

Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb

Cyhoeddwyd 30 Mawrth 2020

Cyfnod adrodd data: 1 Awst 2018 i 31 Gorffennaf 2019

Cymeradwywyd gan Gyngor llawn Prifysgol Aberystwyth ar 27
Mawrth 2020

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu adborth ar yr adroddiad hwn,
anfonwch ebost at divstaff@aber.ac.uk

Gellir darparu'r ddogfen hon hefyd mewn amryw fformatau e.e. copi caled,
Braille, print bras ar gais.

Os bydd angen yr adroddiad hwn arnoch chi neu rywun rydych yn ei adnabod
mewn fformat arall, cysylltwch ag equstaff@aber.ac.uk.

Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2018-19

ADRAN 1: CYD-DESTUN

Cyflwyniad

Mae'r Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn disgrifio'r cynnydd y mae Prifysgol Aberystwyth yn ei wneud ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle. Nod y Brifysgol yw hybu diwylliant ac amgylchedd sy'n gynhwysol i'w myfyrwyr, ei staff ac i'r gymuned ehangach sy'n defnyddio ei chyfleusterau a'i gwasanaethau. Mae'r Adroddiad hefyd yn disgrifio sut mae'r Brifysgol wedi gweithio dros y flwyddyn academaidd (2018-2019) i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb benodol y Sector Cyhoeddus yng Nghymru a ddaeth i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011 ac sy'n berthnasol i Brifysgolion yng Nghymru.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn ategu deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n diogelu pobl sydd â'r naw nodwedd warchoddedig (ond heb fod yn gyfyngedig i'r nodweddion hynny):- Hil, Anabledd, Rhywedd, Oedran, Cyfeiriadedd Rhywiol, Crefydd neu Gred, Hunaniaeth Rhywedd (Ailbennu Rhywedd yn flaenorol), Priodas a Phartneriaeth Sifil, a Beichiogrwydd a Mamolaeth. Ar ben hynny, mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yng Nghymru yn cynnwys cyfrifoldebau ychwanegol, y tu hwnt i Ddeddf 2010 ac yn cynnwys dyletswyddau sy'n berthnasol i'r Gymraeg.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn cynnwys dyletswydd gyffredinol â thri phrif nod a ddisgrifir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Rhaid i'r Brifysgol roi sylw priodol i'r angen i wneud y canlynol:-

1. Cael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, ac ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal ymhlith pobl o wahanol grwpiau – mae hyn yn cynnwys ystyried yr angen i wneud y canlynol:
 - a. Cael gwared â'r anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, neu leihau'r anfanteision hynny cymaint â phosib
 - b. Diwallu anghenion pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig
 - c. Annog pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan yn y bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae niferoedd isel o'r bobl hyn yn cymryd rhan
 - d. Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau – mae hyn yn cynnwys mynd i'r afael â rhagfarn a hybu cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl o wahanol grwpiau
3. Ystyried tri nod y ddyletswydd gyffredinol wrth wneud penderfyniadau fel cyflogwyr ac fel darparwyr addysg a gwasanaethau; er enghraifft, wrth:
 - a. Ddatblygu, cloriannu ac adolygu polisïau
 - b. Cynllunio, darparu a chloriannu gwasanaethau, gan gynnwys y ddarpariaeth addysg
 - c. Comisiynu a phrynu gwasanaethau gan ddarparwyr eraill.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 - 2020

Mae chwe amcan yn rhan o Gynllun Strategol y Brifysgol 2016-2020 a ddatblygwyd yn wreiddiol drwy weithgareddau ymgysylltu (arolygon, grwpiau ffocws, sylwadau ar-lein, cyfweiliadau â rhanddeiliaid a chyfarfodydd) i gryfhau ein perfformiad a chyflawni cydraddoldeb:

Amcan

1. Ymgorffori rôl data Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wrth wneud penderfyniadau strategol
2. Darparu Dysgu ac Addysgu cynhwysol (gan gynnwys recriwtio a chadw corff amrywiol o fyfyrwyr)
3. Denu, cadw a datblygu gweithlu amrywiol a thalentog
4. Denu, cadw a datblygu timau ymchwil cynaliadwy
5. Darparu Ystadau a Chyfleusterau cynhwysol, sy'n cwmpasu Mynediad yn ei ystyr ehangaf
6. Cyfleu ein hymrwymiad i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn fewnol ac yn allanol a hyrwyddo newid yn y diwylliant.

ADRAN 2: Dadansoddi Data

Caiff y data am fyfyrwyr a staff ei dynnu o gofnodion mewnol y Brifysgol, datganiadau HESA, a ‘chipluniau’ o’r system Adnoddau Dynol/Cyllid (Pobl Aber People).

Caiff pum maes data eu trafod yn yr adrannau data isod:

1. Llywodraethu
2. Staff Presennol
3. Staff – Ceisiadau. Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant
4. Myfyrwyr Presennol
5. Recriwtio / ymgeiswyr o blith myfyrwyr

1. LLYWODRAETHU

Cafwyd llawer o newid cadarnhaol yng nghyfraddau’r Cyngor a’r Senedd rhwng aelodau benywaidd a gwrywaidd, ac mae paredd yn parhau ar y cyfansymiau ym mhrif Gydbwyllgorau’r Cyngor a’r Senedd.

Mae’n werth nodi bod strwythur Pwyllgorau’r Brifysgol wedi newid yn sylweddol yn unol â’r Cynllun Gweithredu Cynladwyedd, a ddaeth i rym ym mis Awst 2018.

PWYLLGORAU	2019		2018	
	B	G	B	G
CYNGOR	8 (44%)	10 (56%)	6 (37.5%)	10 (62.5%)
SENEDD	16 (47%)	18 (53%)	12 (33.3%)	24 (66.6%)
Grŵp Gweithredol y Brifysgol	2 (25%)	6 (75%)	7 (41%)	10 (59%)
Cydbwyllgorau’r Cyngor / Senedd (y prif 4), yn cynnwys:	n/a	n/a	23(50%)	23 (50%)
Pwyllgor Datblygiad Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb	n/a	n/a	8	3
Pwyllgor Diswyddo	3 (60%)	2 (40%)	3 (60%)	2 (40%)
Siarter	n/a	n/a	3	6
Dyfarniadau Er Anrhydedd	n/a	n/a	7	1
Cyllid / Strategaeth	n/a	n/a	5	11
Prosiectau Mawr	n/a	n/a	n/a	n/a
Buddsoddiadau	1 (16%)	5 (84%)	1 (12%)	7 (88%)
Archwilio, Risg a Sicrwydd	2 (40%)	3 (60%)	n/a	n/a
Cydnabyddiaeth	2 (50%)	2 (50%)	2 (50%)	2 (50%)
Llywodraethu a Chydymffurfio	5 (50%)	5 (50%)	n/a	n/a
Adnoddau a Pherfformiad	3 (60%)	2 (40%)	n/a	n/a

Tabl A:1 Senedd, Cyngor, Grŵp Gweithredol a Chydbwyllgorau

2. STAFF PRESENNOL

Pwyntiau allweddol yn deillio o ddehongliad o'r data (mae 2018 yn cyfeirio at ddata 2017/18, a 2019 yn cyfeirio at ddata 2018/19):

