

Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb

Cyhoeddwyd 28 Mawrth 2018

Cyfnod adrodd data: 1 Awst 2016 i 31 Gorffennaf 2017
Cyfnod cychwynnol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020

Gymeradwywyd gan Gyngor llawn
Prifysgol Aberystwyth ar 23 Mawrth 2018

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu adborth am yr adroddiad hwn,
anfonwch e-bost at equstaff@aber.ac.uk

Mae'r ddogfen hon ar gael ar lein yma:
www.aber.ac.uk/cy/equality/equality-reports/.

Gellir ei darparu hefyd mewn amryw fformatiau eraill, e.e. copi caled,
Braille, print bras, a.y.y.b. dim ond ichi ofyn.

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

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg
www.aber.ac.uk/en/equality/equality-reports/.

Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2016-17

ADRAN 1: CYD-DESTUN

Cyflwyniad

Mae'r Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn disgrifio'r cynnydd y mae Prifysgol Aberystwyth yn ei wneud wrth ymwreiddio cydraddoldeb ac amrywioldeb, ac wrth 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 yn disgrifio sut mae'r Brifysgol wedi gweithio dros y flwyddyn a aeth heibio i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb 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:- Hil, Anabledd, Rhywedd, Oedran, Cyfeiriadedd Rhywiol, Crefydd neu Gred, Hunaniaeth o ran Rhywedd (Ailbennu Rhywedd yn flaenorol), Priodas a Phartneriaeth Sifil, a Beichiogrwydd a Mamolaeth. Ond nid yw'r ddeddfwriaeth yn gyfyngedig i'r nodweddion hynny yn unig. 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 iaith 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:-

1. Gael 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 golygu ystyried yr angen i:
 - a. Gael 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 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.

Mae Cynllun Strategol y Brifysgol 2012-2017 yn cynnwys y cyfnod adrodd hwn ac yn pwysleisio ein hymroddiad i greu cyfleoedd: *'chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag manteisio ar addysg uwch, helpu myfyrwyr a staff i lwyddo a datblygu'* ac mae'n cynnwys pwysigrwydd Gwerthoedd Aber, sy'n cynnwys *'dathlu cyfraniad unigol pob cydweithiwr a phob myfyriwr, ymdrechwn i alluogi pawb i wireddu eu potensial llawn, ac i chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag llwyddo'*. Mae'r ymrwymiad hwn yn cael ei roi ar waith yn ymarferol drwy'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n datgan ein hymrwymiad i hybu cymdeithas deg, gyfartal ac amrywiol. Mae'r ddogfen hon yn rhoi adroddiad ar gyfnod cychwynnol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, a'r gwaith a'r uchelgeisiau nodir yn y cynllun hwnnw, a'r Cynllun Gweithredu sy'n mynd law yn llaw â'r Cynllun. Gan mai Prifysgol yng Nghymru ydym ni, byddwn hefyd yn cydymffurfio â Safonau'r Iaith Gymraeg.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 - 2020

Mae Cynllun Strategol y Brifysgol 2016-2020 yn nodi 6 amcan a ddatblygwyd yn wreiddiol trwy weithgareddau ymgysylltu (arolygon, grwpiau ffocws, sylwadau ar-lein, cyfweiliadau a chyfarfodydd gyda rhanddeiliaid) er mwyn cryfhau ein perfformiad a'n darpariaeth o ran cydraddoldeb.

Amcan

- 1 Ymgorffori rôl data Cydraddoldeb ac Amrywioldeb 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 Amrywioldeb yn fewnol ac yn allanol a hyrwyddo newid yn y diwylliant.

Y ffordd orau o ystyried cyflawniadau'r flwyddyn 2016-17 (yn ogystal â'r gwaith yn y cyfnod pellach hyd at 30/11/17, sef dyddiad diwedd cylch monitro HESA a'r Brifysgol), yw trwy astudio'r Cynllun Gweithredu diwygiedig sy'n mynd law yn llaw â'r adroddiad hwn. Gwnaed cynnydd sylweddol wrth ymgorffori rôl Cydraddoldeb ac Amrywioldeb yn strwythurau'r Brifysgol: ar gyfer staff, myfyrwyr, ac ymwelwyr. Gwnaed cynnydd cyfyngedig o ran gwasanaethau trydydd parti a chontractwyr ar y safle. Yr amcan trosfwaol fu hyrwyddo newid diwylliannol, yn arbennig trwy addysg a hyfforddiant, ac yn enwedig yn wyneb yr anawsterau presennol yng nghyd-destun Addysg Uwch.

Rydym wedi parhau i wneud cynnydd da mewn sawl maes e.e. materion Pobl Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol, yn cynnwys darparu hyfforddiant penodol, cynnal digwyddiadau ar y cyd â'r gymuned leol, sefydlu gweithgor Traws ar gyfer gweithredu'r polisi yn fewnol, sefydlu gweithgor Traws allanol ar y cyd er mwyn lansio cynhadledd canolbarth Cymru ym mis Tachwedd 2017. Cymerwyd camau breision hefyd wrth recriwtio Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig a pharatoi deunyddiau marchnata perthnasol, ac adeiladu ar gyflawniadau'r flwyddyn flaenorol yng nghyd-destun digwyddiadau Mis Hanes Pobl Dduon a chefnogi Rhwydwaith Myfyrwyr Duon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Yn ystod 2016-17 rydym wedi sefydlu Rhwydwaith Lles Staff ac wedi dechrau ystyried y problemau a wynebwr gan staff sy'n dioddef o salwch tymor hir ac anabledau, yn ogystal â'r rheiny sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl salwch difrifol. Yn

olaf, mae cydweithredu'n well a chydweithio ag Undeb y Myfyrwyr wedi gwella'r gefnogaeth, a'r gwaith, i fyfyrwyr, yn cynnwys dechrau cefnogi'r grŵp 'Myfyrwyr sy'n Rhieni'.

