



# **Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb**

**Cyhoeddwyd ar 28 Mawrth 2019**

Cyfnod adrodd data: 1 Awst 2017 hyd at 31 Gorffennaf 2018

Cymeradwywyd gan Gyngor llawn Prifysgol Aberystwyth ar 22  
Mawrth 2019

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu adborth ar yr adroddiad hwn,  
ebostiwch [equstaff@aber.ac.uk](mailto:equstaff@aber.ac.uk)

Gellir darparu'r ddogfen hon mewn amrywiaeth o fformatau, e.e. copi caled,  
Braille, print bras, ac ati ar gais.

Os ydych chi neu rywun rydych yn ei adnabod yn gofyn am hyn mewn fformat  
arall, cysylltwch â [equstaff@aber.ac.uk](mailto:equstaff@aber.ac.uk).

## **Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2017-18**

### **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 amrywioldeb 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 hadnoddau a'i gwasanaethau. Mae'r adroddiad yn disgrifio sut mae'r Brifysgol wedi gweithio dros y flwyddyn a aeth heibio (2017-2018) i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru.

## **ADRAN 2: Dadansoddi Data**

Caiff data myfyrwyr a staff eu tynnu o gofnodion mewnol y Brifysgol, y datganiadau a anfonir gan y Brifysgol i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), a 'chipluniau' o system ABW (Pobl Aber People) Adnoddau Dynol/Cyllid.

Mae'r adran hon ar ddata yn cwmpasu pum maes data:

1. Llywodraethu
2. Data am y staff presennol
3. Staff - Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant
4. Data am y myfyrwyr presennol
5. Denu myfyrwyr / ymgeiswyr

### **A. LLYWODRAETHU**

Prin fu'r newid o ran cyfran aelodau'r Cyngor a'r Senedd sy'n fenywod a'r gyfran sy'n wrywod, ac erys y cydraddoldeb o ran y cyfansymiau ar gyfer prif Gyd-bwyllgorau'r Cyngor a'r Senedd.

Mae'n werth nodi bod strwythur pwyllgorau'r Brifysgol wedi newid yn sylweddol yn unol â'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd, a daeth y newidiadau hyn i rym ym mis Awst 2018.

<b>PWYLLGORAU</b>	<b>2018</b>		<b>2017</b>	
	<b>B</b>	<b>G</b>	<b>B</b>	<b>G</b>
Y CYNGOR	6 (37.5%)	10 (62.5%)	7 (37%)	12 (63%)
Y SENEDD	12 (33.3%)	24 (66.6%)	12 (33%)	24 (67%)
Grŵp Gweithredol y Brifysgol	7 (41%)	10 (59%)	7 (41%)	10 (59%)
Cyd-bwyllgorau'r Cyngor / Senedd (y prif 4), sef:	23(50%)	23 (50%)	23 (50%)	23 (50%)
<b>Y Pwyllgor Datblygiad Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb (PDSEC)</b>	8	3	8	3
Diswyddo	3	2	3	2
<b>Siarter</b>	3	6	3	7
<b>Graddau er Anrhydedd</b>	7	1	7	1
<b>Cyllid / Strategaeth</b>	5	11	5	12

Prosiectau Mawr	n/a	n/a	2	5
Buddsoddiadau	1	7	1	8

Tabl A:1 Y Senedd, Y Cyngor, Y Weithrediaeth a'r Cyd-bwyllgorau

## **B. STAFF PRESENNOL**

**Pwyntiau allweddol yn deillio o ddehongliad o'r data (mae 2017 yn cyfeirio at ddata 2016/17, a 2018 yn cyfeirio at ddata 2017/18):**

1. Mae cyfanswm nifer y staff (ac eithrio GweithwyrAber) yn y Brifysgol wedi gostwng 2.9% rhwng 2017 a 2018.
2. Y rhaniad rhwng y rhywiau ar gyfer 2018 yw 51.7% menywod a 48.3% gwrywod. Yn 2017, roedd y rhaniad rhwng y rhywiau yn 54.5% menywod a 45.5% gwrywod.
3. Mae nifer y gweithwyr benywaidd rhan-amser wedi cynyddu o 48% yn 2017 i 54% yn 2018. Mae nifer y gweithwyr gwrywaidd rhan-amser wedi gostwng o 32% yn 2017 i 31% yn 2018.
4. Mae canran y staff sydd wedi datgan anabledd wedi cynyddu o 4.13% yn 2017 i 4.4% yn 2018.
5. Mae canran y staff sydd wedi datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig wedi gostwng o 5.8% yn 2017 i 5.1% yn 2018.
6. Mae'r adran 'Dim data' ar gyfer Safonau'r Iaith Gymraeg wedi cynyddu o 17% yn 2017 i 20% yn 2018 oherwydd nad yw aelodau newydd o staff yn llenwi eu tab cymwyseddau yn Pobl Aber People. Bydd AD yn cynnal ymarfer cipio data arall yn 2019.
7. Nid oes modd adrodd ar y niferoedd ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth o ran rhywedd gan fod y meysydd amrywioldeb hyn yn ddewisol ar hyn o bryd yn Pobl Aber People.

## **GWYBODAETH FANWL AM Y STAFF**

### **1. Lefel staffio**

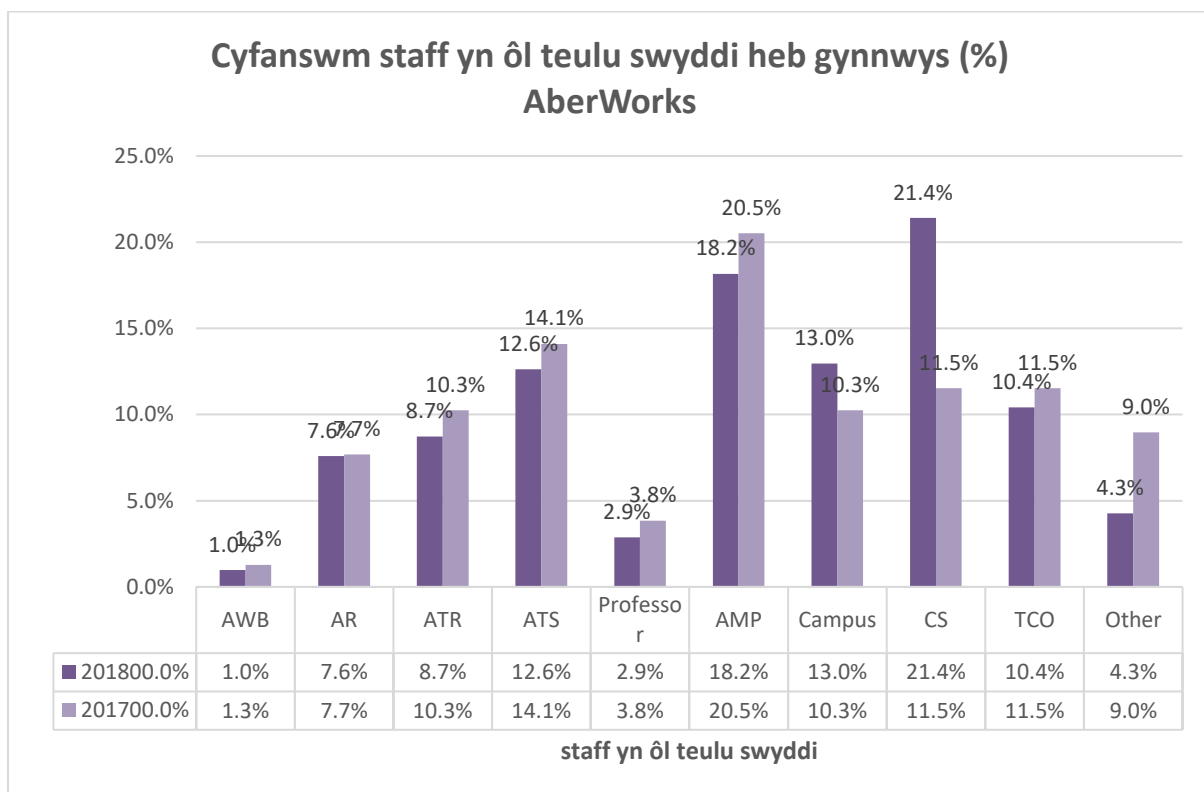
Ar 1 Awst 2018, cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi yn y Brifysgol oedd 2006 (data cyfrif pennau, gan eithrio GwaithAber). Mae hwn yn ostyngiad (2.99%) o'i gymharu â'r data cymaradwy ar gyfer 2017 (2067). Mae'r gostyngiad hwn yn barhad o'r cynnydd a wnaed o ran lleihau'r gweithlu yn unol â'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd.

Mae'r staff wedi'u rhannu fel a ganlyn: 57.4% o staff (ac eithrio GwaithAber) yn gweithio'n llawn-amser (2017, 59%) a 42.6% o staff yn gweithio'n rhan-amser (2017, 41%). Ceir dadansoddiad pellach o'r ffigurau llawn-amser a rhan-amser yn Adran 2 isod, yn ôl rhyw.