1. Mae cyfanswm nifer y staff (ac eithrio GweithwyrAber) yn y Brifysgol wedi gostwng 2.0% rhwng 2018 a 2019.
2. Y rhaniad o ran rhywedd (staff) ar gyfer 2019 yw 51.9% menywod a 48.1% gwrywod. Mae hyn yn newid minimal ers 2018 pan oedd y rhaniad o ran rhywedd yn 51.6% benywod a 48.3% gwrywod.
3. Mae nifer y gweithwyr benywaidd rhan amser wedi cynyddu o 54% yn 2018 i 55% yn 2019. Mae nifer y gweithwyr gwrywaidd rhan amser wedi gostwng o 31% yn 2018 i 29% yn 2019.
4. Mae canran y staff sydd wedi datgan bod eu hethnigrwydd yn BaME wedi cynyddu (gwir niferoedd wedi cynyddu) o 5.1% yn 2018 i 5.5% yn 2019.
5. Mae'r adran 'Dim data' ar gyfer Safonau'r Iaith Gymraeg wedi gostwng o 20.3% yn 2018 i 15.6% yn 2019. Mae hyn am fod AD yn atgoffa aelodau staff i gwblhau'r wybodaeth hon ar gyfleuster hunanwasanaeth y system AD.

GWYBODAETH FANWL AM STAFF

1. Lefelau Staffio

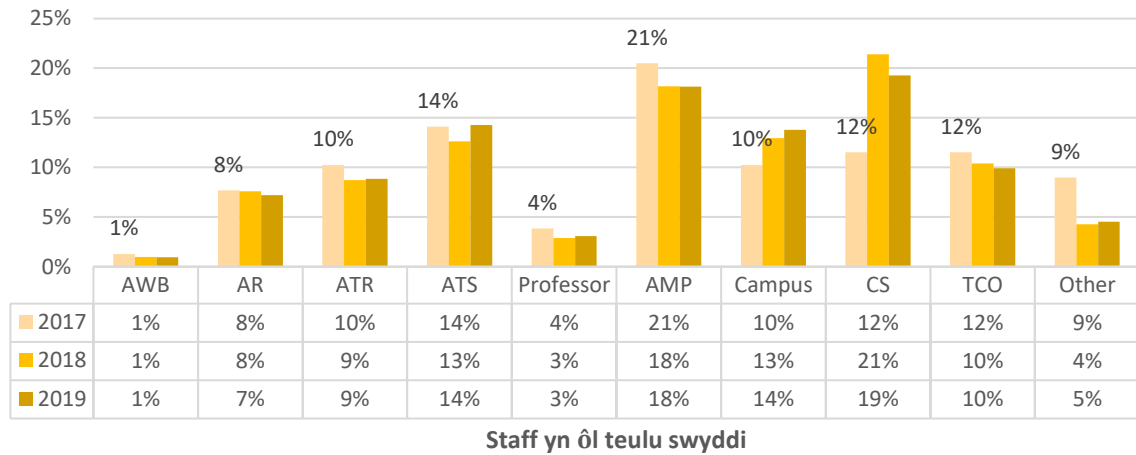
Yn 2019 rhennir y staff fel a ganlyn: mae 57.4% o staff (ac eithrio GweithwyrAber) yn gweithio llawn amser (2018, 57.4%) a 42.6% o staff yn gweithio rhan amser (2018, 42.6%), felly dim newid dros y cyfnod o 2 flynedd o ran canran. Ceir dadansoddiad llawn amser a rhan amser yn Adran 2 isod, yn ôl rhywedd.

Mae'r siart isod yn dangos cyfanswm y staff fesul 'teulu o swyddi'.

ARWR	GweithwyrAber
AWB	Staff y Bwrdd Cyflogau Amaethyddol
AR	Academaidd-berthynol
ATR	Academaidd, addysgu ac ymchwil
AT	Academaidd, addysgu ac ysgolheictod
Prof	Athrawol
AMP	Gweinyddu, rheoli, proffesiynol
Campus	Gweithwyr llaw gwasanaethau'r campws
CS	Clerigol, ysgrifenyddol
TCO	Technegol, gweithredwyr cyfrifiaduron
Others	Staff eraill – nad ydynt wedi'u cynnwys uchod

Tabl B:1 Talfyriadau Teuluoedd Swyddi

Cyfanswm Staff (%) yn ôl Teulu Swyddi ac eithrio GweithwyrAber

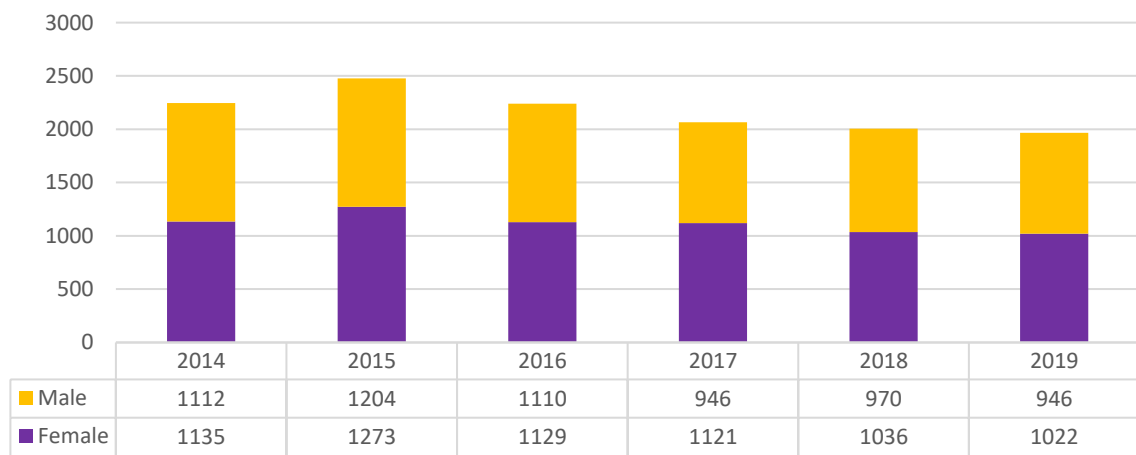


Graff B: 1 Set data: Niferoedd AD: 01.08.2019

2. Manylion yn ôl rhywedd

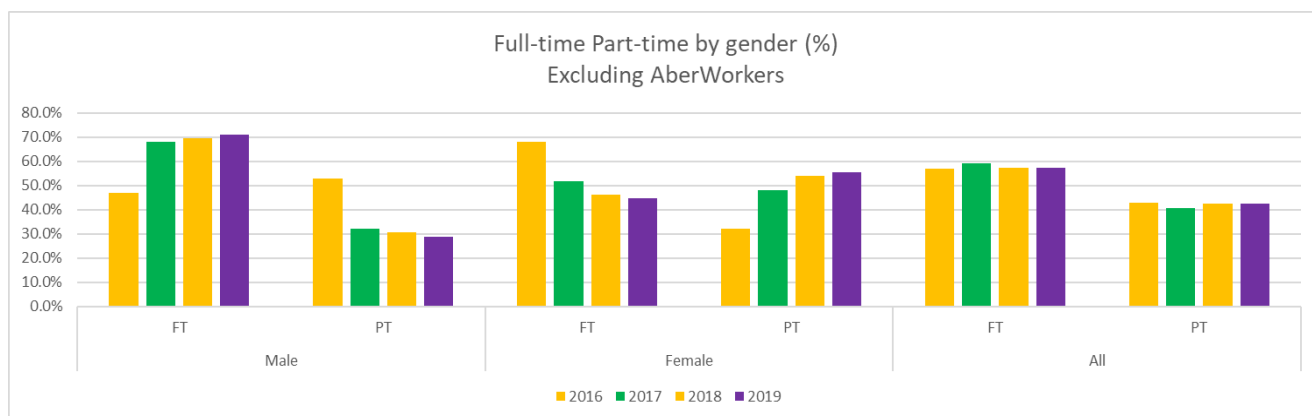
Manylion yr holl staff o ran rhywedd ar gyfer 2019 (ac eithrio GweithwyrAber) yw benywaidd 1022 (51.9%) a gwrywaidd 946 (48.1%), o'i gymharu â ffigurau 2018 benywaidd 1036 (51.6%) a gwrywaidd 970 (48.3%). Dangosir hyn ar ffurf graff benywaidd-gwrywaidd (hunaniaeth rhyw HESA) wedi'i bentyrru yn B:2 isod, sy'n dangos tuedd o ostyngiad yng nghyfanswm y staff dros y tair blynedd ddiwethaf (lle bo GweithwyrAber wedi'u heithrio).

