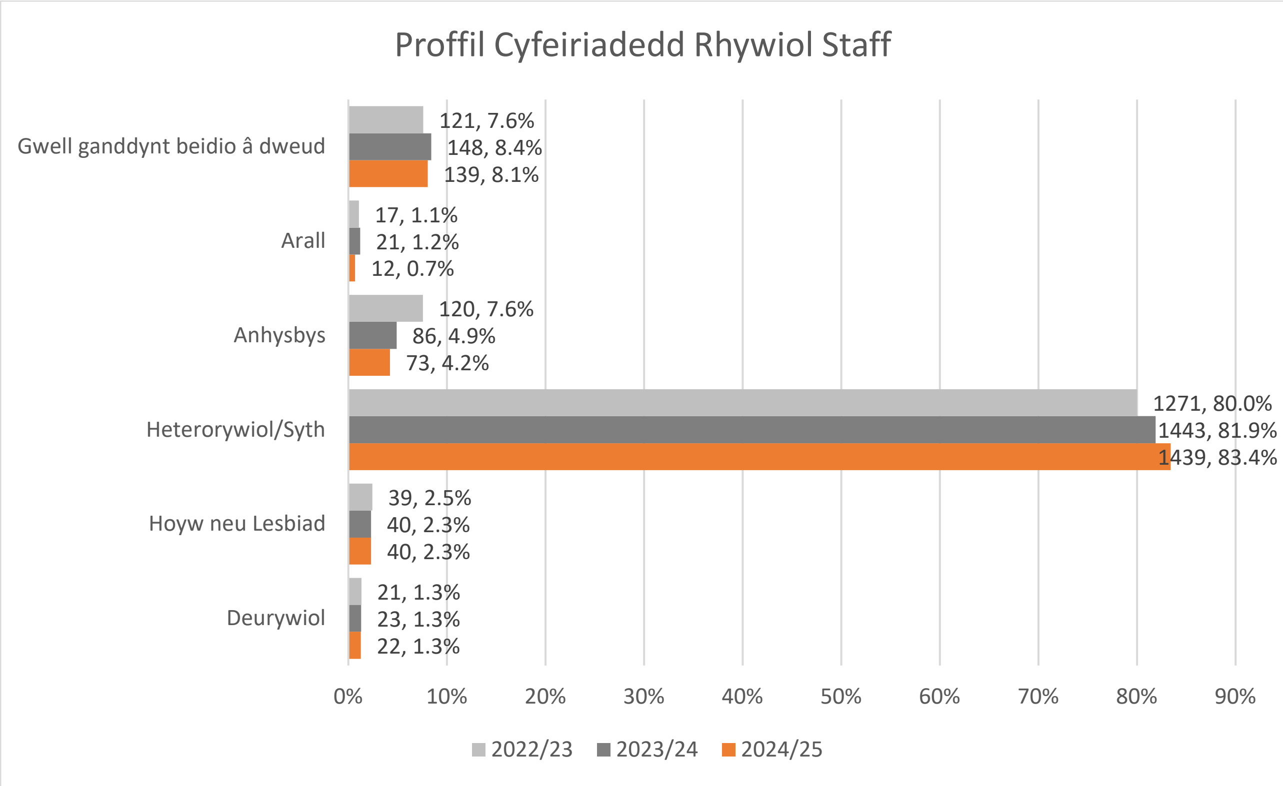
Proffil Staff yn ôl Crefydd a Chred



Ffigur 33: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 33 broffil y staff yn ôl crefydd a chred. Mae'r proffil hwn yn dangos proffil tebyg i ddata sector AU Ymlaen ar gyfer y DU 2023/24.

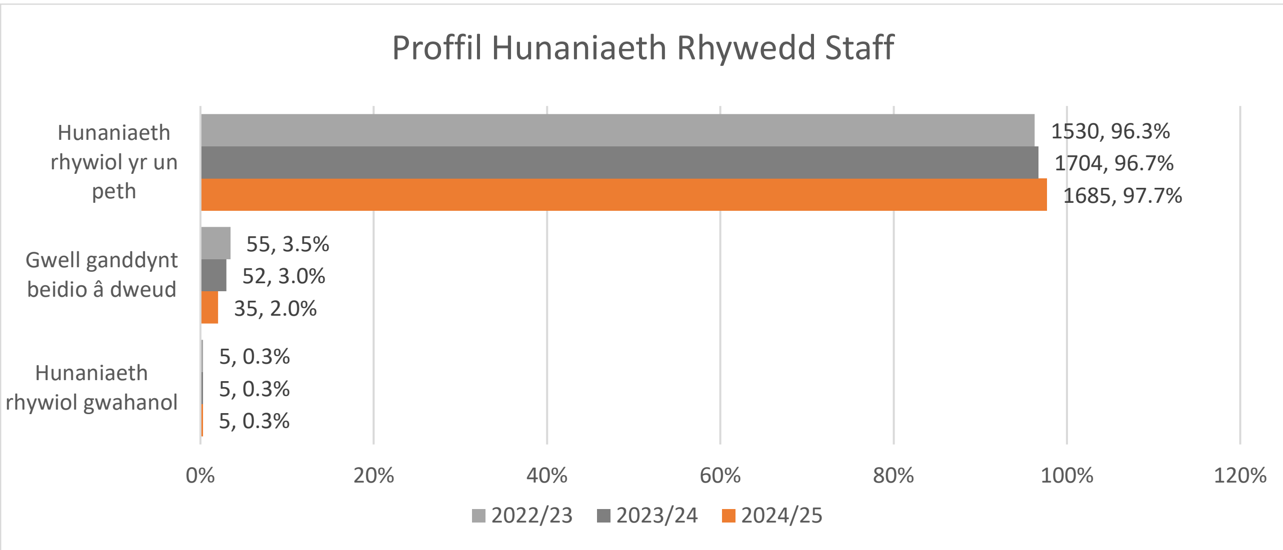
Proffil Staff yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



Ffigur 34: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 34 broffil y staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol. Mae'r proffil hwn yn dangos proffil tebyg i ddata sector AU Ymlaen ar gyfer y DU 2023/24.

Proffil Staff yn ôl Ailbennu Rhywedd



Ffigur 35: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 35 broffil y staff yn ôl ailbennu rhywedd.

5.2 Recriwtio Staff

Rhwng 1 Awst 2024 a 31 Gorffennaf 2025, hysbysebwyd 239 o swyddi (gan gynnwys swyddi wedi'u hailhysbysebu). Derbyniwyd 5695 o geisiadau gan PCYDDS. Mae hyn yn gyfartaledd o 23.82 o geisiadau i bob swydd.

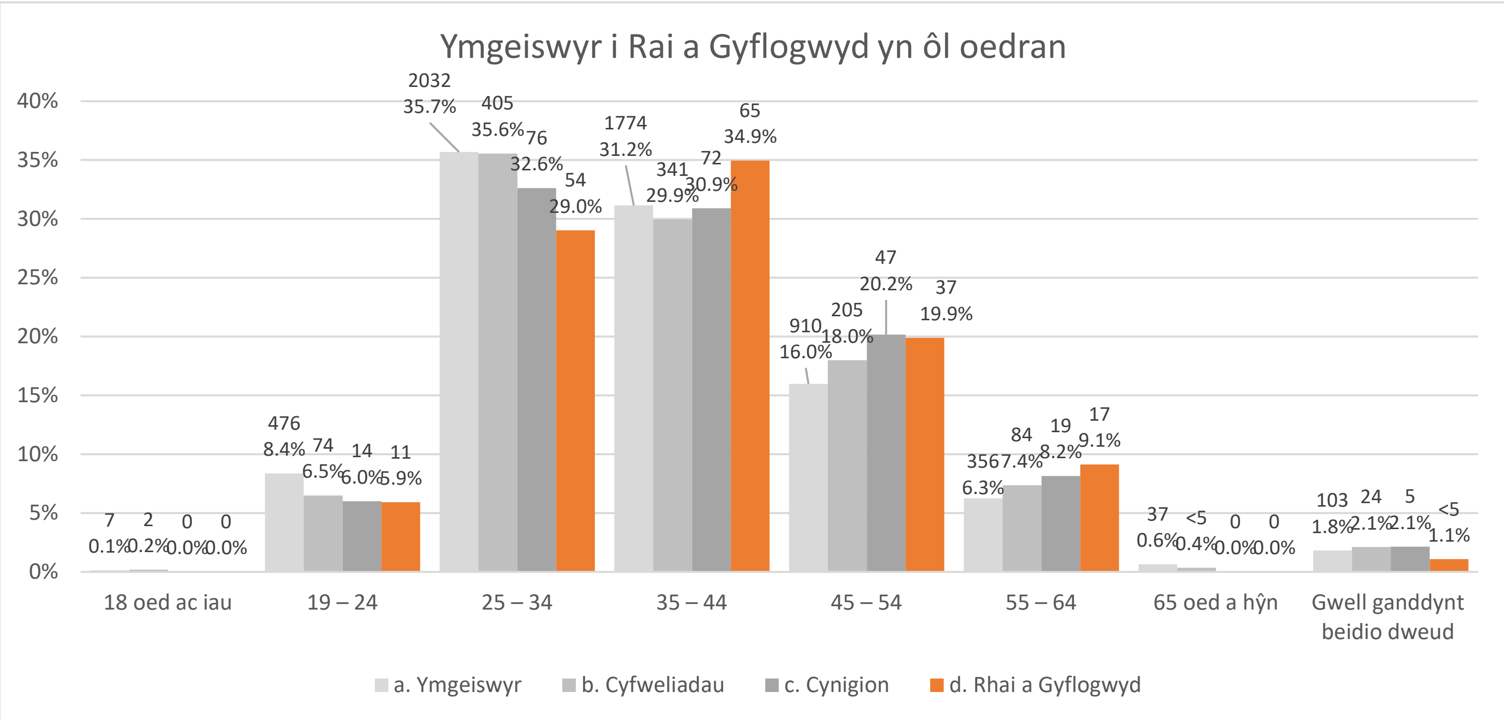
Yn ystod yr un cyfnod adrodd, cynigiwyd cyfweliad i 1,139 o ymgeiswyr. Mae hyn yn gyfartaledd o 4.76 ymgeisydd ar y rhestr fer am bob swydd.

Gwnaed 233 o gynigion a chyflogwyd 186 o unigolion. Mae tua 45 o'r rhai y cynigiwyd swydd iddynt o fewn y broses gynefino.

Dylid nodi bod y data hwn yn cynnwys ceisiadau lluosog gan ymgeiswyr unigol.

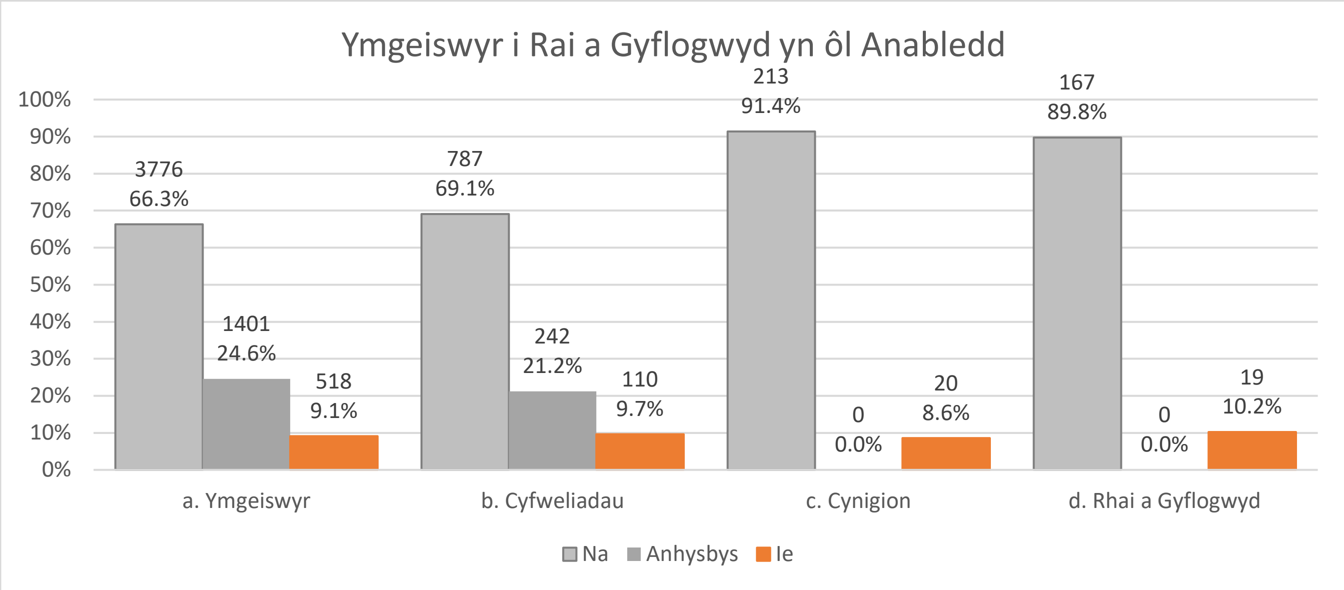
	2024/25
Swyddi a hysbysebwyd	239
Ceisiadau	5695
Cynigiwyd cyfweliad	1139
Cynigion a wnaed	233
Cyflogwyd	186

Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Oedran



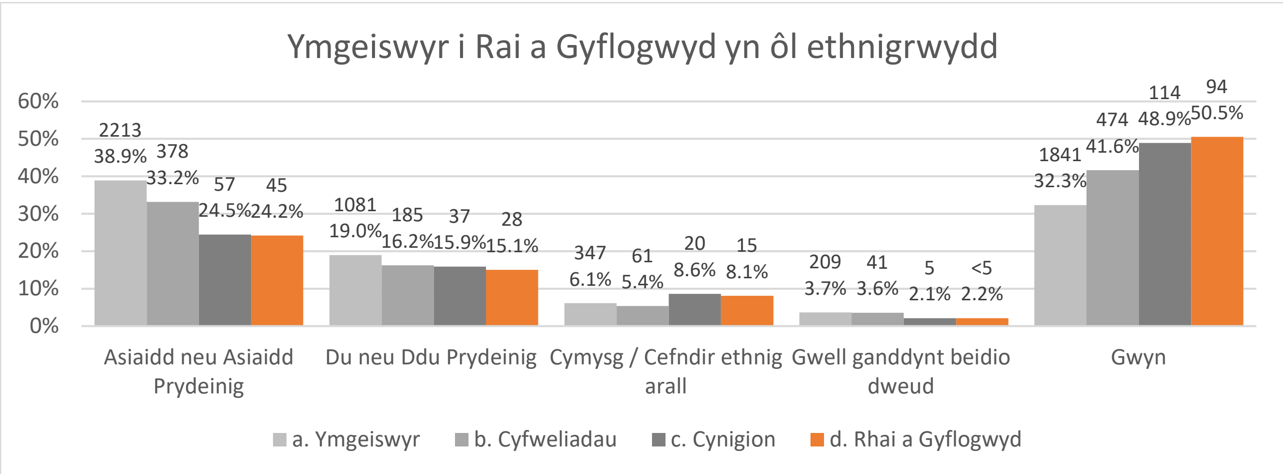
Ffigur 36: Ffynhonnell data mewnol

Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Anabledd



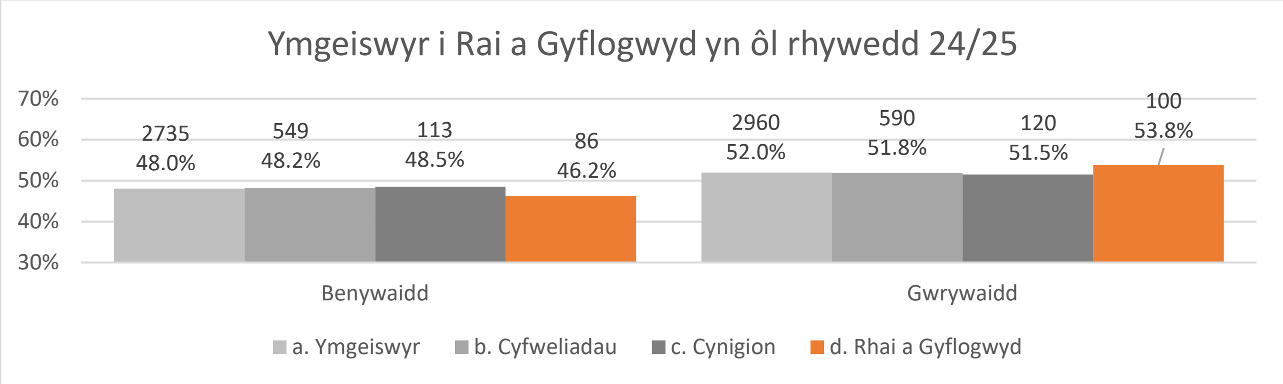
Ffigur 37: Ffynhonnell data mewnol

Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Ethnigrwydd



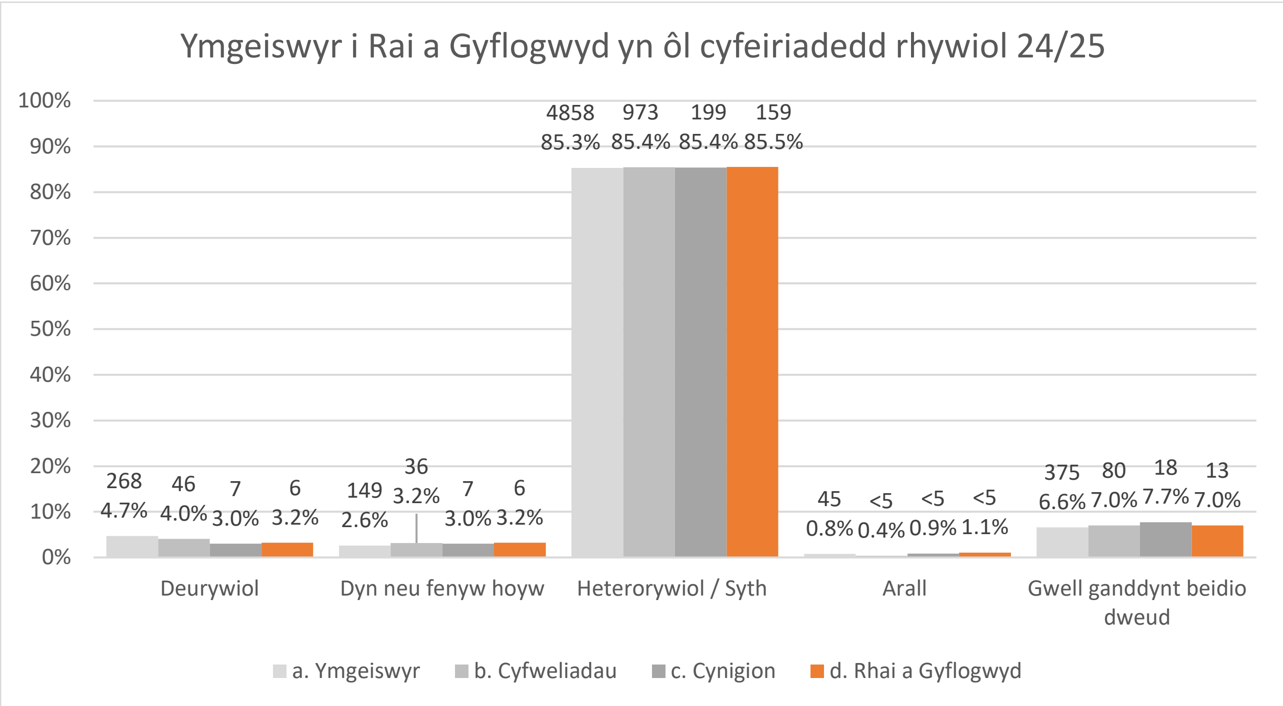
Ffigur 38: Ffynhonnell data mewnol

Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Rhywedd



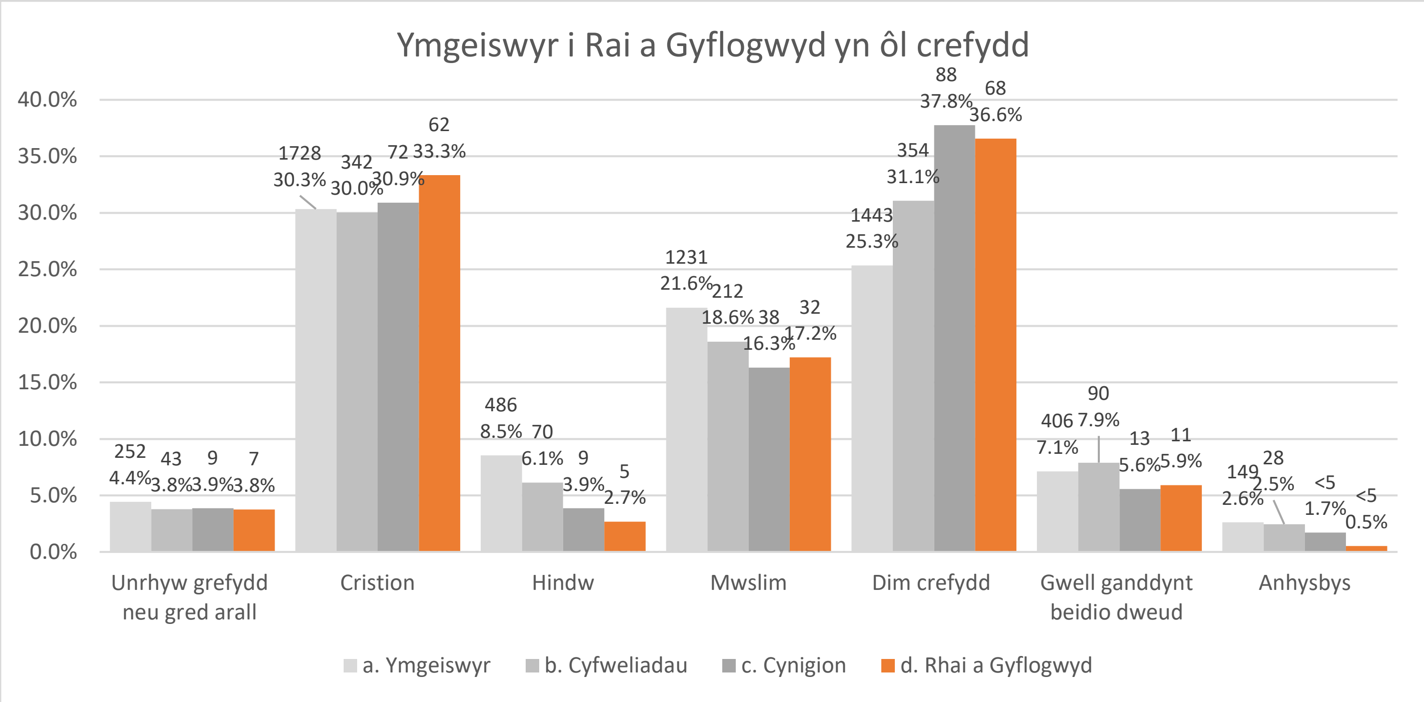
Ffigur 39: Ffynhonnell data mewnol

Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



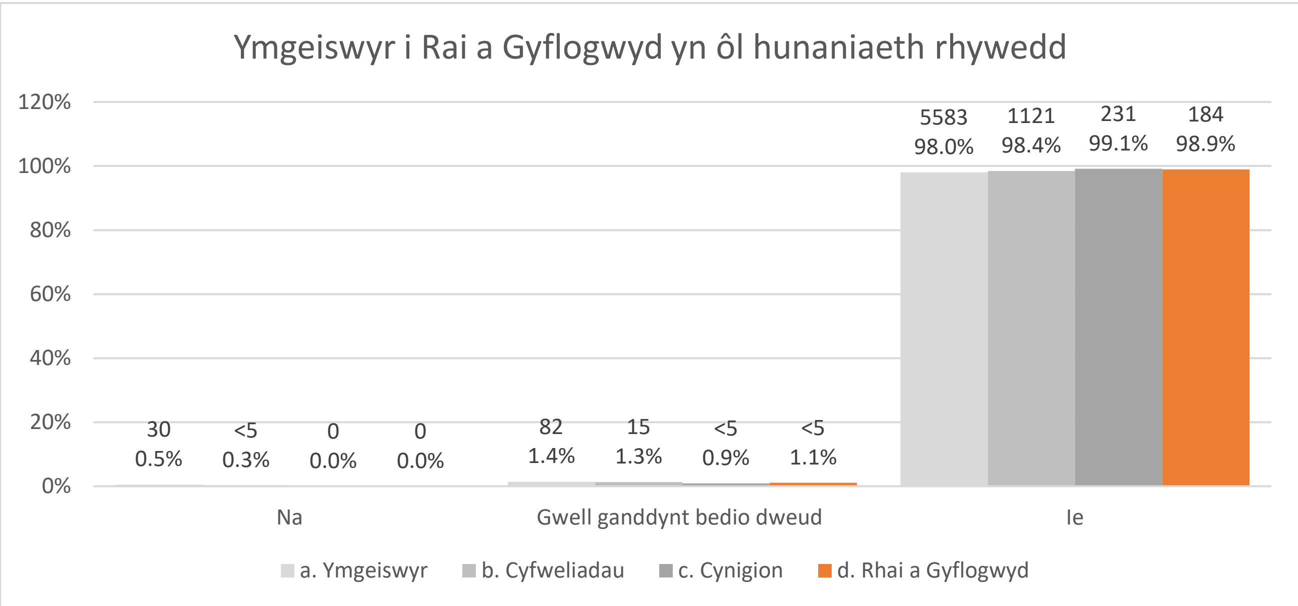
Ffigur 40: Ffynhonnell data mewnol

Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Crefydd a chred



Ffigur 41: Ffynhonnell data mewnol

Proffil ymgeiswyr i rai a gyflogwyd yn ôl Ailbennu Rhywedd



Ffigur 42: Ffynhonnell data mewnol

Dylid nodi mai’r cwestiwn a ofynnwyd oedd 'A yw eich hunaniaeth rhywedd yn cydweddu â'ch rhyw fel y cafodd ei gofrestru ar enedigaeth?'. Ymatebodd 98% o ymgeiswyr Ydy, ymatebodd 0.5% nac ydy ac roedd yn well gan 1.4% beidio â datgan.

5.3 Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ystod y cyfnod adrodd o 1 Awst 2024 i 31 Gorffennaf 2025**:**

Cymerodd 24 o fenywod absenoldeb mamolaeth
Cymerodd 10 o bobl absenoldeb tadolaeth
Cymerodd 1 person absenoldeb rhiant a rennir
Cymerodd 1 person absenoldeb mabwysiadu

Ffigur 43: Ffynhonnell data mewnol

5.4 Ceisiadau gweithio hyblyg

Gyda chyflwyno egwyddorion gweithio hybrid ar ôl y pandemig, mae hyn wedi rhoi mwy o hyblygrwydd i staff yn ymarferol ac ar sail anffurfiol.

Yn ystod cyfnod adrodd 2024/25, mae'r Brifysgol wedi ystyried 24 o geisiadau gweithio hyblyg a chymeradwywyd 18 o'r ceisiadau hynny (75%).

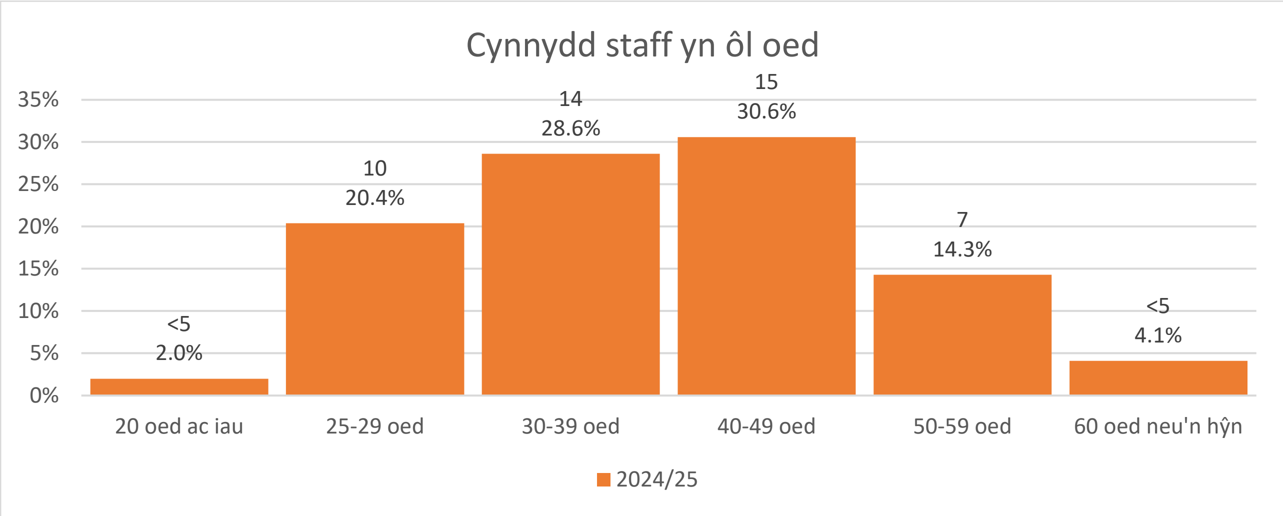
5.5 Cwynion ac achosion disgyblu

Yn ystod blwyddyn academaidd 2024/25, cynhaliwyd chwe achos disgyblu a chodwyd 5 cwyn. Mae'r data yn ôl nodwedd warchodedig ar gyfer cwynion ac achosion disgyblu yn cael eu casglu a'u dadansoddi'n fewnol. Oherwydd niferoedd bach a maint poblogaeth y gweithlu, ni allwn gyhoeddi'r wybodaeth hon.

5.6 Cynnydd Staff

Yn ystod cyfnod adrodd 2024/25, llwyddodd 49 o bobl i wneud cynnydd yn y Brifysgol, a hynny drwy recriwtio. Dylid cymryd gofal wrth ddadansoddi'r canrannau oherwydd niferoedd bach.