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

GweithwyrAber
Staff y Bwrdd Cyflogau Amaethyddol
Academaidd-berthynol
Academaidd, addysgu ac ymchwil
Academaidd, addysgu ac ysgolheictod
Athrawol
Gweinyddu, rheoli, proffesiynol
Gweithwyr llaw Gwasanaethau'r Campws
Clerigol, ysgrifenyddol
Technegol, gweithredwyr cyfrifiaduron
Staff eraill - nad ydynt wedi'u cynnwys uchod

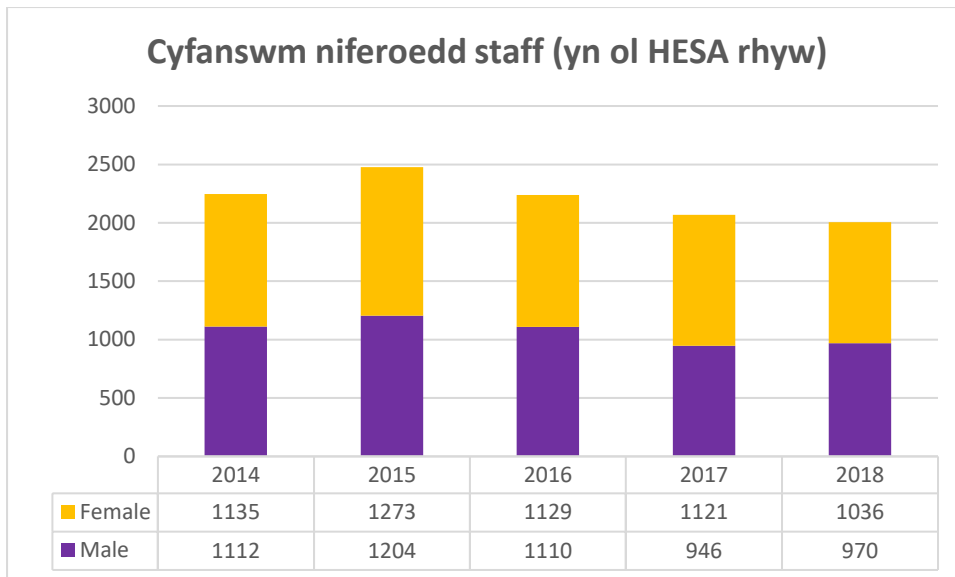
Tabl B:1 Talfyriadau Teuluoedd Swyddi



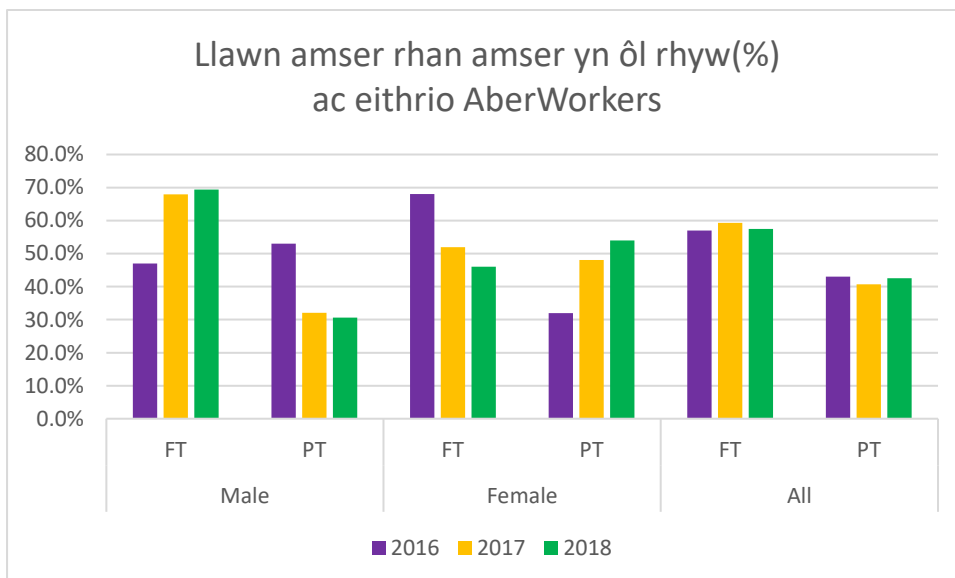
Graff B: 1 Set ddata: Cyfrif pennau AD 01.08.2018

## 2. Manylion yn ôl y rhywiau

Manylion yr holl staff yn ôl y rhywiau ar gyfer 2018 (ac eithrio GwaithAber) yw 1036 o fenywod (51.6%) a 970 o ddynion (48.3%), o'i gymharu â ffigurau 2017 sef 1121 o fenywod (54.2%) a 946 o ddynion (45.5%). Dangosir hyn ar ffurf graff menywod-dynion (hunaniaeth rhyw HESA) wedi'i bentyrru yn B:2 isod, yn dangos tuedd o ostyngiad yng nghyfanswm y staff dros y tair blynedd diwethaf (pan gaiff GweithwyrAber eu heithrio).



Graff B: 2 Set ddata: Cyfrif pennau AD 01.08.2018



Graff B: 3 Set ddata cyfrif pennau AD 01.08.2018

Mae Graff B: 3 uchod yn dangos y rhaniad yn ôl y rhywiau rhwng staff llawn-amser a staff rhan-amser ar gyfer y rheini oedd yn gyflogedig ar 01.08.2018 ac yn 2017 a 2016, yn y drefn honno. Mae'n ddifyr nodi'r newid rhwng llawn-amser a rhan-amser rhwng 2017 a 2018, yn enwedig y newid i ganran uwch o weithio'n rhan-amser yng nghyswllt staff benywaidd (o 48.1% i 54%) o'i gymharu â gostyngiad o 32% i 30.6% ar gyfer staff gwrywaidd. Mae hyn yn cyd-fynd â chynnydd mewn dynion sy'n gweithio'n llawn-amser o 68% i 69.4% a gostyngiad yn y staff benywaidd llawn-amser o 51.9% i 46%.

### 3 Anableddau

Canran y staff oedd wedi datgan anabledd ar 01/08/2018 oedd 4.44% (o'i gymharu â 4.13% yn 2017, 4.6% yn 2016), sydd fymryn yn is na ffigurau meincnodi Advance HE (cyfartaledd y sector; 2017: 4.7%) ond sy'n cyd-fynd â'r gostyngiad cyffredinol mewn niferoedd staff. Mae

tabl B:2 isod yn dangos manylion y bobl hynny sydd wedi datgan anabledd, gan eu rhannu'n gyflogeion llawn-amser a rhan-amser, a'u rhannu hefyd yn ôl y rhywiau ar gyfer 2017/18.

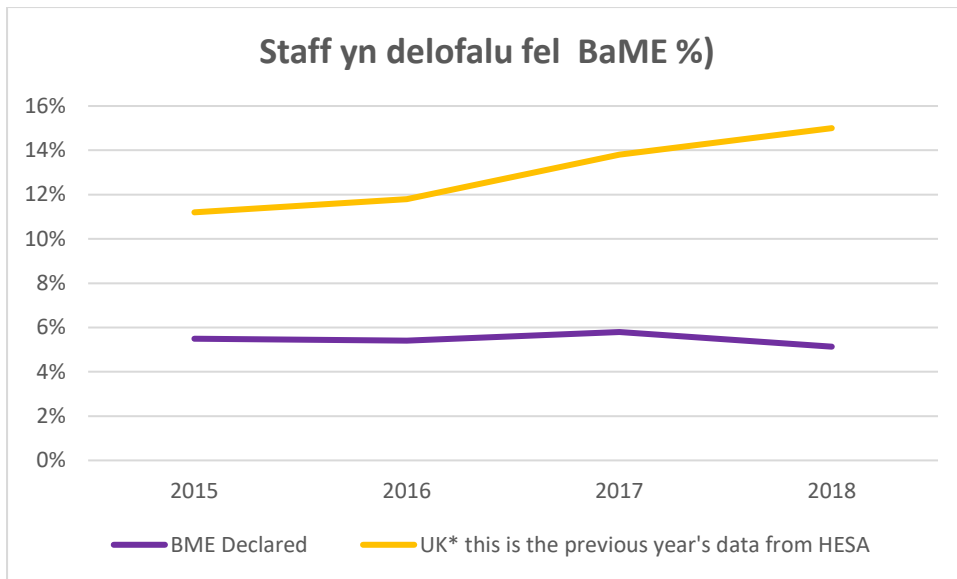
Rhyw	FT/PT	No.	%
Benywaidd	FT	23	4.80
Benywaidd	PT	29	5.21
Gwrywaidd	FT	26	3.86
Gwrywaidd	PT	11	3.70
Holl	FT	49	4.25
Holl	PT	40	4.68
Holl benywaidd		52	5.02
Holl gwrywaidd		37	3.81
HOLL		89	4.44

Tabl B: 2 Data AD HESA 01.08.2018 (anabledd wedi'i ddatgan)

Dim ond 0.55% o gyfanswm y staff a nododd nad oeddent eisiau datgan/a wrthododd ateb.