Cyfanswm Nifer y Staff (yn ôl Rhywedd HESA)



Graff B: 2 Set data: niferoedd AD 01.08.2019

Llawn amser a rhan amser yn ôl rhywedd (%) ac eithrio GweithwyrAber



Graff B: 3 Set data: niferoedd AD 01.08.2019

Mae Graff B:3 uchod yn dangos y rhaniad o ran rhywedd rhwng staff llawn amser a rhan amser i'r rheini oedd yn gyflogedig ar 01.08.2019 a 2018, 2017 a 2016 yn eu tro. Mae'n ddiddorol nodi'r newid rhwng llawn amser a rhan amser rhwng 2018 a 2019, yn enwedig y newid i ganran uwch o weithio'n rhan amser yng nghyswllt staff benywaidd (o 54% i 55.4%) o'i gymharu â gostyngiad o 30.6% i 28.9% ar gyfer staff gwrywaidd. Mae hyn yn unol â chynnydd yn y niferoedd gwrywaidd llawn amser o 69.4% i 71.1% a gostyngiad o ran niferoedd staff llawn amser benywaidd o 46% i 44.6%.

3. Anabled

Y ganran o staff oedd wedi datgan anabled ar 01.08.2019 oedd 3.86% (o'i gymharu â 4.44% yn 2018, 4.13% 2017). Mae hyn yn is na ffigurau meincnodi Advance HE (cyfartaledd y sector) (2019: 5.1%) ond mae'n cyd-fynd â'r gostyngiad cyffredinol mewn niferoedd staff. Mae tabl B:2 isod yn dangos manylion y bobl hynny sydd wedi datgan anabled, gan eu rhannu'n gyflogeion llawn amser a rhan amser, a hefyd yn ôl rhywedd ar gyfer 2018/19.

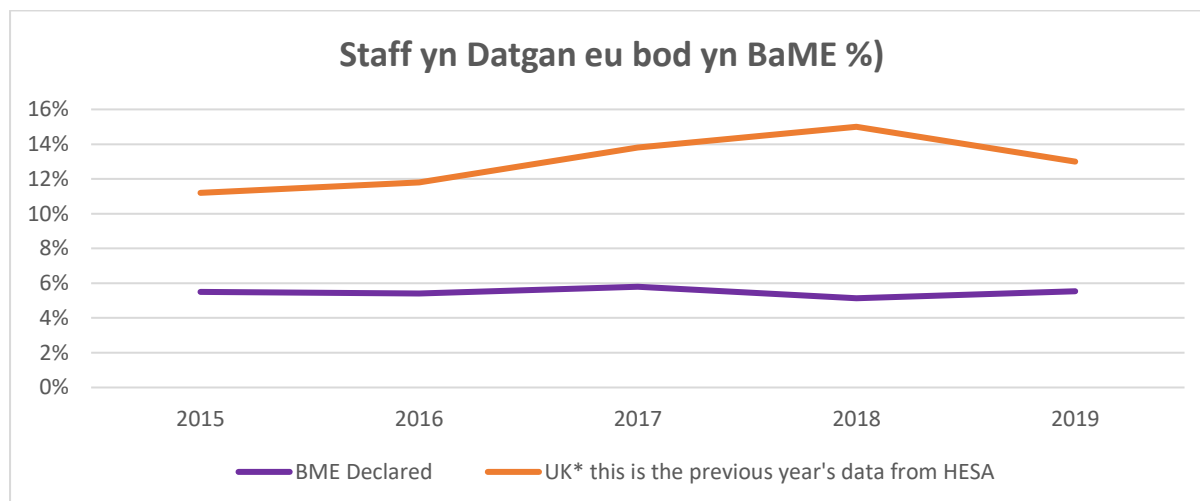
Rhywedd	Llawn amser/rhan amser	Nifer	%
Benywaidd	Llawn amser	17	3.73
Benywaidd	Rhan amser	19	3.36
Gwrywaidd	Llawn amser	28	4.16
Gwrywaidd	Rhan amser	12	4.40
Holl	Llawn amser	45	3.99
Holl	Rhan amser	31	3.69
Holl Benywaidd		36	3.52
Holl Gwrywaidd		40	4.23
HOLL		76	3.86

Tabl B: 2 Data AD HESA 01.08.2019 (anabled wedi'i ddatgan)

Dim ond 0.30% o gyfanswm y staff a wrthododd gyflwyno'r wybodaeth. Nid yw 95.8% o'n staff wedi ateb y cwestiwn o gwbl. Mae'r Swyddog Cydraddoldebau wedi bod yn gweithio gyda'r Adran Cyfathrebu ar sut y gallem wella cyfraddau cwblhau data amrywiaeth opsiynol y staff.

4. Ethnigrwydd

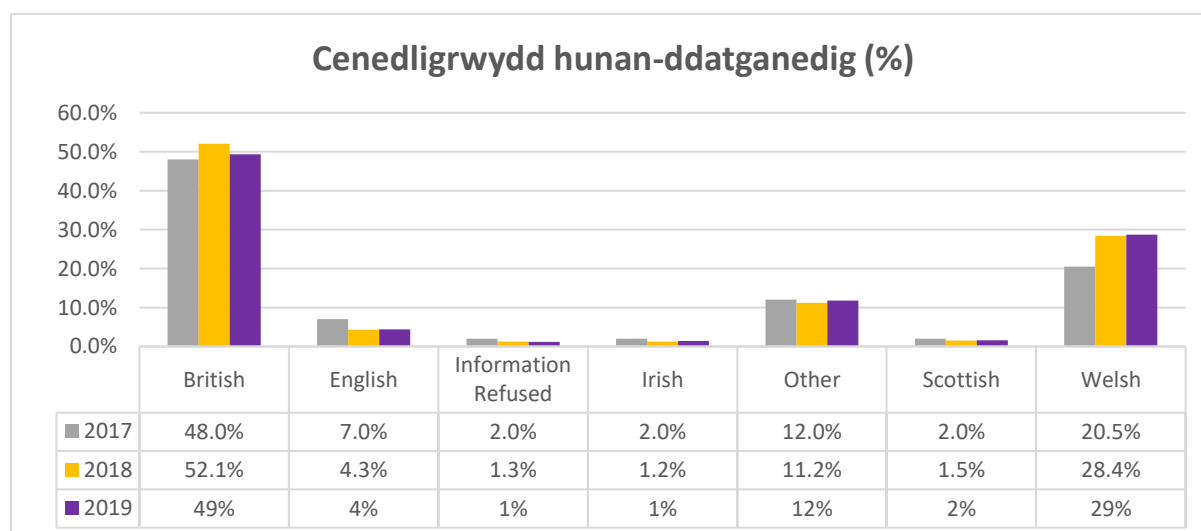
Ar gyfer 2019, roedd y staff a oedd yn datgan eu bod yn Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BaME) yn cynrychioli 5.5% o gyfanswm y staff (2018, 5.1%), sy'n dangos bod PA yn cynnal ei chanran o staff BaME. Fodd bynnag mae'r ffigur hwn yn isel o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU (15%) ond yn adlewyrchiad gwell o'r boblogaeth waith yng Ngheredigion (1.4% BaME). Mae Advance HE yn awgrymu y dylai niferoedd staff gyd-fynd yn fras â niferoedd y myfyrwyr BaME, ac yn 2018/19 roedd hyn yn 9% (2017/18 7.4%).