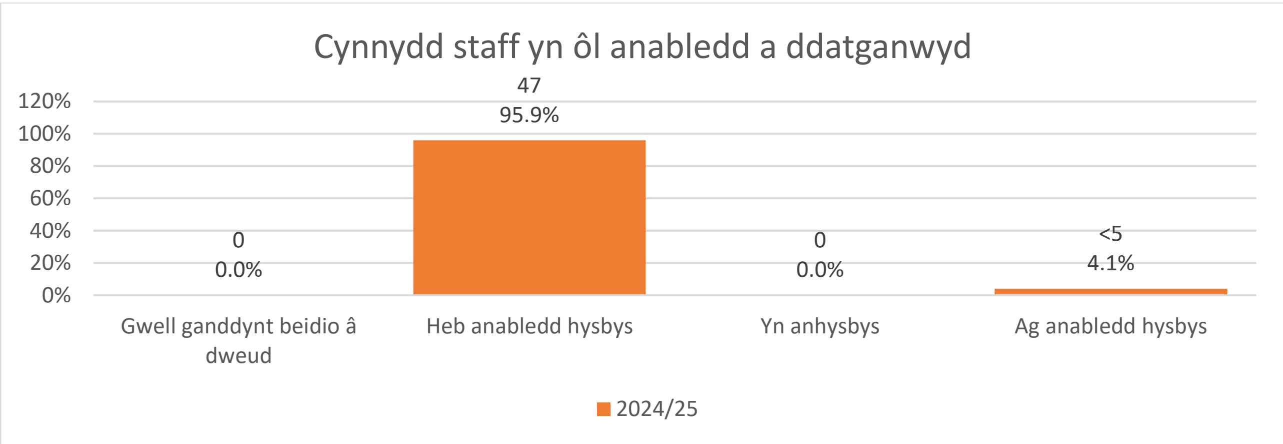
Cynnydd staff yn ôl proffil oedran



Ffigur 44: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 44 gynnydd staff o fewn ystodau oedran. Yn nodedig, y ddwy ystod oedran uchaf yw 30-39 oed (28.6%) a 40-49 oed (30.6%).

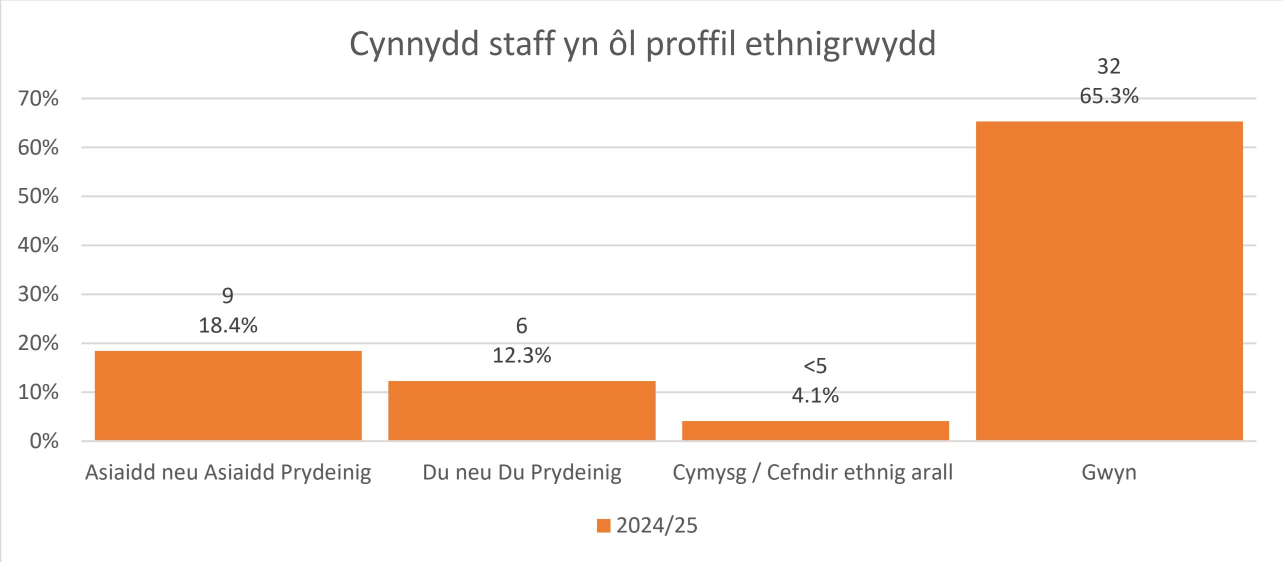
Cynnydd staff yn ôl proffil anabledd



Ffigur 45: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 45 fod 4.1% o’r staff a ddatganodd fod ganddynt anabledd wedi gwneud cynnydd, gostyngiad o 8.4% y llynedd.

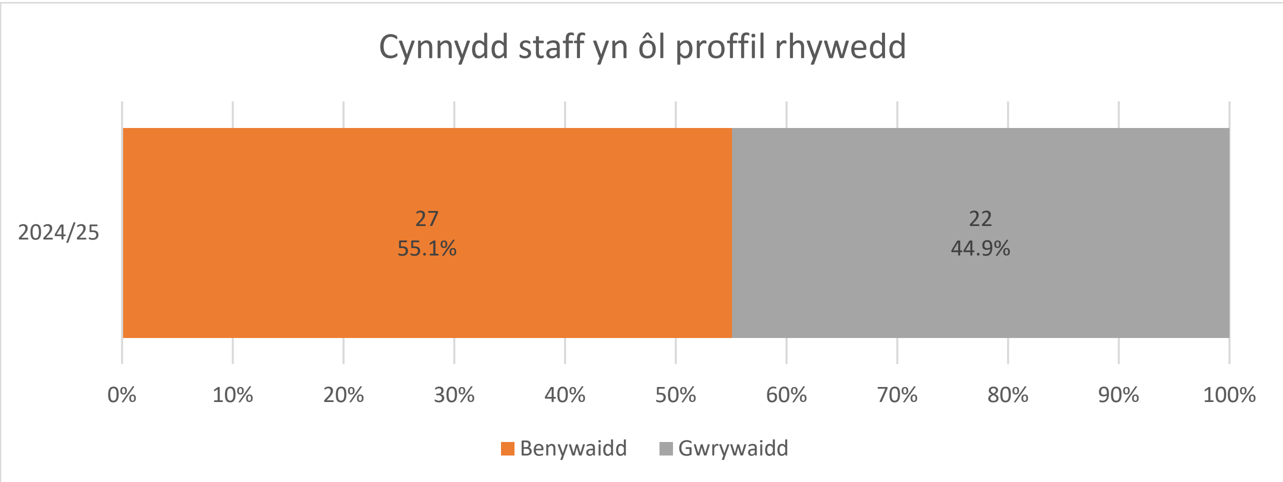
Cynnydd staff yn ôl proffil ethnigrwydd



Ffigur 46: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 46 gynnydd staff yn ôl proffil ethnigrwydd. Dengys hyn fod 18.4% o staff Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig wedi gwneud cynnydd o'i gymharu â 10.5% o'r gweithlu o gefndir Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig. Dengys hefyd fod 12.3% o staff Du neu Ddu Prydeinig wedi gwneud cynnydd o'i gymharu â 6.7% o'r gweithlu o gefndir Du neu Ddu Prydeinig.

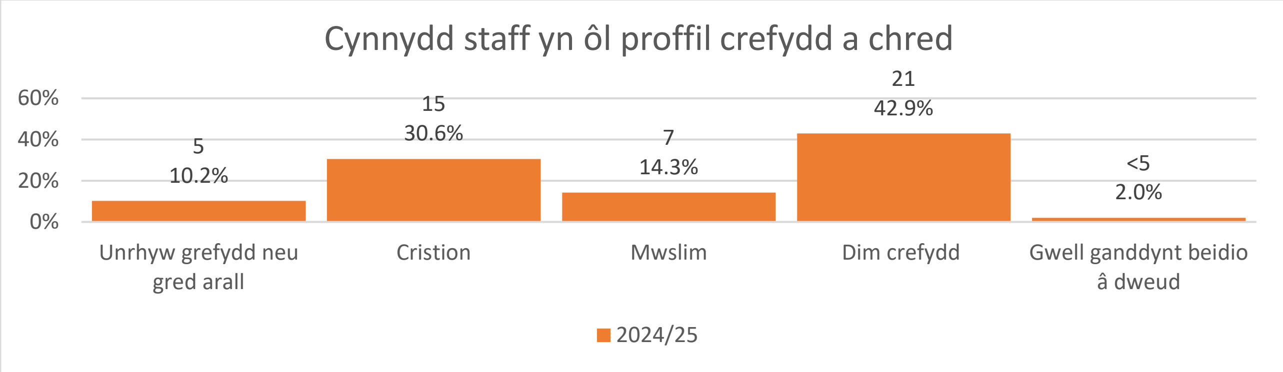
Cynnydd staff yn ôl proffil rhywedd



Ffigur 47: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 47 fod 55.1% o’r staff a wnaeth gynnydd yn fenywod, sy'n debyg i broffil cyfredol y gweithlu sef 55.7%.

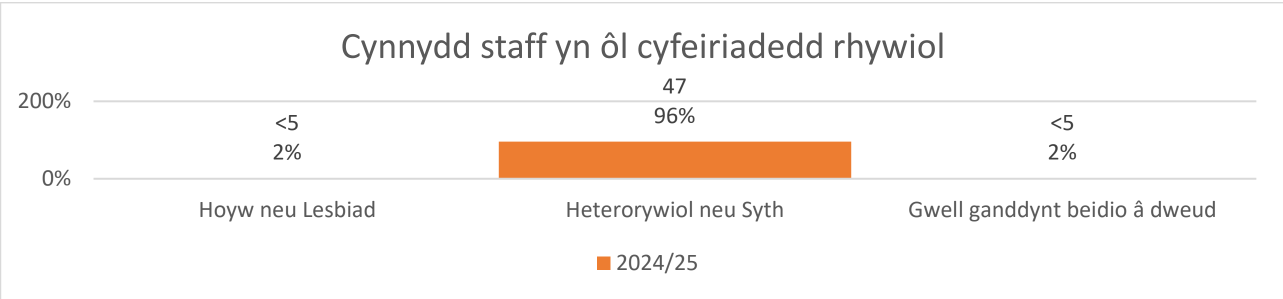
Cynnydd staff yn ôl proffil crefydd a chred



Ffigur 48: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 48 gynnydd staff yn ôl proffil crefydd a chred.

Cynnydd Staff yn ôl proffil cyfeiriadedd rhywiol



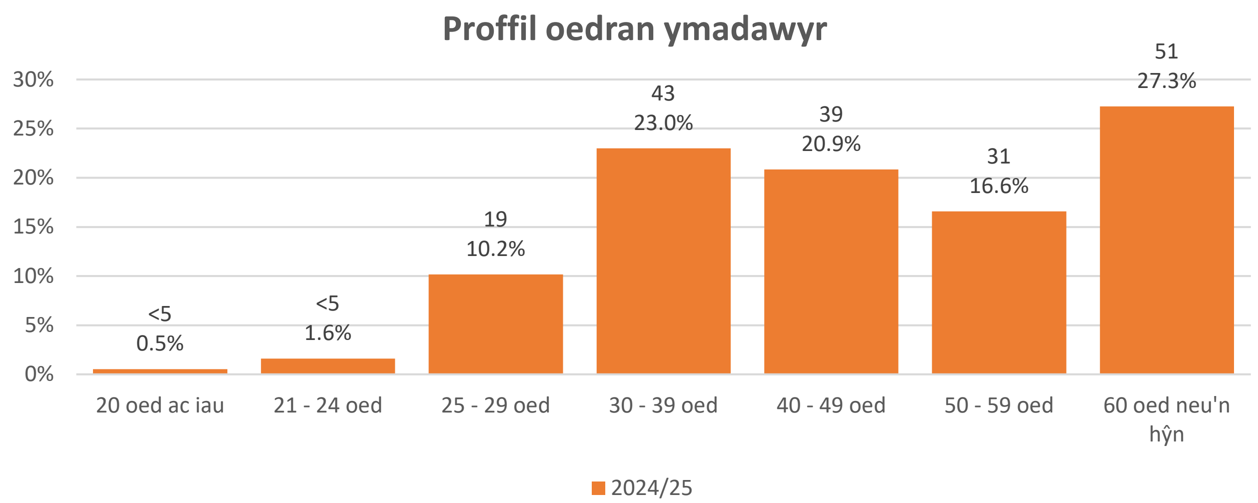
Ffigur 49: Ffynhonnell data mewnol

Dengys Ffigur 49 gynnydd staff yn ôl proffil cyfeiriadedd rhywiol.

5.7 Staff sy'n Ymadael

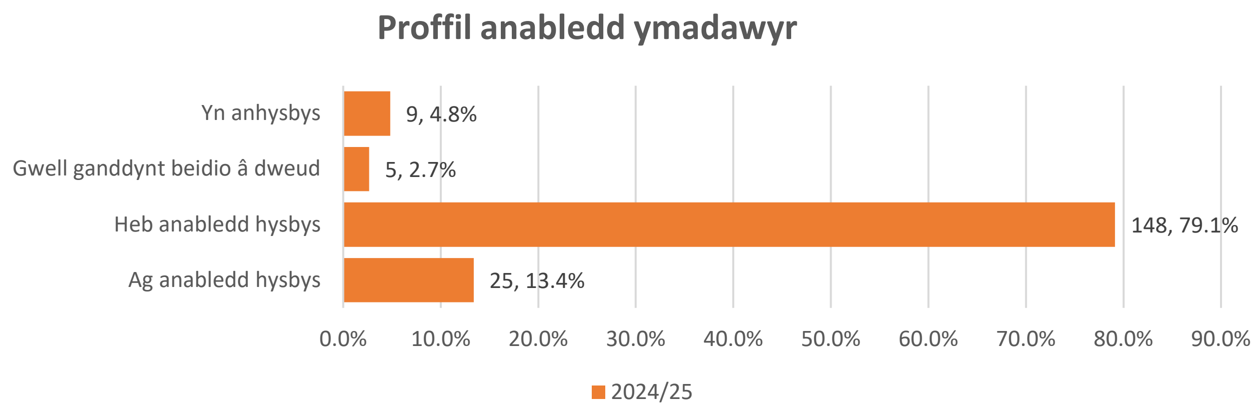
Yn ystod blwyddyn adrodd 2024-25, gadawodd 187 o staff eu cyflogaeth yn y Brifysgol, sy'n cyfateb i 10.7% o'r holl staff a gyflogwyd yn ystod y flwyddyn honno. Mae hyn yn gynnydd o 2.7% o'i gymharu â data'r llynedd.

Proffil Oedran ymadawyr



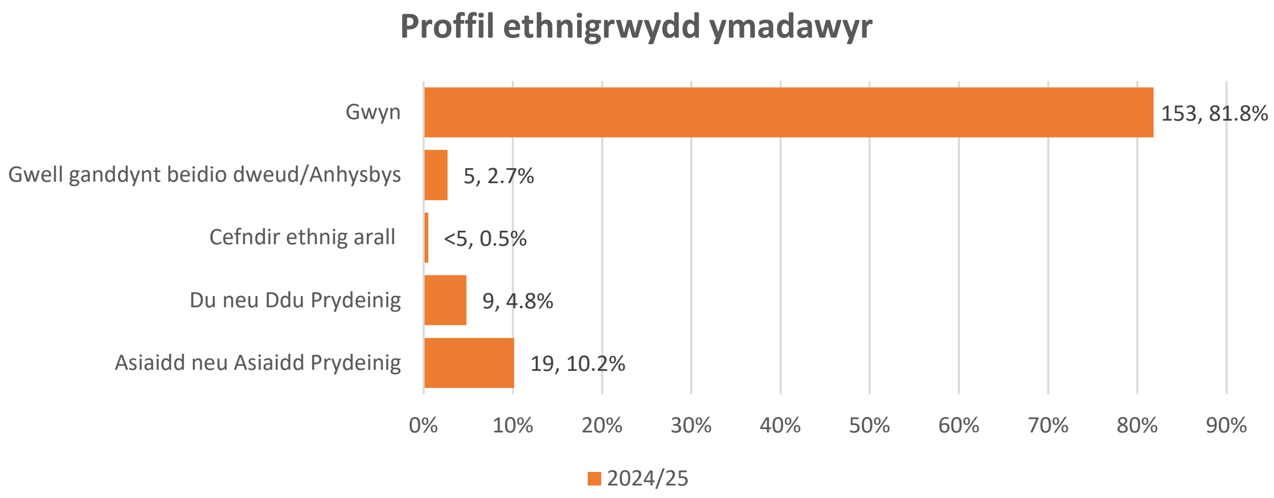
Ffigur 50: Ffynhonnell data mewnol

Proffil Anabledd ymadawyr



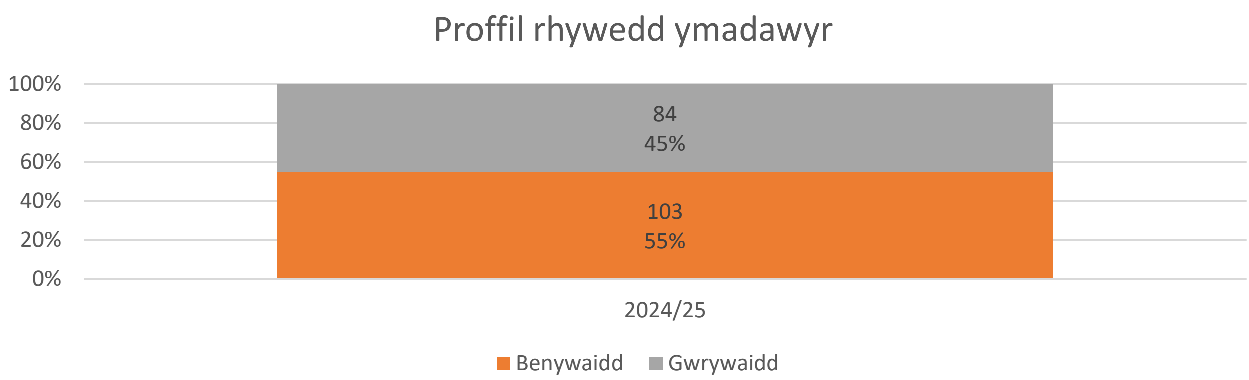
Ffigur 51: Ffynhonnell data mewnol

Proffil Ethnigrwydd ymadawyr



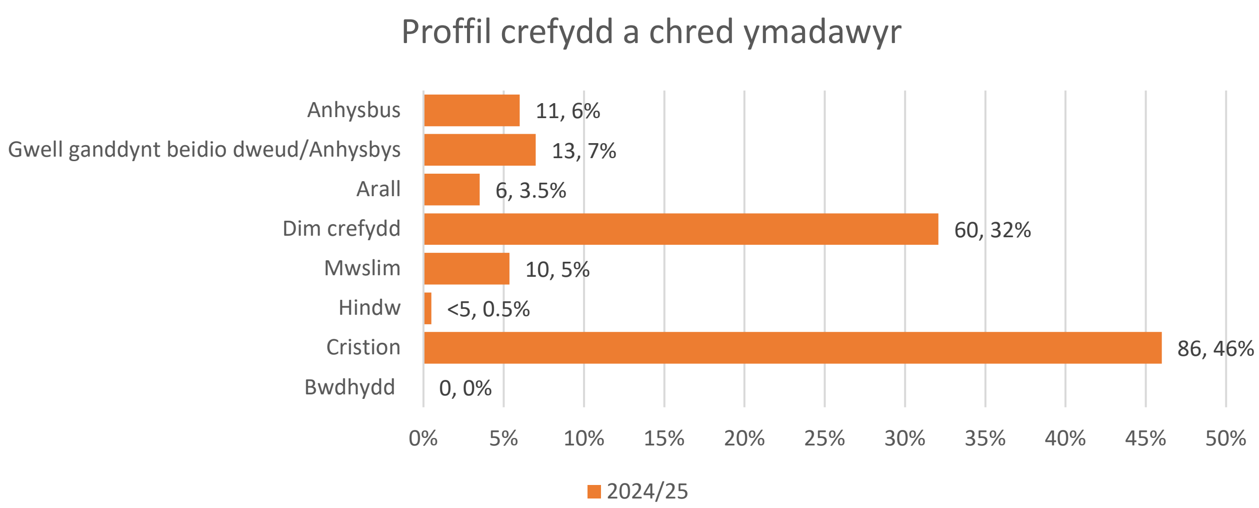
Ffigur 52: Ffynhonnell data mewnol

Proffil Rhywedd ymadawyr



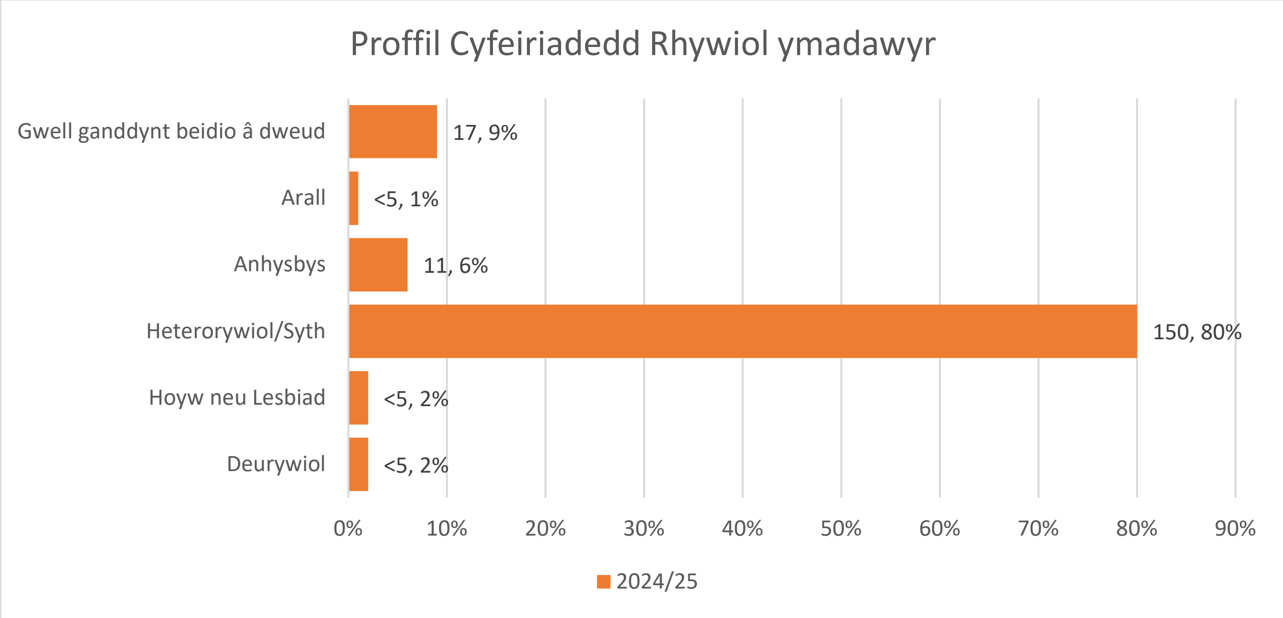
Ffigur 53: Ffynhonnell data mewnol

Proffil Crefydd a Chred ymadawyr



Ffigur 54: Ffynhonnell data mewnol

Proffil Cyfeiriadedd Rhywiol ymadawyr



Ffigur 55: Ffynhonnell data mewnol

5.8 Dysgu a Datblygu

Mae'r Brifysgol yn cynnig rhaglenni datblygu Arweinyddiaeth ar gyfer grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol i adeiladu piblinell o dalent yn y dyfodol. Mae'r tabl isod yn dangos y rhaglenni Arweinyddiaeth y mae'r Brifysgol yn eu noddi.

Rhaglenni	**Ceisiadau**	**Ceisiadau llwyddiannus**	**Hyfforddiant wedi'i gwblhau**
Aurora AU Ymlaen	26	7	Wrthi'n cwblhau ar hyn o bryd
Springboard Academi Cymru	25	25	Wrthi'n cwblhau ar hyn o bryd
Navigator Academi Cymru	18	18	Wrthi'n cwblhau ar hyn o bryd
Diversifying Leadership	5	5	Wrthi'n cwblhau ar hyn o bryd

Mae'r Brifysgol wedi nodi bod angen datblygu ei systemau ymhellach er mwyn casglu gwybodaeth lawn ac adrodd ar weithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, nodi faint o bobl a lwyddodd yn eu cais a faint gwblhaodd yr hyfforddiant.

Mae staff a rheolwyr yn gallu monitro data cwblhau e-ddysgu ar gyfer hyfforddiant gorfodol gan gynnwys Herio Rhagfarn Anymwybodol, hyfforddiant gorfodol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a modwl Tegwch Hiliol.

Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David

2024/25

Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Data Myfyrwyr

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn darparu trosolwg o boblogaeth myfyrwyr Addysg Uwch yn PCYDDS, ac eithrio partneriaethau cydweithredol. Tynnir yr holl ffigurau o ffurflenni HESA ac maent wedi'u talgrynnu yn unol â gofynion diogelu data. Darperir mewnwelediadau cymharol yn erbyn meincnodau sectorau Cymru a'r DU gan ddefnyddio data Heidi Plus.

Mae'r dadansoddiad yn ymdrin â meysydd allweddol gan gynnwys tueddiadau poblogaeth myfyrwyr, cymysgedd pynciau, a chanlyniadau gyda ffocws penodol ar nodweddion gwarchodedig: rhywedd, oedran, anabledd, ac ethnigrwydd. Nodir tueddiadau hanesyddol a newidiadau o flwyddyn i flwyddyn lle bo hynny'n briodol. Archwilir canlyniadau graddau anrhydedd da ar draws dimensiynau demograffig lluosog.

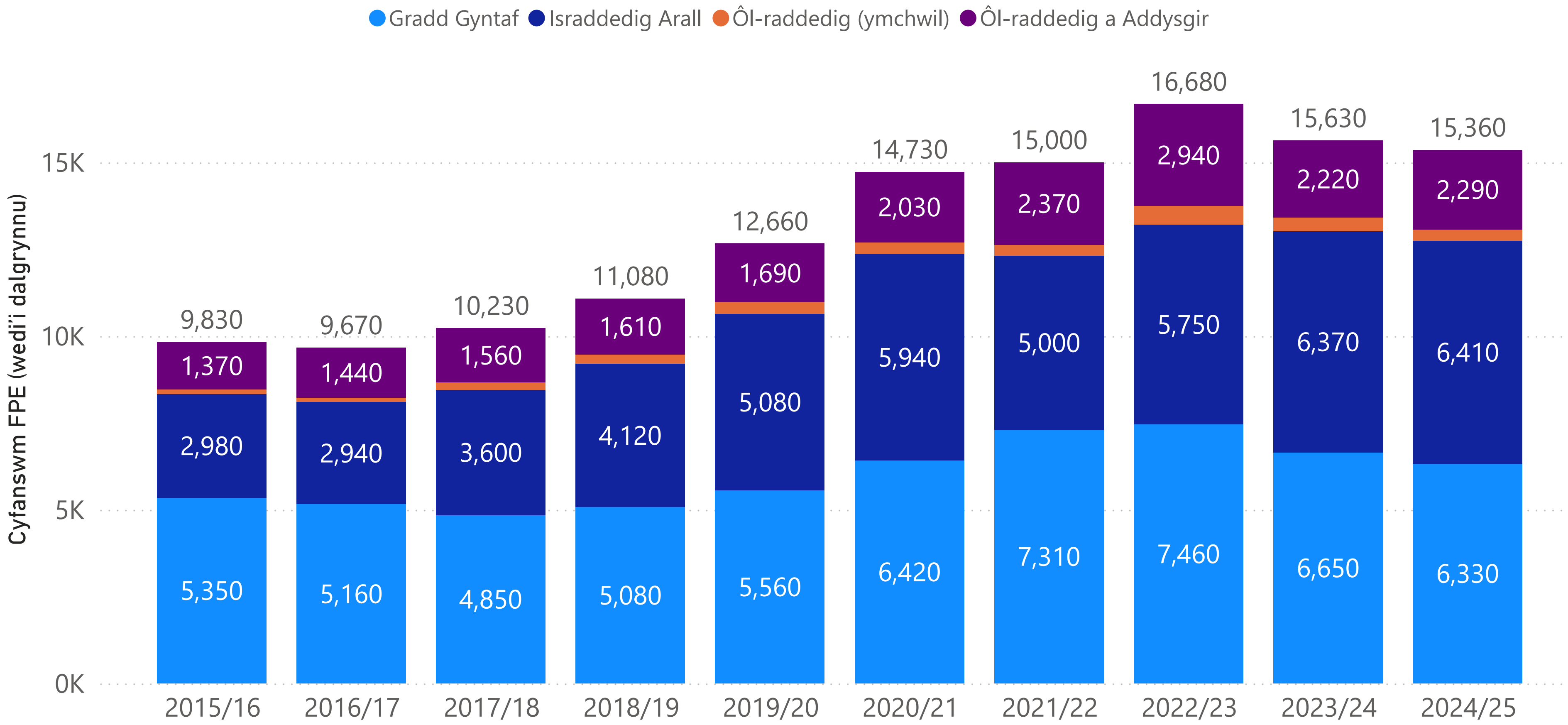
Mae'r adroddiad hwn yn llywio blaenoriaethau sefydliadol ar gyfer cydraddoldeb, mynediad, a llwyddiant.