#### 4. Ethnigrwydd

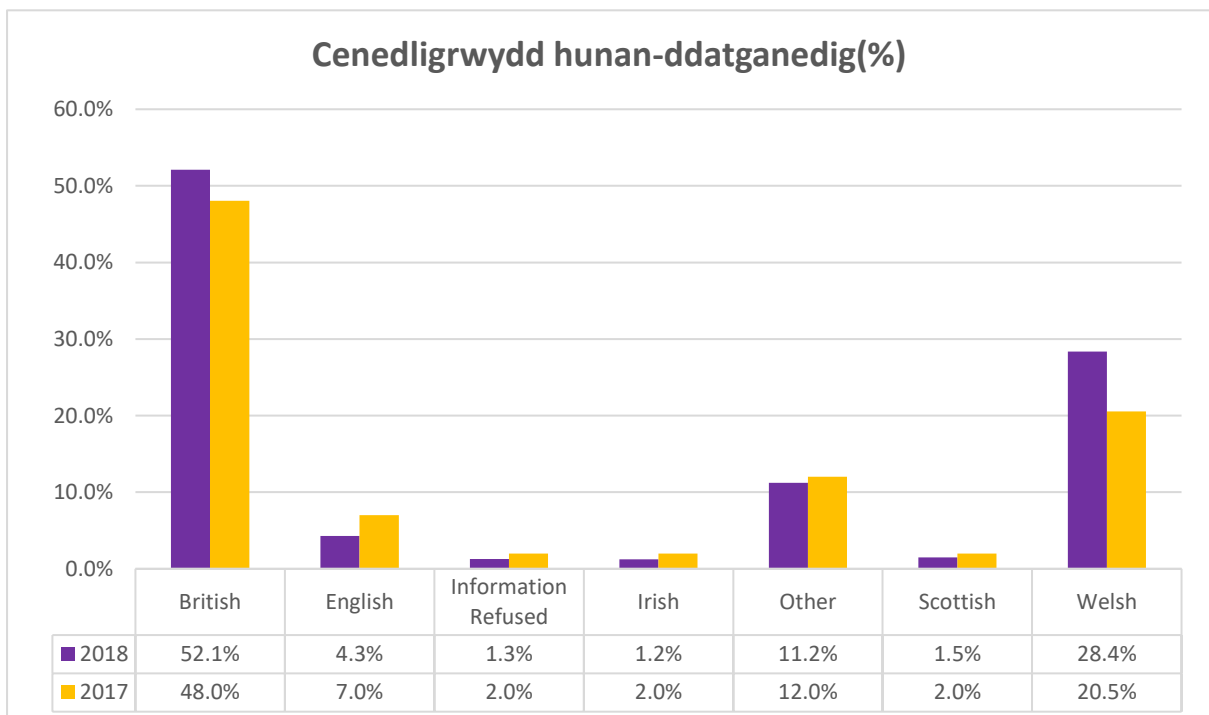
Ar gyfer 2018, roedd y staff a oedd yn datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 5.1% o gyfanswm y staff (2017, 5.8%), sy'n dangos bod PA bron â bod yn cynnal canran ei staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Mae'n debyg bod y gostyngiad bychan rhwng 2017 a 2018 yn adlewyrchu'r gostyngiad cyffredinol yn niferoedd staff PA. Mae'r ffigur hwn yn isel o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU (15.0%) ac mae'n dangos bod angen gwneud rhagor o waith i wella hyn. Mae Advance HE yn awgrymu y dylai niferoedd staff gyd-fynd, fwy na heb, â niferoedd myfyrwyr o ran pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Yn 2017/18 roedd 7.4% o'r myfyrwyr yn datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (2016/17 9%).



Graff B: 4 Data AD/HESA

## 5. Cenedligrwydd

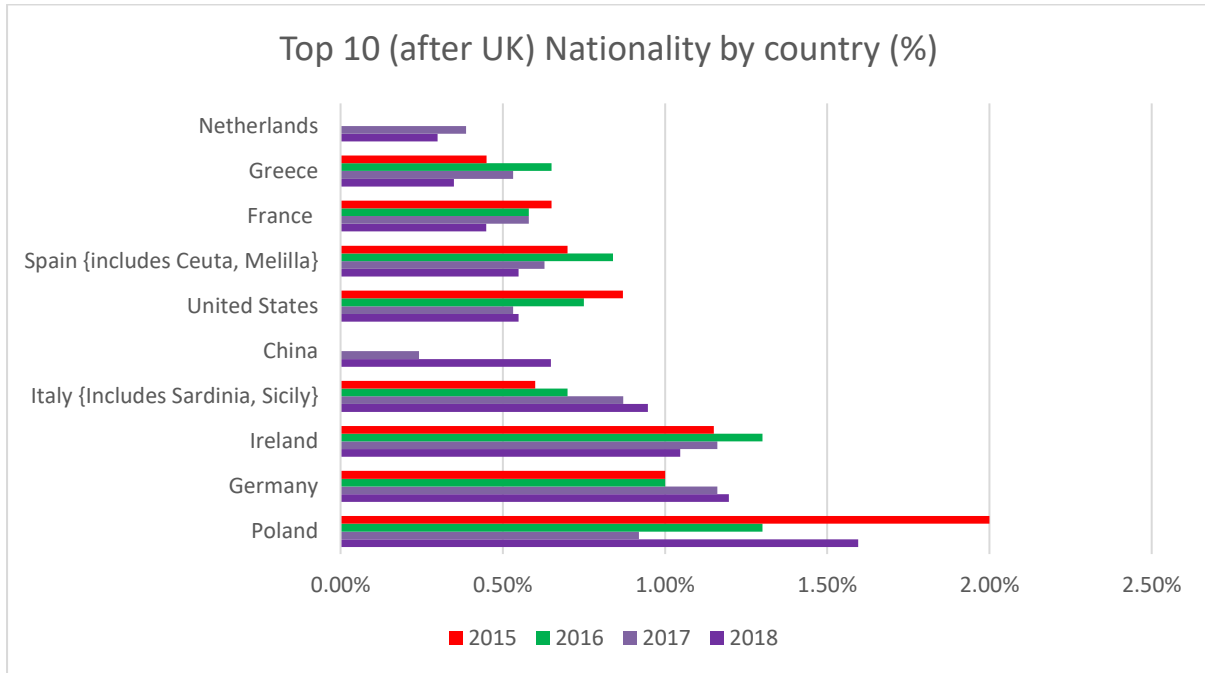
Gall staff hunanddatgan cenedligrwydd sengl neu ddeuol at ddibenion HESA, ac maent wedi'u rhannu'n gategoriâu fel y gwelir yn Graff B: 5 isod. Y grŵp mwyaf, sef 52.1%, yw'r rhai sy'n hunanddatgan eu bod yn Brydeinwyr (2017 48%, 2016 49.1%), ac yn dilyn hyn mae'r Cymry, sef 28.4% (2017 21%, 2016 23.3%).



Graff B: 5 Data AD/HESA



Yn ystod 2017-18 roedd gan aelodau o staff genedligrwydd cyfreithiol o 59 o wledydd. Roedd y nifer uchaf o staff yn dod o'r Deyrnas Unedig, gyda Gwlad Pwyl yn ail a'r Almaen yn drydydd. Syrthiodd Bwlgaria o'r 10 uchaf o ran cenedligrwydd y tro hwn, ac fe ddaeth China i gymryd ei lle. Mae hyn yn torri ar y duedd flaenorol o ostyngiad yng nghyfran y staff nad ydynt yn dod o'r DU/UE yn Aberystwyth, a bydd yn ddifyr monitro hyn, yn enwedig ac ystyried y ffaith fod y DU yn debygol o adael yr UE.



Graff B: 6 Data AD/HESA

## 6. Data Amrywioldeb Dewisol

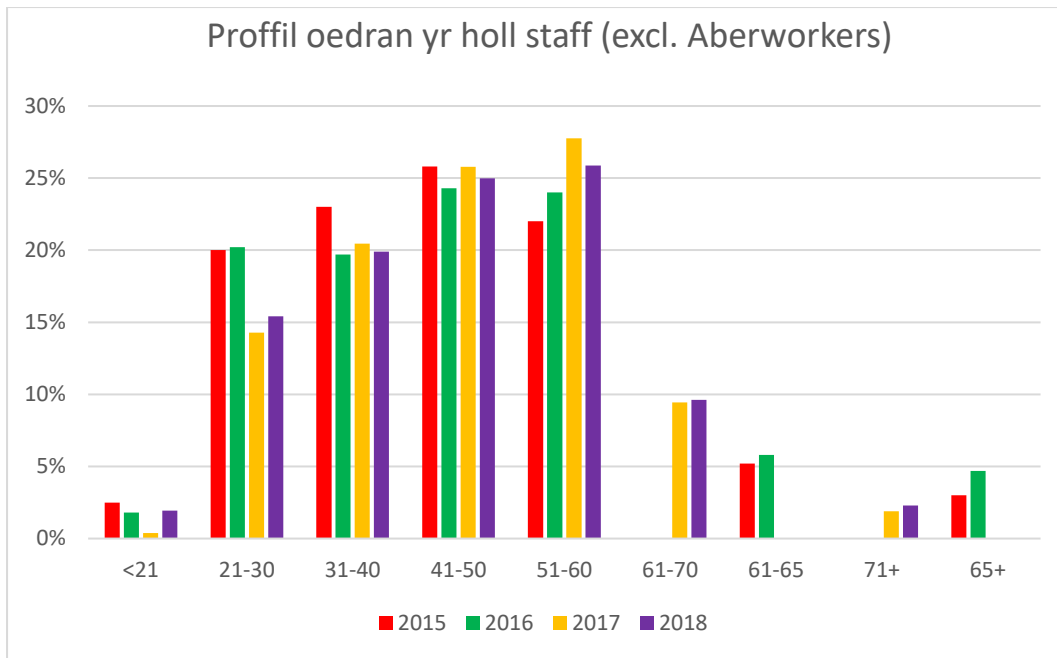
Mae gan system Pobl Aber People adran data amrywioldeb ddewisol, sy'n gofyn i staff am eu credo grefyddol, eu cyfeiriadedd rhywiol ac a yw eu hunaniaeth rywiol wedi newid ers genedigaeth.