Graff B: 4 Data AD/HESA

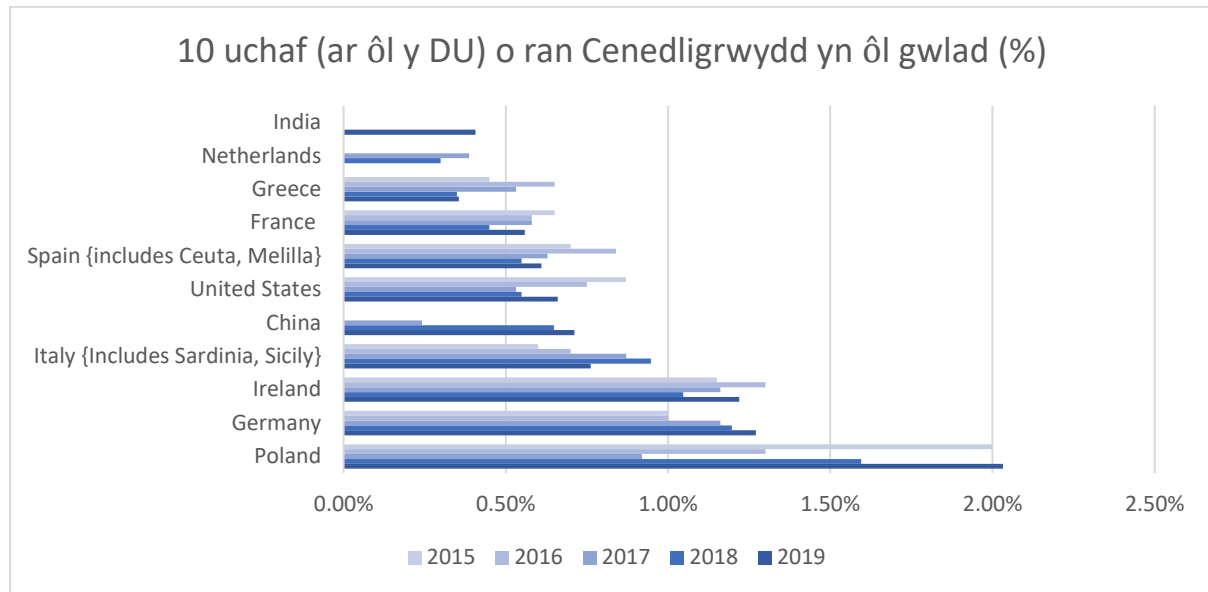
5. Cenedligrwydd

Gall staff huanddatgan cenedligrwydd sengl neu ddeuol at ddibenion HESA, ac maent wedi'u rhannu'n gategoriâu fel y gwelir yn Graff B:5 isod. Y grŵp mwyaf yw'r rhai sy'n hunanddatgan eu bod yn Brydeinwyr, sef 49% (2018 52.1%) ac yn dilyn hyn mae Cymry, sef 29% (2018 28.4%).



Graff B: 5 Data AD/HESA

Yn ystod 2018/19 roedd gan aelodau o staff genedligrwydd cyfreithiol o 73 o wledydd. Roedd y nifer uchaf o staff yn dod o'r Deyrnas Unedig, gyda Gwlad Pwyl a'r Almaen yn dilyn.



Graff B: 6 Data AD/HESA

6. Data Amrywiaeth Dewisol

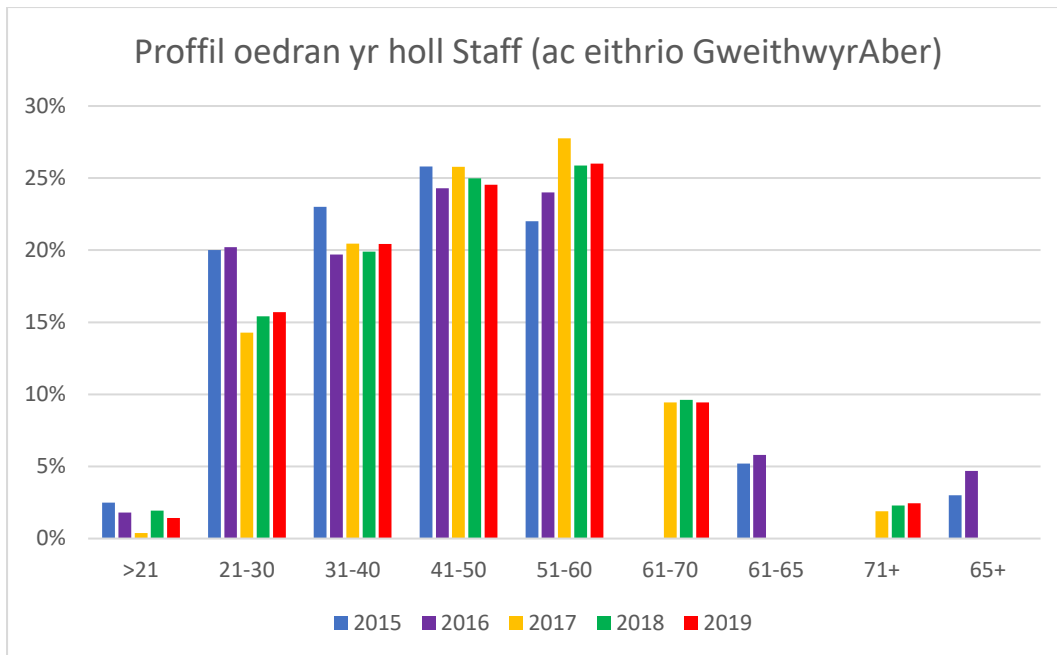
Mae gan system Pobl Aber People adran data amrywiaeth dewisol, sy'n gofyn i weithwyr am eu cred grefyddol, cyfeiriadedd rhywiol ac a yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddynt gael eu geni.

Mae 33% o'n staff (49.7% yw cyfartaledd cenedlaethol sector AU y DU) wedi datgan cred grefyddol, mae 32% (49.2% yw cyfartaledd cenedlaethol sector AU y DU) wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol ac mae 71% o'n staff (51.1% yw cyfartaledd cenedlaethol sector AU y DU) wedi dweud wrthym a yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddynt gael eu geni. Mae canran y rheini y mae eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddynt gael eu geni (o'r rheini a atebodd y cwestiwn) yn 0.3% ac mae canran y rheini sy'n LHD yn PA yn 2.6%.