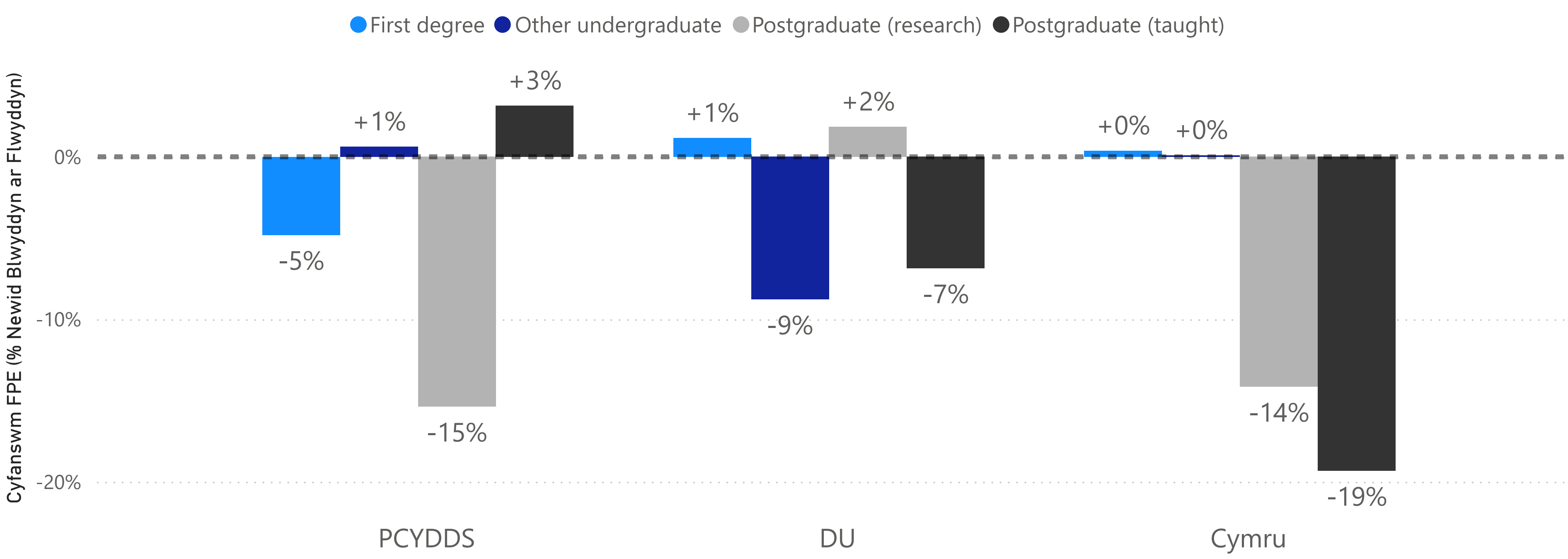
Cynnwys

Poblogaeth Gyffredinol y Myfyrwyr 1
Proffil y Pwnc 2–3
Rhywedd 4–5
Oedran 6–7
Anabledd 8–10
Ethnigrwydd 11–15
Canlyniadau Anrhydeddau Da 16–23

Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Data Myfyrwyr

Poblogaeth Gyffredinol Myfyrwyr yn PCYDDS





Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

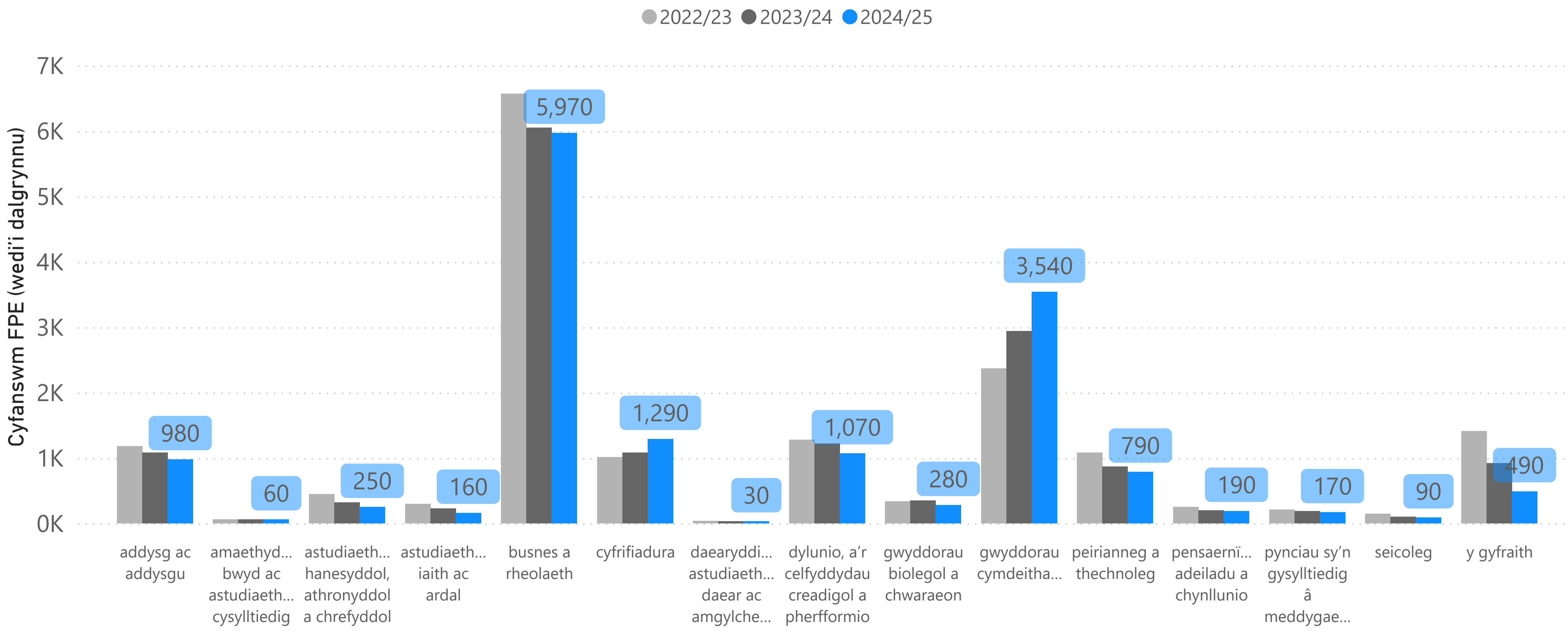
Mae poblogaeth myfyrwyr PCYDDS wedi gostwng o'i huchafbwynt yn 2022/23, gyda newidiadau diweddar yn adlewyrchu newidiadau yn y ddarpariaeth a chwtogiad mewn cofrestriadau Gradd Gyntaf.

- Cyrhaeddodd poblogaeth myfyrwyr PCYDDS uchafbwynt o 16,680 Cyfwerth â Pherson Llawn (FPE) yn 2022/23, cyn gostwng i 15,630 yn 2023/24 a 15,360 yn 2024/25.
- Roedd twf cynharach wedi'i yrru gan gynnydd mewn darpariaeth **Ôl-raddedig a Addysgir** a darpariaeth **Israddedig Arall**, gyda gostyngiadau dilynol, i raddau helaeth, yn adlewyrchu gostyngiadau mewn cofrestriadau **Gradd Gyntaf** ac **Ôl-raddedig a Addysgir**.
- Roedd y gostyngiad diweddar mewn cofrestriadau **Gradd Gyntaf** (-320 FPE) yn gysylltiedig â thynnu sawl rhaglen fawr yn ôl.
- Arhosodd y cofrestriadau **Israddedig Arall** yn sefydlog, tra bod cofrestriadau **Ôl-raddedig a Addysgir** yn dangos adferiad cymharol fach.
- O flwyddyn i flwyddyn, gwelodd PCYDDS dwf mewn cofrestriadau **Israddedig Arall** (+1%) ac **Ôl-raddedig a Addysgir** (+3%), wedi'i wrthbwyso gan ostyngiadau mewn cofrestriadau **Gradd Gyntaf** (-5%) ac **Ymchwil Ôl-raddedig** (-15%), yn unol yn fras â thueddiadau'r sector.

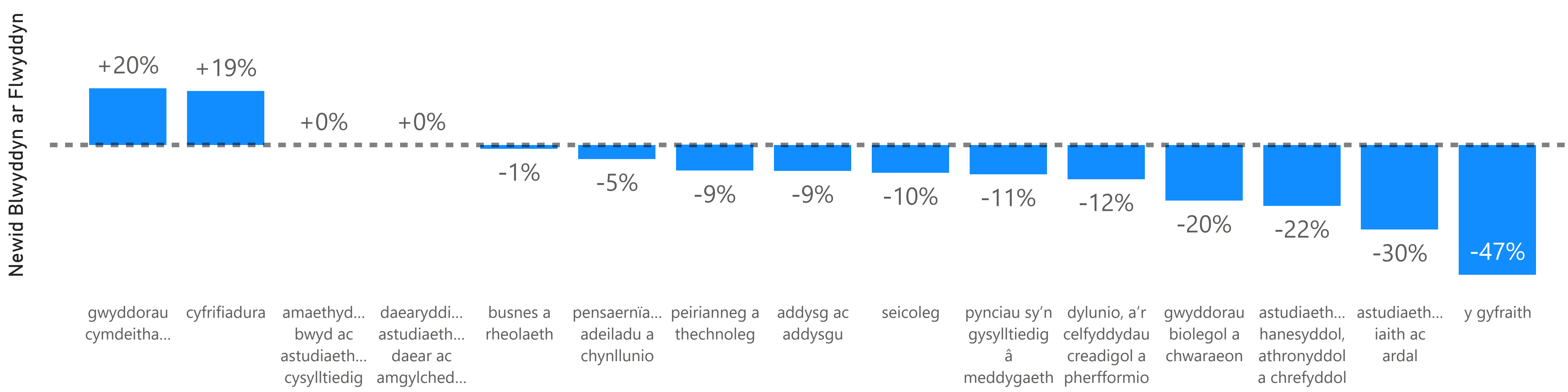
Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Data Myfyrwyr

Pynciau CAH yn PCYDDS

Poblogaeth Myfyrwyr PCYDDS yn ôl Maes Pwnc CAH1



Newid Blwyddyn yn ôl Blwyddyn ym Mhoblogaeth PCYDDS yn ôl CAH

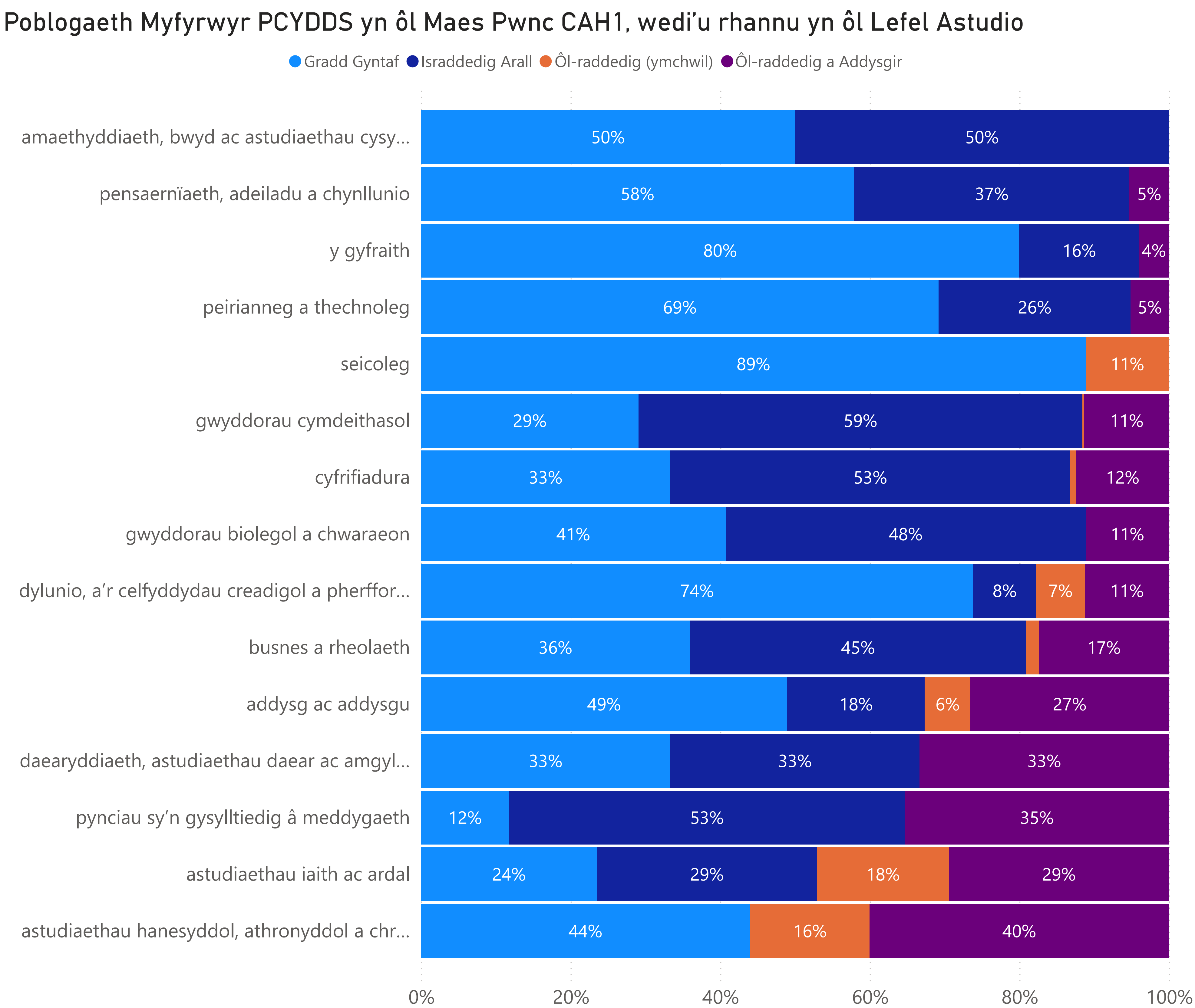


Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Dangosodd tueddiadau ar lefel pwnc yn PCYDDS dwf wedi'i ganolbwyntio mewn nifer fach o feysydd, gyda gostyngiadau neu sefydlogi ehangach ar draws llawer o'r portffolio.

- **Busnes a Rheolaeth** oedd y maes pwnc mwyaf o hyd (5,970 FPE), gyda gostyngiadau blaenorol i raddau helaeth bellach yn sefydlogi (-1%).
- Cryfhaodd y **Gwyddorau Cymdeithasol** ei safle fel yr ail faes mwyaf, gan dyfu +20% i 3,540 FPE.
- Parhaodd **Cyfrifiadura** i dyfu'n gryf (+19%), gan gyrraedd 1,290 FPE.
- Gwelwyd y gostyngiadau mwyaf serth yn y **Gyfraith** (-47%), **Astudiaethau Iaith ac Ardal** (-30%), ac **Astudiaethau Hanesyddol, Athronyddol ac Astudiaethau Crefyddol** (-22%).
- Ar draws y rhan fwyaf o'r meysydd pwnc eraill, roedd patrwm o ostyngiad cymedrol, yn enwedig mewn **Addysg, Peirianneg a'r Celfyddydau Creadigol**, gan ddangos tueddiad gostyngol ehangach y tu allan i'r meysydd twf allweddol.

Pynciau CAH yn PCYDDS yn ôl Lefel Astudio



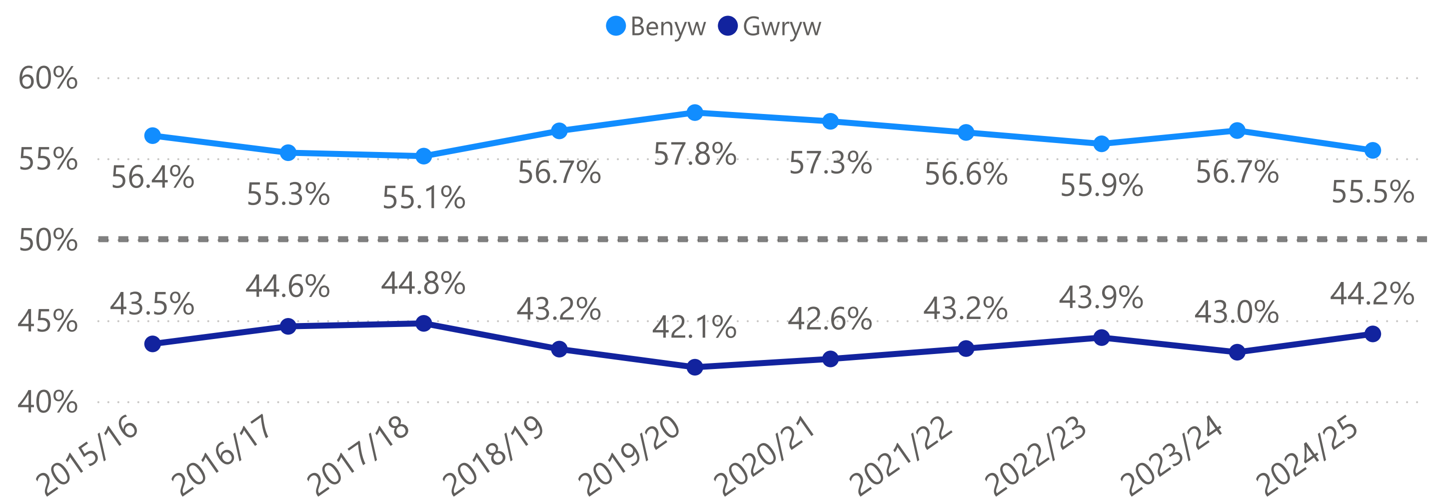
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae meysydd pwnc yn PCYDDS yn dangos gwahaniaethau amlwg o ran lefel astudio, gyda rhai meysydd yn canolbwyntio ar ddarpariaeth israddedig ac eraill â mwy o bwysau ar astudiaeth ôl-raddedig.

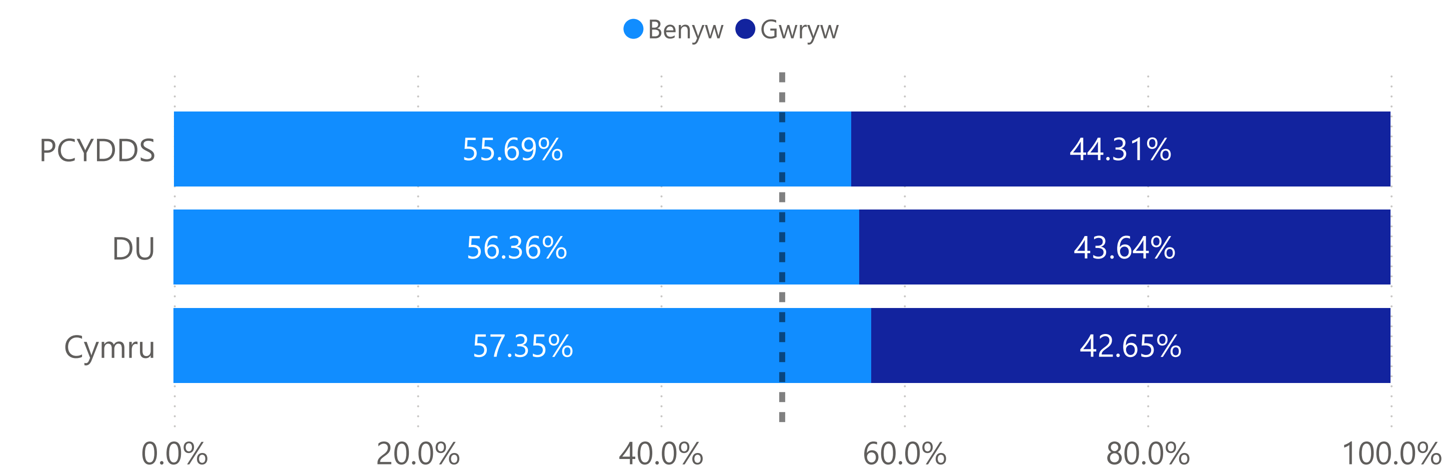
- Roedd gan y maes **Busnes a Rheolaeth** (5,970 FPE) ddosbarthiad cytbwys: 36% Gradd Gyntaf, 45% Israddedig Arall, ac 17% Ôl-raddedig a Addysgir.
- Roedd y **Gwyddorau Cymdeithasol** (3,540 FPE) wedi'u canoli i raddau helaeth mewn darpariaeth Israddedig Arall (59%), gyda 29% ar Raddau Cyntaf.
- Roedd gan **Addysg ac Addysgu** (790 FPE) un o'r cyfrannau uchaf o fyfyrwyr Ôl-raddedig a Addysgir (27%).
- Dangosodd **Astudiaethau Hanesyddol, Athronyddol a Chrefyddol** (250 FPE) gyfran gymharol uchel o fyfyrwyr Ôl-raddedig a Addysgir (40%).
- Roedd **Seicoleg** (90 FPE) wedi'i chanoli'n drwm yn y ddarpariaeth Gradd Gyntaf (89%).

Rhywedd yn PCYDDS

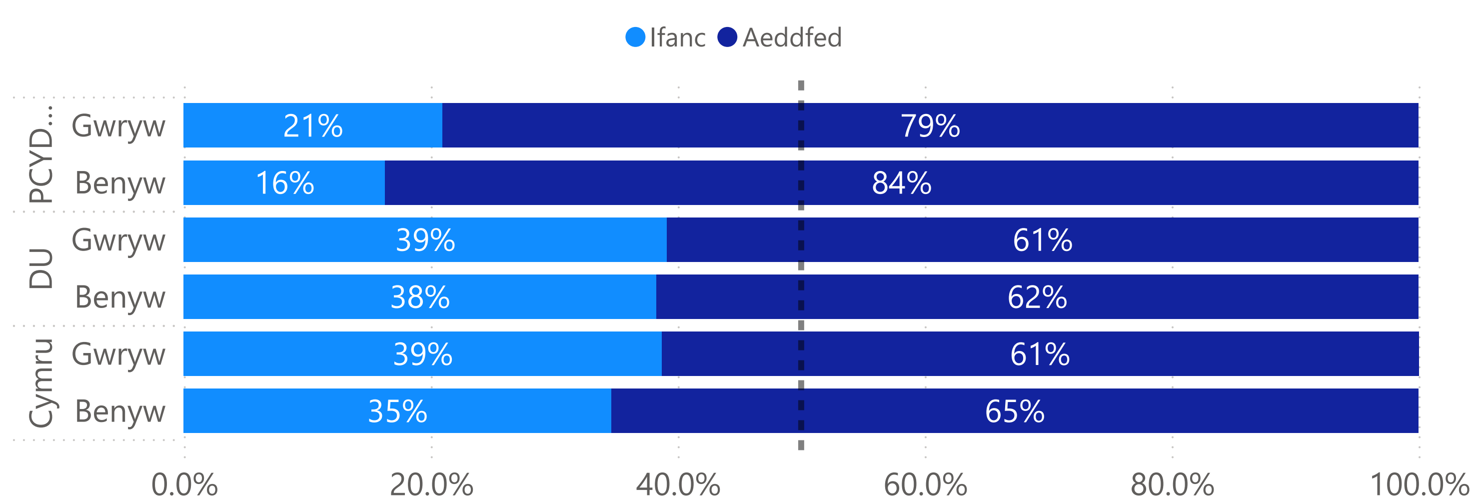
Cydbwysedd Rhywedd yn PCYDDS dros amser



Cydbwysedd Rhywedd yn PCYDDS yn 2024/25 o'i chymharu â'r Sector



Cydbwysedd Proffil Oedran yn ôl Rhywedd yn PCYDDS yn 2024/25 o'i chymharu â'r Sector



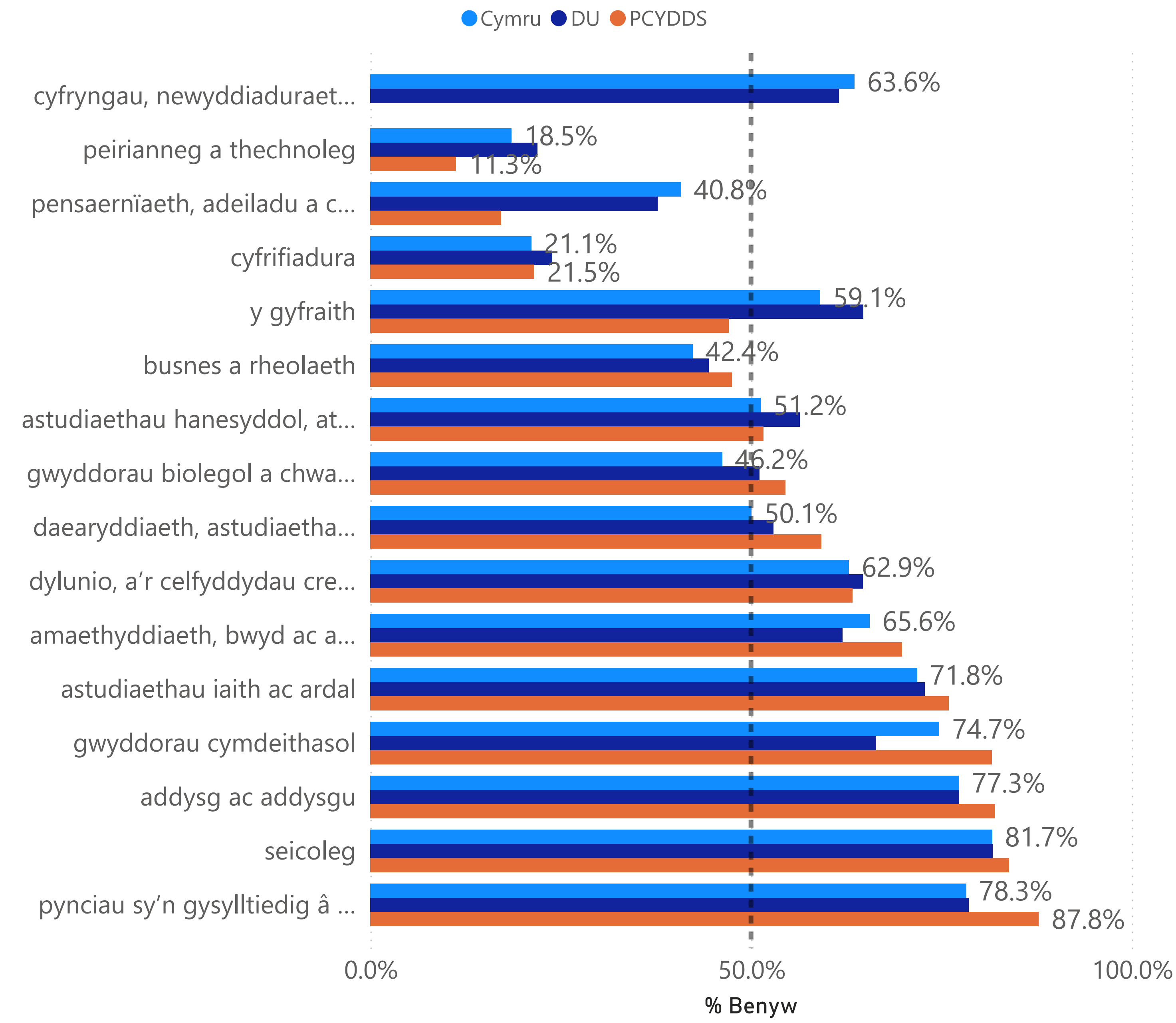
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae cydbwysedd rhwng y rhywiau yn PCYDDS yn parhau i fod yn sefydlog ac yn cyd-fynd yn agos â meincnodau sector, gyda phroffil oedran mwy aeddfed amlwg ar draws myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd.

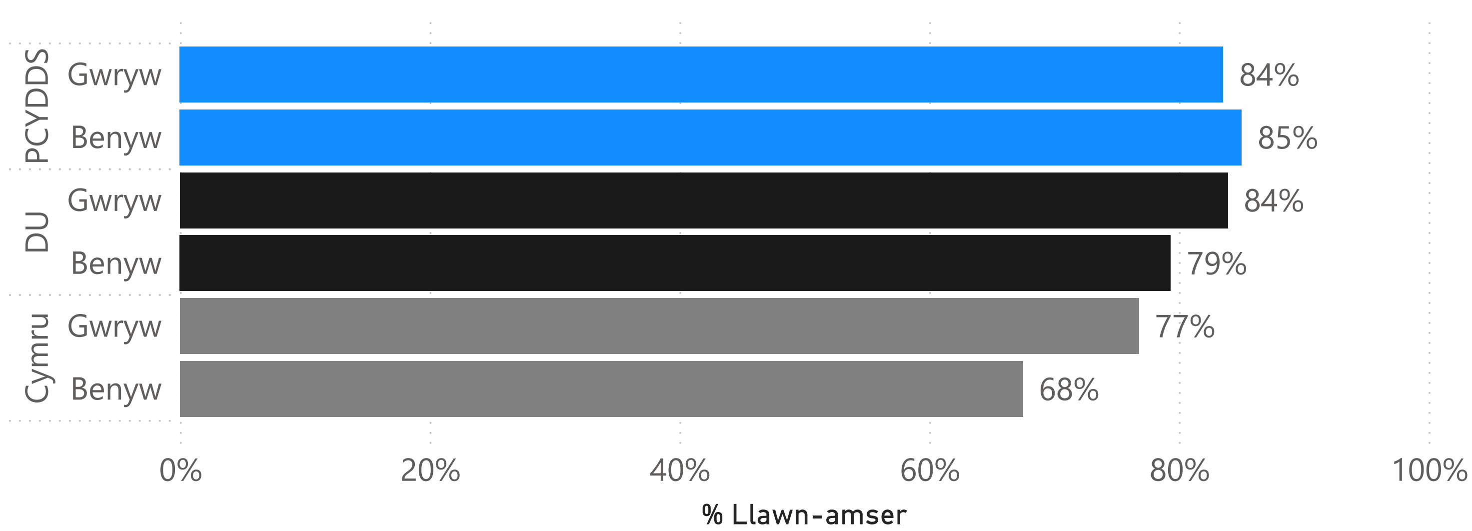
- **Myfyrwyr benywaidd** oedd 55.5% o'r boblogaeth yn 2024/25, yn gyson â'r blynyddoedd diwethaf ac yn unol yn fras â Chymru (57%) a'r DU (56%).
- Roedd **myfyrwyr gwrywaidd** yn cyfrif am 44.5%, gan gynnal rhaniad rhyw sefydlog dros amser.
- Roedd **myfyrwyr benywaidd** yn bennaf yn fyfyrwyr aeddfed, gydag 84% yn 21+ oed, o'i gymharu â 65% yng Nghymru a 62% yn y DU.
- Roedd **myfyrwyr gwrywaidd** hefyd yn dangos proffil aeddfed cryf, gyda 79% yn 21+ oed, o'i gymharu â 61% yng Nghymru a'r DU.