Mae 27.7% (49.7% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU) o'n staff wedi datgan credo grefyddol, mae 27.6% (49.2% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac mae 67.9% (51.1% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU) o'n staff wedi dweud wrthym a yw eu hunaniaeth rywiol wedi newid ers genedigaeth. Mae canran y rheini y mae eu hunaniaeth rywiol wedi newid ers genedigaeth (o blith y rhai a atebodd y cwestiwn) yn 0.3% ac mae canran y rheini sy'n LHD yn PA yn 2.6%

## 7 Oedran

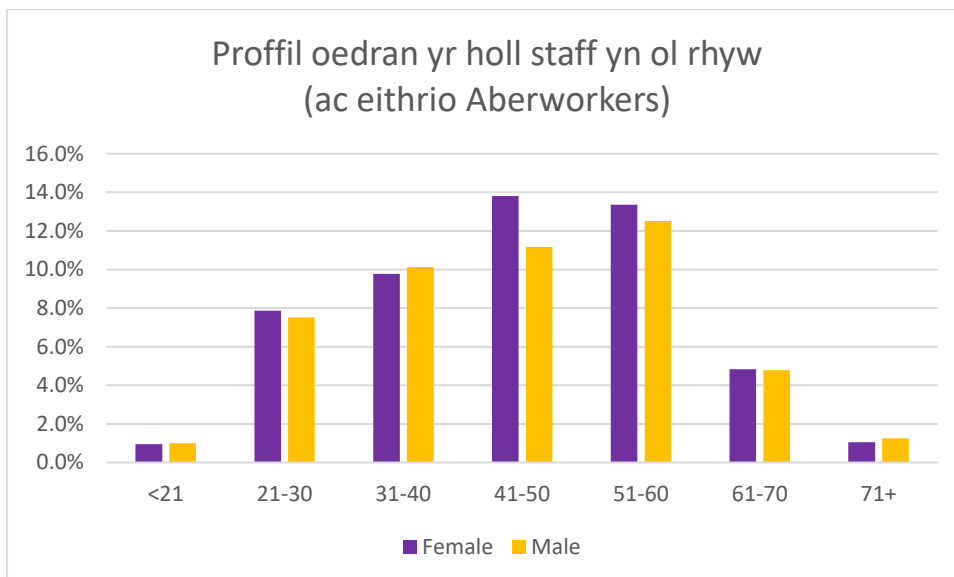
Bu cynnydd bychan yn nifer yr aelodau o staff PA sy'n 21-30 oed er 2017 a chynnydd yn nifer y staff sy'n iau na 21. Wrth i effaith diffyg oedran ymddeol pendant ddod yn amlwg gallwn ddisgwyl i'r gweithlu ddod yn fwy cyfartal ar draws yr ystod oedran gyfan o 21 i 70.

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 yn sgil newid yn yr oed pensiwn a ddaeth i rym yn 2017.



Graff B: 7 Data AD/HESA

Mae Graff B:8 yn dangos cyfran y staff gwrywaidd (melyn) a benywaidd (porffor) yn PA. Nid yw'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2018 yn dangos llawer o wahaniaeth rhwng cyfran y staff gwrywaidd (melyn) a'r staff benywaidd (porffor) yn y grŵp 31-60 (gyda lefel tua 2% yn uwch o staff benywaidd). Ar y pen 60+ a'r pen dan 21 ceir rhaniad gweddol gyfartal rhwng y rhywiau.



Graff B:8 Data AD/HESA

## 8 Y Gymraeg

Mae'n ddiddorol nodi'r cynnydd yn nifer y rhai sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg ar lefel C1 ac C2. Mae'n ddiddorol nodi hefyd bod cyfanswm 'dim data' hefyd wedi cynyddu er 2017. Yn 2018, gofynnodd yr Adran Adnoddau Dynol i unigolion edrych ar lefel eu cymhwysedd yn y Gymraeg er mwyn sicrhau eu bod ar y lefel gywir, a hynny oherwydd

nad oedd yr hen safonau yn cyfateb i lefelau newydd C1 ac C2. Mae'r cynnydd presennol mewn siaradwyr Lefel C1 ac C2 o ganlyniad i'r ffaith fod AD yn gofyn i unigolion wirio bod eu lefelau'n gywir wedi'r newid yn y system o safonau i lefelau, ac ar sail hyn bu i lawer o unigolion ddiweddarau eu cofnodion er mwyn adlewyrchu eu lefel bresennol, sydd, yn achos rhai unigolion, yn C1 ac C2.

## 2018

Lefelau	%	Cyferthedd
<b>A0 LAFAR</b>	56%	<b>Hen Lefel 1</b>
<b>A1 LAFAR</b>		
<b>A2 LAFAR</b>		
<b>B1 LAFAR</b>	7%	<b>Hen Lefel 2</b>
<b>B2 LAFAR</b>	8%	<b>Hen Lefel 3</b>
<b>C1 LAFAR</b>	9%	<b>Dim cyfwerth blaenorol Uwch na lefel 3</b>
<b>C2 LAFAR</b>		
<b>Dim Data</b>	20%	

## 2017

Levels	%	Cyferthedd
<b>A0 Lafar</b>	56%	<b>Hen Lefel 1</b>
<b>A1 Lafar</b>		
<b>A2 Lafar</b>		
<b>B1 Lafar</b>	9%	<b>Hen Lefel 2</b>
<b>B2 Lafar</b>	16%	<b>Hen Lefel 3</b>
<b>C1 Lafar</b>	1%	<b>Dim cyfwerth blaenorol Uwch na lefel 3</b>
<b>C2 Lafar</b>		
<b>Dim Data</b>	17%	

## **C – STAFF – Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant**

### **1. Data Ymgeiswyr hyd at 31 Gorffennaf 2018**

Mae system ar-lein PA yn cofnodi 2894 o geisiadau am swyddi (ac eithrio GweithwyrAber), ond mae'n werth nodi, yn sgil anonymeiddio cofnodion ymgeiswyr dan GDPR, mai dim ond 2894 o'r 4115 o geisiadau (70%) sydd gennym i adrodd arnynt ar hyn o bryd. Mae'r data'n dal i fodoli ond nid ydynt yn cysylltu â'r adroddiadau. Mae Hireserve, sef y cwmni yr ydym yn talu iddynt am ein system recriwtio ar-lein, yn ymwybodol o hyn ac yn gweithio ar y mater, ond gallai gymryd peth amser i'w ddatrys, gan fod angen iddynt adfer y data a 'gollwyd'.

**Ar Ddata 100% (ac eithrio GweithwyrAber):**

Pob cais: 4115

Pob swydd wag (yn cynnwys rhai dros dro a'r rhai a hysbysebir, ddim yn cynnwys rolau lluosog (h.y. 2 x Darlithydd)): 580

**Ar 70% Data** (ac eithrio GweithwyrAber), nid yw'r data hyn ychwaith yn cynnwys 35 o benodiadau a wnaed oddi allan i'r system.

Pob cais: 2350

Penodiadau llwyddiannus: 633

a. Y Rhywiau

Rhyw yr ymgeiswyr:

<b>Benywaidd</b>	<b>Gwrywaidd</b>	<b>Anhysbys</b>
1098	1209	43
46.7%	51.4%	1.8%

Tabl C: 1 System Hireserve 31.07.2018

O blith yr holl geisiadau a wnaed, roedd 46.7% yn fenywod, 51.4% yn ddynion ac 1.8% yn anhysbys.

Rhyw'r ymgeiswyr a benodwyd:

<b>Benywaidd</b>	<b>Gwrywaidd</b>	<b>Anhysbys</b>
307	308	18
48.4%	48.6%	2.8%

Tabl C: 2 System Hireserve 31.07.2018

O blith yr holl ymgeiswyr a benodwyd, roedd 48.4% yn fenywod a 48.6% yn ddynion, sydd bron yn gyfan gwbl gyfartal.

b. Ethnigrwydd

Ymgeiswyr yn ôl ethnigrwydd (manylion):

	<b>Ymgeiswyr</b>		<b>Penodiadau</b>	
<b>Arabaid</b>	24	1.0%	3	0.47%
<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig-Bangladeshi</b>	13	0.55%	5	0.78%
<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig-Indiaidd</b>	124	5.2%	6	0.95%

<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd</b>	28	1.2%	5	0.78%
<b>DU neu Ddu Prydeinig-Affricanaidd</b>	64	2.7%	13	2.0%
<b>DU neu Ddu Prydeinig – Caribiaidd</b>	1	0.04%	0	0%
<b>Tseiniaidd</b>	33	1.4%	12	1.9%
<b>Sipsi neu deithiwr</b>	1	0.04%	0	0%
<b>Cymysg – Gwyn ac Asiaidd</b>	18	0.7%	8	1.2%
<b>Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd</b>	8	0.34%	1	0.15%
<b>Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd</b>	8	0.34%	0	0%
<b>Cefndir Asiaidd arall</b>	49	2.0%	8	1.2%
<b>Cefndir DU arall</b>	9	0.38%	2	3.1%
<b>Cefndir ethnig arall</b>	40	1.7%	9	1.4%
<b>Gwell gennyf beidio â dweud</b>	96	4.0%	27	4.2%
<b>Gwyn</b>	1791	76.2%	516	81.5%
<b>Anhysbys</b>	43	1.8%	18	2.8%

Tabl C:3 System Hireserve 31.07.2018

O blith y rhai a wnaeth gais, roedd 76.2% yn wyn, yna 5.2% unai'n Asiaidd neu'n Asiaidd Prydeinig-Indiaidd. O blith y rheini a benodwyd, roedd 81.5% yn wyn, yna 3.1% o Gefndir Du Arall. Mae'n siomedig nodi, er mai pobl Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig-Indiaidd oedd ail gategori uchaf yr ymgeiswyr (5.2%), mai dim ond 0.95% o'r ymgeiswyr hyn a benodwyd.