Yn yr hinsawdd wleidyddol ac ariannol sydd ohoni, mae'n bwysig o fewn i'r sector Addysg Uwch yn gyffredinol i weithio mewn partneriaethau, o fewn i'r Brifysgol, yn ogystal â chymhelliaid allanol a'n partneriaid strategol ledled Cymru a thu hwnt. Mae'r Cyfarwyddwr Cydraddoldeb (yn gweithio hyd at 31/12/2017) o'r farn fod y sylfeini ar gyfer Rhwydweithiau a gweithio gyda Phartneriaid wedi'u gosod, bod proffil Cydraddoldeb ac Amrywioldeb wedi'i godi yn fewnol ac yn allanol, a bod pwysigrwydd parhaus hynny ar gyfer rhesymau cyfreithiol, moesol, moesegol a busnes bellach yn hanfodol ar gyfer Prifysgol lwyddiannus yn y dyfodol. Cychwynnwyd sawl Rhwydwaith (yn cynnwys, grŵp Ffrindiau LGBTQ+ – gydag arwyddion ar gyfer Swyddfeydd / Desgiau), rhai ohonynt wedi'u cynnal a'u cryfhau mewn ambell achos trwy ddefnyddio Disgrifiad penodol o'r Rôl a logo gweladwy – fel ar gyfer Hyrwyddwyr Cydraddoldeb:



ADRAN 2 : Dadansoddi Data

Caiff y data am y Myfyrwyr a'r Staff ei dynnu o gofnodion mewnol y Brifysgol, datganiadau i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), a 'chipluniau' o system AD / Cyllid (Pobl Aber People). Defnyddiwyd y flwyddyn weithredu hyd at 31^{ain} Gorffennaf 2016 fel meincnod ar gyfer cofnodion myfyrwyr, a'r Swyddfa Gynllunio a wnaeth y gwaith hwn gan ddarparu data ar gyfer dadansoddiadau Cydraddoldeb dilynol. Caiff data'r staff ei ddarparu gan AD ar gyfer ei ddadansoddi ymhellach.

Mae pum maes data yn cael eu trafod yn yr adrannau data isod:

- (A) Llywodraethu
- (B) Data'r Staff presennol
- (C) Staff – Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant
- (D) Data'r Myfyrwyr Presennol
- (E) Denu myfyrwyr / ymgeiswyr.

(A) LYWODRAETHU

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi addo gweithio tuag at gydraddoldeb rhwng y rhywiau o fewn i'w strwythurau llywodraethu ac wedi llofnodi'r Adduned Chwarae Teg ar gyfer "50/50 erbyn 2020" i anelu ati. Mae PA wedi bod ac yn parhau (yn ystod 2017-18) i wneud newidiadau i'r strwythurau Llywodraethu, yn enwedig nifer Pwyllgorau'r Brifysgol a bydd hyn yn effeithio ar ddata cymharol yma ac ar gyfer y flwyddyn i ddod. Yn 2017, cafodd y Cyngor, y Senedd a Chydbwyllgorau eu cloriannu ar gyfer Rhywiau yn unig a'u cymharu â chanlyniadau 2016, lle'r oedd hynny'n bosib (tabl A:1). Ychydig iawn o newid a welwyd yng nghyfraneddau'r Cyngor a'r Senedd rhwng aelodau benywaidd a gwrywaidd (tua. ½:½ M:D), ond sicrhawyd cydraddoldeb ar gyfer prif Gydbwyllgorau'r Cyngor a'r Senedd (tabl A:1). Mae cydbwysedd da i'w weld rhwng yr aelodau benywaidd (51%) a gwrywaidd (49%) yn y Pwyllgorau Academaidd (tabl A:2).

Camau cyntaf i feithrin hyder yw'r gwelliannau olaf hyn ac o'r herwydd gwelwyd staff benywaidd yn fwy hyderus i ymgeisio / sefyll ar gyfer yr uwch-bwyllgorau; dylai hyn arwain at well cydraddoldeb.

Tabl A:1 Y Senedd, Y Cyngor, Pwyllgorau Gweithredol a Chydbwyllgorau

PWYLLGORAU				
Y CYNGOR	7 (37%)	12 (63%)	9 (38%)	15 (62%)
Y SENEDD	12 (33%)	24 (67%)	12 (32%)	25 (68%)
Grŵp Gweithredol	7 (41%)	10 (59%)	4 (50%)	4 (50%)
Y Cyngor / Senedd Cydbwyllgorau (y prif 4)(2016: 5), yn cynnwys:	23 (50%)	23 (50%)	22 (42%)	30 (58%)
Pwyllgor Datblygiad Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb	8	3	7	4
Diswyddo	3	2	3	2
Siarter	3	7	3	7
Moeseg Ymchwil			0	6
Gwobrau Er Anrhydedd	7	1	7	1
Cyllid / Strategaeth	5	12	5	12
Prif Brosiectau	2	5	1	5
Buddsoddiadau	1	8	1	7

Tabl A:2 Pwyllgorau Academaidd

PWYLLGORAU				
CYFANSWM	58 (51.3%)	55 (48.7%)	84 (48.8%)	88 (51.2%)
Bwrdd Academaidd	10	11	9	15
Datblygu a Chynllunio Academaidd	5	8	7	8
Rheolaeth Academaidd (PAMauritius)	3	3	3	3
Darpariaeth Ryngwladol a Chydweithredol	10	8	9	11
Gwella Dysgu ac Addysgu	Bellach yn rhan o'r Bwrdd Academaidd		12	6
Sicrhau Ansawdd	4	5	7	8
Recriwtio a Marchnata	14	6	12	9
Graddau Ymchwil	2	8	6	8
Cymorth i Fyfirwyr	10	6	7	6

(B) STAFF PRESENNOL

PWYNTIAU ALLWEDDOL yn deillio o ddehongli'r data:

1. Gostyngodd nifer yr holl staff (gan gymharu'r prif weithlu, ac yn hepgor gweithwyr AberArAlw/GwaithAber) o 7.7% rhwng 2016 a 2017. Fodd bynnag, gwelir cynnydd wrth gyfrif pennau os ydym yn cynnwys y grŵp hwn.
2. Y rhaniad yn y rhywiau ar gyfer 2017 yw Menywod 54.5% a Dynion 45.5% (ar gyfer yr holl staff); nid yw hynny'n cael ei adlewyrchu yn y rhaniad ar gyfer swyddi Amser Llawn a Rhan-amser lle mae 60% o staff sy'n fenywod yn gweithio llai na 36.5 o oriau yr wythnos (staff sy'n ddynion – mae 47% yn gweithio llai na 36.5 o oriau yr wythnos – i fyny o 32% yn 2016).
3. Mae'r rhaniad yn y rhywiau o ran teuluoedd swyddi yn amrywio; dylai'r Adolygiad o'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer 2018-19 gael ei gloriannu yn sgil y gwahaniaethau hynny.
4. Mae'r staff a wnaeth wrthod ateb ar gyfer Anabledd yn adlewyrchu 0.5% yn unig o'r holl staff. Eleni, am y tro cyntaf mae'r rheiny sy'n datgelu anawsterau Iechyd Meddwl fel anabledd yn cynrychioli'r gyfran fwyaf o'r staff ag anabledd a ddatgelir. Caiff hyn ei ddyblu fel canran o'r holl staff, ond dim ond 1% ydyw o hyd, sy'n ymddangos yn isel iawn o'i gymharu â chyfartaleddau'r DU ar gyfer oedolion.
5. Ar gyfer 2017, roedd y rhai a oedd yn datgan eu bod yn staff Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn cynrychioli 5.8 % o'r holl staff (2016, 5.4%). Mi wnaeth hyn wrthdroi cwmp yn 2015, ond er gwaetha'r cynnydd bychan hwn mae'r ffigur yn gynyddol islaw data sector AU y DU, a heb gyrraedd meincnod ar gyfer myfyrwyr (2017, 9%), a awgrymir fel targed priodol ond heriol.
6. Nid yw'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2017 (ac eithrio GwaithAber) yn dangos fawr o wahaniaeth rhwng y canran o staff sy'n fenywod neu staff sy'n ddynion ar draws y grwpiau oedran 31 – 60 (gyda thua 3% o wahaniaeth o blaid staff sy'n fenywod). Yn y grwpiau 60% a Than 21, mae'r rhaniadau yn y rhywiau yn eithaf hafal. At ei gilydd, mae'n ymddangos yn sefydliad sy'n heneiddio, er bod hyn yn debygol o newid dros y ddwy flynedd nesaf.

7. Cofnodwyd fod 29% o'r staff yn nodi lefel 2/3 ac uwch ar gyfer safonau'r iaith Gymraeg ym Mehefin 2016 (heb newid o 2015). Mae hyn yn cyfateb i 32% ar lefel B / C ar gyfer 2017 (ac eithrio GwaithAber, er mwyn gwneud cymhariaeth ddefnyddiol). Mae'r adran 'Dim data' wedi gostwng o 21% yn 2016 i 9% yn unig yn 2017, sy'n dyst i well systemau o gipio data a mwy o staff yn ymwneud â strategaeth ddwyieithog y Brifysgol a Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru.

GWYBODAETH FANWL AM Y STAFF

1. Lefel Staffio

Ar 1^{af} Awst 2017, cyfanswm nifer y bobl a gyflogwyd oedd 2067 (data cyfrif pennau, ac eithrio GwaithAber). Mae hyn yn ostyngiad (7.7%) ar y data cymharol o 2016 (2239). Mae'r gostyngiad hwn yn parhau'r cynnydd a wnaed wrth leihau'r gweithlu presennol, gydag Adeoli a swyddi gwag mewnol yn strategaeth allweddol yn ystod y flwyddyn, ac yn ffocws cyfnerthu.

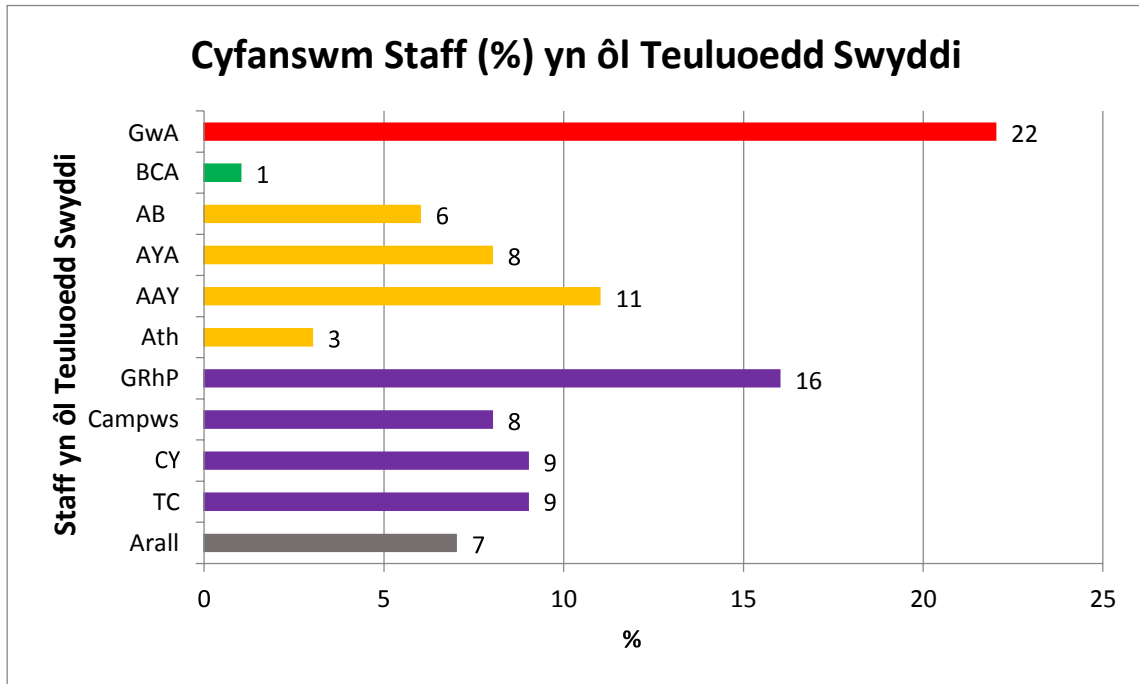
O gofio bod y defnydd o "WeithwyrAber" (israddedigion ac uwchraddedigion cofrestredig) wedi cynyddu yn ystod 2016-17, ac yn debygol o barhau felly, trosglwyddwyd y swyddi i brif fframwaith AD (yn hytrach na'r system AberDrosDro flaenorol). Bu dau brif ffactor yn gyrru'r cynnydd yn y defnydd: offeryn cyflogadwyedd ar gyfer ein myfyrwyr yn bennaf, ond hefyd yn ffordd o lenwi bylchau a swyddi dros dro yn ystod cyfnod o ailstrwythuro mawr. Bydd y dadansoddiad o'r data ar gyfer eleni yn cynnwys y ddwy gymhariaeth mewn ffigurau cyfatebol dros y blynyddoedd diwethaf, ond hefyd yn cynnwys GwaithAber fel grŵp ar gyfer cymharu yn y dyfodol.