Rhywedd yn PCYDDS yn ôl Pwnc a Dull

% Benywaidd yn ôl maes Pwnc yn PCYDDS y 2024/25 yn ôl Sector



% yn Astudio'n Llawn Amser yn PCYDDS o'i gymharu â'r Sector



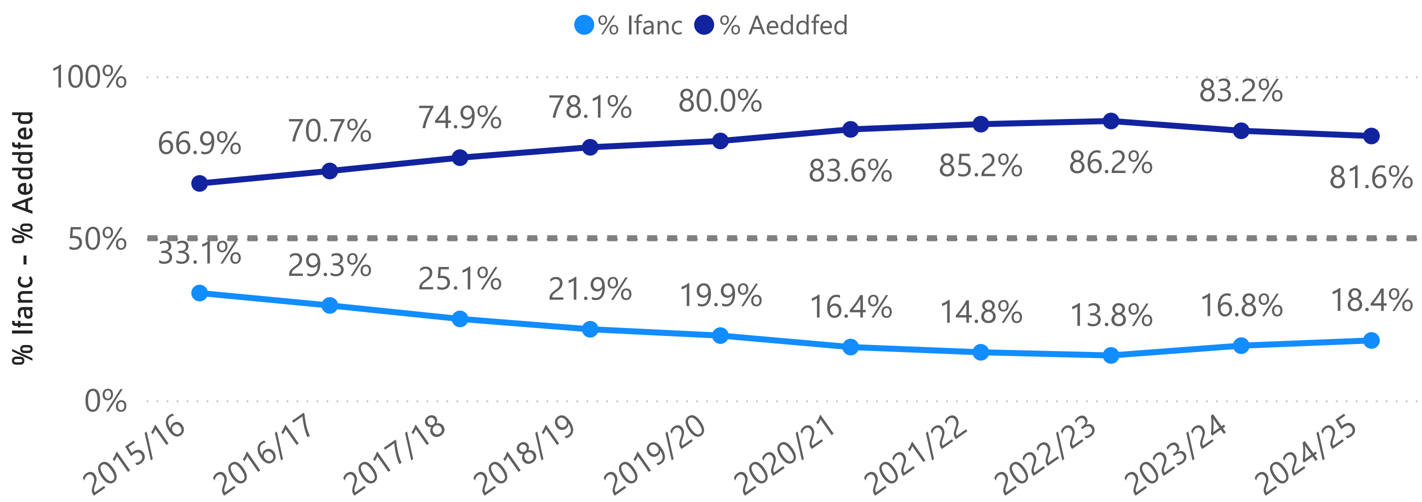
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae cynrychiolaeth y rhywiau yn PCYDDS yn amrywio'n sylweddol yn ôl maes pwnc, gan adlewyrchu patrymau'r sector ehangach, ochr yn ochr â chyfran uwch o fyfyrwyr sy'n astudio'n llawn amser ar draws y ddau ryw.

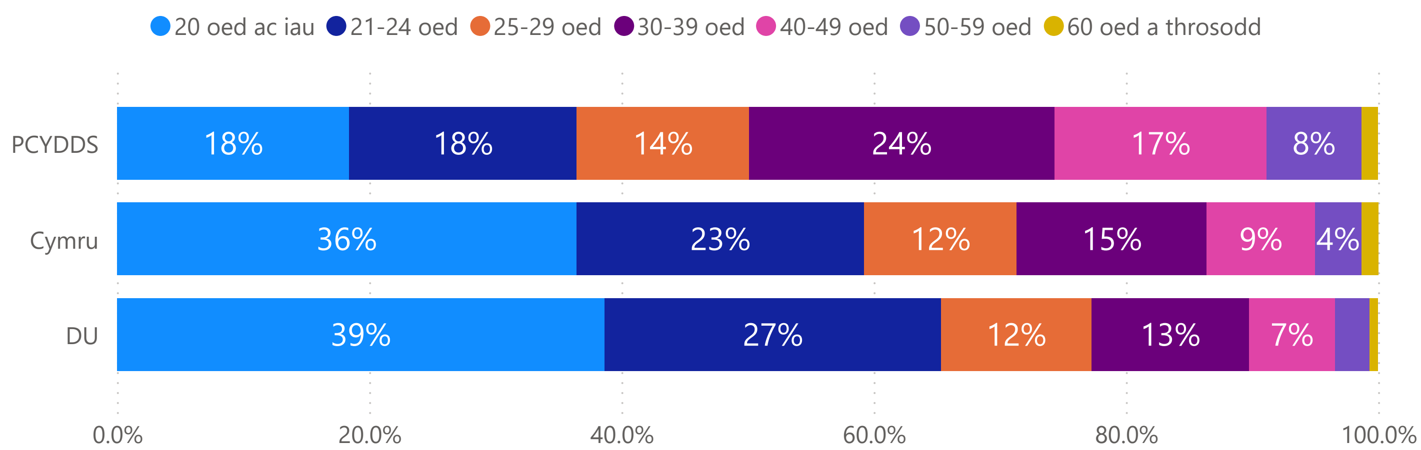
- **Addysg ac Addysgu** (82.1%) a'r **Gwyddorau Cymdeithasol** (81.6%) oedd â'r gynrychiolaeth uchaf o fenywod ymhlith y meysydd pwnc mwy.
- **Dangosodd Pynciau sy'n Gysylltiedig â Meddygaeth** (87.8%) a **Seicoleg** (83.9%) gynrychiolaeth uchel iawn o fenywod, yn gyson â phatrymau'r sector.
- **Peirianneg a Thechnoleg** (11.3%), **Pensaernïaeth, Adeiladu a Chynllunio** (17.2%), a **Chyfrifiadura** (21.5%) oedd â'r cyfranogiad isaf o fenywod, yn unol â thueddiadau'r sector ehangach.
- Roedd cyfran uwch o fyfyrwyr yn astudio'n **llawn amser** yn PCYDDS, gydag 85% o fyfyrwyr benywaidd ac 84% o fyfyrwyr gwrywaidd, o'i gymharu â 68–77% yng Nghymru a 79–84% yn y DU.

Oedran yn PCYDDS

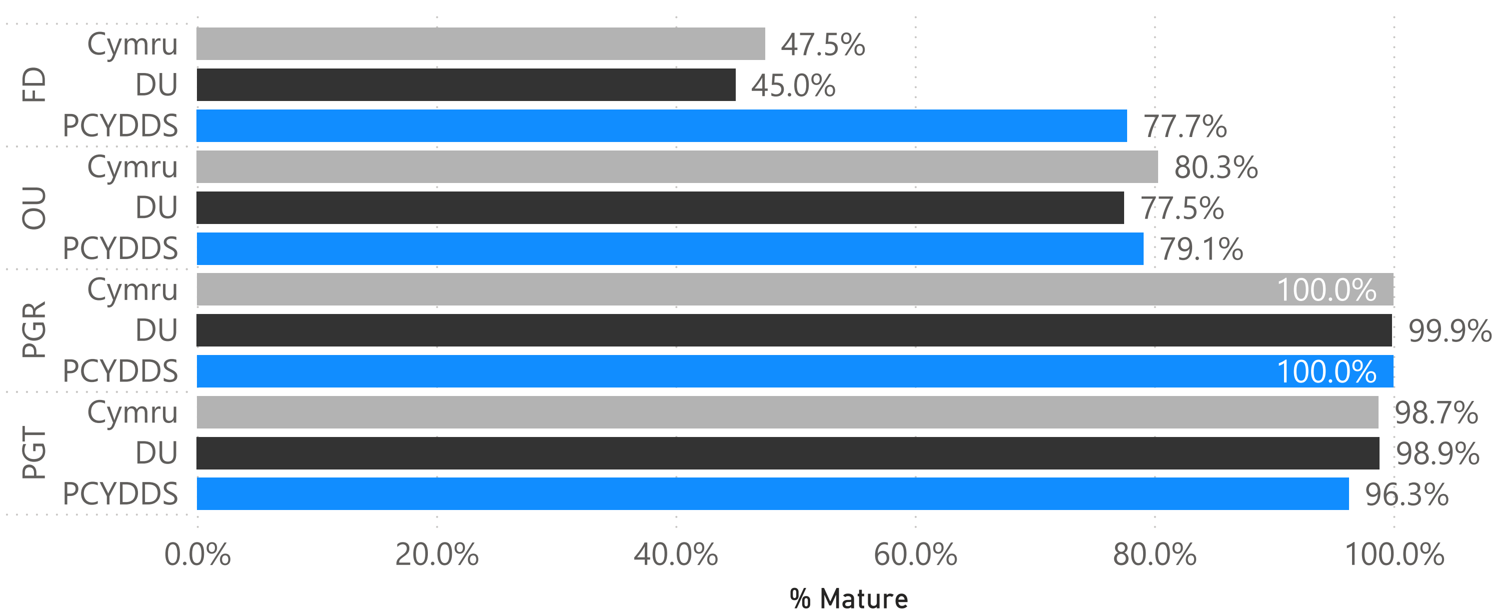
Cydbwysedd oedran yn PCYDDS dros amser



Dosbarthiad oedran yn PCYDDS yn 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



% Myfyrwyr Aeddfed Llawn Amser yn ôl Lefel Astudio o'i gymharu â'r Sector



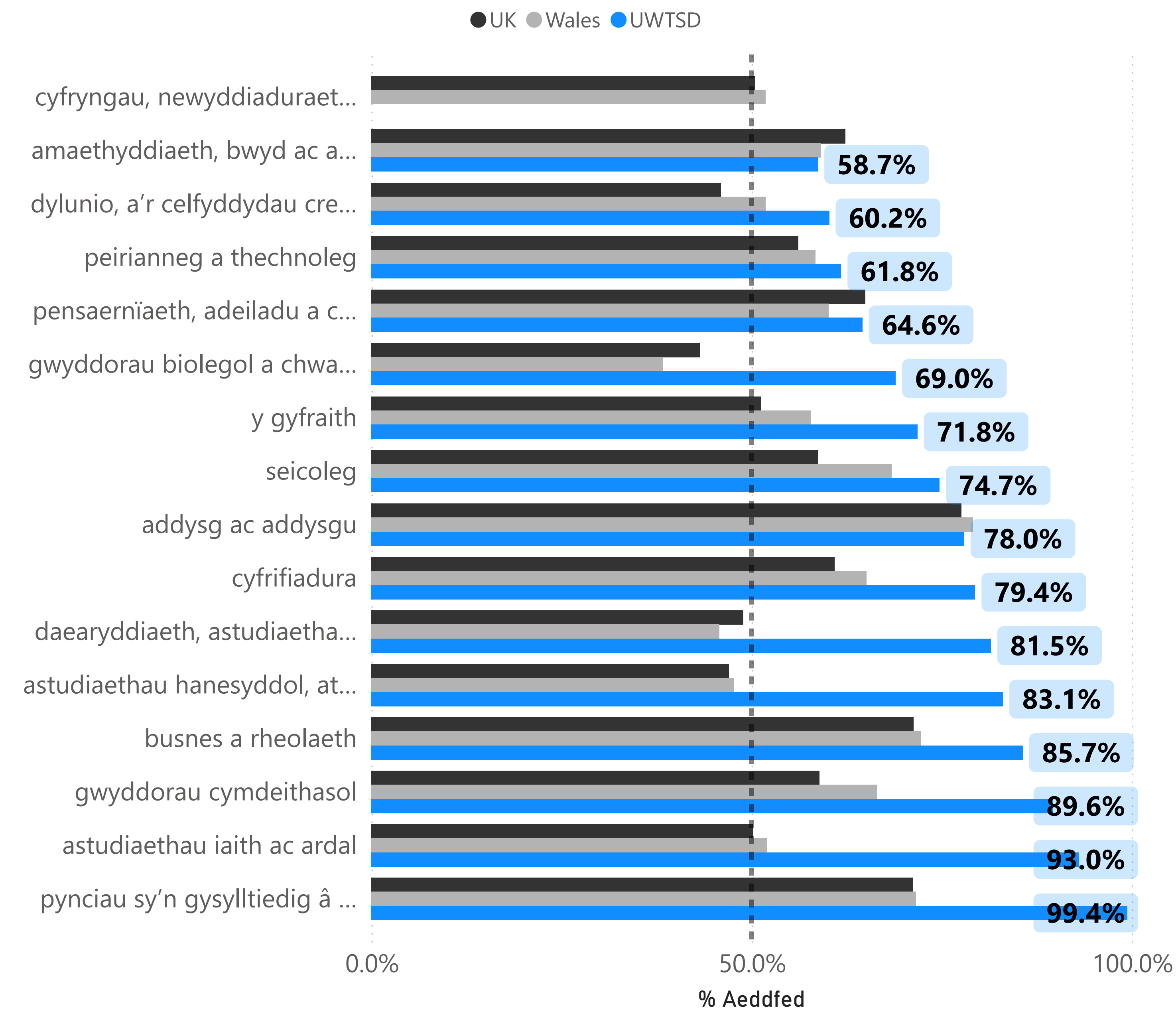
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae gan PCYDDS broffil myfyrwyr llawer mwy aeddfed na'r sector, gyda'r patrwm hwn yn gyson dros amser ac yn amlwg ar draws pob lefel astudio.

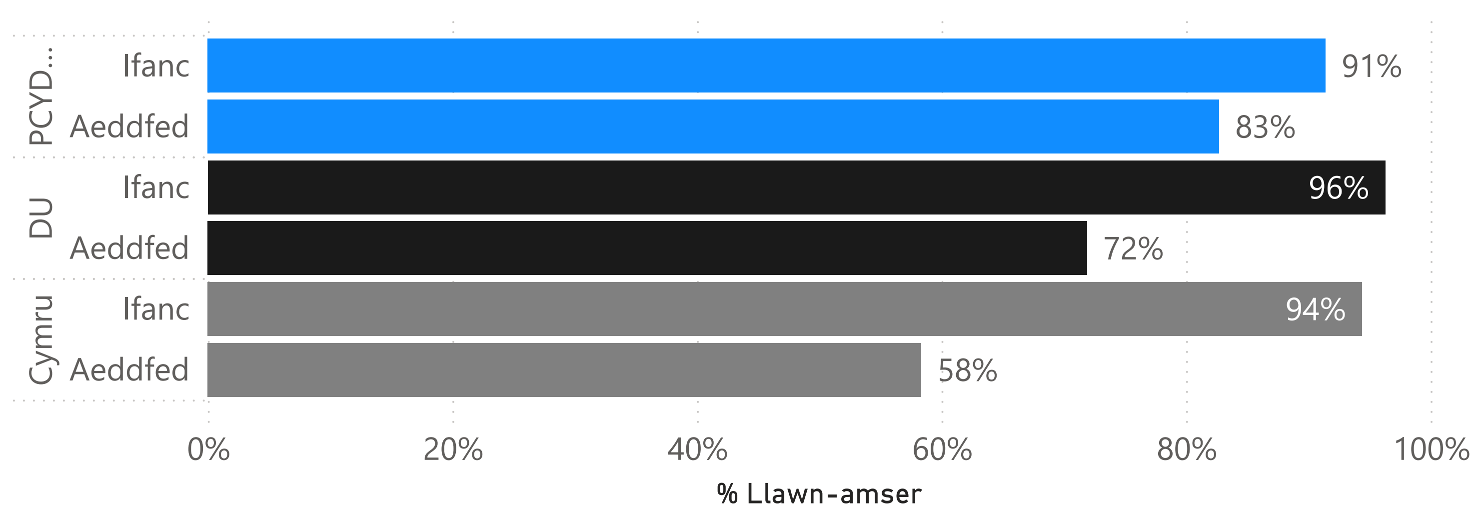
- Roedd **81.6% o fyfyrwyr** yn fyfyrwyr aeddfed yn 2024/25, gan aros yn gyson uchel ac ymhell uwchlaw cyfartaledd y sector.
- Gostyngodd y ganran o **fyfyrwyr iau** o 33.1% yn 2015/16 i 18.4% yn 2024/25.
- Yn 2024/25, dim ond **36% o fyfyrwyr PCYDDS oedd o dan 24**, o'i gymharu â 59% yng Nghymru a 66% ar draws y DU.
- Roedd gan PCYDDS gyfran uwch o **fyfyrwyr aeddfed ar draws pob lefel**, yn enwedig yn y ddarpariaeth Gradd Gyntaf (77.7% o'i gymharu â 47.5% yng Nghymru a 45.0% yn y DU).
- Roedd y myfyrwyr ar y **ddarpariaeth ôl-raddedig** bron i gyd yn fyfyrwyr aeddfed, gyda 100% mewn Ymchwil Ôl-raddedig (PGR) a 96.3% yn y ddarpariaeth Ôl-raddedig a Addysgir.

Oedran yn PCYDDS yn ôl Pwnc a Dull

% Aeddfed yn ôl maes Pwnc yn PCYDDS y 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



% yn Astudio'n Llawn Amser yn PCYDDS o'i gymharu â'r Sector



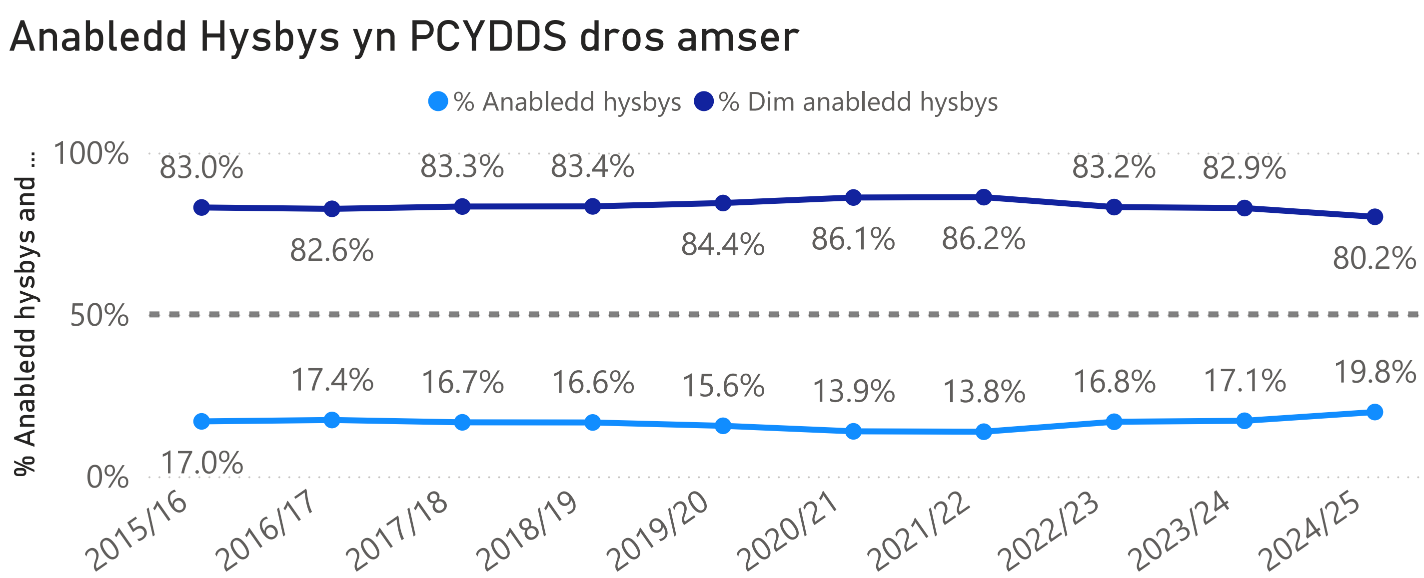
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

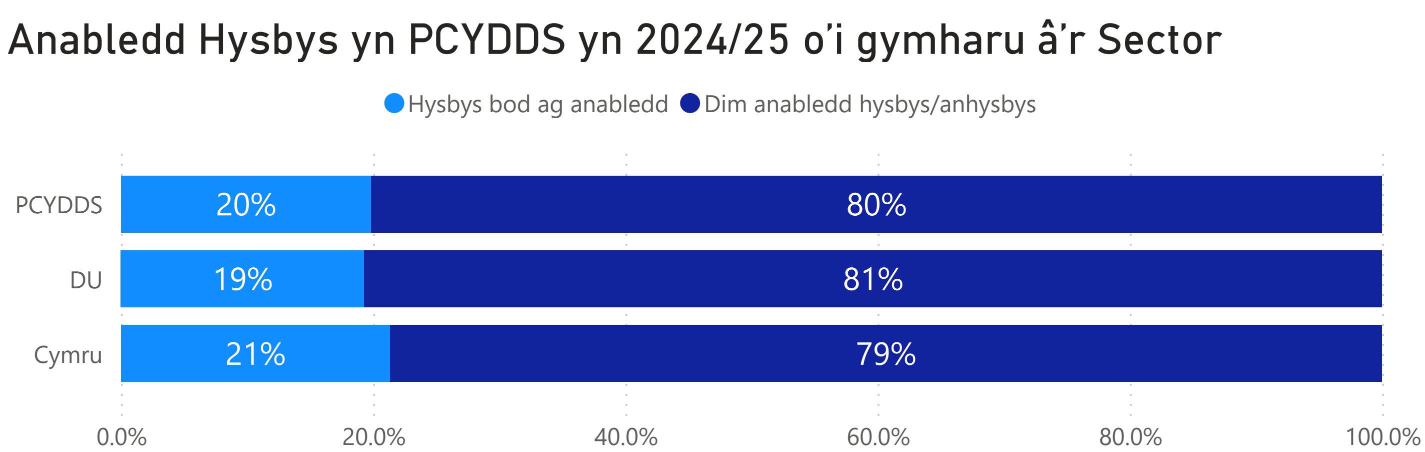
Myfyrwyr aeddfed sy'n ffurfio'r mwyafrif ym mhob maes pwnc yn PCYDDS, gyda chrynodiadau arbennig o uchel mewn disgyblaethau allweddol a phroffil astudio amser llawn cryf ar draws grwpiau oedran.

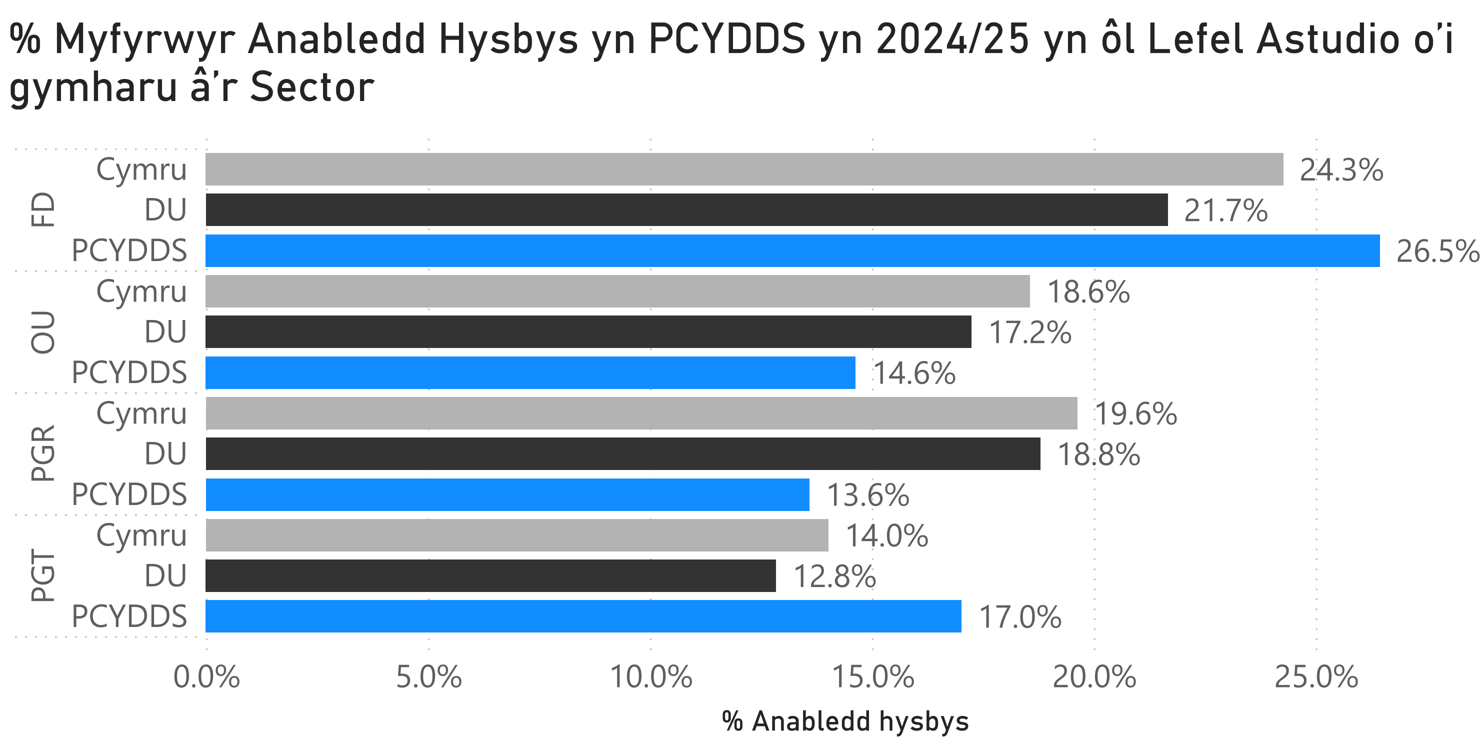
- Roedd gan y **Gwyddorau Cymdeithasol** (89.6%) un o'r proffiliau myfyrwyr mwyaf aeddfed ymhlith y meysydd pwnc mwyaf.
- Roedd **Busnes a Rheolaeth** (85.7%), y pwnc mwyaf, hefyd yn dangos cyfran uchel o fyfyrwyr aeddfed, gan atgyfnerthu proffil cyffredinol PCYDDS.
- **Dylunio, y Celfyddydau Creadigol a Pherfformio** (60.2%) oedd â'r gyfran aeddfed isaf ymhlith y pynciau mwy, er ei fod yn dal i fod yn gymharol uchel.
- Ar draws pob maes pwnc, **myfyrwyr aeddfed oedd y mwyafrif** o'r boblogaeth.
- Roedd cyfran uchel o fyfyrwyr yn astudio'n **llawn amser**, gydag 83% o fyfyrwyr aeddfed a 91% o fyfyrwyr iau, o'i gymharu â 58–94% yng Nghymru a 72–96% yn y DU.

Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Data Myfyrwyr

Anabledd yn PCYDDS







Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

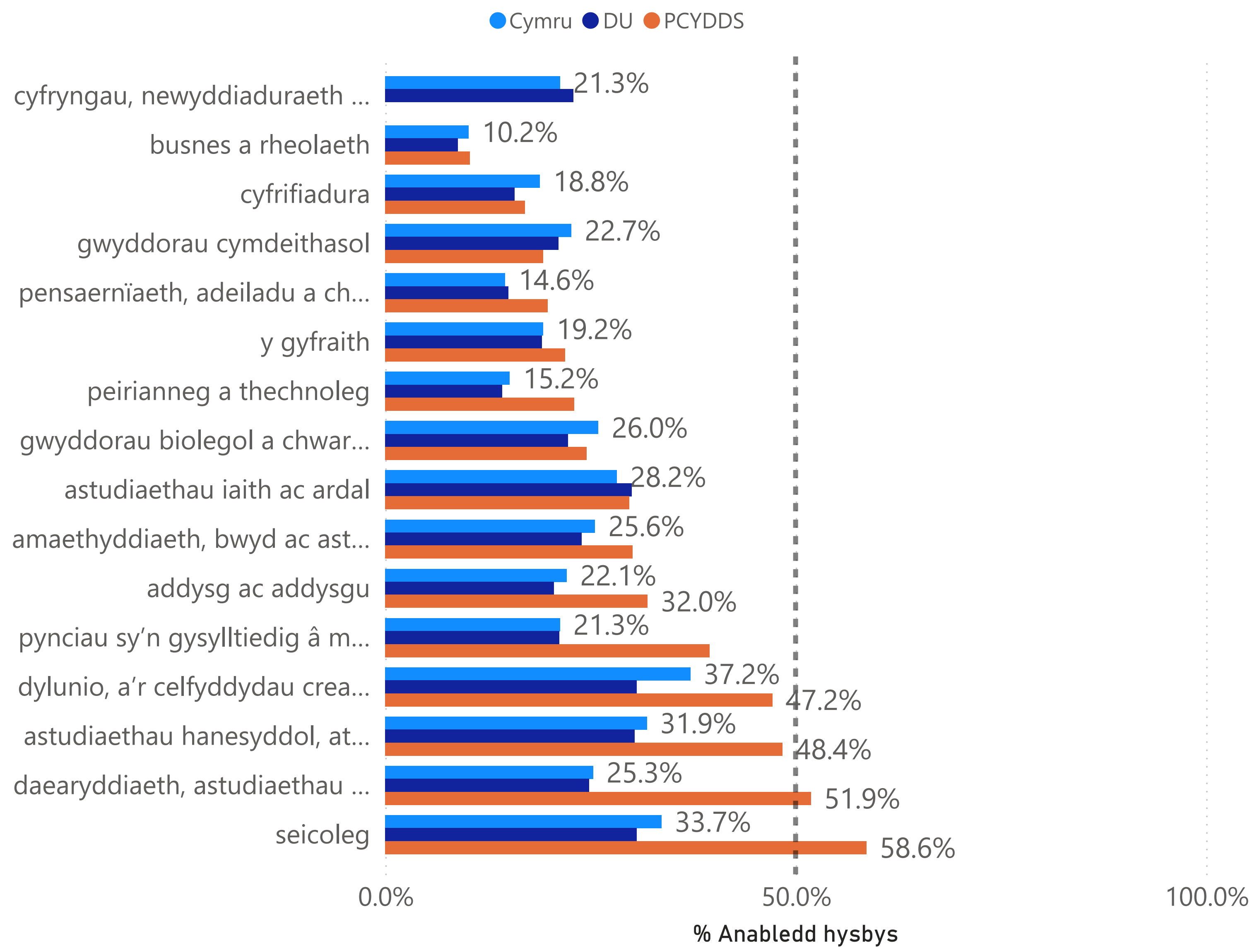
Mae datgelu anabledd yn PCYDDS wedi cynyddu yn ystod y blynyddoedd diwethaf ac mae'n cyd-fynd yn fras â lefelau'r sector, gydag amrywiaeth ar draws lefelau astudio.