### C. Anableddau

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
<b>Anabledd, nam neu gyflwr meddygol sydd heb ei restru uchod</b>	26	1.1%	6	0.95%
<b>Salwch neu gyflwr iechyd hirsefydlog megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi</b>	20	0.85%	4	0.63%

Cyflwr iechyd meddwl, fel iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	47	2.0%	7	1.1%
Nam corfforol neu broblemau symudedd, fel anhawster i ddefnyddio breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau	10	0.42%	3	0.47%
Nam cymdeithasol/cyfathrebu fel syndrom Asperger/anhwylder sbectrwm awtistig arall	6	0.25%	3	0.47%
Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD (H) D	82	3.5%	13	2.0%
Dall neu nam difrifol ar y golwg heb ei gywiro gan sbectol	3	0.12%	1	0.15%
Byddar neu nam difrifol ar y clyw	4	0.17%	1	0.15%
Dim anabledd hysbys	2034	86.5%	562	88.8%
Gwell gennyf beidio â dweud	69	2.9%	14	2.2%
Dau amhariad neu fwy a/neu'n anablu cyflyrau meddygol	1	0.04%	1	0.15%
Anhysbys	18	0.86%	18	2.8%

Tabl C:4 System Hireserve 31.07.2018

O blith y rhai a wnaeth gais, bu i 86.5% ddatgan 'Dim Anabledd Hysbys', yna 3.5% yn datgan anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D. O blith y rhai a benodwyd, y nifer uchaf ar 88.8% oedd y rhai a chanddynt ddim anabledd hysbys, yna'r rheini a chanddynt anhawster dysgu penodol, sydd yn cyd-fynd â data'r ymgeiswyr. Mae'n werth nodi bod y data ymgeiswyr a phenodi ar gyfer anabledd bron yn gyfartal o ran canran, sydd yn beth da.

d. Rhywioldeb

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
<b>Deurywiol</b>	115	4.9%	24	3.8%
<b>Dyn Hoyw</b>	43	1.8%	6	0.95%
<b>Menyw Hoyw</b>	23	0.98%	8	1.2%
<b>Heterorywiol</b>	1493	63.5%	423	66.8%

<b>Eraill</b>	27	1.15%	3	0.47%
<b>Gwell gennyf beidio â dweud</b>	196	8.3%	52	8.2%
<b>Anhysbys</b>	453	19.3%	117	18.5%

Tabl C:5 System Hireserve 31.07.2018

O blith y rheini a ymgeisiodd, roedd y ganran uchaf yn heterorywiol ar 63.5%, yna 8.3% y mae'n well ganddynt beidio â dweud (ac eithrio anhysbys). O blith y rhai a benodwyd, roedd y gyfran uchaf yn heterorywiol ar 66.8%, yna 8.2% y mae'n well ganddynt beidio â dweud. Mae'n werth nodi, tra bod 1.8% o ymgeiswyr yn ddynion hoyw, mai dim ond 0.95% o'r rhain a benodwyd. Roedd 0.98% o ymgeiswyr yn fenywod hoyw, ond cafodd 1.2% eu penodi. Roedd nifer gymharol uchel o ymgeiswyr a phenodiadau yn ddeurywiol, gyda 4.9% yn ymgeisio a 3.8% yn cael eu penodi. Y categorïau 'Heterorywiol' a 'Menyw hoyw' yw'r unig gategorïau lle cafodd canran uwch eu penodi nag a ymgeisiodd.

e. Newidiadau mewn Hunaniaeth Rywiol

	<b>Ymgeiswyr</b>		<b>Penodiadau</b>	
<b>Mae'n well gennyf beidio â dweud os yw fy hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei chlustnodi ar enedigaeth</b>	28	1.2%	6	0.95%
<b>Mae fy hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei chlustnodi ar enedigaeth</b>	2	0.08%	1	0.15%
<b>Nid yw fy hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei chlustnodi ar enedigaeth.</b>	464	19.7%	133	21.0%
<b>Anhysbys</b>	1856	78.9%	493	77.9%

Tabl C:6 System Hireserve 31.07.2018

O ran newidiadau mewn hunaniaeth rywiol, o blith y rhai a ymgeisiodd roedd y gyfran uchaf yn anhysbys, yna 19.7% nad oedd eu hunaniaeth rywiol wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth. Roedd pobl a ddatganodd bod eu hunaniaeth rywiol wedi newid ers genedigaeth yn 0.08% o'r ymgeiswyr ac yn 0.15% o'r rhai a benodwyd.

## 2. Dyrchafiadau Academaidd

Yn 2016, bu i Brifysgol Aberystwyth oedi'r broses Dyrchafiadau Academaidd yn sgil cyflwyno'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd presennol a'r ailstrwythuro sy'n gysylltiedig

ag ef. Felly ni chafwyd cylch Dyrchafiadau Academaidd yn 2017. Bellach mae yna dîm o bobl yn gweithio ar bolisiâu a gweithdrefnau er mwyn ailagor y broses dyrchafiadau academaidd ar gyfer 2019.

### **3. Y Broses Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu (CCPC)**

Roedd y broses CCPC yn broses flynyddol a 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 Cynaliadwyedd presennol a'r ailstrwythuro sy'n gysylltiedig ag ef. Bellach mae yna dîm o bobl yn gweithio ar bolisiâu a gweithdrefnau er mwyn ailagor y broses CCPC ar gyfer 2019.

### **4. Hyfforddiant**

#### ***Hyfforddiant e-ddysgu Amrywioldeb ar-lein***

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

- Ymgyfarwyddo â'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb
  - Meithrin dealltwriaeth o'r materion ehangach sy'n cwmpasu cydraddoldeb ac amrywioldeb
  - 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 31.07.2018 roedd 65.8% o staff PA wedi ymwneud â'r cwrs hyfforddiant. 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, a hynny ar gais Adrannau. Yn fwyaf diweddar, cyflwynodd y swyddog cydraddoldeb hyfforddiant tuedd anymwybodol ar-lein, ar y cyd â'r tîm FfRhY, ac mae wrthi'n cael ei gyflwyno i'r holl staff.

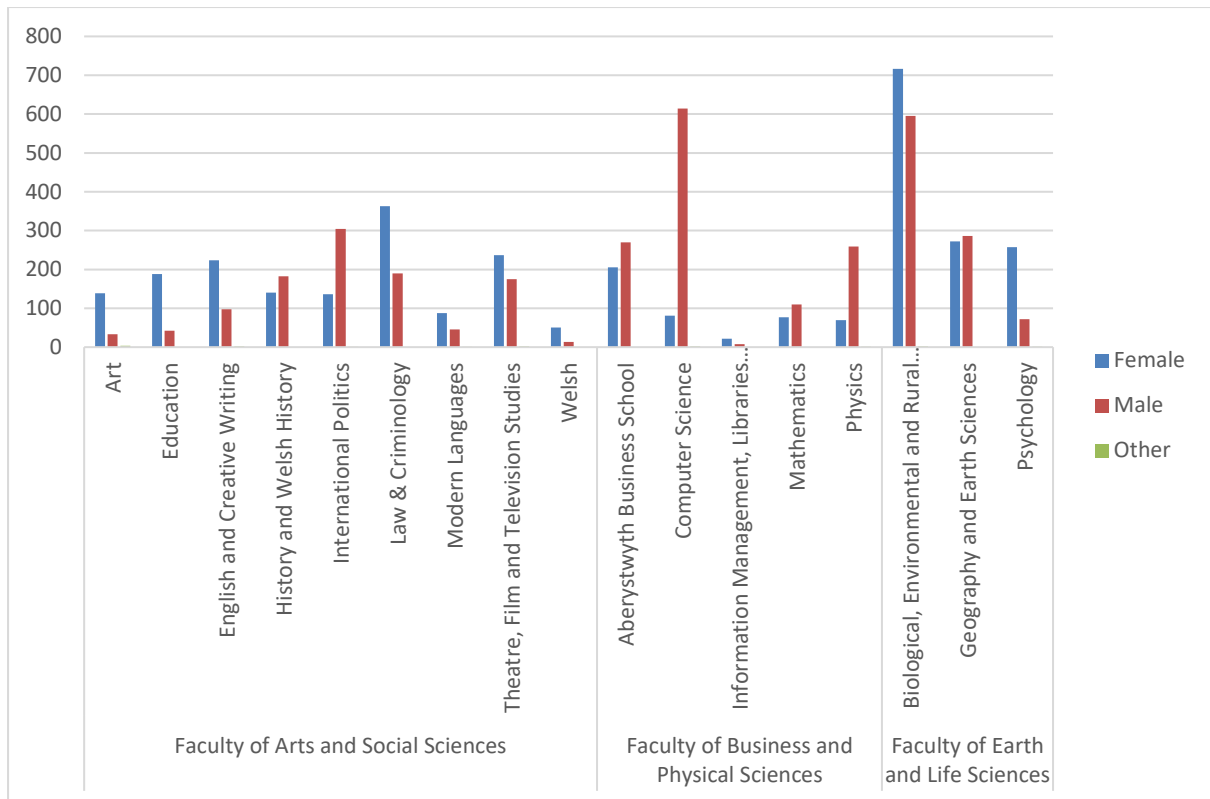
## **D. DATA AM Y MYFYRWYR PRESENNOL**

### **1. Y Rhywiau**

#### **(a) Cyffredinol**

Roedd cyfanswm nifer y myfyrwyr a gofrestrodd yn PA ar gyfer 2017/18 yn 6,564, gyda 49.7% yn fenywod, sydd fymryn yn uwch na 2016/17 (49.2%). Mae'r nod o gynnal cydbwysedd 50:50 rhwng dynion a menywod yn gyffredinol yn rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 sydd ar waith ar hyn o bryd.