Mae hyn yn arwain at raniad o 59% o staff (ac eithrio GwaithAber) sy'n gweithio amser llawn (2016, 57%) a 41% o staff yn gweithio rhan-amser (2016, 43%); mae dadansoddiad pellach o'r ffigurau amser llawn a rhan-amser i'w gweld yn 2 isod, yn ôl rhyw. O gynnwys gweithwyr GwaithAber (599 wrth gyfrif pennau), y rhaniad ar gyfer y flwyddyn gyfredol yw 46% Amser Llawn a 54% Rhan-amser. Mae cyfrif GwaithAber yn cynrychioli 22.5% o'r holl weithlu, wrth gyfrif pennau.

Mae'r siart isod yn dangos cyfanswm y staff yn ôl 'Teuluoedd Swyddi' – wedi'u rhannu'n goch (GwaithAber), gwyrdd (amaethyddol), aur (swyddi academiaidd a pherthynol), porffor (gweinyddol, cymorth, clerigol, gwaith corfforol, a.y.y.b.), llwyd (arall). Unwaith eto, gweler y data am y rhaniad yn y rhywiau yn 2 isod.

GwA	GwaithAber
BCA	Staff Bwrdd Cyflogau Amaethyddol
AB	Academaidd Berthynol
AYA	Academaidd, addysgu ac ymchwil
AAY	Academaidd, addysgu ac ysgolheictod
Ath	Athrawon
GRhP	Gweinyddol, rheoli, proffesiynol
Campws	Gwaith corfforol Gwasanaethau'r Campws
CY	Clerigol, ysgrifenyddol
TC	Technegol, Cyfrifiadura
Arall	Staff eraill – heb eu cynnwys uchod

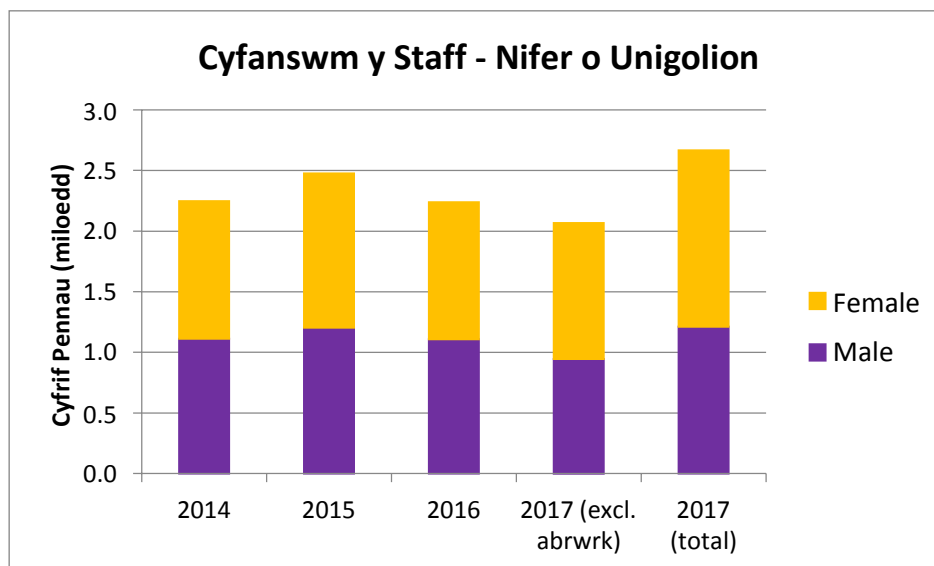
Tabl B:1



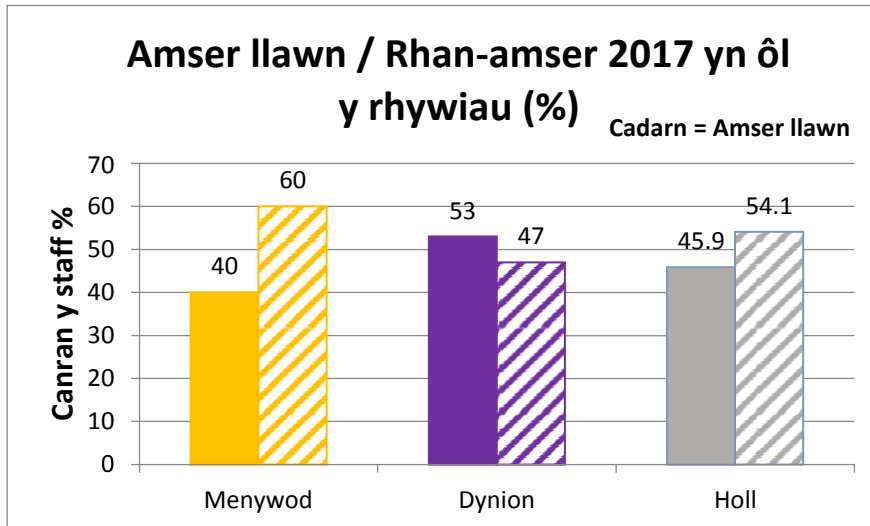
GRAFF B: 1 Set Ddata: AD Cyfrif Pennau 1.8.2017