7. Oedran

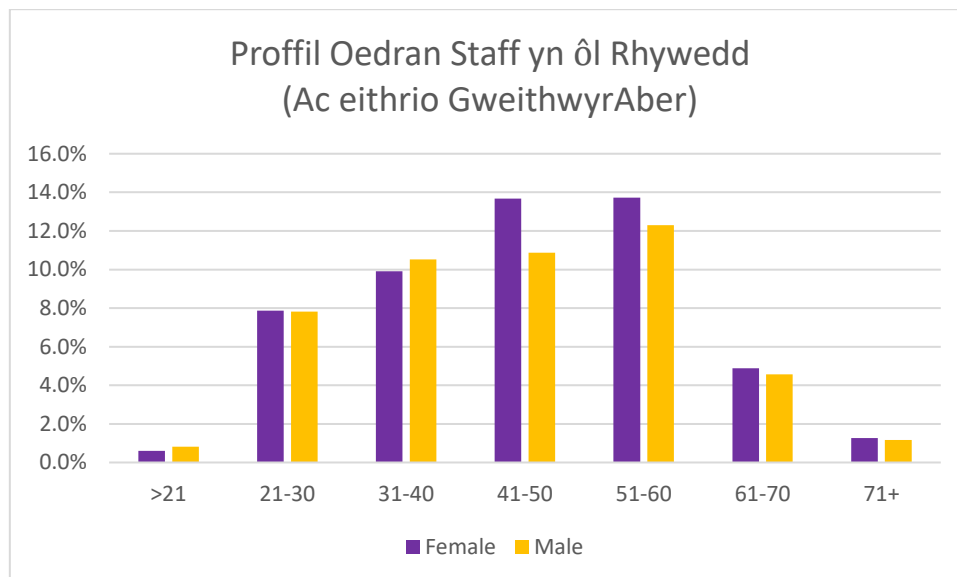
Bu cynnydd bach yn y nifer o aelodau o staff PA yn yr ystodau oedran 21-30, 31-40, a 51-60 ers 2018. Fodd bynnag cafwyd gostyngiad bach yn y nifer o staff dan 21 oed a 41-50 oed.

Mae proffil oedran yr holl staff yn Graff B:7 (isod) ar 61-70 a 61-65 yn edrych yn wahanol i'r grwpiau oedran eraill oherwydd cael gwared â'r oedran ymddeol diofyn a normaleiddio gweithio ar ôl 65 a ddaeth i rym yn 2017. Rydym ni bellach yn casglu data oedran mewn grwpiau '61-70' a '71+' - yn hytrach na '61-65' neu '65+'.



Graff B: 7 Data AD/HESA

Mae Graff B:8 yn dangos cyfran y staff gwrywaidd a staff benywaidd yn PA. Nid yw'r proffil yn ôl rhywedd ar gyfer 2019 yn dangos llawer o wahaniaeth rhwng cyfran y staff gwrywaidd a staff benywaidd ar draws y grŵp 31-60 (gyda lefel sydd o ddeutu 3.8% yn uwch o staff benywaidd). Yn y pen 60+ a'r pen dan 21 ceir rhanid gweddol gyfartal yn y nifer o staff yn ôl rhywedd.



Graff B:8 Data AD/HESA

1. Y Gymraeg

Mae'n ddiddorol nodi'r cynnydd yn nifer y rhai sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg ar lefel C1 a C2. Mae'n ddiddorol nodi hefyd bod y cyfanswm dim data hefyd wedi lleihau ers 2018. Yn 2019, gofynnodd yr Adran Adnoddau Dynol i unigolion edrych ar lefel eu cymhwysedd yn y Gymraeg i sicrhau eu bod ar y lefel gywir ac yn gyfredol. Bu'r ymgyrch

hwn yn llwyddiannus, ac mae'n golygu ein bod bellach yn cipio gwell data ar safonau'r Gymraeg. Mae hefyd yn dangos ein bod wedi mynd â chynnal a gwella'r Gymraeg drwy ein cynigion ailstrwythuro

2019

Lefelau	%	Cywerthedd
A0 LLAFAR	61.2%	Hen Lefel 1
A1 LLAFAR		
A2 LLAFAR		
B1 LLAFAR	6.5%	Hen Lefel 2
B2 LLAFAR	7.2%	Hen Lefel 3
C1 LLAFAR	9.5%	Dim cyfwerth blaenorol yn uwch na Lefel 3
C2 LLAFAR		
Dim data	15.6%	

2018

Lefelau	%	Cywerthedd
A0 LLAFAR	56.2%	Hen Lefel 1
A1 LLAFAR		
A2 LLAFAR		
B1 LLAFAR	7.1%	Hen Lefel 2
B2 LLAFAR	7.6%	Hen Lefel 3
C1 LLAFAR	8.7%	Dim cyfwerth blaenorol yn uwch na Lefel 3
C2 LLAFAR		
Dim data	20.3%	

3. – STAFF – Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant

1. Data Ymgeiswyr hyd at 31 Gorffennaf 2019

Mae system ar-lein PA yn cofnodi 4002 o geisiadau (2018:4115) am swyddi (ac eithrio GweithwyrAber). Mae'r rhain yn cynnwys swyddi a hysbysebwyd yn fewnol yn unig.

Yr holl geisiadau: 4002

Yr holl swyddi gwag (yn cynnwys swyddi achlysurol ac a hysbysebwyd): 504

Penodiadau Llwyddiannus: 539*

**ceir mwy o benodiadau na rolau oherwydd bod rhai rolau ar gyfer sawl swydd*

Rhywedd yr ymgeiswyr:

Benywaidd	Gwrywaidd	Anhysbys
2191	1724	87

55%	43%	2%

Tabl C: 1 system Hireserve 31.07.2019

Rhywedd yr ymgeiswyr a benodwyd:

Benywaidd	Gwrywaidd	Anhysbys
300	225	14
56%	42%	2%

Tabl C: 2 system Hireserve 31.07.2019

O blith yr holl ymgeiswyr a benodwyd, roedd 56% yn fenywaidd a 42% yn wrywaidd, sy'n cyd-fynd â'r ymgeiswyr o ran rhywedd B:55%, G:43%. Mae'n werth nodi bod gennym ni 87 o ymgeiswyr anhysbys lle mae eu rhywedd yn anhysbys, a 14 o ymgeiswyr a benodwyd lle mae eu rhywedd yn anhysbys. Mae'r rhain yn rolau na chafodd eu recriwtio drwy e-recriwtiwr, er enghraifft rolau Pennaeth Adran. Hefyd defnyddiwyd ffurflenni cais talfyredig mewn rhai sefyllfaoedd ailstrwythuro sydd wedi golygu nad oedd cwestiynau monitro amrywiaeth (yn cynnwys rhywedd) wedi'u cynnwys ar y ffurflenni.

a. Ethnigrwydd

Ymgeiswyr yn ôl ethnigrwydd (manylion):