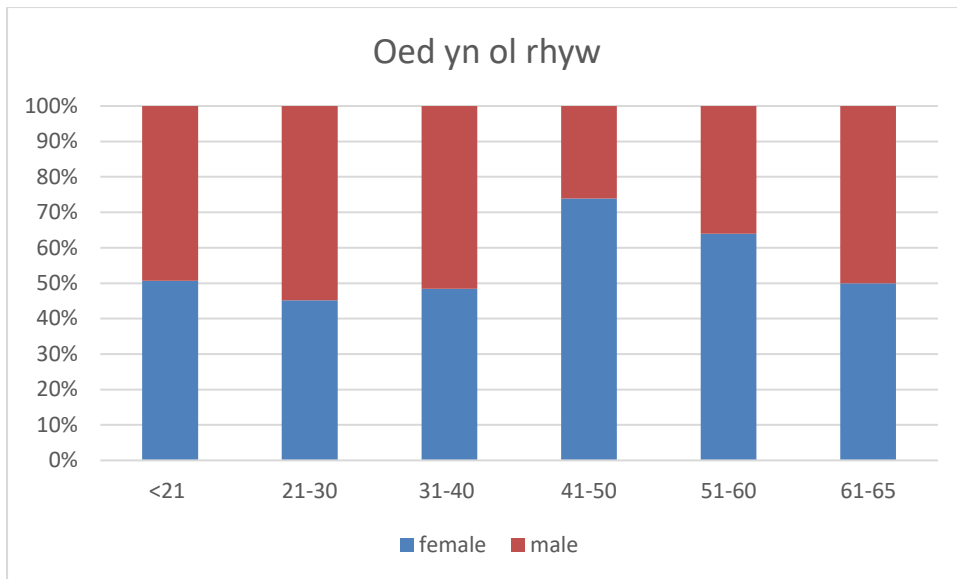
Graff D: 1 (cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl rhyw, adran, a chyfadran.

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

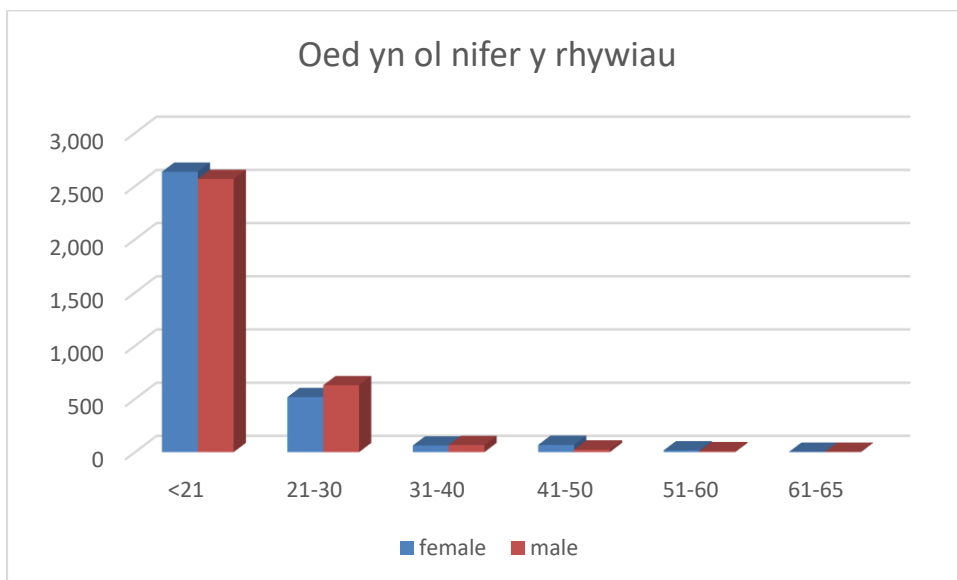
Mae cyfanswm nifer yr israddedigion a dynnodd yn ôl yn 2017/18 wedi'i gofnodi fel 230 CALI o'i gymharu â 292.5 CALI yn 2016/17.

**2. Oedran**

Nid oes llawer o wahaniaeth o ran y bwlch rhwng y rhywiau wrth ystyried Oedran adeg Mynediad yr holl fyfyrwyr, hyd at grŵp oedran 41-50, lle ceir rhagor o fenywod nag o ddynion. Mae nifer y myfyrwyr sy'n cychwyn astudio a hwythau'n hŷn na 30 oed yn parhau i fod yn isel, a gallai hyn fod yn sgil gostyngiad cyffredinol yn nifer y myfyrwyr hŷn/rhan-amser yn y sector AU yng Nghymru ac yn y DU yn ehangach. Ymddengys nad oes llawer o wahaniaeth rhwng y data hyn a data 2016/17, heblaw am y ffaith fod nifer uwch o fenywod bellach yn cychwyn yn y categori iau na 21, tra arferai yna fod nifer uwch o ddynion yn y categori hwn.



Graff D: 2 (cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl oedran a rhyw

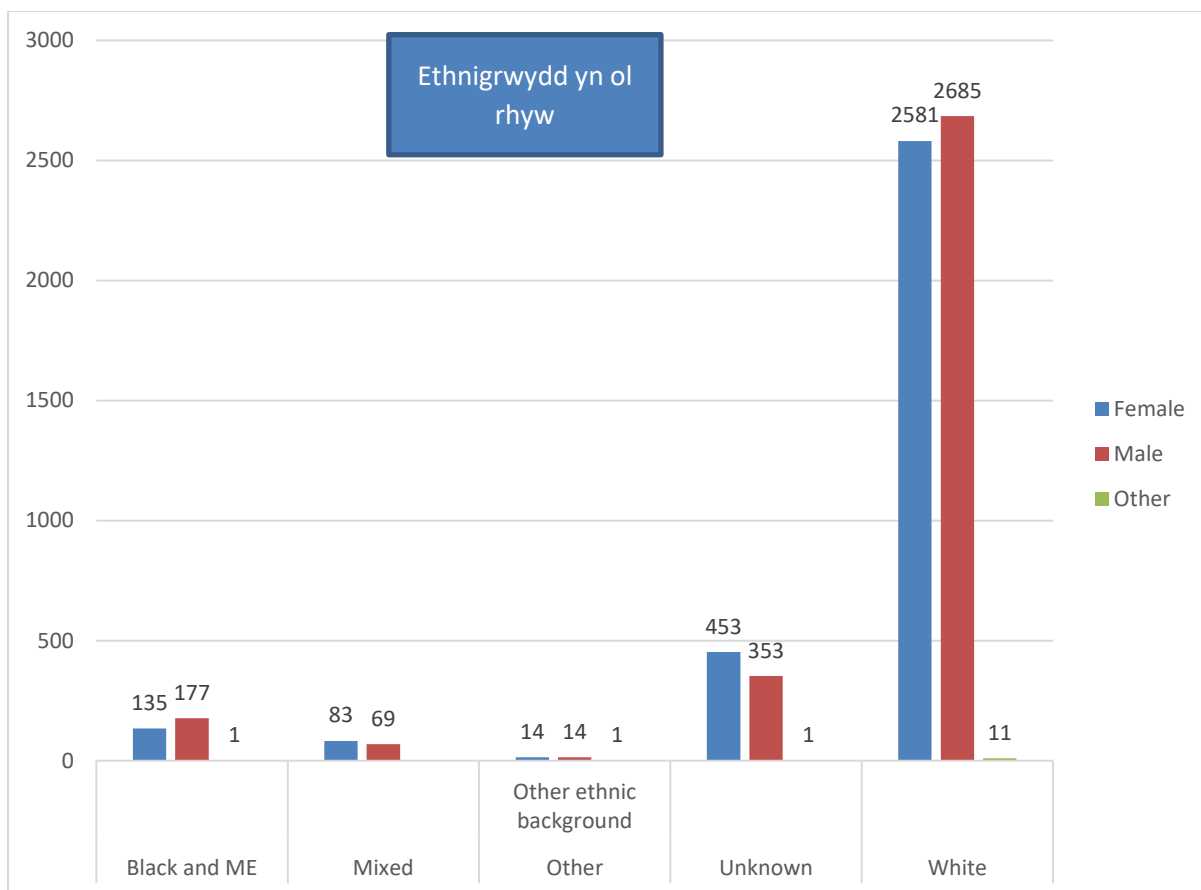


Graff D: 3 (cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl categori oedran adeg mynediad a rhyw

### 3. Ethnigrwydd

Mae canran y myfyrwyr yn PA sy'n datgan eu bod yn 'wyn' yn parhau i fod yn uchel ar 80.2% (2016/17 81%), gyda 12% yn rhagor (2016/17 10%) naill ai'n gwrthod rhoi'r wybodaeth hon neu'n anhysbys/gwag. Mae hyn yn golygu bod canran y rhai sy'n datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn 7.4% (er mwyn cymharu, y ganran yn 2016/17 oedd 9%).