2. Manylion yn ôl y rhywiau

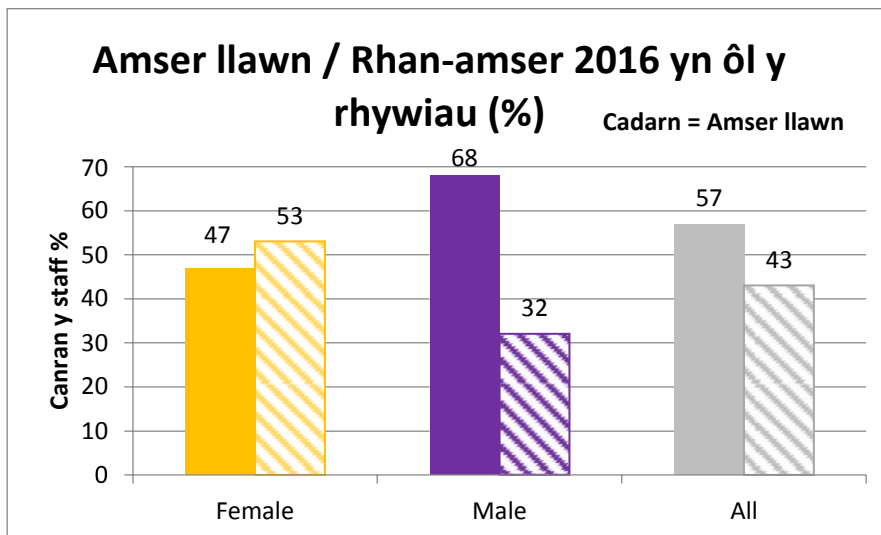
Manylion yr holl staff yn ôl y rhywiau am 2017 (ac eithrio GwaithAber) yw 1121 o Fenywod (54.2%) a 946 (45.5%) o Ddynion, o’u cymharu â ffigurau 2016, sef 1129 o Fenywod (50.4%) a 1110 o Ddynion (49.6%). Dangosir hyn fel graff pentwr M-D (yn ôl hunaniaeth rhywiau HESA) yn B:2 isod, gan ddangos tuedd ostyngol yn yr holl staff dros y tair blynedd diwethaf (wrth hepgor GwaithAber). Mae’r bar olaf yn dangos yr holl staff yn cynnwys GwaithAber, sef 599 o staff, wedi’u rhannu’n 332 o Fenywod (55.4%) a 267 o Ddynion (44.6%), sy’n debyg i weddill y gweithlu presennol.



GRAFF B: 2 Set Ddata: AD cyfrif pennau 01/08/2017



GRAFF B: 3A Set Ddata: AD cyfrif pennau 01/08/2017

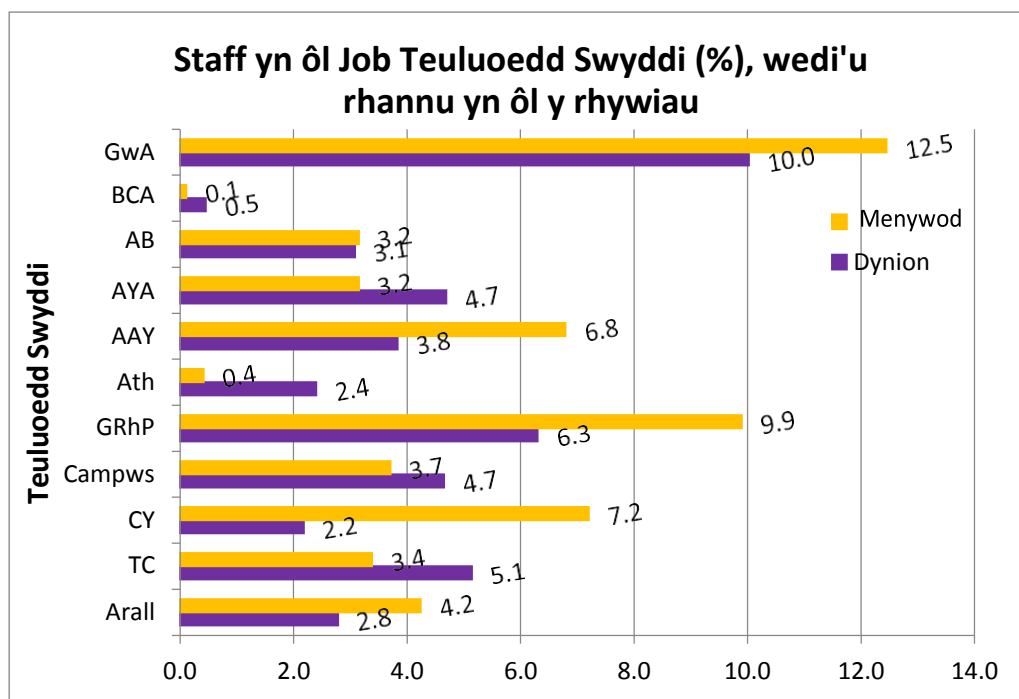


GRAFF B: 3B AD Data HESA 01/08/2016

Mae Graffiau B:3A a B:3B uchod yn dangos y rhaniad yn y rhywiau ar gyfer gweithwyr amser llawn a rhan-amser ar gyfer y rheiny a oedd yn gyflogedig ar 1.8.2017 a 2016. Ar gyfer yr HOLL staff gwelir newid rhwng amser llawn a rhan-amser, a hynny oherwydd bod gweithwyr GwaithAber wedi'u cynnwys yn 2017 (sydd wedi'u cyfyngu i 16 awr o waith am dâl yr wythnos yn ystod y tymor). Gan fod y rhaniad rhwng y rhywiau ar gyfer grŵp GwaithAber yn debyg i'r rhaniad ar gyfer y staff yn gyffredinol, mae'n ddiddorol nodi'r newid rhwng Amser Llawn a Rhan-amser rhwng 2016 a 2017, yn arbennig y newid i ganran uwch o staff sy'n ddynion ac sy'n gweithio'n rhan-amser (o 32% i 47%) o'i gymharu â chynnydd o 53% i 60% ar gyfer staff sy'n fenywod (a'r newid gwrthdro ar gyfer gwaith amser llawn).