- Cofnodwyd bod gan **19.8% o fyfyrwyr** anabledd hysbys yn 2024/25, gan barhau â'r duedd i fyny ac yn cyd-fynd â Chymru (21%) a'r DU (19%).
- Roedd gan **fyfyrwyr Gradd Gyntaf** gyfradd ddatgelu uwch (26.5%) na Chymru (24.3%) a'r DU (21.7%).
- Roedd **myfyrwyr Ôl-raddedig a Addysgir** hefyd yn dangos cyfraddau uwch (17.0%) o'i gymharu â Chymru (14.0%) a'r DU (12.8%).
- Roedd darpariaeth **Israddedig Arall** (14.6%) ac **Ymchwil Ôl-raddedig** (13.6%) yn parhau islaw lefelau'r sector.

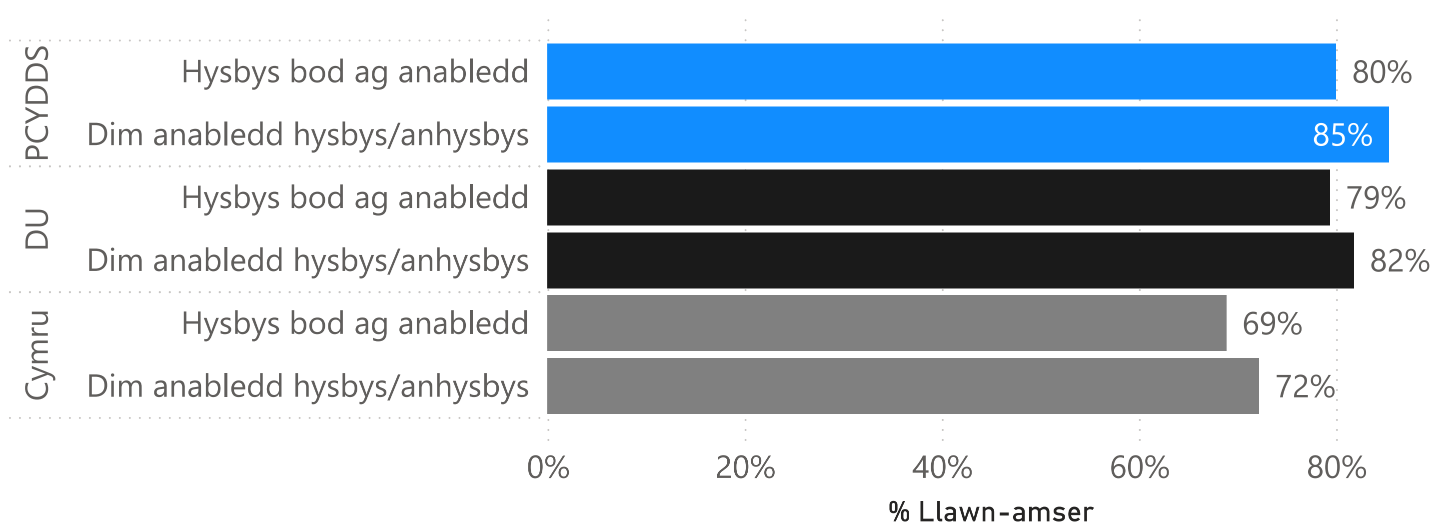
Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Data Myfyrwyr

Anabledd yn PCYDDS yn ôl Pwnc a Dull

% Anabledd Hysbys yn ôl maes Pwnc yn PCYDDS y 2024/25 yn ôl Sector



% yn Astudio'n Llawn Amser yn PCYDDS o'i gymharu â'r Sector



Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

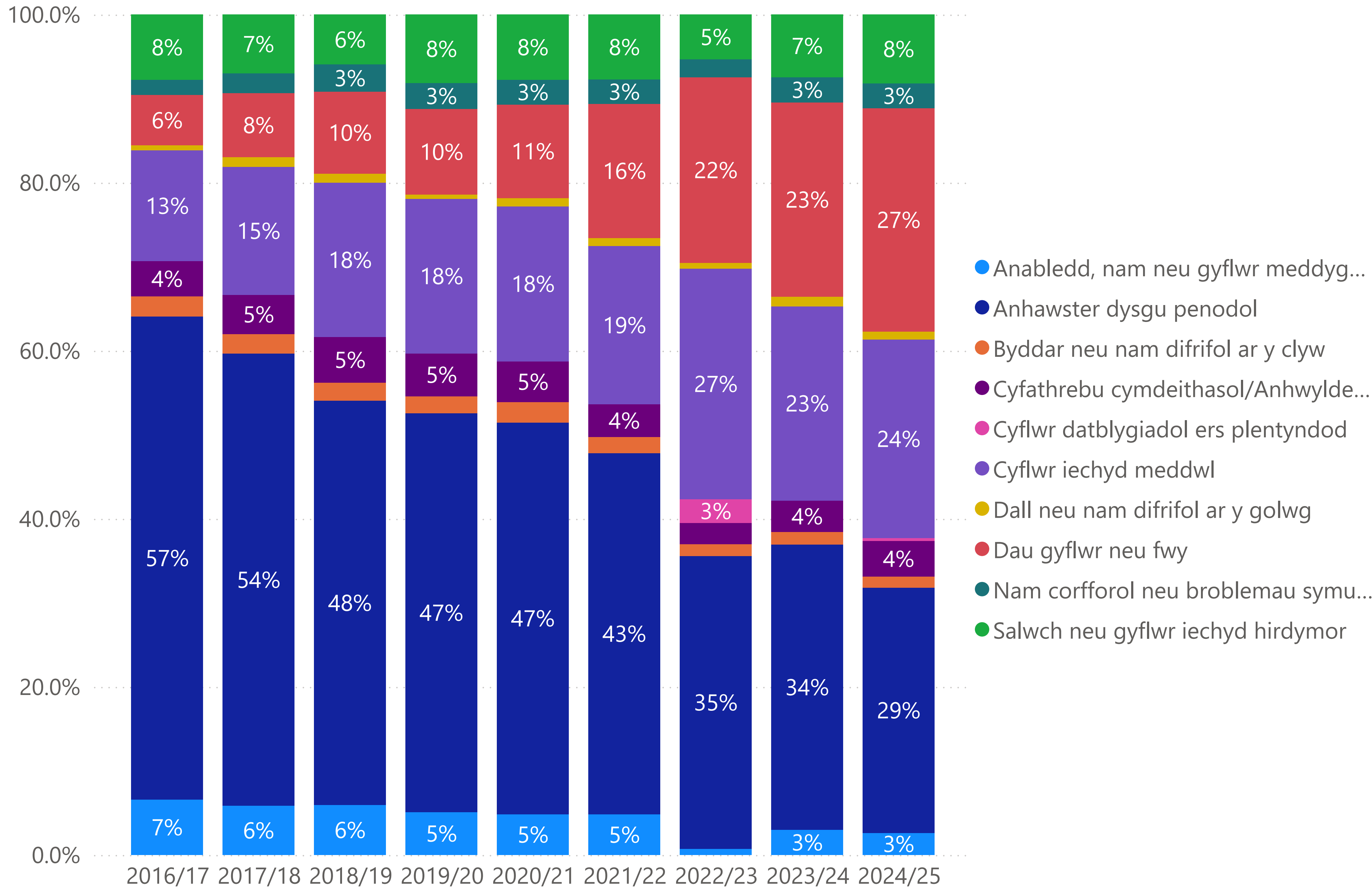
Mae cyfraddau datgan anabledd yn amrywio'n fawr yn ôl pwnc yn PCYDDS, gyda rhai meysydd yn dangos crynodiadau arbennig o uchel, ochr yn ochr â phroffil astudio amser llawn cyson uchel.

- **Seicoleg** (58.6%) oedd â'r gyfradd uchaf o ran datgan anabledd, gyda **Daearyddiaeth, Astudiaethau Daear ac Amgylcheddol** (51.9%) hefyd yn arbennig o uchel.
- Roedd **Astudiaethau Hanesyddol, Athronyddol a Chrefyddol** (48.4%) a **Dylunio, y Celfyddydau Creadigol a Pherfformio** (47.2%) hefyd yn dangos cyfraddau uchel.
- Ymhlith y meysydd pwnc mwy, nododd **Addysg ac Addysgu** (32.0%) a'r **Gwyddorau Cymdeithasol** (19.3%) gyfraddau anabledd cymharol uchel.
- Roedd gan **Fusnes a Rheolaeth** (10.3%), y maes pwnc mwyaf, gyfradd gymharol isel.
- Roedd myfyrwyr ag **anabledd hysbys** ychydig yn llai tebygol o astudio'n llawn amser (80%) na'r rhai heb anabledd hysbys (85%), er bod y ddau yn parhau i fod yn uwch na chyfartaledd Cymru (69–72%) ac yn agos at gyfartaledd y DU (79–82%).

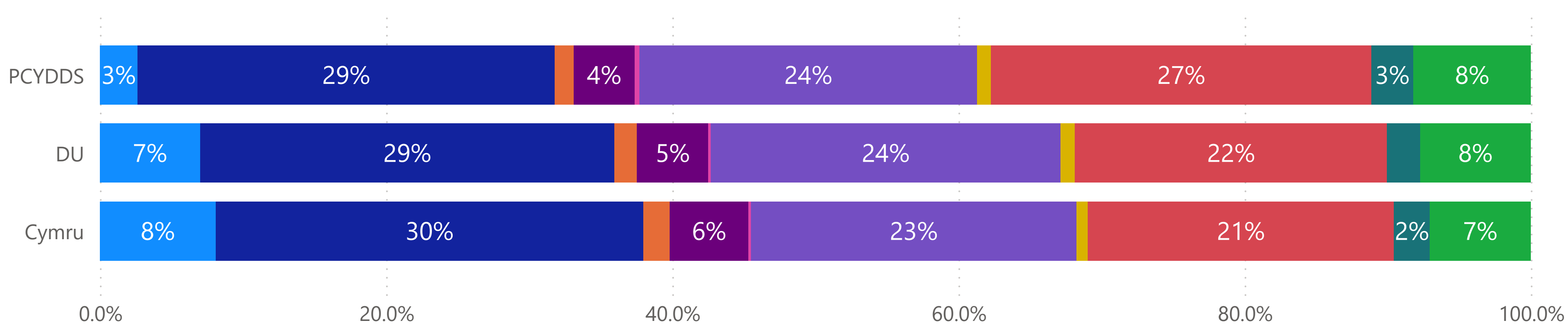
Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Data Myfyrwyr

Anabledd yn PCYDDS yn ôl Anabledd Penodol

% Anableddau yn PCYDDS dros amser



% Anableddau yn PCYDDS yn 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



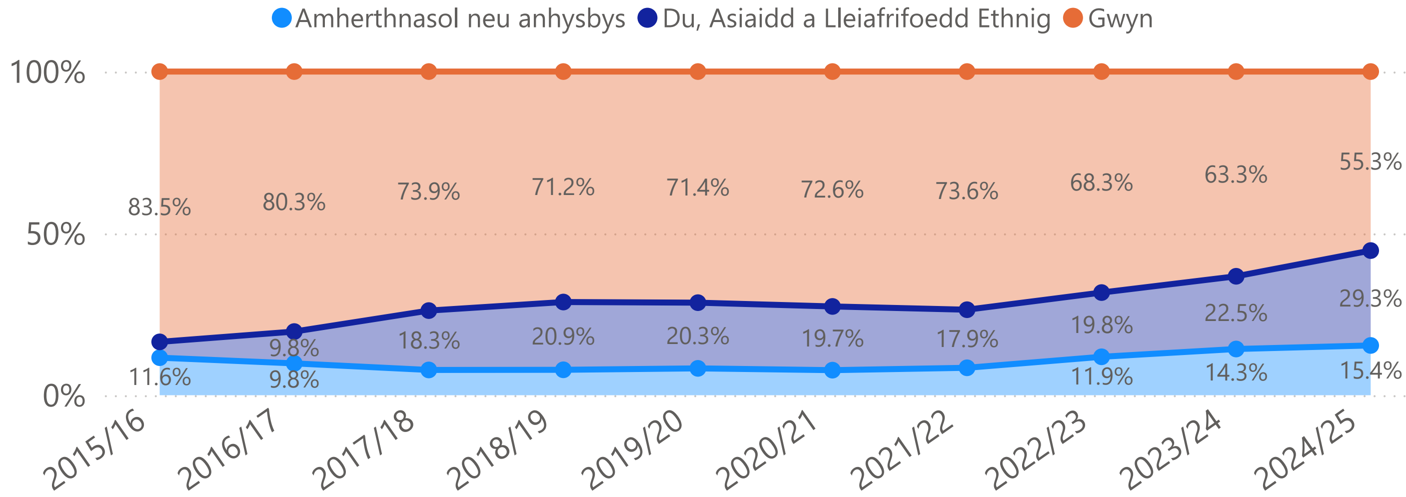
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae'r proffil anableddau datganedig yn PCYDDS yn adlewyrchu'n fras batrymau'r sector, gyda chynnydd nodedig yn nifer y myfyrwyr sy'n datgan cyflyrau lluosog.

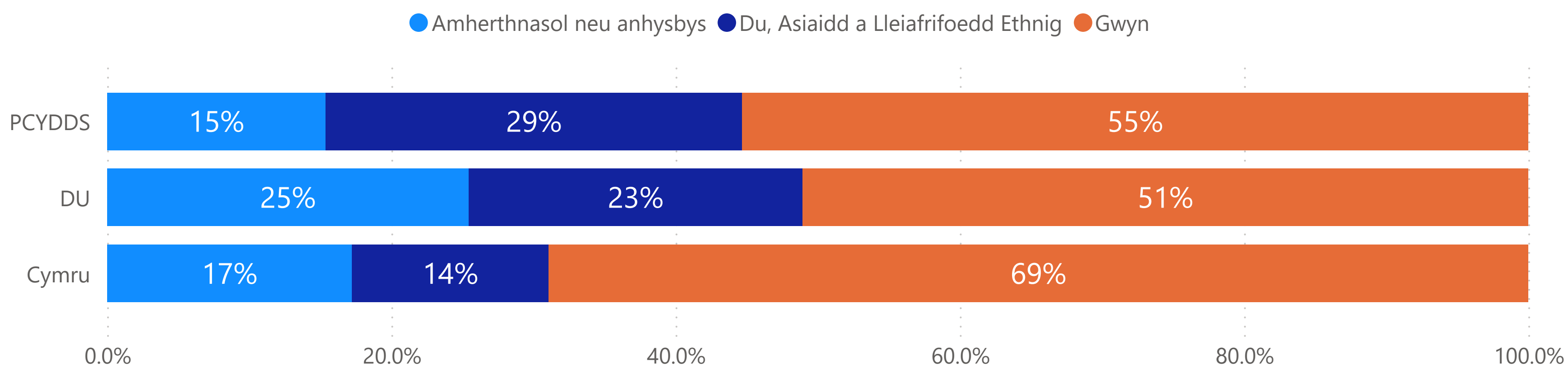
- **Anawsterau dysgu penodol** (29%) oedd yr anabledd a ddatganwyd amlaf, yn unol â'r DU (29%) a Chymru (30%).
- **Cyflyrau iechyd meddwl** (24%) oedd yr ail gategori mwyaf, gan gyd-fynd yn fras â'r DU (24%) a Chymru (23%).
- Gwelwyd cynnydd sylweddol dros amser mewn **dau neu fwy o gyflyrau** (27%) ac roeddent yn uwch na Chymru (21%) a'r DU (22%).
- Roedd **cyflyrau iechyd hirdymor** (8%) yn cyfrif am gyfran gyson, yn debyg i lefelau'r sector.
- Roedd categorïau eraill, gan gynnwys **cyflyrau datblygiadol, corfforol a chymdeithasol/cyfathrebu** (≤4%), yn cynrychioli cyfrannau llai ac yn adlewyrchu'n fras batrymau'r sector.

Ethnigrwydd yn PCYDDS

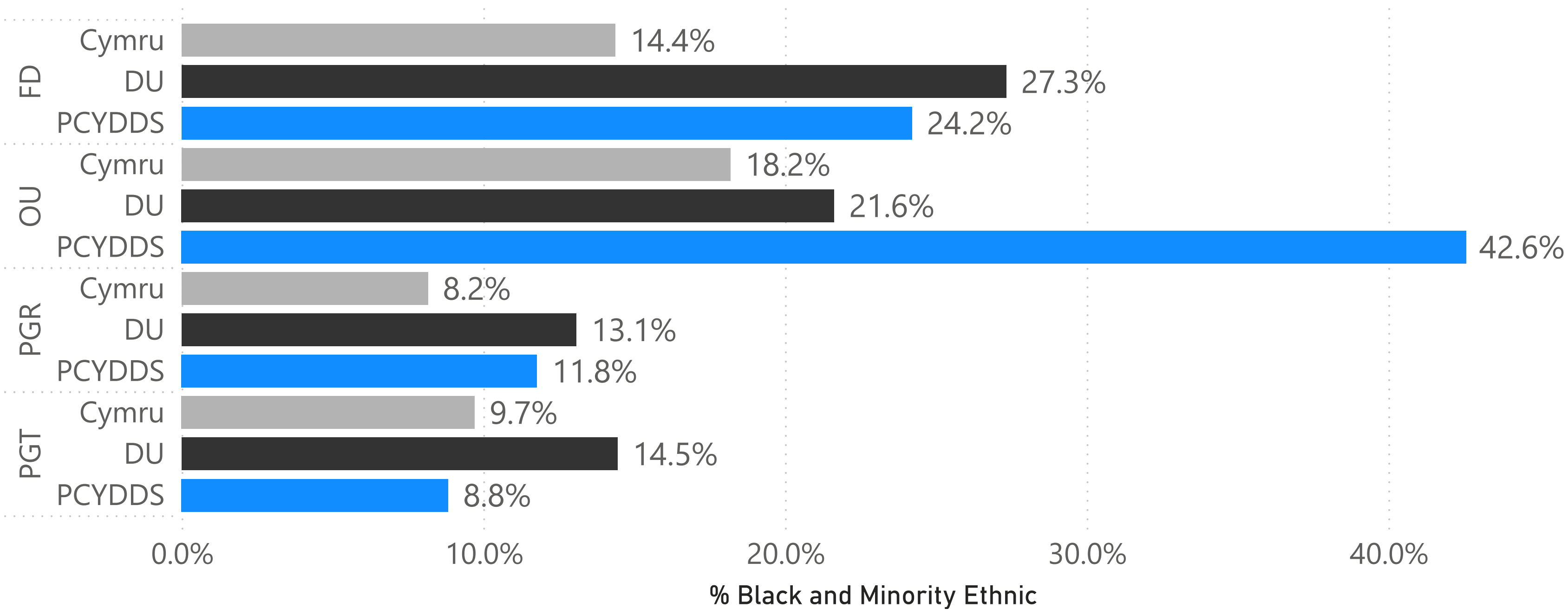
Ethnigrwydd yn PCYDDS dros amser



Ethnigrwydd yn PCYDDS yn 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



% Myfyrwyr Ethnigrwydd Du a Lleiafrifol yn ôl Lefel Astudio o'i gymharu â'r Sector



Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

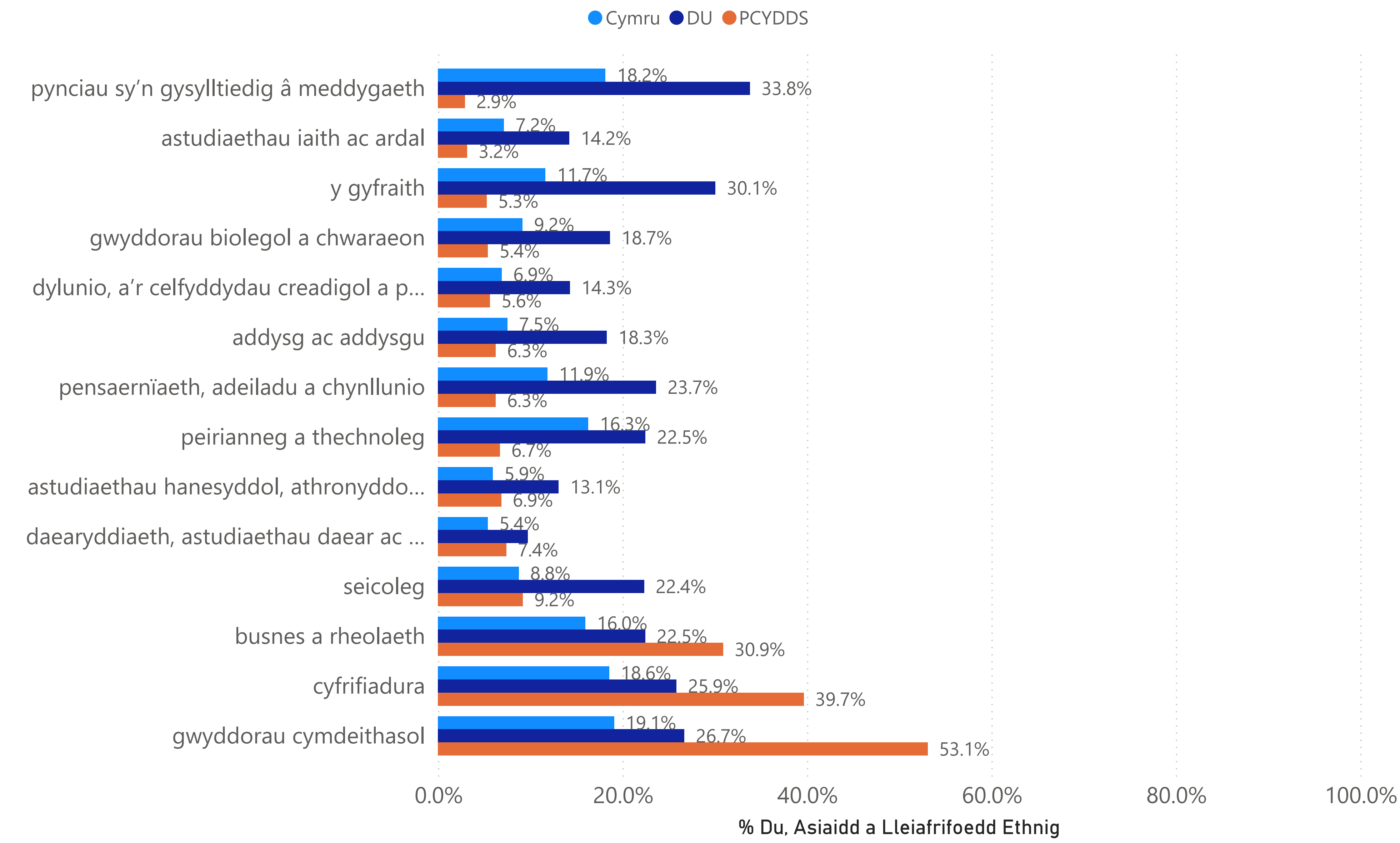
Mae PCYDDS wedi dod yn sylweddol fwy ethnig amrywiol dros amser, gyda chyfran uwch o fyfyrwyr Du ac Ethnig Leiafrifol na Chymru a'r DU, yn enwedig o fewn darpariaeth Israddedig Arall.

- Cynyddodd **myfyrwyr Du ac Ethnig Leiafrifol** (29%) yn sylweddol o 11.6% yn 2015/16, tra bod myfyrwyr Gwyn (55%) wedi gostwng o 83.5%.
- Mae **cyfran BME** PCYDDS (29%) yn uwch na'r DU (23%) a Chymru (14%), gyda chyfran is o ethnigrwydd anhysbys (15%) na'r DU.
- Y ddarpariaeth **Israddedig Arall** (42.6%) oedd â'r gynrychiolaeth BME uchaf, ymhell uwchlaw'r DU (21.6%) a Chymru (18.2%).
- Roedd y ddarpariaeth **Gradd Gyntaf** (24.2%) yn uwch na Chymru (14.4%) ond yn is na'r DU (27.3%).
- Roedd gan **Ymchwil Ôl-raddedig** (11.8%) ac **Ôl-raddedig a Addysgir** (8.8%) gynrychiolaeth BME is, a hynny'n fras yn is yn na lefelau'r DU ond yn unol â neu'n uwch na Chymru.

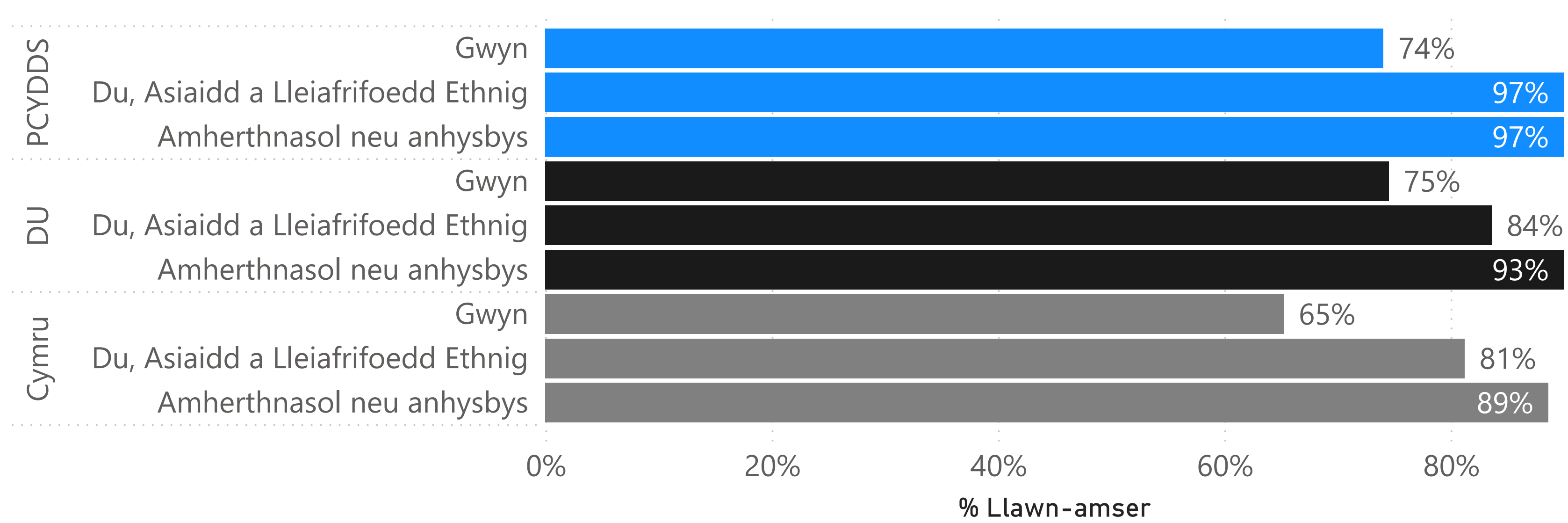
Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Data Myfyrwyr

Ethnigrwydd yn PCYDDS yn ôl Pwnc a Dull

% Myfyrwyr Ethnigrwydd Du a Lleiafrifol yn ôl maes Pwnc yn PCYDDS 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



% yn Astudio'n Llawn Amser yn PCYDDS o'i gymharu â'r Sector



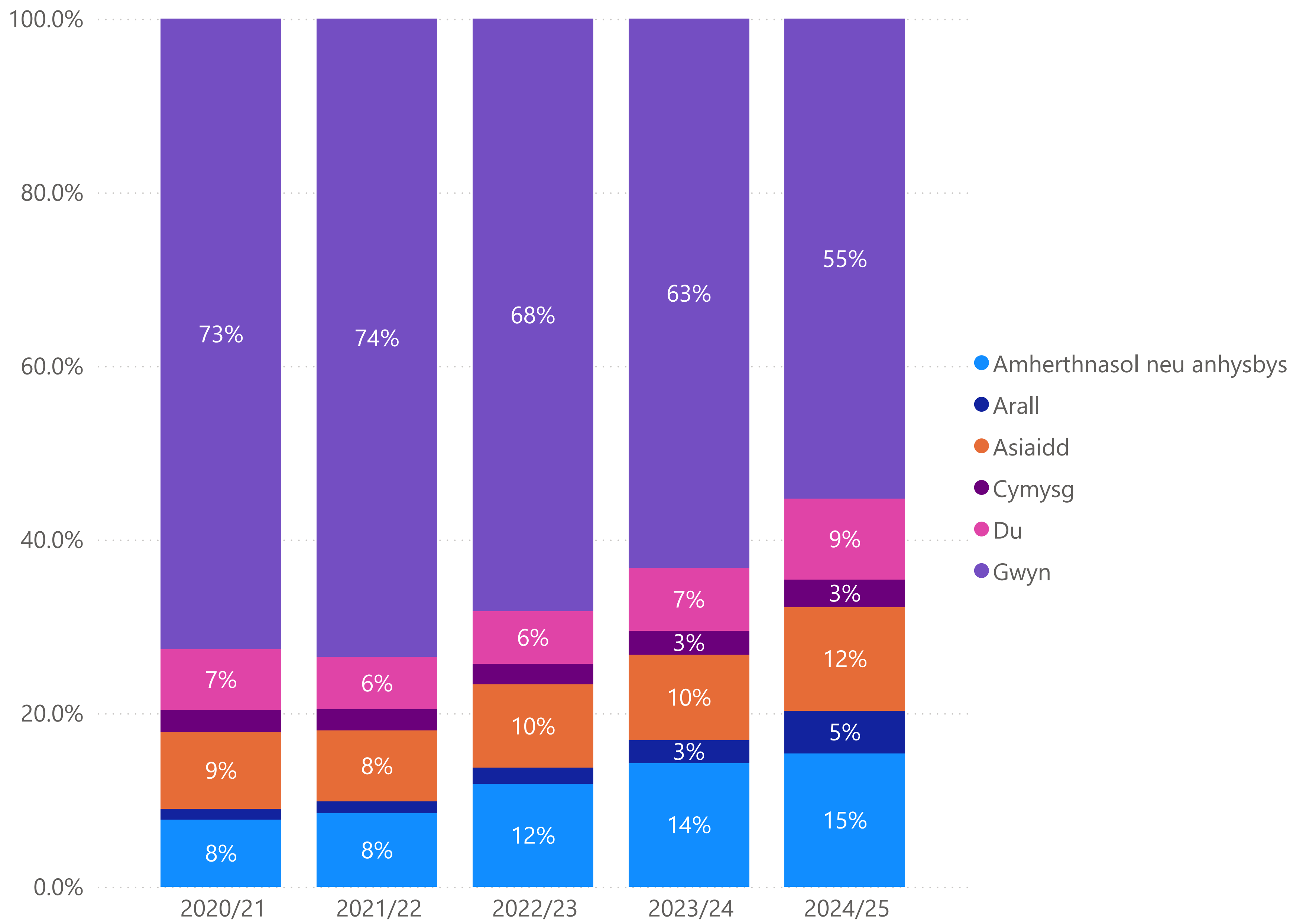
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae cynrychiolaeth myfyrwyr Du ac Ethnig Leiafrifol yn PCYDDS wedi'i ganoli mewn nifer fach o feysydd pwnc, gyda'r rhan fwyaf o'r rhai eraill yn dangos cyfranogiad cymharol isel.