Wrth edrych ar y croestoriad rhwng rhyw ac ethnigrwydd, ceir cydraddoldeb o ran 'cefnidir ethnig arall', mwy o ddyinion yn dweud eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, a mwy o fenywod yn 'anhysbys' neu'n 'gofnod gwag'. Ceir hefyd fwy o fyfyrwyr gwyn gwrywaidd.



Graff D: 4 (cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl ethnigrwydd a rhyw

#### 4. Anabledd fesul math a lefel

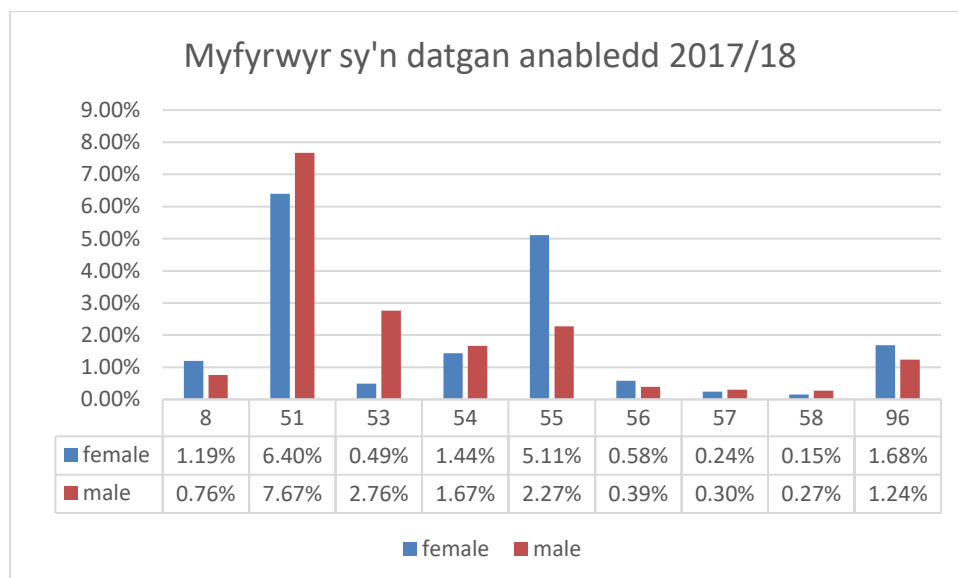
Roedd cyfanswm nifer y myfyrwyr a chanddynt 'ddim anabledd hysbys' ar gyfer 2017/18 yn 5,427, sy'n cyfateb i 82% o'r holl fyfyrwyr cofrestredig (2016/17 85%).

Wrth edrych ar y rhaniad rhwng y rhywiau ar gyfer y rheini sydd wedi datgan anabledd, ceir rhaniad cyfartal fel yn y blynyddoedd blaenorol.

	% o fyfyrwyr benywaidd	% myfyrwyr gwrywaidd	% ofo'r holl fyfyrwyr
2017/18	17.28%	17.33%	17.30%
2016/17	14.7%	15.2%	15.0%

Mae'r disgrifiadau safonol ar gyfer y categorïau anabledd wedi'u nodi isod:

<b>00</b>	<b>Dim anabledd hysbys</b>
<b>08</b>	<b>Dau neu fwy o namau ac/neu gyflyrau meddygol anablol</b>
<b>51</b>	<b>Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D</b>
<b>53</b>	<b>Nam cymdeithasol/cyfathrebu megis syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig</b>
<b>54</b>	<b>Afiechyd neu gyflwr iechyd hirsefydlog megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi</b>
<b>55</b>	<b>Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder</b>
<b>56</b>	<b>Nam corfforol neu broblemau symud, megis anhawster yn defnyddio'r breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau</b>
<b>57</b>	<b>Byddar neu â nam difrifol ar y clyw</b>
<b>58</b>	<b>Dall neu â nam difrifol ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol</b>
<b>96</b>	<b>Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na chaiff ei restru uchod</b>



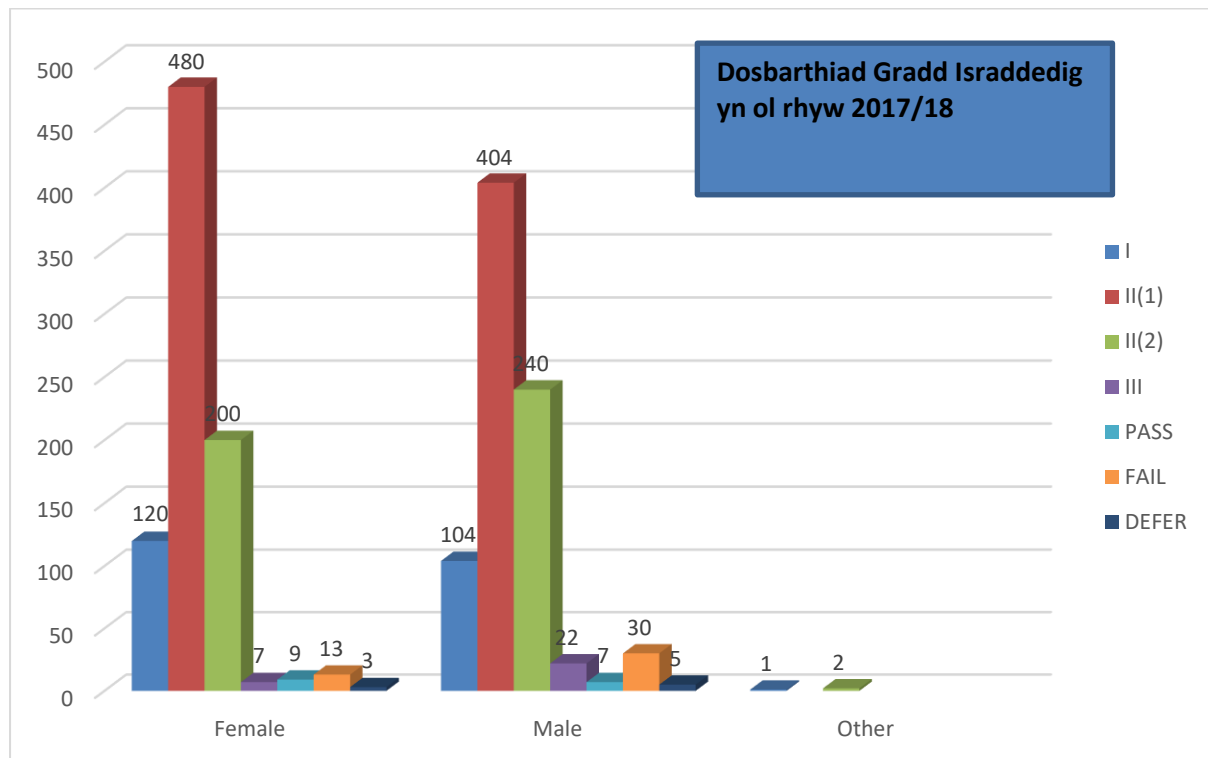
Graff D: 5 Cofnodion myfyrwyr ASTRA - Myfyrwyr a chanddynt anabledd, fesul categori

Ceir unwaith eto eleni wahaniaeth ystadegol rhwng myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n datgan anhawster dysgu penodol, awtistiaeth/anhwylder ar y sbectrwm awtistig ac afiechyd hirsefydlog, gyda mwy o ddynion nag o fenywod yn datgan hyn. Mae'r rhaniad rhwng y

rhywiau o ran datgan cyflwr iechyd meddwl (55) yn dangos tuedd i'r gwrthwyneb, gyda llawer mwy o fenywod na dynion yn datgan. Mae'r niferoedd sy'n datgan cyflwr iechyd meddwl yn isel, ar 3.68% (cyfartaledd cenedlaethol data AU y DU 12%).