Yn y siart isod gwelir rhaniad y rhywiau yn ôl Teuluoedd Swyddi (**fel y'i diffinnir yn nhabl B:1 uchod**, yn ôl canran cyfanswm cyfrif pennau). Mewn rhai categorïau ceir canrannau uwch o fenywod. Er enghraifft, Addysgu Academaidd ac Ysgolheictod lle ceir bron ddwywaith cymaint o fenywod ag o ddynion, a Gwasanaethau'r Campws lle ceir bron tair gwaith a hanner yn fwy. Ceir canrannau uwch o ddynion yn y teuluoedd Addysgu ac Ymchwil Academaidd, Technegol / Cyfrifiadura, ac Athrawon (6 gwaith yn fwy). Dangosodd Adolygiad 2015 o Gyflog yn ôl y Rhywiau fod y bylchau a welwyd yn flaenrol yn lleihau, ac

eithrio mewn un maes (a hynny'n bennaf oherwydd y ffordd y mae cyfrifoldebau ychwanegol yn cael eu talu drwy bwyntiau ychwanegol ar y golofn gyflog) ond mae gwaith yn cael ei wneud eleni i ddileu'r bylchau rhwng cyflogau'r rhywiau.



GRAFF B: 4 AD Data HESA 1.8.2017

3. Anabledd

Canran y staff sydd wedi datgan anabledd ar 1/8/2017 yw 4.1% (o'i chymharu â 4.6% yn 2016, 3.6% yn 2015), sy'n gyson â ffigurau israddedig yn Addysg Uwch (2017: 4.0%). Mae'r tabl B:2 isod yn dangos manylion ar gyfer y rheiny sydd wedi datgan anabledd, yn ôl gweithwyr amser llawn a rhan-amser, ac yn ôl y rhywiau ar gyfer 2016/17.

Rhyw	A LI / R-A	Nifer	%
Menywod	A LI	25	4.30
Menywod	Rh-a	23	2.64
Dynion	A LI	31	4.82
Dynion	Rh-a	31	5.44
Holl	A LI	56	4.57
Holl	Rh-a	54	3.92
Holl Fenywod		48	3.30
Holl Ddynion		62	5.11
HOLL		110	4.13

Tabl B:2 AD Data HESA 1.8.2017

Mae'r rhai hynny a wrthododd ateb yn adlewyrchu 0.5% yn unig o'r holl staff (sef gostyngiad pellach o 0.6% yn y flwyddyn flaenorol). Ar gyfer y pedair blynedd diwethaf, salwch parhaol hirdymor oedd yr anabledd a ddatganwyd mwyaf (2017, 18.2% o'r anabledau a ddatganwyd). Eleni, fodd bynnag, am y tro cyntaf, yr anabledd a ddatganwyd mwyaf yw "Cyflwr iechyd meddwl, fel iselder, sgitsoffrenia neu orbryder", sef 21.5% o'r anabledau a ddatganwyd.

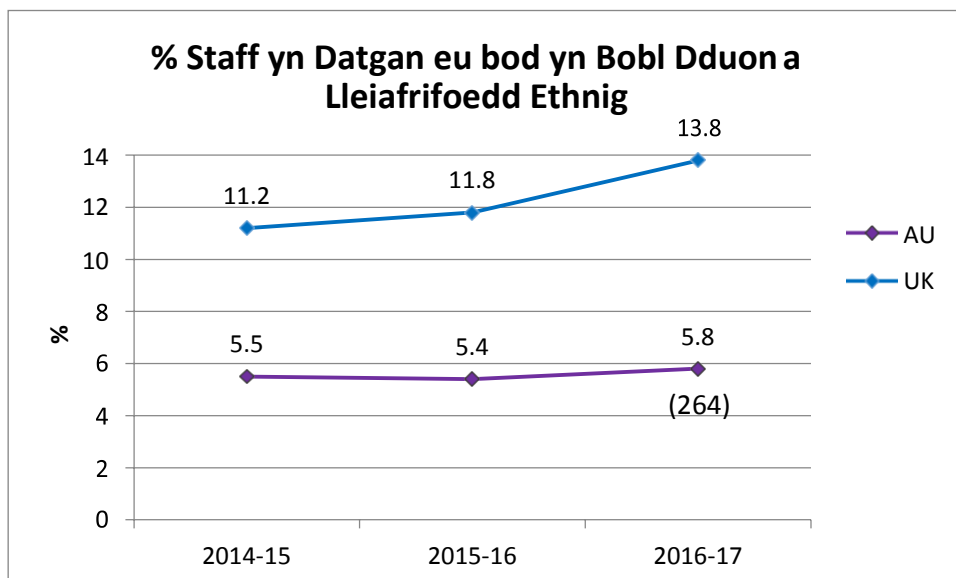
Hyrwyddwyd llawer o fentrau a digwyddiadau am Iechyd Meddwl yn ystod y 2 flynedd diwethaf, yn ogystal â thrafod y pwnc mewn sesiynau hyfforddi personol ar gyfer staff a chofrestru ar gyfer yr ymgyrch 'Amser i Newid, ac mae'n bosib fod hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar hyder pobl i ddatgan. Mae hyn tua 1% o'r staff (2016: 0.5%), sydd eto'n nifer eithaf isel o'i chymharu â chyfartaleddau hysbys y DU.

4. Ethnigrwydd

Yn 2013/2014, newidiwyd y categorïau ar gyfer nodi ethnigrwydd y staff i adlewyrchu rhai'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA). Wrth wneud hyn, cyfunwyd y categori 'gwyn' â'r holl gategorïau 'eraill gwyn'. Mae categorïau staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig hefyd wedi'u cyfuno.