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
Arabaid	28	0.7%	1	0.2%
Asiadd neu Asiadd Prydeinig – Bangladeshi	13	0.3%	3	0.5%
Asiadd neu Asiadd Prydeinig - Indiaidd	73	1.8%	1	0.2%
Asiadd neu Asiadd Prydeinig – Pacistanaidd	40	1.0%	2	0.4%
Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd	73	1.8%	7	1.3%
Du neu Ddu Prydeinig – Caribiaidd	11	0.2%	0	0%
Tsieineaid	62	1.5%	2	0.4%
Sipsi neu Deithiwr	8	0.1%	0	0%
Cymysg - Gwyn ac Asiadd	55	1.3%	5	0.9%

Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	8	0.1%	0	0%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	14	0.3%	1	0.2%
Cefndir Asiaidd arall	77	1.9%	2	0.4%
Cefndir Du arall	11	0.2%	2	0.4%
Cefndir ethnig arall	79	2.0%	9	1.6%
Gwell gennyf beidio â dweud	157	4.0%	23	4.2%
Gwyn	3206	80%	467	87%
Anhysbys	87	2%	14	2.6%

Tabl C:3 system Hireserve 31.07.2019

O blith y rhai a ymgeisiodd, roedd 80% yn wyn, yna 4.0% yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud. O'r rhai a benodwyd, roedd 87.0% yn wyn ac yna 4.2% yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud. Mae'n werth nodi bod ymgeiswyr gwyn yn cael eu penodi ar gyfraddau uwch na'r gyfradd ymgeisio (87% wedi'u penodi, 80% wedi ymgeisio), tra bo ymgeiswyr BaME yn cael eu penodi ar gyfraddau is na'r gyfradd ymgeisio (6.5% wedi'u penodi, 13.2% wedi ymgeisio).

b. Anabledd

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
Anabledd, nam neu gyflwr meddygol sydd heb ei restru uchod	51	1.2%	5	0.9%
Salwch neu gyflwr iechyd hirsefydlog megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	59	1.4%	3	0.5%
Cyflwr iechyd meddwl, fel iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	100	2.4%	11	2.0%
Nam corfforol neu broblemau symudedd, fel anhawster i ddefnyddio breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau	22	0.5%	2	0.3%
Nam cymdeithasol/cyfathrebu fel syndrom Asperger/anhwylder sbectrwm awtistig arall	39	1%	5	0.9%

Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	148	3.7%	19	3.5%
Dall neu nam difrifol ar y golwg heb ei gywiro gan sbectol	8	0.2%	2	0.3%
Byddar neu nam difrifol ar y clyw	12	0.3%	1	0.1%
Dim anabledd hysbys	3355	83.8%	457	84.7%
Gwell gennyf beidio â dweud	93	2.3%	16	2.9%
Dau amhariad a/neu gyflyrau meddygol neu fwy sy'n anblu	28	0.7%	4	0.7%
Anhysbys	87	2.1%	14	2.5%

b. Tabl C:4 system Hireserve 31.07.2019

O blith y rhai a ymgeisiodd, nododd 83.8% 'Dim Anabledd Hysbys' ac yna 3.7% yn datgan anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D. O blith y rhai a benodwyd y nifer uchaf oedd 84.7% nad oedd ganddynt unrhyw anabledd hysbys, ac yna'r rhai ag anhawster dysgu penodol, sy'n cyd-fynd â'r data ar ymgeiswyr.

c. Rhywioldeb

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
Deurywiol	237	5.9%	21	3.9%
Dyn hoyw	75	1.8%	4	0.7%
Menyw hoyw / lesbaidd	36	0.8%	2	0.3%
Heterorywiol	2491	62.2%	352	65%
Arall	57	1.4%	9	1.6%
Gwell gen i beidio â dweud	315	7.8%	51	9.4%
Anhysbys	791	19.7%	100	18.5%

Tabl C:5 system Hireserve 31.07.2019

O blith y rheini a ymgeisiodd roedd y ganran uchaf yn heterorywiol ar 62.2%, yna 7.8% yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud (ac eithrio anhysbys). O blith y rheini a benodwyd roedd y ganran uchaf yn heterorywiol ar 65.0% ac yna 9.4% yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud (ac eithrio anhysbys). Mae'n werth nodi mai dim ond y rheini a ddatgelodd eu bod yn LDH sydd â chyfradd penodi yn is na'r gyfradd ymgeisio.

d. Newidiadau mewn Hunaniaeth Rhywedd

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
Gwell gen i beidio â dweud os yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei chlustnodi ar enedigaeth	88	2.2%	11	2.0%
Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei chlustnodi ar enedigaeth	45	1.1%	5	0.9%
Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei chlustnodi ar enedigaeth	2892	72.2%	371	69.3%
Anhysbys	968	24.1%	149	27.6%

Tabl C:6 system Hireserve 31.07.2019

O ran newid mewn hunaniaeth rhywedd, o blith y rhai a ymgeisiodd roedd y gyfran uchaf wedi ticio 'Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei chlustnodi ar enedigaeth' (72.2%), yna 24.1% a ddiiodd 'anhysbys'. Roedd pobl a ddatganodd bod eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers genedigaeth yn cyfrif am 1.1% o geisiadau a 0.9% o'r penodiadau.

1. Dyrchafiadau Academaidd

Yn 2016, bu i Brifysgol Aberystwyth oedi'r broses Dyfarchiadau Academaidd yn sgil cyflwyno'r Cynllun Gweithredu Cynladwyedd presennol a'r ailstrwythuro cysylltiedig. Felly ni chafwyd cylch Dyrchafiadau Academaidd yn 2018/19. Mae'n bosibl y bydd yn ailagor yn 2020.

2. Y Broses Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu (CCPC)

Roedd y broses CCPC yn broses flynyddol oedd yn galluogi aelodau o staff (anacademaidd i raddau helaeth), neu eu rheolwyr ar ran yr aelod o staff, i wneud cais i gael cyflymu cynyddrannau neu bwynt cyfrannu ar sail gallu dangos tystiolaeth o berfformiad rhagorol yn unol â'r meini prawf y cytunwyd arnynt. Fel yn achos y Dyrchafiadau Academaidd, bu i Brifysgol Aberystwyth oedi'r broses CCPC yn sgil cyflwyno'r Cynllun Gweithredu Cynladwyedd presennol a'r ailstrwythuro cysylltiedig. Mae'n bosibl y bydd yn ailagor yn 2020.