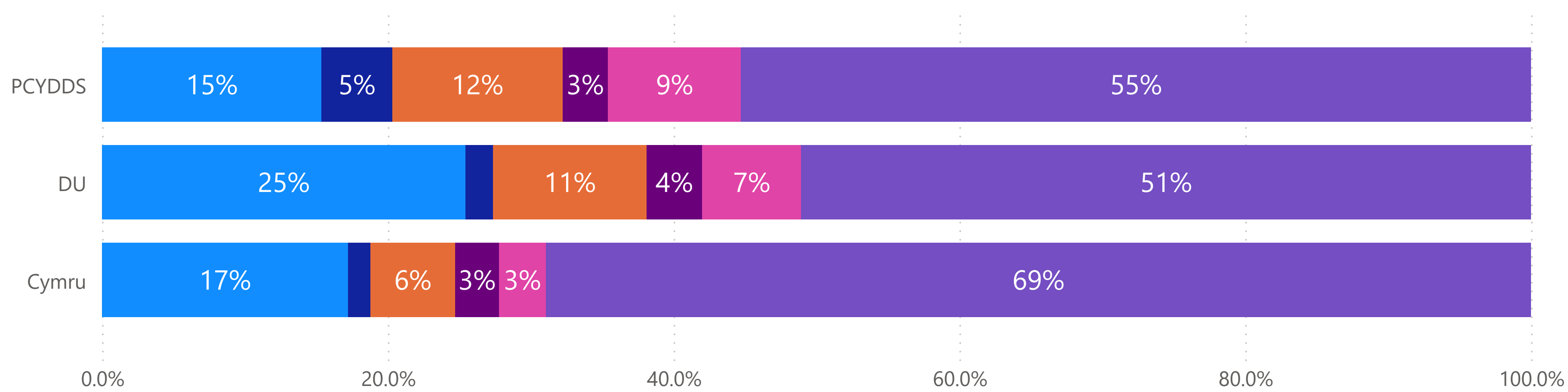
- **Y Gwyddorau Cymdeithasol** (53.1%) oedd â'r gyfran uchaf o fyfyrwyr BME, yn uwch o lawer na chyfartaledd y DU a Chymru.
- Roedd **Cyfrifiadura** (39.7%) a **Busnes a Rheolaeth** (30.9%) hefyd yn dangos cynrychiolaeth BME uchel o'i gymharu â meincnodau'r sector.
- Roedd gan y rhan fwyaf o feysydd pwnc eraill gynrychiolaeth BME gymharol isel, fel arfer **yn is na** 10%.
- Ymhlith y pynciau mwy, roedd **Addysg ac Addysgu** (6.3%) a **Gwyddorau Biolegol a Chwaraeon** (5.4%) yn parhau'n is o lawer na lefelau'r sector.
- Roedd **myfyrwyr BME** yn fwy tebygol o astudio'n llawn amser (97%) o'i gymharu â myfyrwyr Gwyn (74%), ac yn uwch na Chymru (81%) a'r DU (84%).

Ethnigrwydd yn PCYDDS yn ôl Ethnigrwydd Penodol

% Manylion Ethnigrwydd yn PCYDDS dros amser



% Manylion Ethnigrwydd yn PCYDDS yn 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



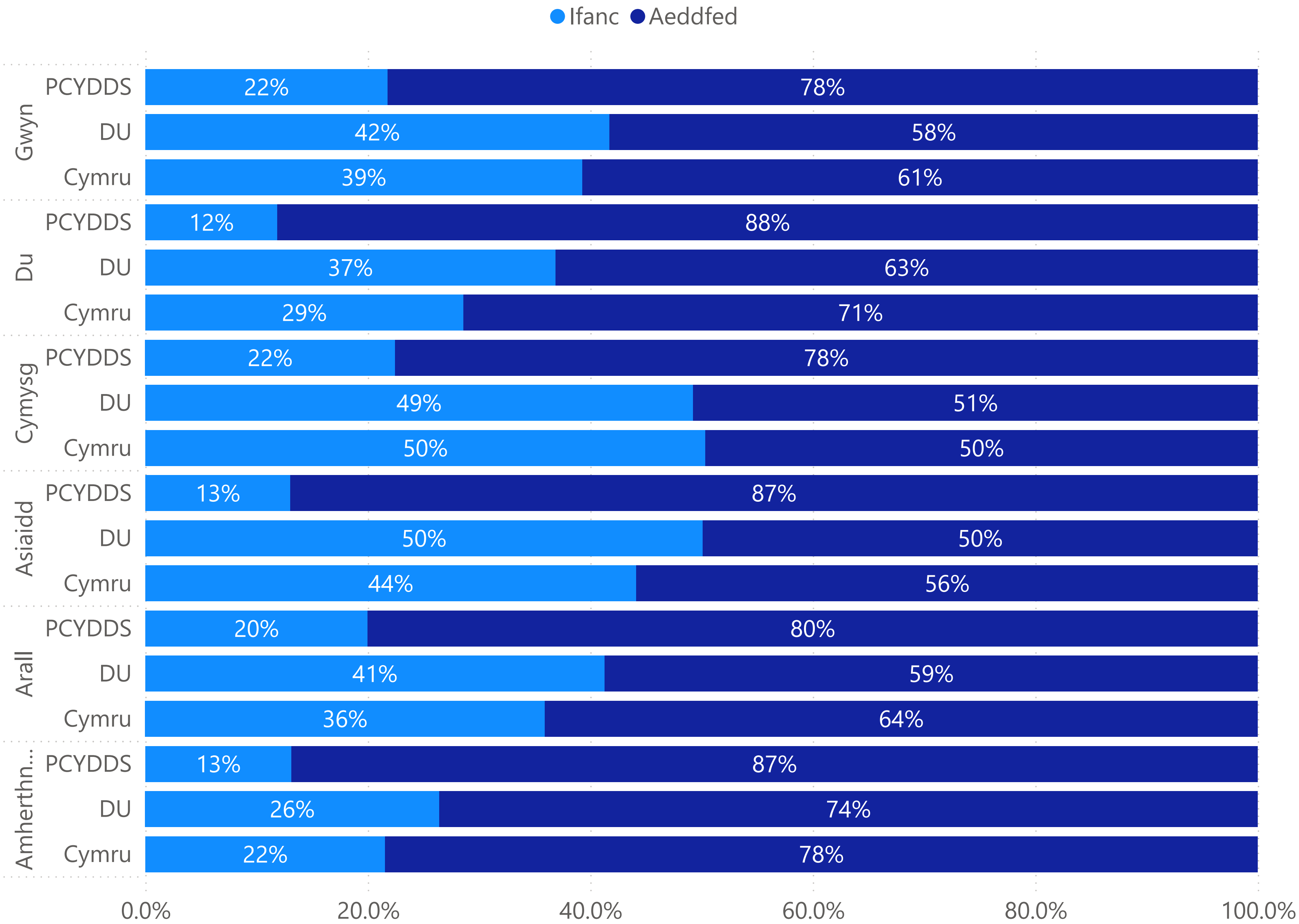
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae PCYDDS yn parhau i fod â phroffil mwy ethnig amrywiol na Chymru'n gyffredinol, gyda chyfrannau uwch o fyfyrwyr Asiaidd a Du, a chyfran is o fyfyrwyr Gwyn.

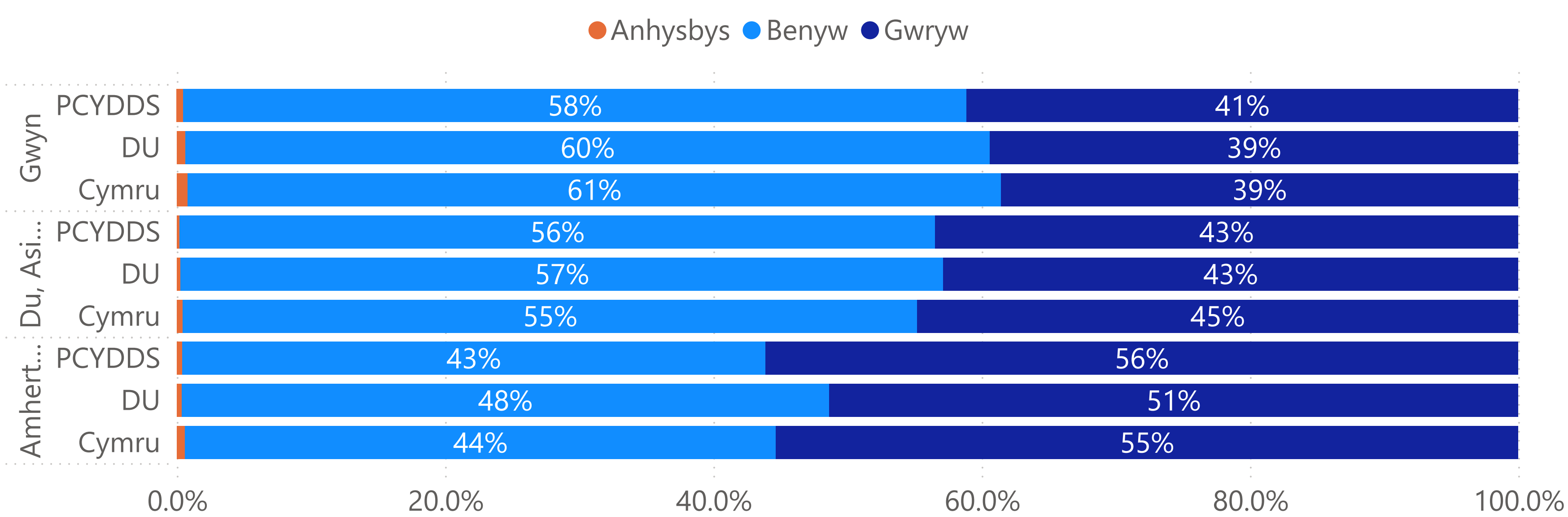
- Mae **myfyrwyr Gwyn** yn ffurfio 55% o boblogaeth PCYDDS yn 2024/25, yn is na sector Cymru (69%) ac ychydig yn uwch na sector y DU (51%).
- Mae **myfyrwyr Asiaidd** yn cyfrif am 12%, dwbl cyfartaledd Cymru (6%) ac ychydig yn uwch na ffigur y DU (11%).
- Mae **myfyrwyr du** yn cynrychioli 9%, yn sylweddol uwch na Chymru (3%) a'r DU (7%).
- Mae **myfyrwyr ethnigrwydd cymysg** yn ffurfio 3%, yn unol â Chymru (3%) ond yn is na chyfartaledd y DU (4%).
- Mae'r grŵp "**Anhysbys/ddim yn berthnasol**" yn cyfrif am 15%, sydd ychydig yn is na Chymru (17%) ac yn is o lawer na'r DU (25%).

Ethnigrwydd yn PCYDDS yn ôl Oedran a Rhywedd

% Ethnigrwydd yn ôl Oedran yn PCYDDS yn 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



% Ethnigrwydd yn ôl Rhywedd yn PCYDDS yn 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



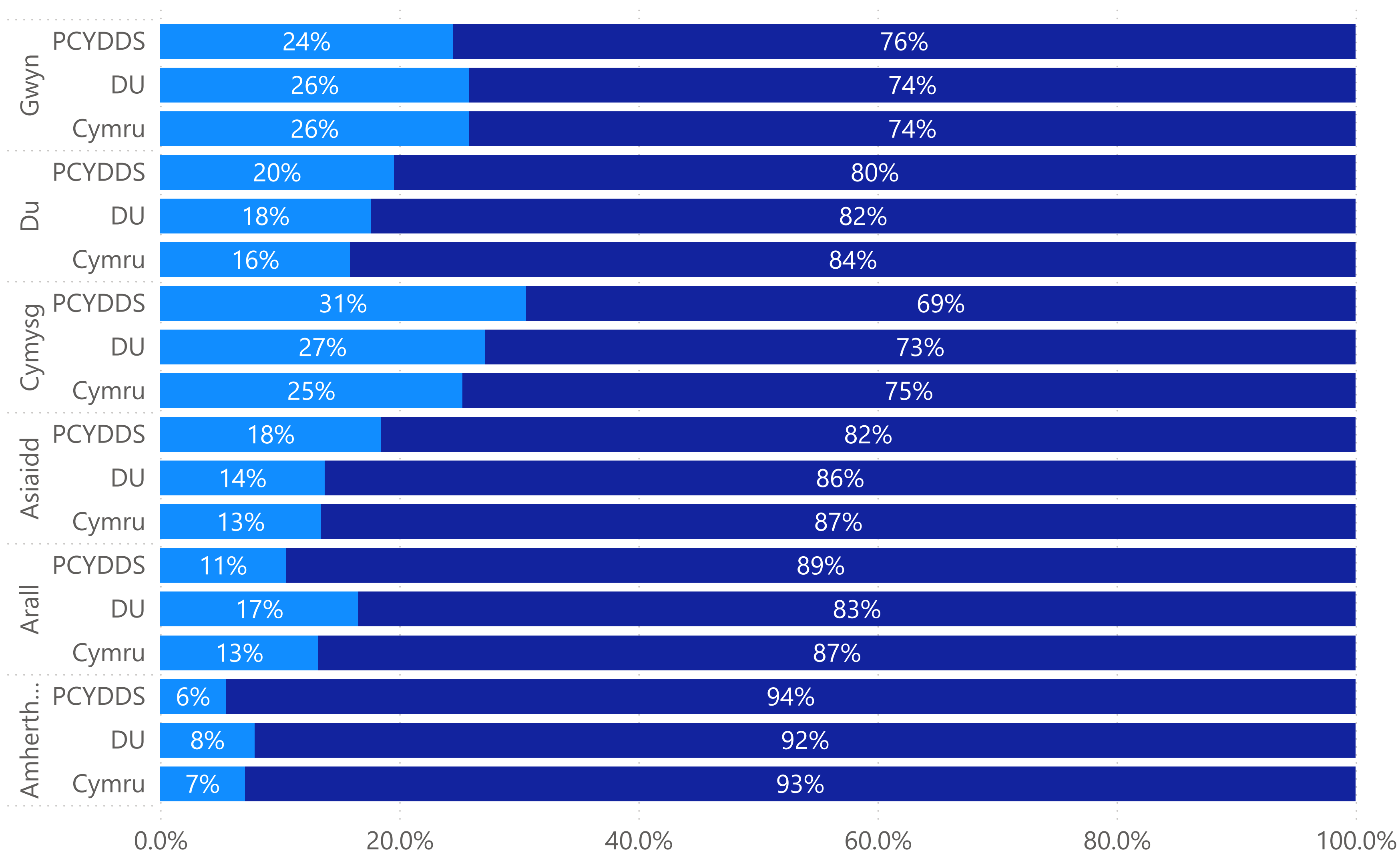
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae gan PCYDDS broffil myfyrwyr mwy aeddfed ar draws pob grŵp ethnig o'i gymharu â sectorau Cymru a'r DU, ochr yn ochr â rhaniadau rhyw sydd, ar y cyfan, yn debyg.

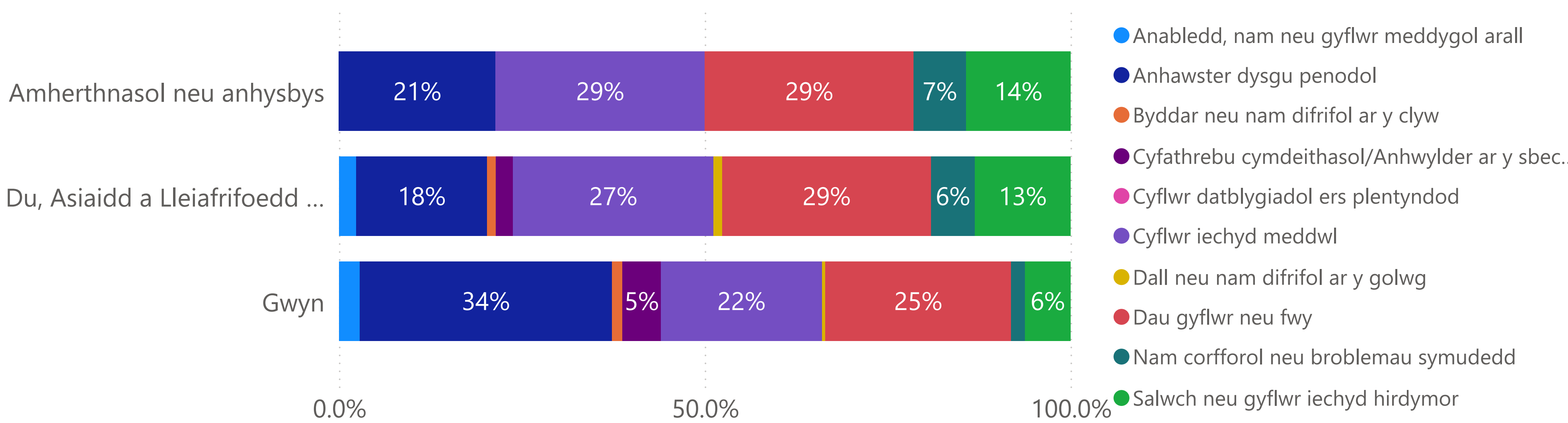
- Mae 87% o'r **myfyrwyr Asiaidd** yn PCYDDS yn fyfyrwyr aeddfed, sy'n sylweddol uwch na chyfartaledd Cymru (56%) a'r DU (50%).
- Mae'r rhan fwyaf o'r **myfyrwyr Du** yn PCYDDS hefyd yn fyfyrwyr aeddfed (88%), o'i gymharu â 71% yng Nghymru a 63% ledled y DU.
- Mae 78% o'r **myfyrwyr ethnigrwydd cymysg** yn fyfyrwyr aeddfed, sy'n sylweddol uwch na Chymru (50%) a'r DU (51%).
- Mae 78% o'r **myfyrwyr Gwyn** yn PCYDDS yn fyfyrwyr aeddfed, o'i gymharu â 61% yng Nghymru a 58% ledled y DU.
- O ran **rhywedd**, mae 58% o'r **myfyrwyr Gwyn** yn fenywod, sydd ychydig yn is na Chymru (61%) a'r DU (60%).
- O ran **rhywedd**, mae 56% o'r **myfyrwyr Du** yn PCYDDS yn fenywod, sydd ychydig yn is na Chymru (55%) a'r DU (57%).

Ethnigrwydd yn PCYDDS yn ôl Anabledd

% Ethnigrwydd yn ôl Anabledd Hysbys yn PCYDDS yn 2024/25 o'i gymharu â'r Sector



% Ethnigrwydd yn ôl Anabledd yn PCYDDS yn 2024/25



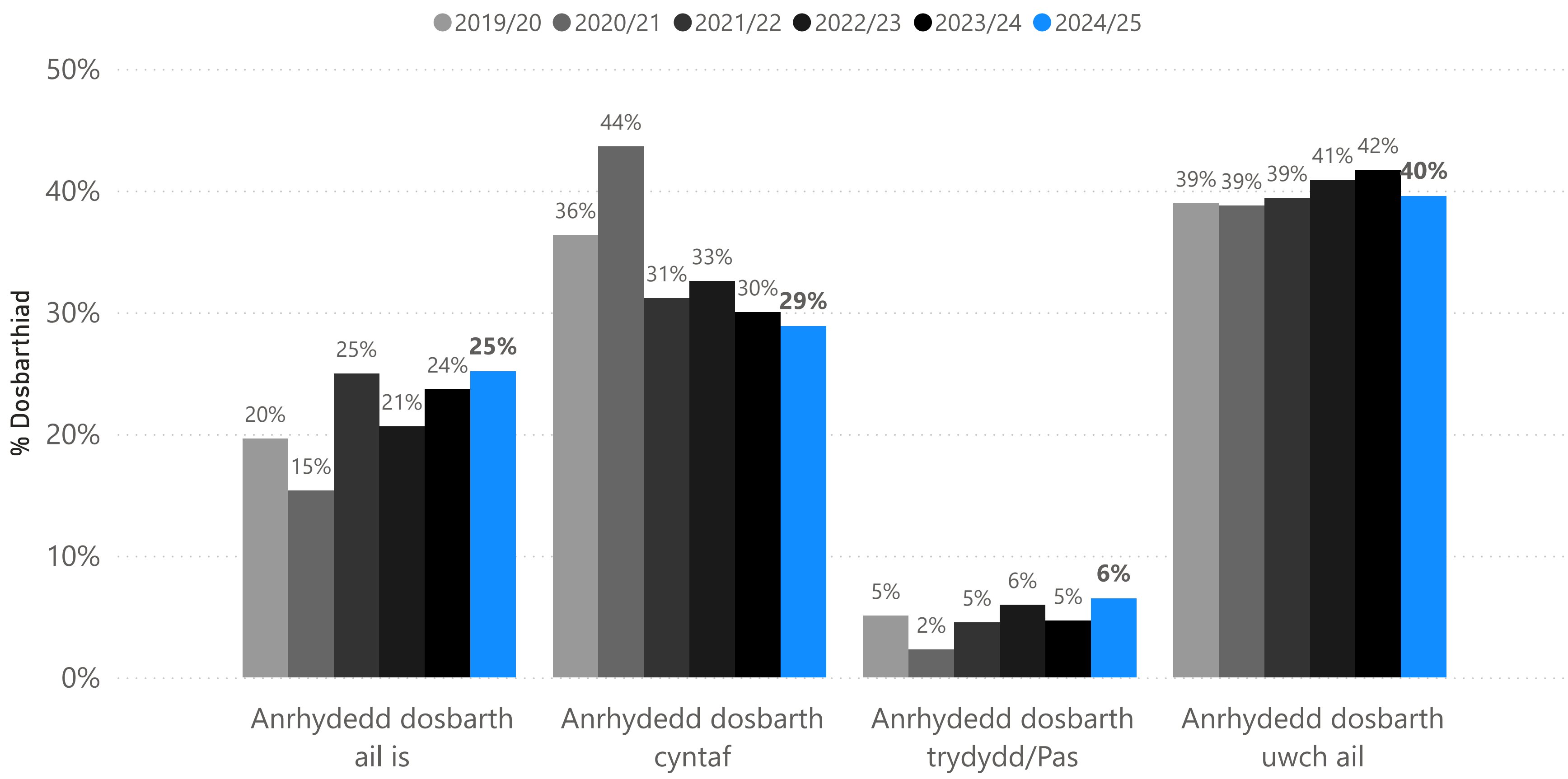
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae cyfraddau datgelu anabledd yn PCYDDS yn unol yn fras â meincnodau'r sector, gyda rhywfaint o amrywiad yn ôl ethnigrwydd a gwahaniaethau yn y mathau o gyflyrau a adroddir.

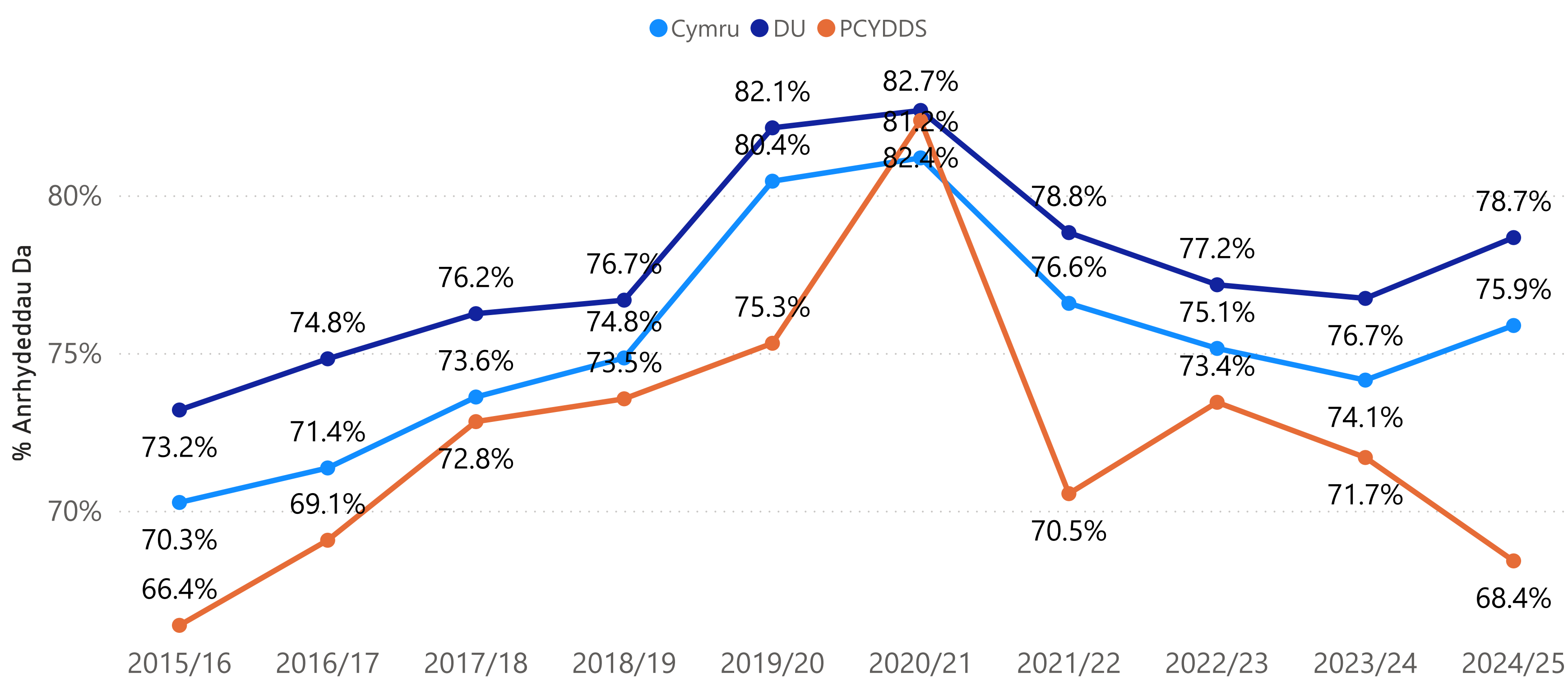
- Mae gan **fyfyrwyr Gwyn** gyfradd datgelu anabledd o 24%, sydd ychydig yn is na Chymru (26%) a'r DU (26%).
- **Myfyrwyr Ethnigrwydd cymysg** sydd â'r gyfradd ddatgelu uchaf yn PCYDDS (31%), yn uwch na Chymru (25%) a'r DU (27%).
- Mae gan **fyfyrwyr Asiaidd a Du** gyfraddau datgelu is (18% a 20% yn y drefn honno), er bod y ddau yn parhau i fod yn uwch na chyfartaledd Cymru.
- O ran y **math o anabledd**, mae **myfyrwyr Du a Lleiafrifoedd Ethnig** yn nodi cyflyrau iechyd meddwl (27%) a chyflyrau lluosog (29%) fel y rhai mwyaf cyffredin.
- O ran y **math o anabledd**, mae **myfyrwyr gwyn** yn fwyaf tebygol o nodi gwahaniaeth dysgu (34%), sy'n sylweddol uwch na grwpiau eraill.

Dyfarniadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS

Dosbarthiadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS dros amser



Graddau Cyntaf Anrhydedd Da yn PCYDDS o'i gymharu â'r Sector



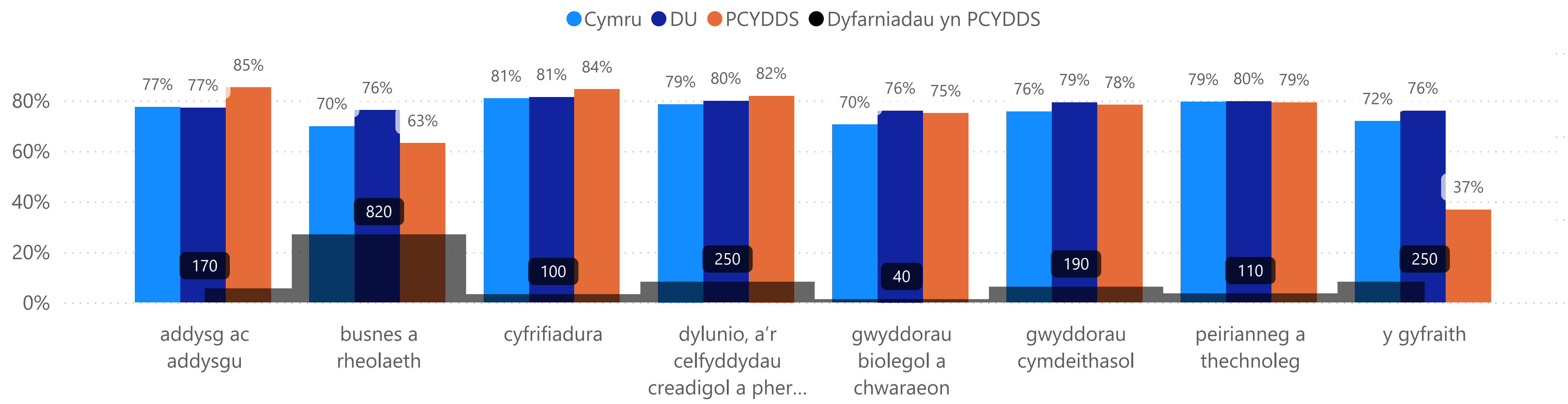
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Mae'r nifer sy'n cyflawni gradd anrhydedd dda yn PCYDDS wedi gostwng o'i anterth yn y pandemig ac mae bellach yn is na meincnodau'r sector yng Nghymru a'r DU, wedi'i yrru gan ostyngiad mewn dyfarniadau dosbarth cyntaf.