Yn 2017, roedd staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 5.8% (264) o'r cyfanswm (2016, 5.4%), sy'n awgrymu bod PA yn cynnal eu canran o staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ystod yr amser anodd hwn mewn Addysg Uwch; mae'n isel, fodd bynnag, o'i gymharu â'r data HESA cynnar sydd wedi ei ryddhau ar gyfer sector Addysg Uwch y DU (13.8% ar gyfer 2017, 11.8% yn 2016) ac yn awgrymu bod angen ystyried gwneud mwy o waith i wella hyn.

Mae'r canran Anhysbys/Gwrthod rhoi Gwybodaeth yn 3.58 % (2016, 4.1%) ac yn lleihau, ac yn is na'r data HESA ar gyfer sector Addysg Uwch y DU ar gyfer 2017, 8.23% (2016, 6.5%) sy'n cynyddu ar gyfer y categori hwn.



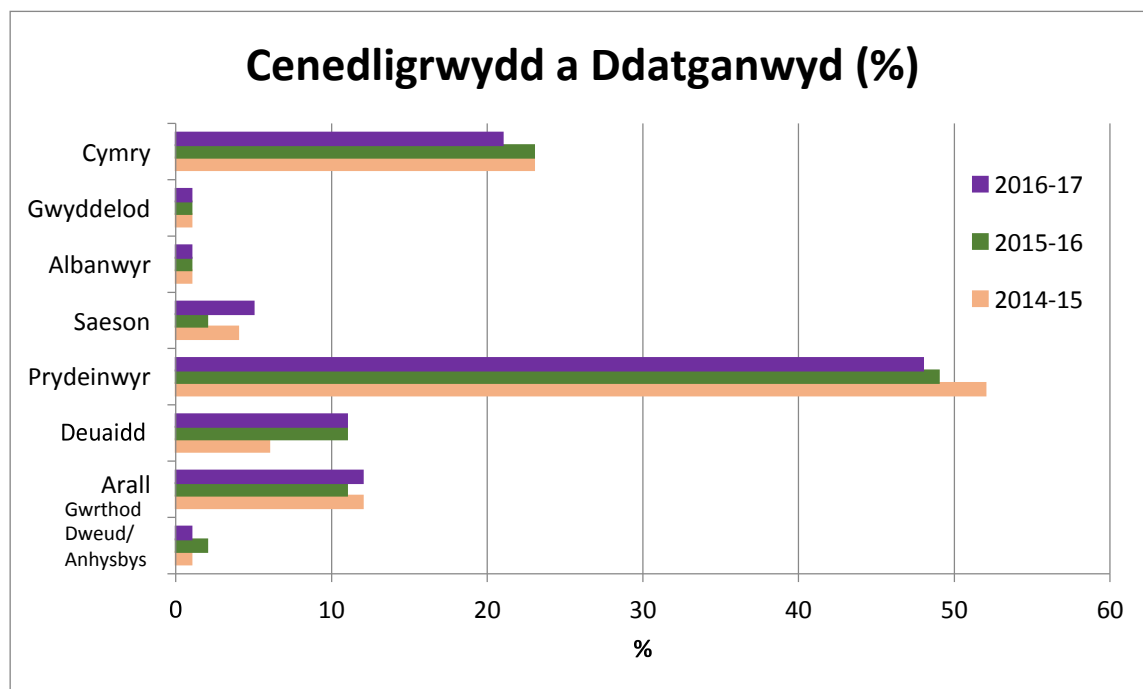
GRAFF B: 5 Data AD / HESA

Cynhaliwyd trafodaethau â'r Uned Her Cydraddoldeb ynglŷn â meincnodi lefelau staff. Mae 5.8% (sy'n llai na hanner y cyfartaledd ar gyfer Sefydliadau Addysg Uwch y DU) yn fan cychwyn i Brifysgol Aberystwyth edrych ar ddata recriwtio ac i gymharu niferoedd staff a myfyrwyr. Awgrymodd yr Uned Her Cydraddoldeb y dylai niferoedd staff fod, yn fras, yn unol â niferoedd myfyrwyr ar gyfer Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, sef 9% ar gyfer 2016-17 (2015-16: 8%).

Cymru (Cyfrifiad 2011) oedd yr ardal leiaf amrywiol o ran ei hethnigrwydd o blith holl ranbarthau'r DU; roedd y data ar gyfer y rhai a ddatganodd eu bod yn 'Wyn' (sy'n cynnwys pob un o'r categorïau Gwyn) yn 95.6% (Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, 4.2%). Yr amcanestyniadau ar gyfer newid yng Nghymru rhwng 2011 a 2016 yw cynnydd bychan o ran amrywioldeb dros y cyfnod yn y canol, sy'n cael ei adlewyrchu'n bennaf yn ninasoedd y de a'r gogledd-ddwyrain.