3. Hyfforddiant

Hyfforddiant e-ddysgu Amrywiaeth ar-lein

Mae Prifysgol Aberystwyth yn darparu hyfforddiant yn y maes hwn i'r holl staff. Ar y diwrnod cynefino cyntaf i staff newydd, bydd y broses yn cael ei hegluro. Mae'r adnodd ar-lein hwn yn gyfle i staff:

- Ymglyfarwyddo â deddfwriaeth cydraddoldeb
- Meithrin dealltwriaeth o'r materion ehangach sy'n cwmpasu cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Codi eu hymwybyddiaeth o'u cyfrifoldebau a'u hawliau fel aelodau o staff

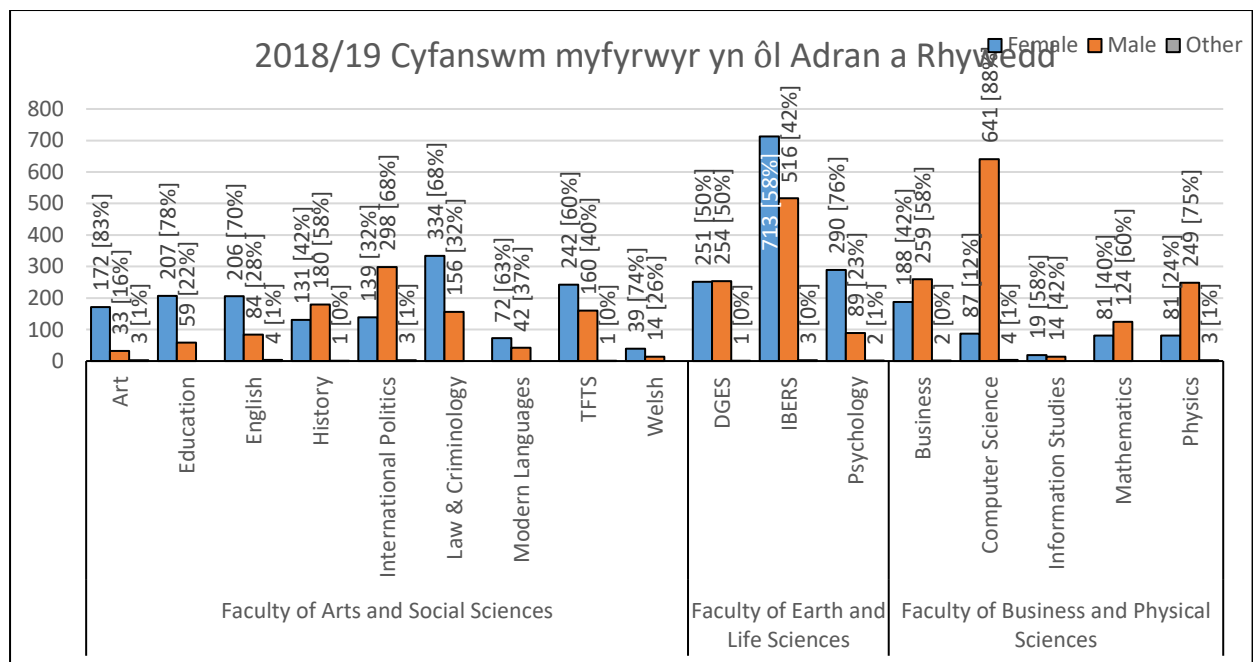
Caiff yr hyfforddiant ei ddarparu ar ddull tiwtorial ar-lein. Gellir cyflawni'r tiwtorial mewn un eisteddiad neu mewn rhannau llai ar fwy nag un achlysur fel sy'n gyfleus i'r defnyddiwr. Ar 31.07.2019 roedd 65.8% o staff PA wedi ymwneud â'r cwrs hyfforddi. Mae hwn yn ostyngiad er 2017 (72%) ac mae'n debygol bod hynny o ganlyniad i'r gostyngiad cyffredinol yn nifer y staff yn PA. Mae'r swyddog cydraddoldeb hefyd yn darparu sesiwn hyfforddiant cydraddoldeb wyneb yn wyneb wedi'i theilwra ar gais Adrannau. Cyflwynwyd hyfforddiant ar duedd anymwybodol (mewn cydweithrediad â thim y FFRhY) ym mis Ebrill 2019, a chyflwynir hwn bellach i'r holl staff.

A. DATA AM Y MYFYRWYR PRESENNOL

1. Rhywedd

(a) Cyffredinol

Roedd cyfanswm nifer y myfyrwyr a gofrestrodd yn PA ar gyfer 2018/19 yn 6,448 gyda 50.4% yn fenywaidd, sydd ychydig yn uwch na 2017/18 (49.9%).



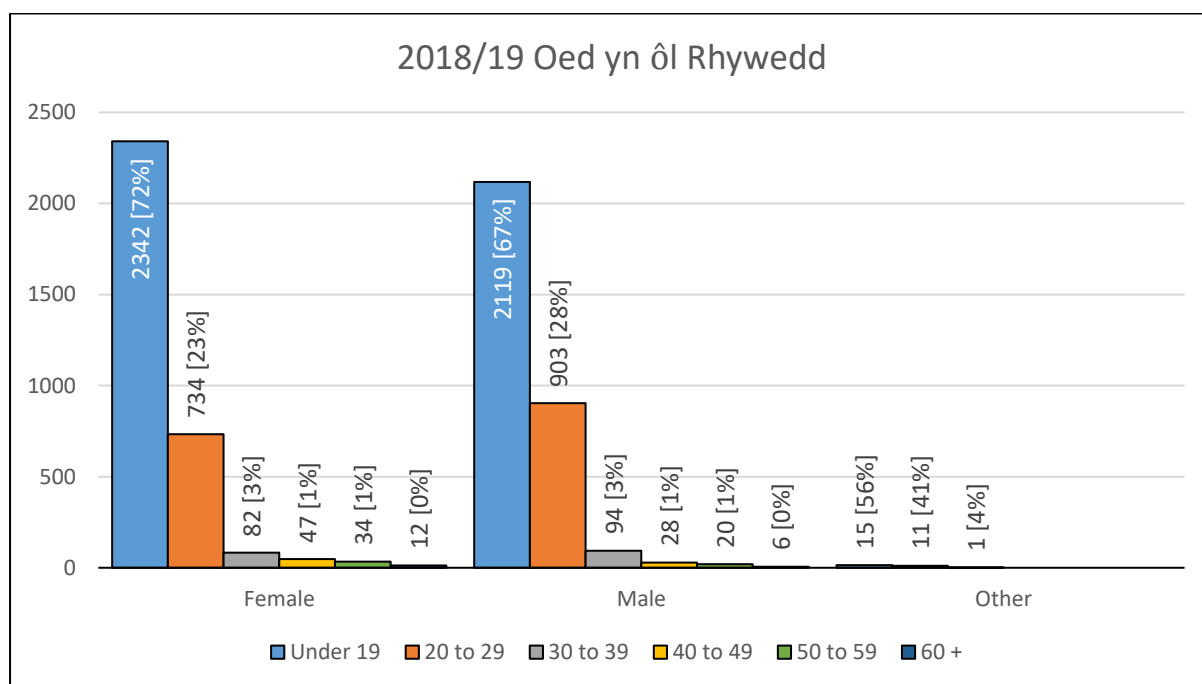
Graff D: 1 (cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl rhywedd, adran a chyfadran.

(a) Nifer yr israddedigion sy'n tynnu'n ôl

Mae cyfanswm nifer yr israddedigion a dynnodd yn ôl yn 2018/19 wedi'i gofnodi fel 4.3% o'i gymharu â 4.6% yn 2017/18.

1. Oedran

Y gwahaniaeth yn y bwlch rhywedd i'r holl fyfyrwyr yn ôl Oedran adeg Mynediad yw bod benywod yn uwch na gwrywod dan 19 a bod gwrywod yn uwch na benywod yn 20-29 oed. Gallai hyn fod oherwydd y bwlch cyrhaeddiad ar lefel sy'n effeithio ar wrywod a'u bod wedyn yn dewis astudio mewn addysg uwch yn ddiweddarach. Ceir niferoedd isel o fyfyrwyr o hyd sy'n dechrau ar astudiaethau ar ôl 30 oed, a allai fod yn sgil lleihad cyffredinol ar draws y sector addysg uwch mewn myfyrwyr aeddfed rhan amser yng Nghymru ac yn y DU yn ehangach.