## 5. Cyflawniad

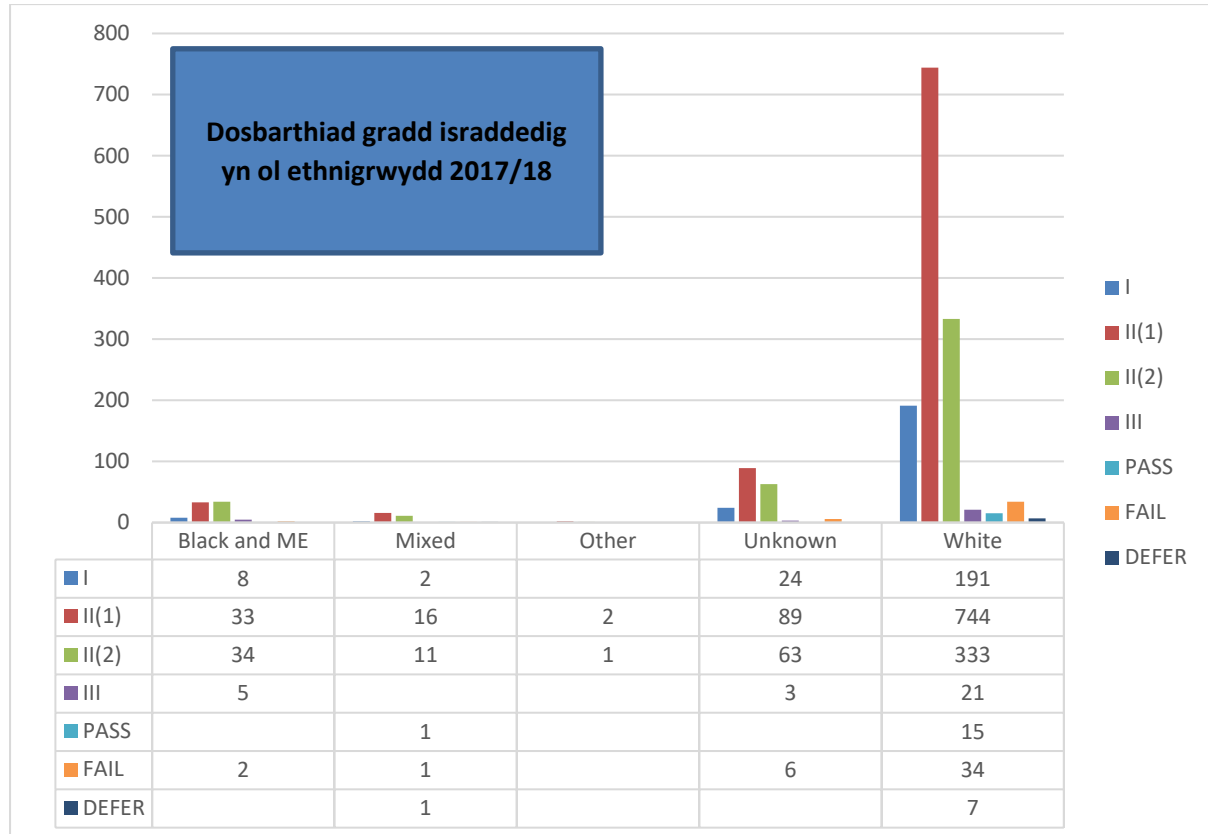
### RHYW



Graff D: 6 Cofnodion myfyrwyr ASTRA - dosbarthiad gradd israddedig yn ôl y rhywiau

Mae Graff D: 6 yn dangos y rhaniad rhwng y rhywiau ymhlith yr israddedigion a raddiodd/adawodd yn 2017/18. Ceir rhagor o fyfyrwyr benywaidd na myfyrwyr gwrywaidd yn ennill graddau Anrhydedd Dosbarth Cyntaf a 2.1. Ceir rhagor o fyfyrwyr gwrywaidd na myfyrwyr benywaidd yn ennill graddau 2.2. a thrydydd dosbarth. Mae'r myfyrwyr benywaidd sy'n cael 'gradd dda' (graddau Anrhydedd Dosbarth Cyntaf a 2.1) yn cynrychioli 36.4% (33.6% 2016/17) o'r cyfanswm ac mae myfyrwyr gwrywaidd yn cynrychioli 30.8% (2016/17 32.7%) o'r cyfanswm.

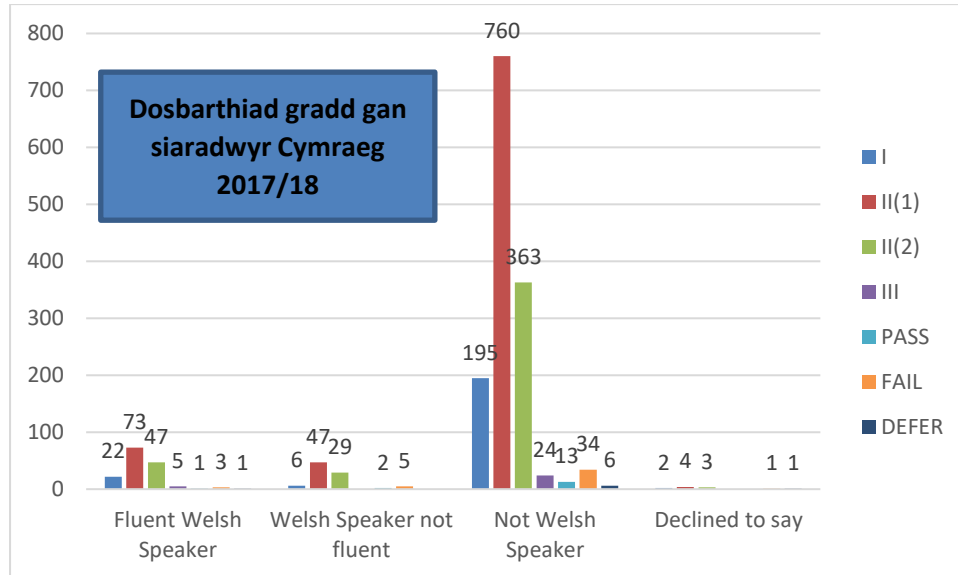
## ETHNIGRWYDD



Graff D: 7 Cofnodion myfyrwyr ASTRA - dosbarthiad gradd israddedig yn ôl ethnigrwydd

Mae Graff D: 7 yn dangos dosbarth gradd yr israddedigion yn ôl Ethnigrwydd. Ac ystyried y niferoedd cymharol isel o fyfyrwyr duon a lleiafrifoedd ethnig a myfyrwyr Cymysg/Arall, mae'n fwy defnyddiol cymharu canrannau'r myfyrwyr Gwyn sy'n cael 'graddau da' ar 69.5% (68.9% 2016/17) a'r myfyrwyr duon a lleiafrifoedd ethnig/myfyrwyr cymysg eu hil sy'n cael 'graddau da' ar 51.7% (56.6% 2016/17). Byddai'n ddifyr ymchwilio trwy ddilyn carfan o fyfyrwyr wrth iddynt gychwyn a chymharu eu cymwysterau ar lefel mynediad hyd at ddosbarth terfynol eu gradd.

## CYMRAEG



Graff D: 8 Cofnodion myfyrwyr ASTRA - dosbarthiad gradd myfyrwyr israddedig yn ôl y gallu i siarad Cymraeg 2017/18

Graff D:8 Data ar gyrrhaeddiad siaradwyr Cymraeg/ y rhai nad ydynt yn siarad Cymraeg. Canran y siaradwyr Cymraeg sy'n cael 'Gradd Dda' yw 61.4% (66.8% 2016/17), a'r ganran ar gyfer y rhai hynny nad ydynt yn siarad Cymraeg yw 68.3% (66.5% 2016/17).

## DATA YMGEISWYR

Nid yw'r data ynghylch ymgeiswyr ar gyfer 2017/18 ar gael eto. Byddem yn fwy na pharod i gyflwyno papur byr i'r pwyllgorau pan fydd y data hyn yn cael eu rhyddhau, fel y gallwn eu hychwanegu at yr adran hon o'r adroddiad.

### E. CASGLIADAU

Mae cyfanswm nifer y staff ym Mhrifysgol Aberystwyth (ac eithrio GweithwyrAber) wedi gostwng 2.9% rhwng 2017 a 2018, yn rhannol o ganlyniad i'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd. Ymddengys bod hyn wedi effeithio ar y cydbwysedd rhwng y rhywiau ymhlith ein staff, sydd bellach yn 51.6% menywod a 48.3% gwrywod (yn 2017, roedd yn 54.5% menywod a 45.5% gwrywod). Mae wedi cael effaith hefyd ar y cyfuniad o weithwyr rhan-amser / amser llawn yn ein gweithlu (cafwyd cynnydd yn y gweithwyr benywaidd rhan-amser o 48% yn 2017 i 54% yn 2018, tra bod y gweithwyr gwrywaidd rhan-amser wedi gostwng o 32% yn 2017 i 31% yn 2018). Gwelwyd gostyngiad hefyd yng nghanran y staff sydd wedi datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, o 5.8% yn 2017 i 5.1% yn 2018, ac mae angen inni fynd i'r afael â hyn. Mae'r adran 'Dim data' ar gyfer Safonau'r Iaith

Gymraeg wedi cynyddu o 17% yn 2017 i 20% yn 2018 ac mae angen inni weithio gydag Adnoddau Dynol i sicrhau bod Pobl Aber People yn cofnodi'r data y mae arnom eu hangen.

Mae mentrau eraill ar waith hefyd i sicrhau ein bod yn cynnal cydraddoldeb ac amrywioldeb yn y gweithle. Rydym yn datblygu Grŵp Gweithredol PA er mwyn cyflawni ein hymrwymiaidau statudol i staff a myfyrwyr a mentrau ar Gydraddoldeb ac Amrywioldeb. Byddwn yn chwilio am gynrychiolaeth trwy gyfrwng Hyrwyddwyr Cydraddoldeb presennol yr Adrannau a grwpiau ac unigolion eraill sy'n gweithio ym maes Cydraddoldeb ac Amrywioldeb yn y Brifysgol er mwyn sicrhau y ceir cynrychiolaeth ledled y Cyfadrannau. Rydym hefyd wedi ymuno â phrosiect cydweithredol 'EDI in the Curriculum' Advance HE ar gyfer 2019. Bydd y prosiect hwn yn cynorthwyo PA i ddysgu sut i ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant yn ei Chwricwla. Byddwn hefyd yn cyflwyno'r cais am Wobr Efydd Athena SWAN ar gyfer y sefydliad ym mis Tachwedd 2019, yn ogystal â gweithio ar y cais Siarter Cydraddoldeb Hiliol ar gyfer ei gyflwyno ym mis Mehefin 2020. Mae'r Swyddog Cydraddoldeb hefyd yn gweithio gyda'r Adran Ffiseg ar eu cyflwyniad Juno (Tachwedd 2019), yn gweithio gyda thîm y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil ar ddyletswyddau cydraddoldeb FfRHY 2021, ac yn paratoi'r cynlluniau ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2021-2025.