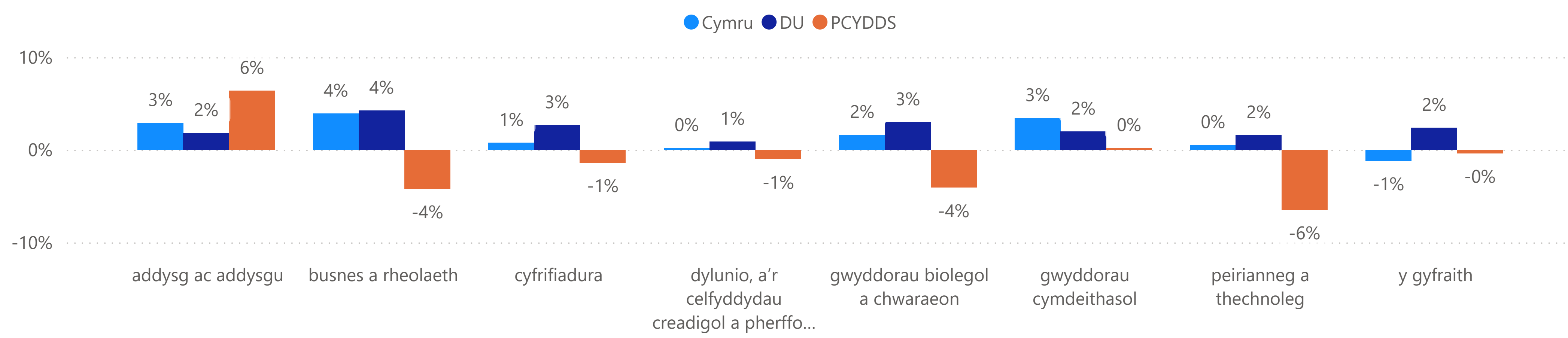
- Dyfarnwyd **graddau anrhydedd da (Dosbarth Cyntaf neu Ail Ddosbarth Uwch)** i 68% o raddedigion gradd gyntaf PCYDDS yn 2024/25, yn is na sector Cymru (76%) a sector y DU (79%).
- Gostyngodd cyfran y **graddau dosbarth Cyntaf** i 29%, ei bwynt isaf ers 2018/19 (30%) ac i lawr o anterth y pandemig o 44% yn 2019/20.
- **Graddau Ail Ddosbarth Uwch** yw'r categori mwyaf o hyd ar 40%, yn sefydlog at ei gilydd dros amser.
- Mae **cyfradd graddau anrhydedd da** PCYDDS wedi gostwng yn raddol ers yr uchafbwynt o 82% yn ystod y pandemig yn 2020/21, gyda gostyngiad mwy sydyn na'r hyn a welwyd ledled Cymru a'r DU.

Dyfarniadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS yn ôl Pwnc a Dull

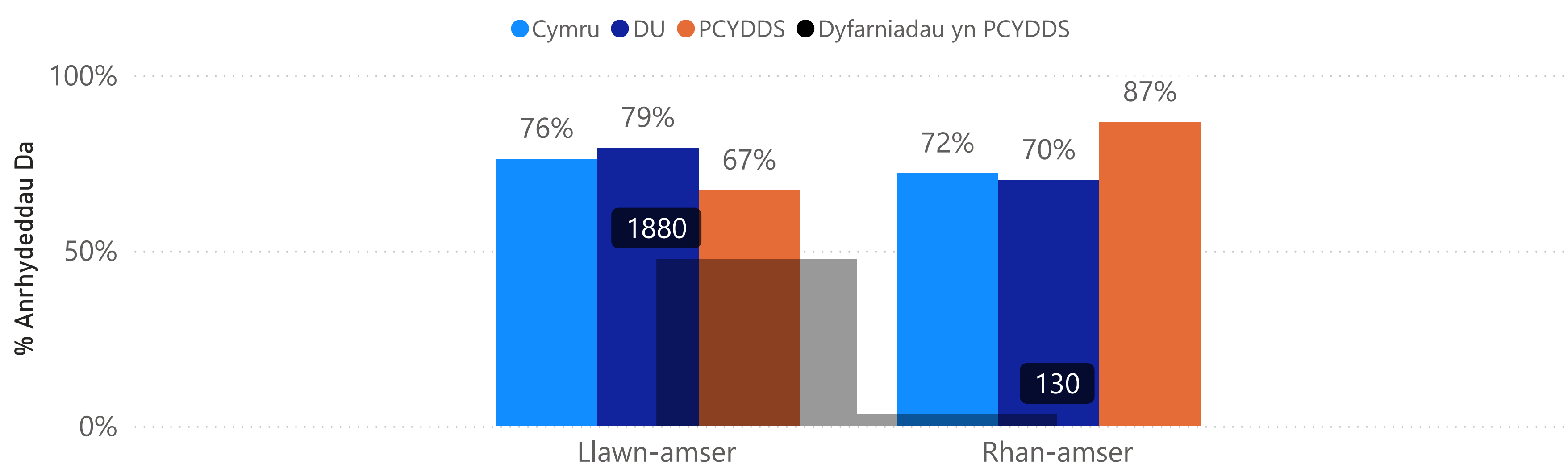
Graddau Anrhydedd da yn PCYDDS yn ôl CAH yn 2023/25 o'i gymharu â'r Sector gyda chyfrif dyfarniadau PCYDDS



Newid Blwyddyn yn ôl Blwyddyn mewn Cyfraddau Graddau Anrhydedd Da yn ôl CAH



Graddau Anrhydedd da yn PCYDDS yn 2024/25 yn ôl Dull Astudio o'i gymharu â'r Sector



Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

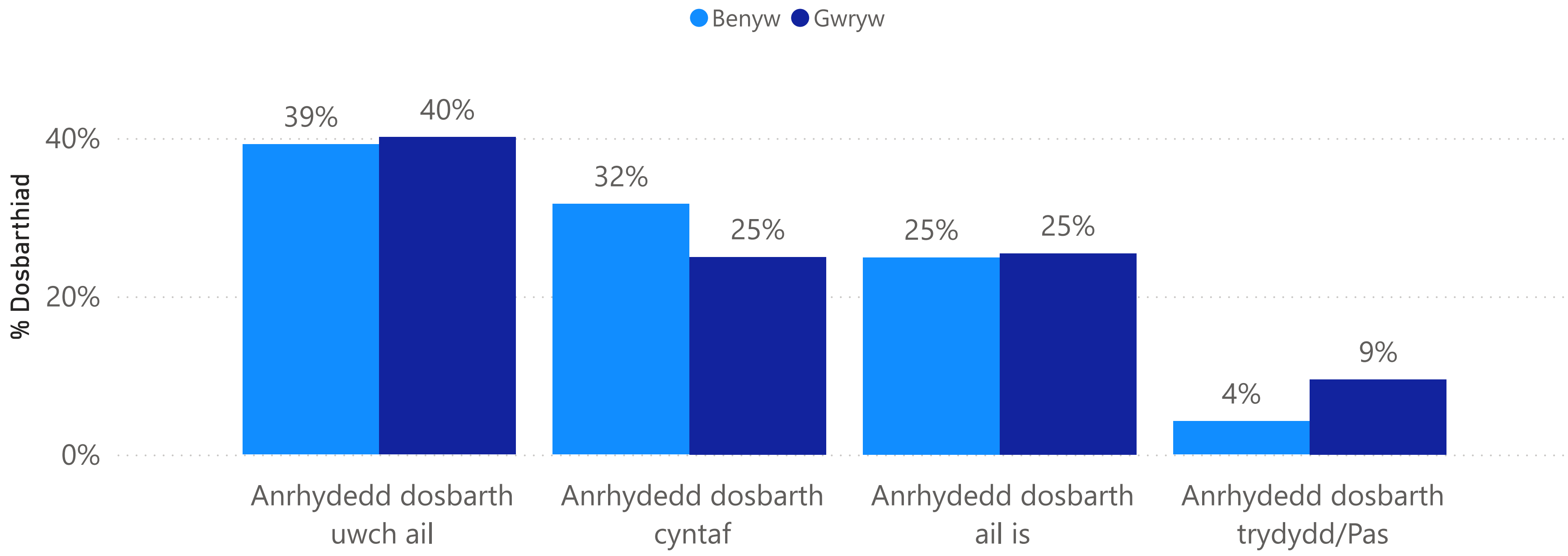
Roedd canlyniadau anrhydedd da yn PCYDDS yn amrywio'n sylweddol yn ôl pwnc a dull astudio, gyda pherfformiad cryf mewn rhai meysydd yn cael ei wrthbwyso gan danberfformiad nodedig mewn meysydd eraill.

- **Busnes a Rheolaeth** oedd â'r nifer uchaf o ddyfarniadau (820), gyda 63% yn cyflawni graddau anrhydedd da, yn is na Chymru (70%) a'r DU (76%).
- Perfformiodd **Dylunio, y Celfyddydau Creadigol a Pherfformio** yn gryf (82%), yn uwch na Chymru (79%) a'r DU (80%).
- Roedd cyfradd graddau anrhydedd da y **Gyfraith** yn nodedig o isel (37%), yn is o lawer na Chymru (72%) a'r DU (76%).
- Roedd gan **Addysg ac Addysgu** un o'r cyfraddau uchaf (85%), gan berfformio'n well na Chymru (77%) a'r DU (77%).
- **Enillodd 87% o fyfyrwyr rhan-amser** radd anrhydedd da, ymhell uwchlaw Cymru (72%) a'r DU (70%), tra bod canran y myfyrwyr amser llawn yn is ar 67%, yn is na Chymru (76%) a'r DU (79%).

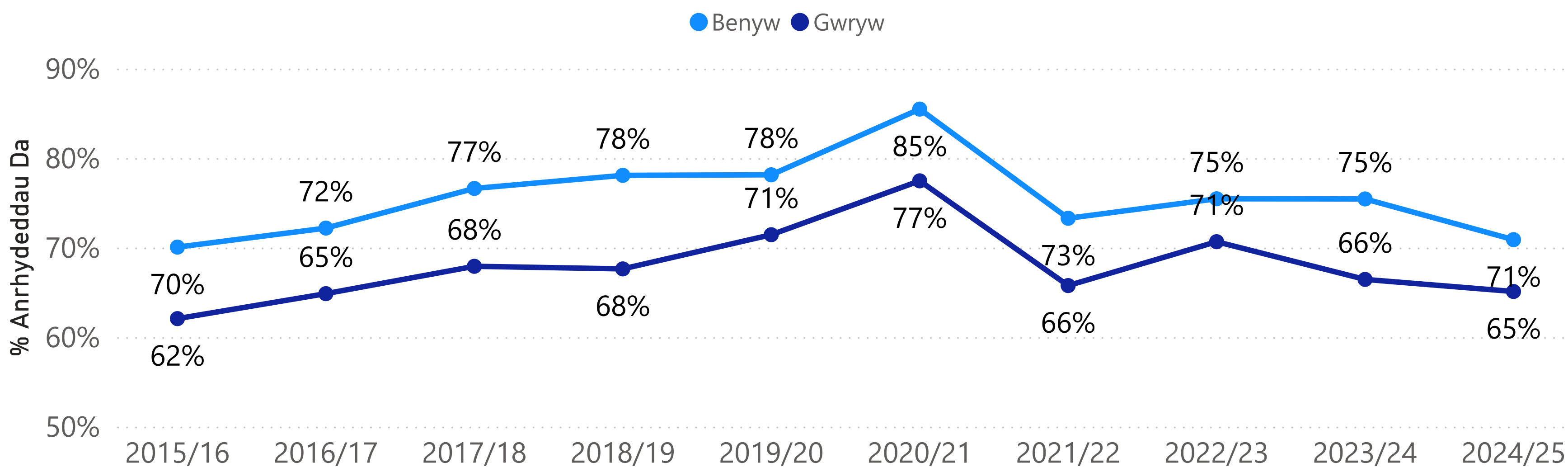
Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Data Myfyrwyr

Dyfarniadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS yn ôl Rhywedd

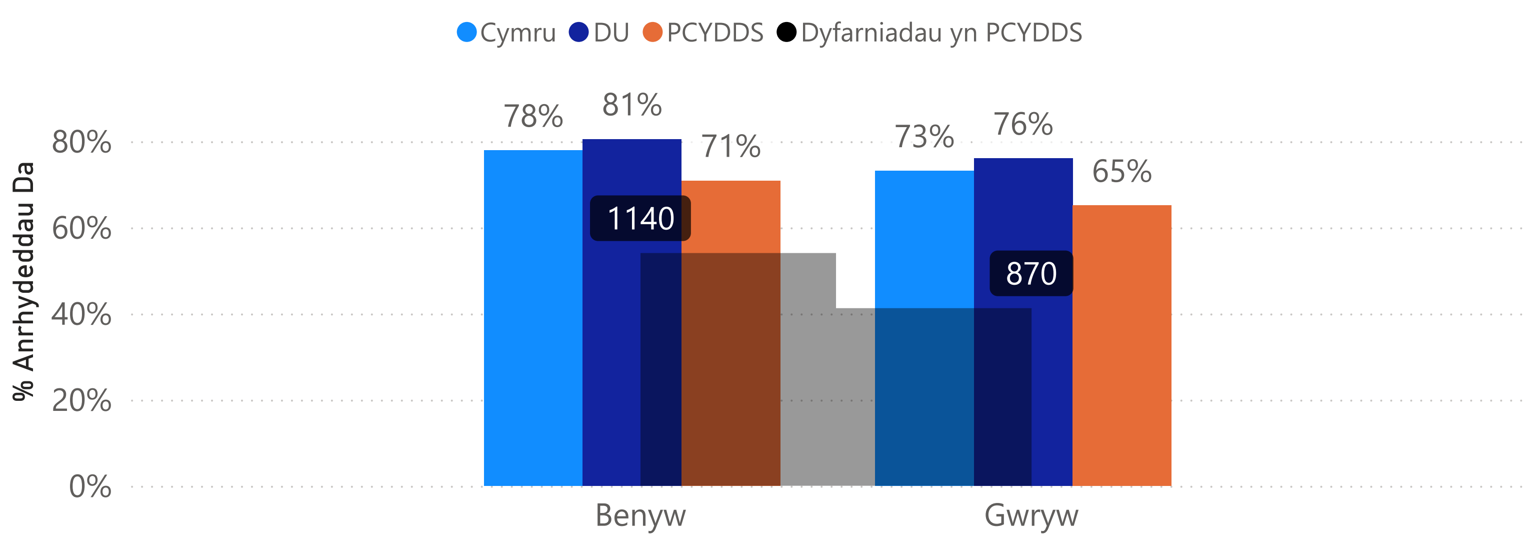
Dosbarthiadau Gradd Dosbarth Cyntaf yn PCYDDS yn 2024/25 yn ôl Rhywedd



Graddau Dosbarth Cyntaf Da yn PCYDDS wedi'u rhannu yn ôl Rhywedd



Graddau Anrhydedd Da yn 2024/25 yn ôl Rhywedd o'i gymharu â'r sector



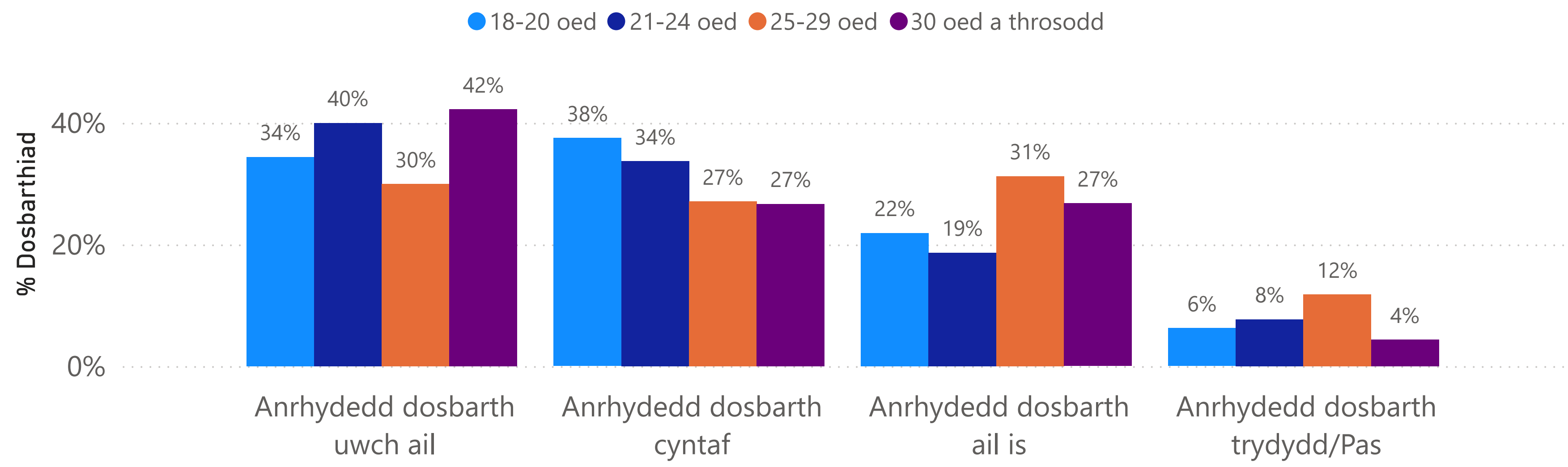
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Parhaodd bwlch rhwng y rhywiau o ran y nifer a gyflawnodd radd anrhydedd dda yn PCYDDS, gyda myfyrwyr benywaidd yn perfformio'n well na myfyrwyr gwrywaidd, er bod y ddau yn parhau i fod yn is na meincnodau'r sector.

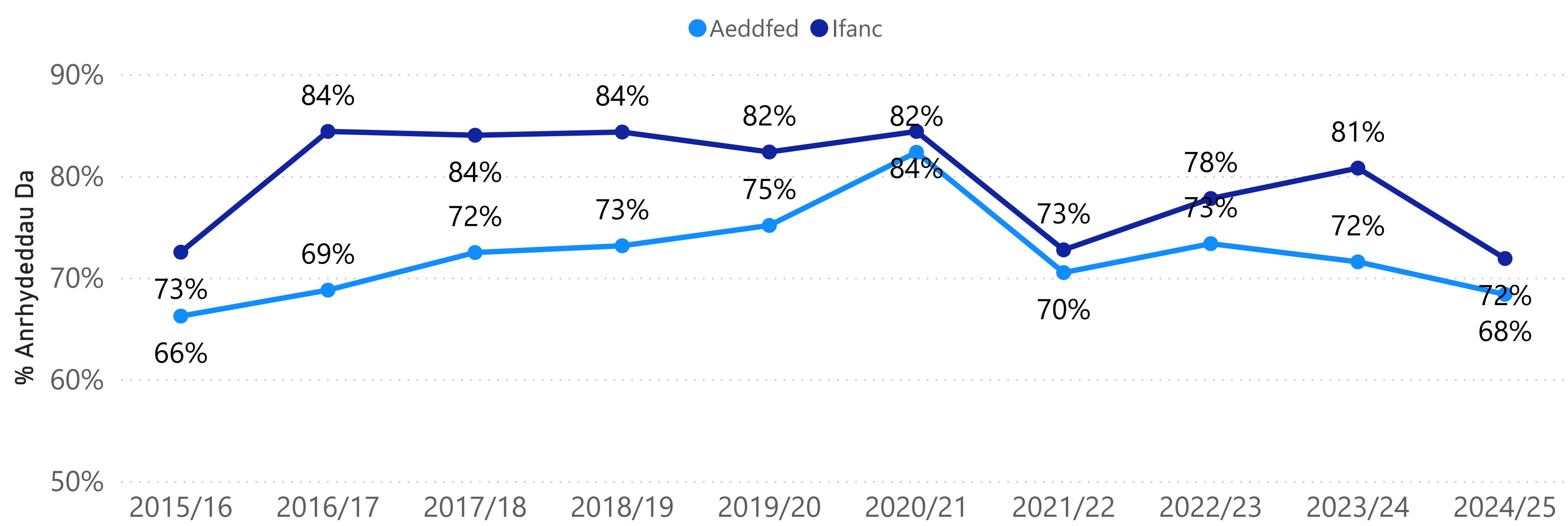
- Cyflawnodd 71% o **fyfyrwyr benywaidd** radd anrhydedd dda, oedd yn is na chyfartaledd sector Cymru (78%) a'r DU (81%).
- Cyflawnodd 65% o **fyfyrwyr gwrywaidd** radd anrhydedd dda, oedd yn is na chyfartaledd Cymru (73%) a'r DU (76%).
- Gwelwyd **bwlch rhwng y rhywiau o 6 phwynt canran**, gan barhau â thuedd barhaus dros amser.
- Roedd **graddau dosbarth cyntaf** yn fwy cyffredin ymhlith myfyrwyr benywaidd (32%) na myfyrwyr gwrywaidd (25%).
- Roedd **dosbarthiadau** is yn fwy cyffredin ymhlith myfyrwyr gwrywaidd, gan gynnwys cyfran uwch o raddau anrhydedd trydydd dosbarth (9% o'i gymharu â 4%).
- Mae'n debygol bod **patrymau dewis pwnc** wedi cyfrannu at y bwlch hwn, gydag amrywiad mewn cydbwysedd rhwng y rhywiau ar draws meysydd pwnc yn cyd-fynd â gwahaniaethau mewn canlyniadau anrhydedd da.

Dyfarniadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS yn ôl Oedran

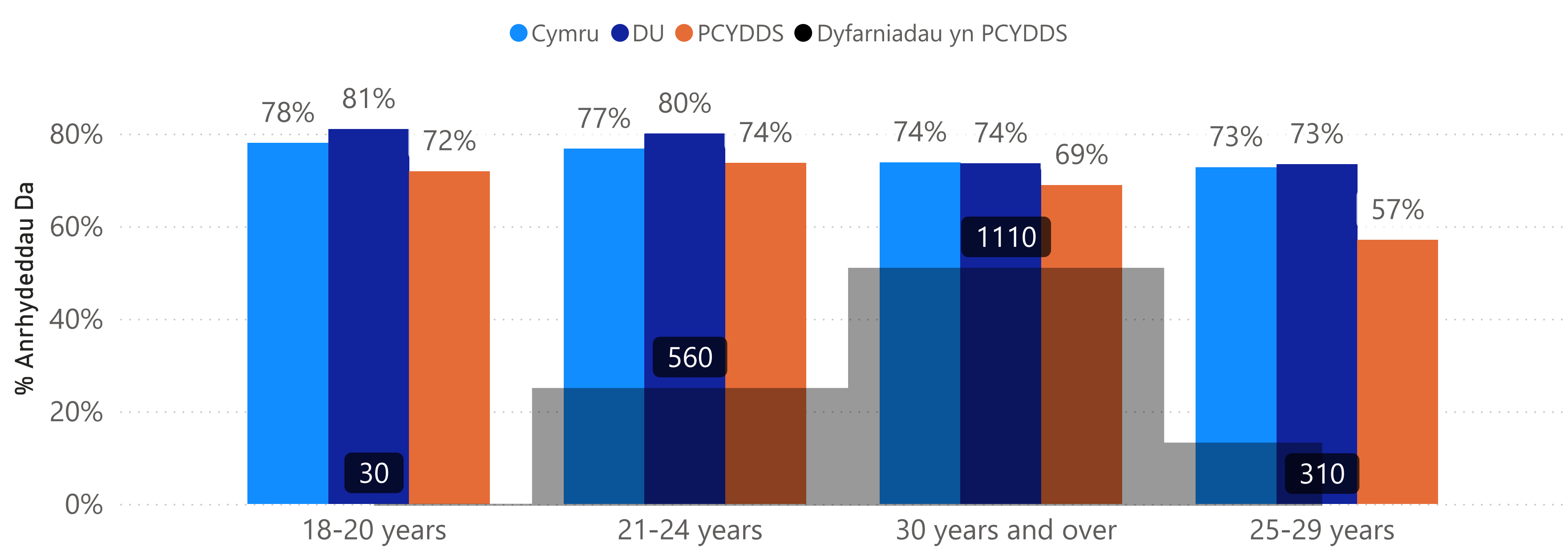
Dosbarthiadau Gradd Dosbarth Cyntaf yn PCYDDS yn 2024/25



Graddau Dosbarth Cyntaf Da yn PCYDDS wedi'u rhannu yn ôl Oedran dros amser



Graddau Anrhydedd Da yn 2024/25 yn ôl Oedran o'i gymharu â'r sector



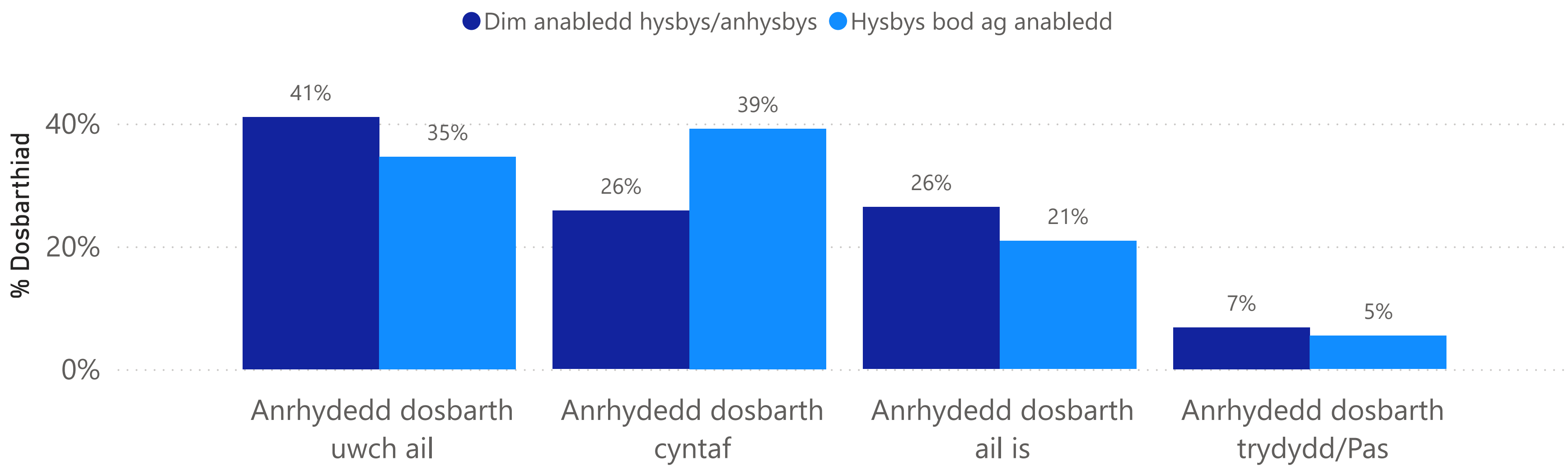
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Roedd y nifer a gyflawnodd radd anrhydedd dda yn PCYDDS yn amrywio yn ôl grŵp oedran, gyda myfyrwyr iau yn perfformio'n well, er bod y rhan fwyaf o grwpiau yn parhau i fod yn is na meincnodau'r sector.

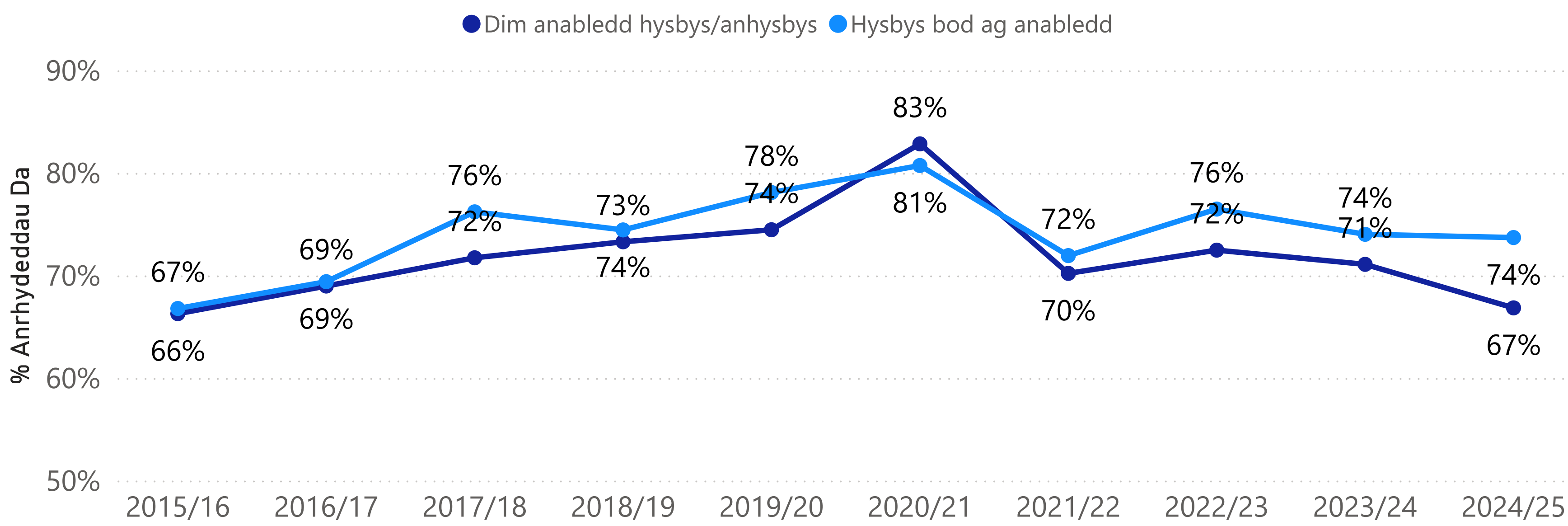
- Enillodd 72% o **bobl 18–20 oed** radd anrhydedd dda, yn is na Chymru (78%) a'r DU (81%), er mai nhw oedd y grŵp a wnaeth orau yn PCYDDS.
- Enillodd 74% o **bobl 21-24 oed** radd anrhydedd dda, yn is na chyfartaledd Cymru (77%) a'r DU (80%).
- **Pobl 25–29 oed** oedd â'r gyfradd isaf, sef 57%, yn sylweddol is na Chymru (73%) a'r DU (73%), gan nodi'r bwlch mwyaf.
- Enillodd 69% **o fyfyrwyr 30 oed ac uwch** radd anrhydedd da, ychydig yn is na chyfartaledd Cymru (74%) a'r DU (74%).

Dyfarniadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS yn ôl Anabledd

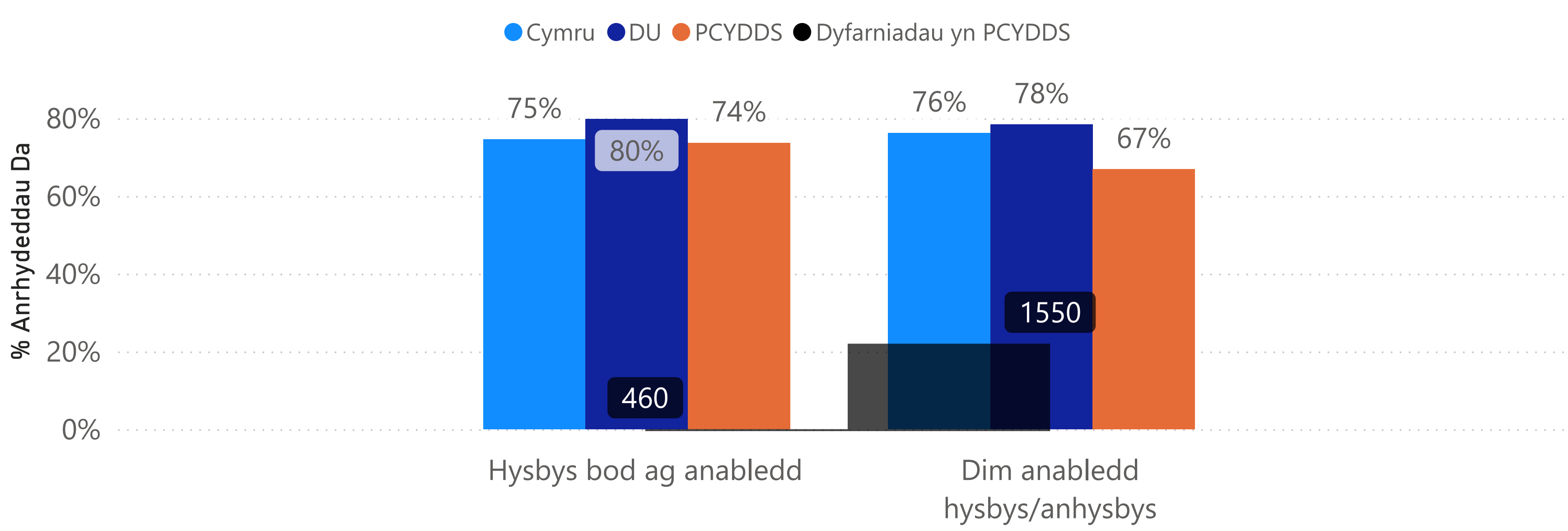
Dosbarthiadau Gradd Dosbarth Cyntaf yn PCYDDS yn 2024/25 yn ôl Anabledd



Graddau Dosbarth Cyntaf Da yn PCYDDS wedi'u rhannu yn ôl Anabledd dros amser



Graddau Anrhydedd Da yn 2024/25 yn ôl Anabledd o'i gymharu â'r sector



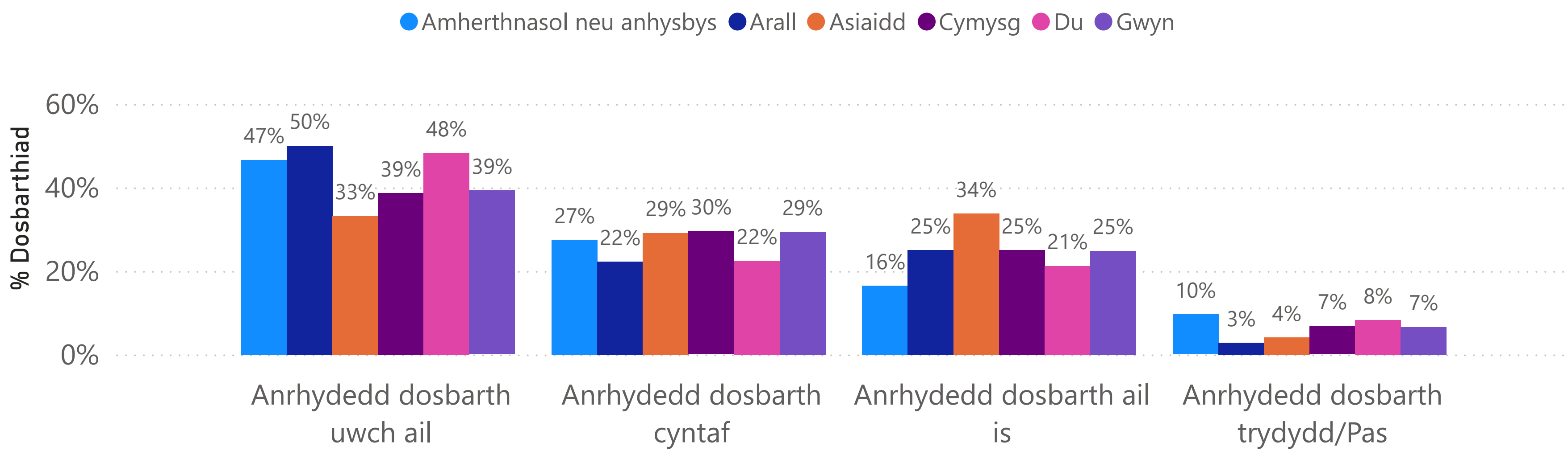
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Cyflawnodd myfyrwyr ag anabledd hysbys gyfraddau anrhydedd da ychydig yn uwch yn PCYDDS na'r rhai heb anabledd, er bod y ddau grŵp yn parhau i fod yn is na meincnodau sector y DU.

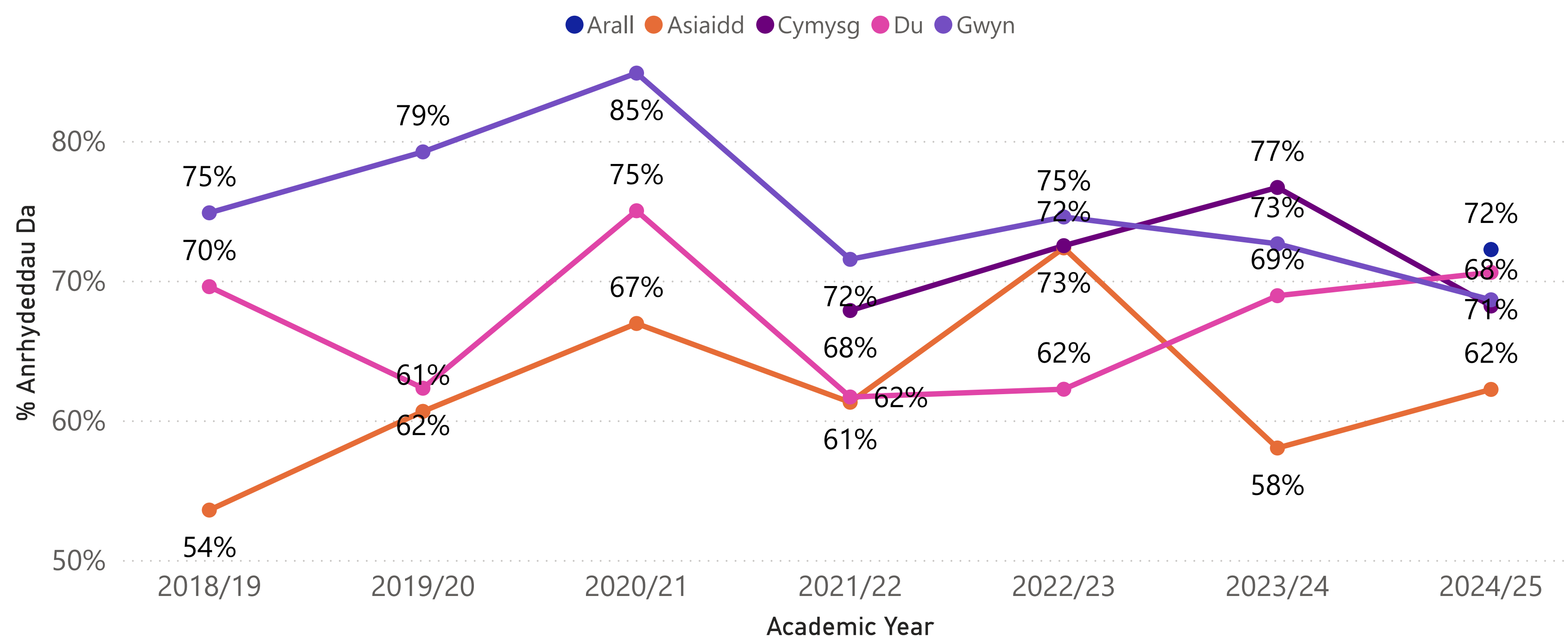
- Enillodd 74% o **fyfyrwyr ag anabledd hysbys** radd anrhydedd dda, yn unol â Chymru (75%) ond yn is na'r DU (80%).
- Enillodd 67% o **fyfyrwyr heb anabledd hysbys** radd anrhydedd dda, yn is na Chymru (76%) a'r DU (78%).
- Gwelwyd **bwlch o 7 pwynt canran**, gyda myfyrwyr anabl yn perfformio'n well na'u cyfoedion.
- Roedd **graddau dosbarth cyntaf** yn fwy cyffredin ymhlith myfyrwyr ag anabledd hysbys (39% o'i gymharu â 26%), gan gyfrannu at y bwlch cyrhaeddiad.

Dyfarniadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS yn ôl Ethnigrwydd

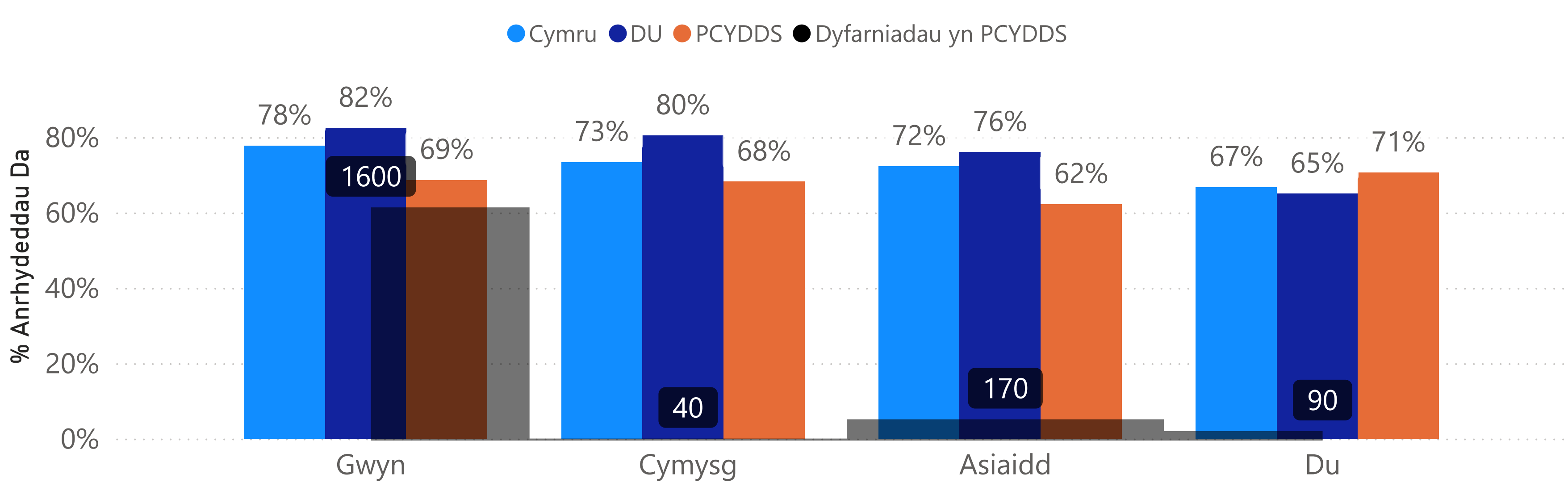
Dosbarthiadau Gradd Dosbarth Cyntaf yn PCYDDS yn 2024/25 yn ôl Ethnigrwydd



Graddau Dosbarth Cyntaf Da yn PCYDDS wedi'u rhannu yn ôl Ethnigrwydd dros amser



Graddau Anrhydedd Da yn 2024/25 yn ôl Ethnigrwydd o'i gymharu â'r sector



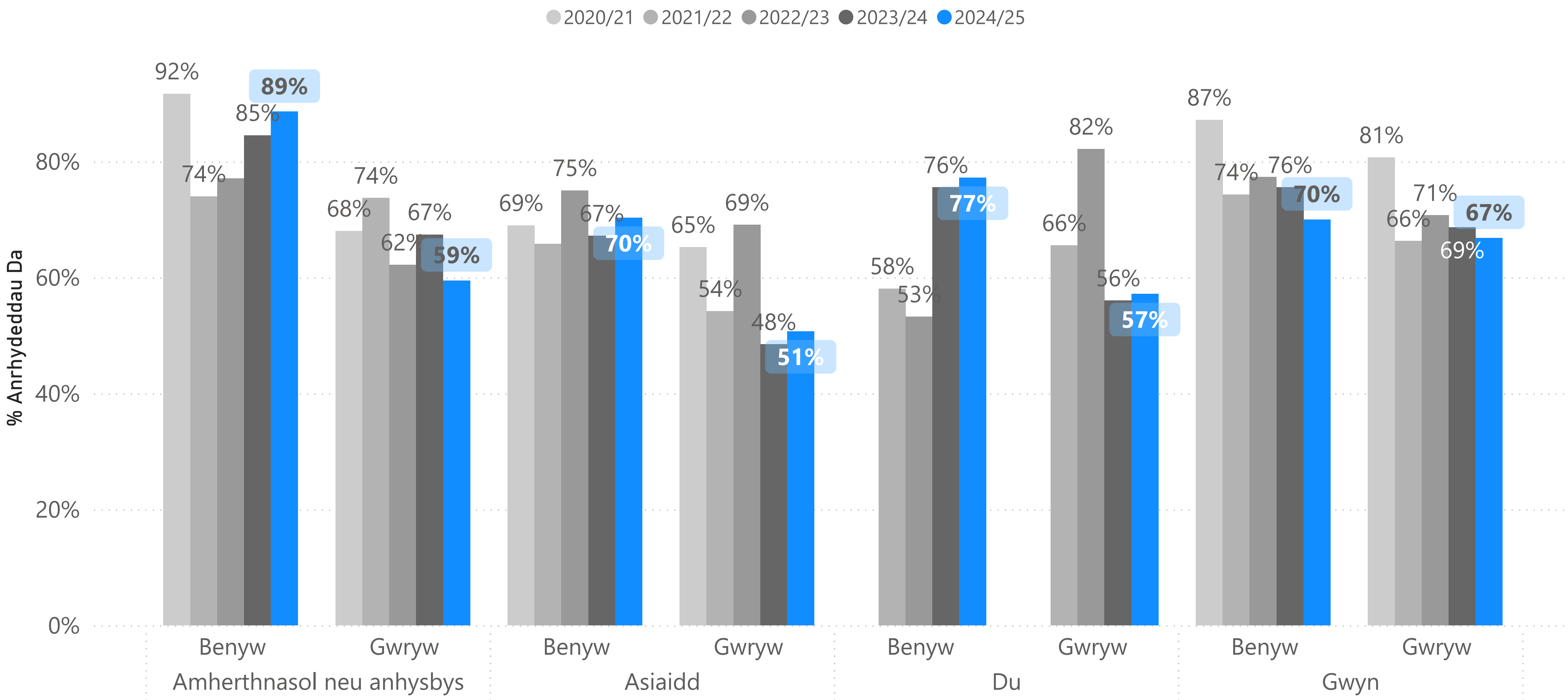
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Roedd y nifer a gyflawnodd radd anrhydedd dda yn PCYDDS yn amrywio yn ôl ethnigrwydd, gyda chanlyniadau is ar gyfer rhai grwpiau a pherfformiad cymysg yn erbyn meincnodau'r sector.

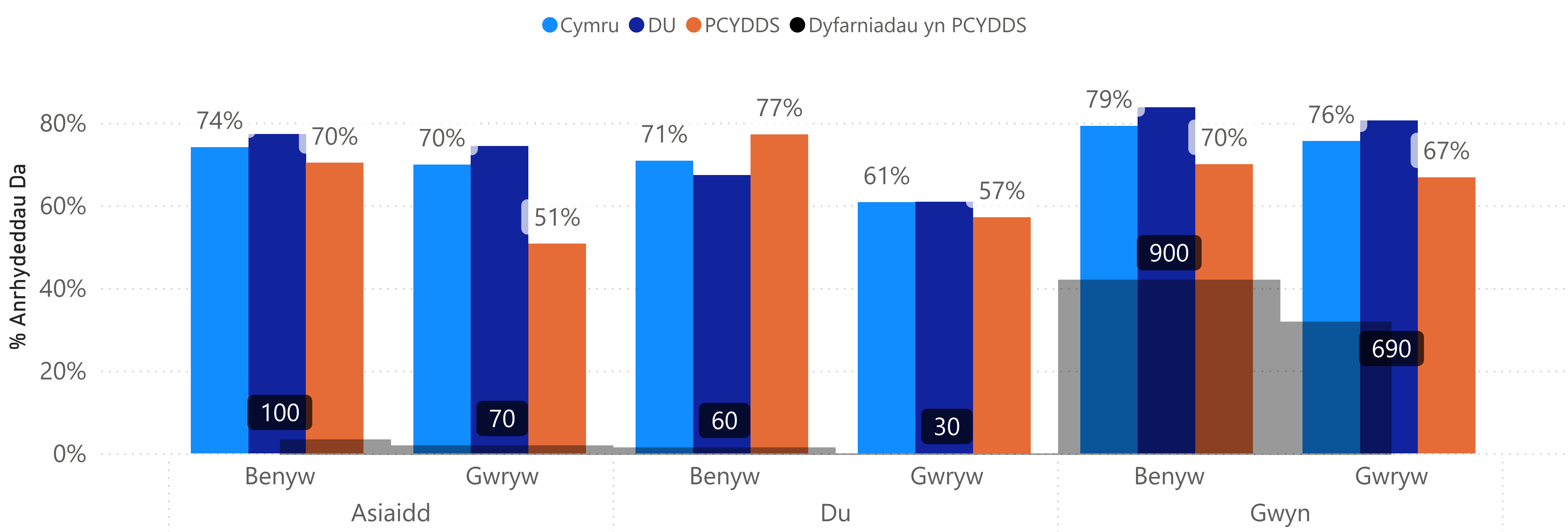
- **Myfyrwyr gwyn** dderbyniodd y mwyafrif o ddyfarniadau (1,600) gyda chyfradd anrhydedd dda o 69%, yn is na Chymru (78%) a'r DU (82%).
- **Myfyrwyr Asiaidd** oedd â'r gyfradd graddau anrhydedd da isaf (62%), yn is o lawer na Chymru (72%) a'r DU (76%).
- Enillodd 71% o **fyfyrwyr Du** radd anrhydedd dda, yn uwch na chyfartaledd Cymru (67%) a'r DU (65%).
- Enillodd 68% o **fyfyrwyr ethnigrwydd cymysg** radd anrhydedd dda, yn is na chyfartaledd Cymru (73%) a'r DU (80%).

Dyfarniadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd

Graddau Anrhydedd Da yn PCYDDS yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd dros amser



Graddau Anrhydedd Da yn 2024/25 yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd o'i gymharu â'r sector



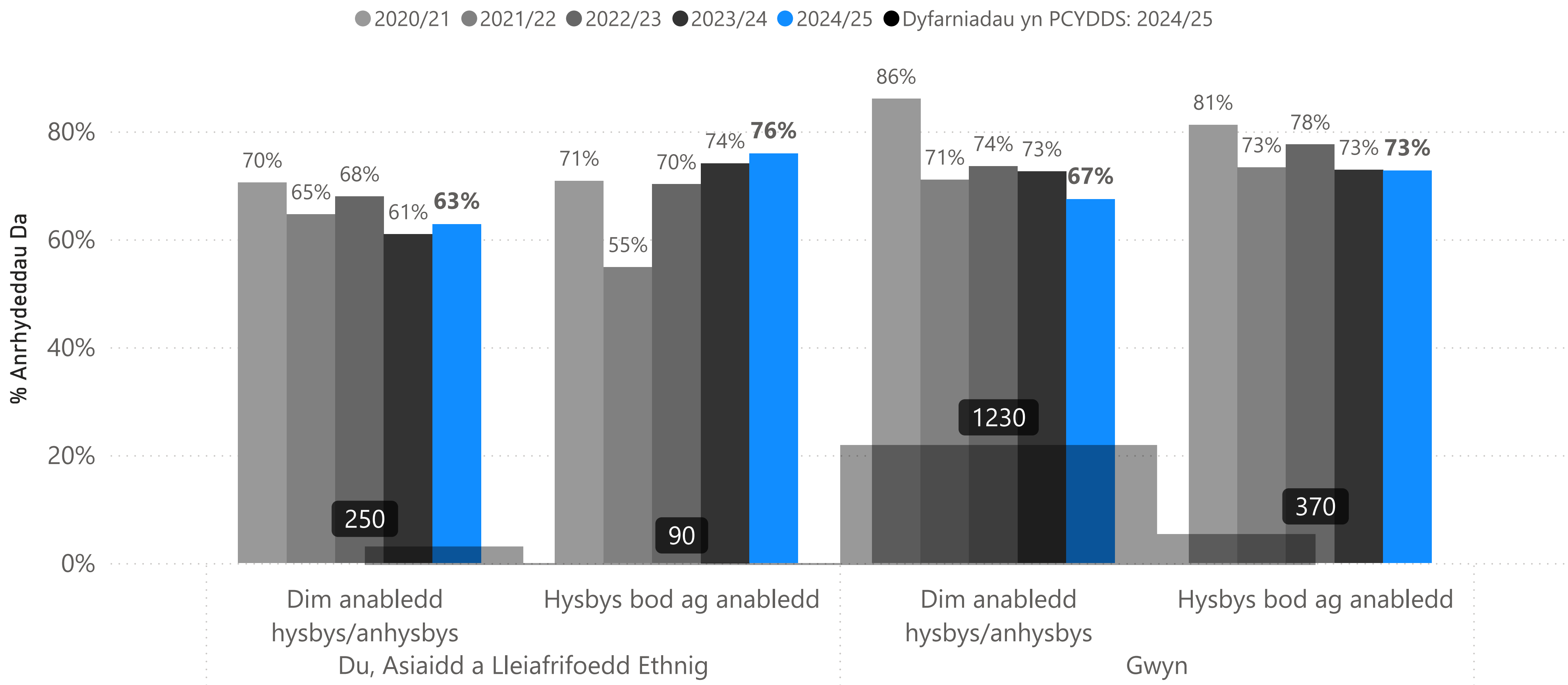
Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Roedd y bwlch cyrhaeddiad rhwng y rhywiau yn PCYDDS yn amrywio yn ôl ethnigrwydd, gyda bylchau arbennig o fawr ymhlith myfyrwyr Asiaidd a Du, er y dylid dehongli patrymau yn ofalus oherwydd bod maint y carfannau'n llai.

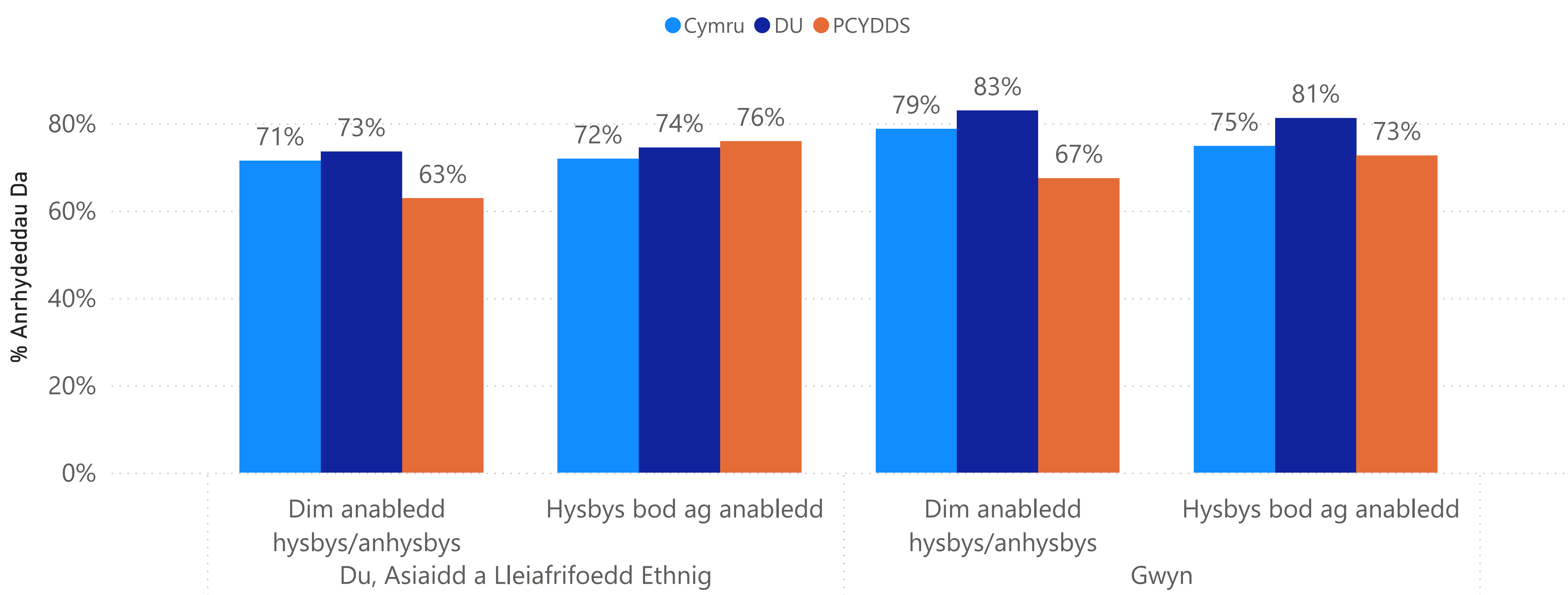
- Dangosodd **myfyrwyr gwyn** fwlch llai rhwng y rhywiau, gyda 70% o fenywod yn ennill gradd anrhydedd dda o'i gymharu â 67% o ddynion, er bod y ddau ffigur yn is na chyfartaledd Cymru (76–79%) a'r DU (81–84%).
- Roedd gan **fyfyrwyr Asiaidd** fwlch mawr, gyda 70% o fenywod o'i gymharu â 51% o ddynion, y ddau yn is na meincnodau'r sector (Cymru 70–74%, y DU 74–77%).
- **Myfyrwyr Du** oedd yn dangos y bwlch mwyaf, gyda 77% o fenywod yn ennill gradd anrhydedd dda (uwchlaw cyfartaledd Cymru o 71% a'r DU o 67%) o'i gymharu â 57% o ddynion (is na Chymru ar 61% a'r DU ar 61%).
- Roedd y **bwlch cyrhaeddiad rhwng y rhywiau** ar ei fwyaf ymhlith myfyrwyr Du (20 pwynt canran (pc)) ac Asiaidd (19pc), ac yn llai ymhlith myfyrwyr Gwyn (3pc).

Dyfarniadau Gradd Gyntaf yn PCYDDS yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd

Graddau Anrhydedd Da yn PCYDDS yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd dros amser



Graddau Anrhydedd Da yn 2024/25 yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd o'i gymharu â'r sector



Mewnwelediadau Allweddol ar gyfer 2024/25

Roedd y berthynas rhwng anabledd a chyrhaeddiad anrhydedd da yn amrywio yn ôl ethnigrwydd yn PCYDDS, gydag effaith fwy cadarnhaol i'w gweld ymhlith myfyrwyr Du ac Ethnig Leiafrifol na myfyrwyr Gwyn.

- Roedd y nifer a gyflawnodd radd anrhydedd dda yn is ymhlith **myfyrwyr Gwyn** oedd heb anabledd hysbys (67%) o'i gymharu â'r rhai ag anabledd datganedig (73%), gyda'r ddau yn is na chyfartaledd Cymru (75–79%) a'r DU (81–83%).
- Enillodd 76% o **fyfyrwyr Du ac Ethnig Leiafrifol ag anabledd datganedig** radd anrhydedd dda, uwchlaw cyfartaledd Cymru (72%) a'r DU (74%).
- Roedd y nifer a gyflawnodd hynny ymhlith **myfyrwyr Du ac Ethnig Leiafrifol heb anabledd hysbys** yn is (63%), a hynny yn is na chyfartaledd Cymru (71%) a'r DU (73%).