Graff D: 2 (Cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl oed a rhywedd

Cyfanswm y Myfyrwyr yn ôl Oed a Rhywedd									
	2017/18			2018/19			2019/20		
	Benywai dd	Gwrywai dd	Arall	Benywai dd	Gwrywai dd	Arall	Benywai dd	Gwrywai dd	Arall
Dan 19	2377	2487	8	2413	2298	11	2342	2119	15
20 i 29	723	929	5	768	902	8	734	903	11
30 i 39	70	90		90	96		82	94	1
40 i 49	43	40		53	35		47	28	
50 i 59	23	17		31	19		34	20	
60 +	11	10		9	6		12	6	
Cyfanswm	3247	3573	13	3364	3356	19	3251	3170	27

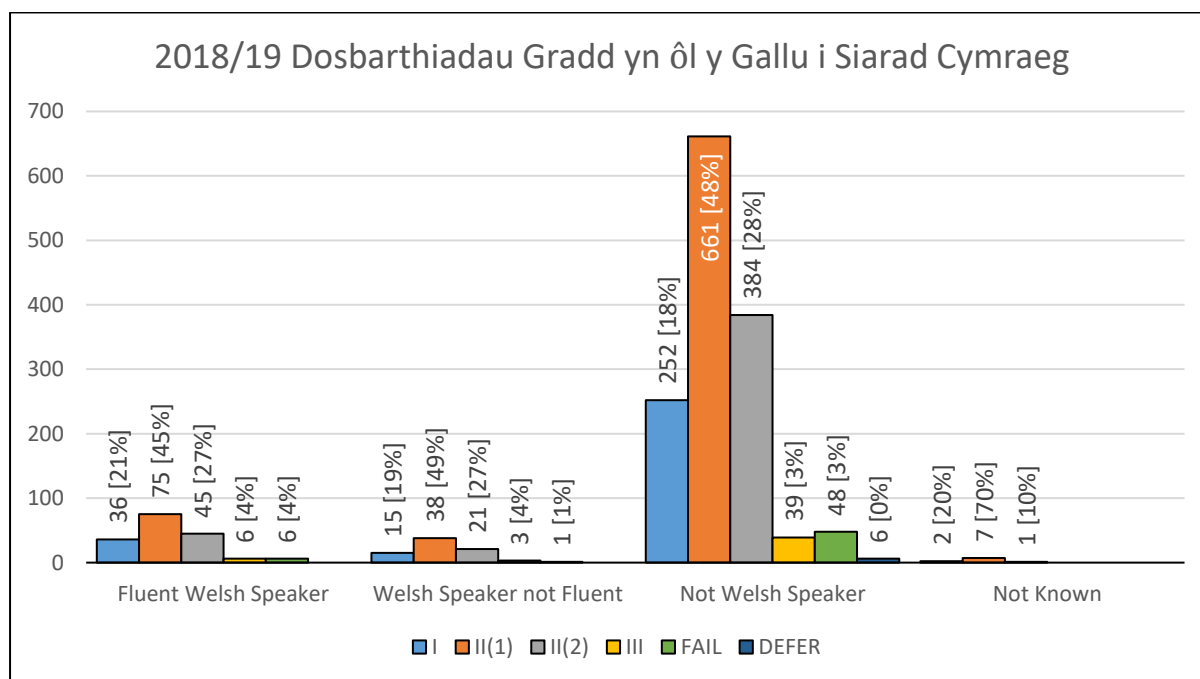
Graff D: 3 (Cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl categori oedran adeg mynediad a rhywedd

1. Ethnigrwydd

Mae canran y myfyrwyr yn PA sy'n datgan eu bod yn 'wyn' yn parhau i fod yn uchel ar 79% (2017/18 80%), gyda 12% arall (2017/18 12%) naill ai'n gwrthod rhoi'r wybodaeth hon neu'n anhysbys/gwag. Mae'r ganran sy'n datgan eu bod o grwpiau BaME yn 9% (er mwyn cymharu, y ganran yn 2017/18 oedd 7.4%).

Wrth edrych ar y corestoriad rhwng rhywedd ac ethnigrwydd, ceir paredd o ran 'cefnidir ethnig arall', mwy o wrywod yn dweud eu bod yn BaME, a mwy o fenywod yn 'anhysbys' neu 'gofnod gwag'. Hefyd ceir mwy o fyfyrwyr gwyn gwrywaidd.

Y GYMRAEG



Graff D: 8 cofnodion ASTRA Dosbarthiad gradd myfyrwyr israddedig yn ôl y gallu i siarad Cymraeg 2018/19

Graff D:8 Data ar gyrhaeddiad siaradwyr Cymraeg / y rhai nad ydynt yn siarad Cymraeg. Canran y siaradwyr Cymraeg sy'n cael 'Gradd Dda' yw 49.8% (61.4% 2017/18), a'r ganran ar gyfer y rhai nad ydynt yn siarad Cymraeg yw 55.8% (68.3% 2016/17).

D. CASGLIADAU

Mae'r adroddiad hwn ac ymchwil arall rydym ni wedi'i gynnal yn amlygu bod yr heriau mwyaf rydym ni'n eu hwynebu mewn perthynas â chydardoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym Mhrifysgol Aberystwyth yn ymwneud â'r canlynol:

- Cydraddoldeb rhywedd ein huwch academyddion ac aelodau staff e.e. ar hyn o bryd manylion rhywedd y Pwyllgor Gweithredol yw B:2(25%) G:6(75%) ac o blith ein Hathrawon B:8(11%) G:64 (89%)
- Ethnigrwydd ar draws ein corff myfyrwyr a staff (e.e. mae niferoedd myfyrwyr BaME yn 9%, niferoedd staff BaME yn 5.5% - cyfartaledd cenedlaethol y sector AU yn y DU i'r ddau yw 15%). Mae ein niferoedd yn adlewyrchiad gwell o'r boblogaeth waith yng Ngheredigion (1.4% BaME).

- Cydraddoldeb yn ein arferion staffio (e.e. arferion recriwtio staff – ymgeiswyr gwyn yn cael eu penodi ar gyfraddau uwch nag sy'n ymgeisio gyda 87% yn cael eu penodi a 80% yn ymgeisio – penodi ymgeiswyr BaME ar gyfraddau is nag sy'n ymgeisio gyda 6.5% yn cael eu penodi a 13.2% yn ymgeisio)

Dros y 12 mis nesaf felly byddwn yn gweitho ar wreiddio Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 newydd fydd yn cynnig pum prif edefyn ar sail yr ymchwil y cyfeiriwyd ato uchod:

- Codi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl arferion ar draws y sefydliad, a sicrhau bod pob aelod o'r uwch dîm rheoli'n ymgysylltu ac yn 'prynu i mewn' i waith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Creu corff staff a myfyrwyr sy'n fwy amrywiol a chynrychioliadol
- Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried yn ein holl arferion staffio gyda ffocws penodol ar recriwtio (er enghraifft hyfforddiant cydraddoldeb penodol i gadeiryddion yr holl baneli dethol), dyrchafiad a modelau llwyth gwaith academiaidd
- Sicrhau bod ein staff yn cael hyfforddiant effeithol mewn materion yn ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Gweithio ar gau y bylchau cyflog staff a chyrraeddian myfyrwyr yn y Brifysgol