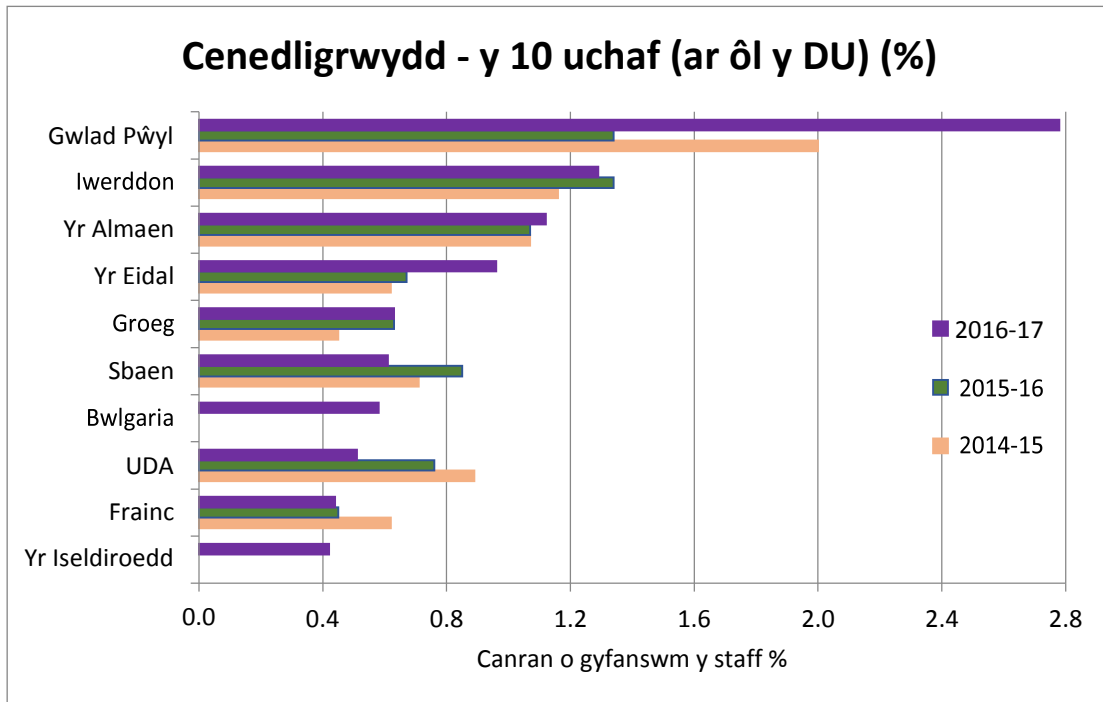
5. Cenedligrwydd

I ddiobenion HESA gall staff ddatgan cenedligrwydd sengl neu ddeuol, ac fe'u gosodir mewn categorïau fel y gwelir yng Ngraff B:6 isod. Mae'r grŵp mwyaf, sef 48% (2016, 49.1%; 2015, 52.3%) yn datgan eu bod yn Brydeinwyr, ac yn dilyn hyn mae Cymry 21 % (2016, 23.3%; 2015, 22.8%). [Noder, nid yw hyn yn 'wlad' yn ôl pasbort, Cenedligrwydd cyfreithiol, sy'n cael ei ddangos mewn siart ar wahân isod (B:7).]



GRAFF B: 6: Data AD / HESA

Yn ystod 2016-17, nododd staff genedligrwydd cyfreithiol o 65 o wledydd. Roedd y nifer uchaf yn dod o'r Deyrnas Unedig, ac yna Wlad Pŵyl ac Iwerddon (fel yn y flwyddyn flaenorol). Diflannodd Tsieina a Bwlgaria o'r "10 uchaf" ar gyfer 2015-16 y tro hwn, a daeth India ac Awstralia i gymryd eu lle. Eleni, fe ddiflannodd y ddwy wlad yma, a daeth yr Iseldiroedd a Bwlgaria i gymryd eu lle. Gwelir parhad felly yn y tueddiad i leihau cyfraneddau'r staff nad ydynt yn dod o'r DU na'r UE yn Aberystwyth, a fydd yn ddiddorol i'w fonitro yn ystod y blynyddoedd i ddod.



GRAFF B: 7 Data AD / HESA

6. Rhywioldeb a Hunaniaeth Rhywedd

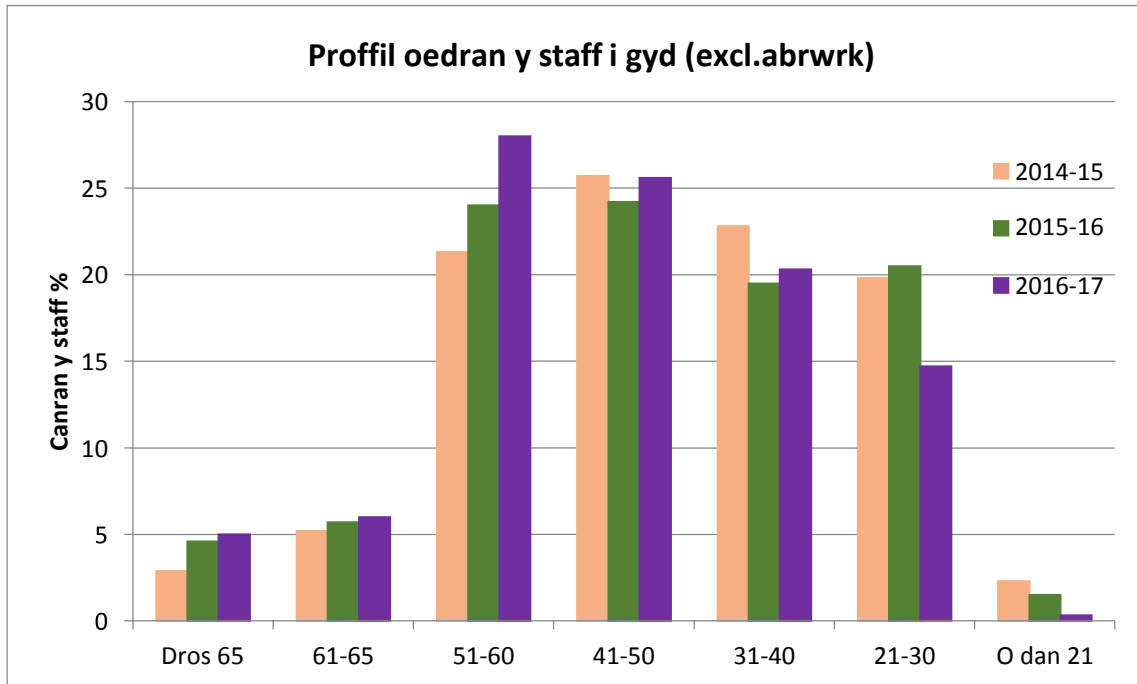
Yn ystod y flwyddyn agorwyd y tudalennau dewisol ar gyfer Rhywioldeb a Hunaniaeth Rhywedd (yn cynnwys trawsryweddol ac anneauaid / profiad o fyw rhywedd hylifol) ar system cofnodi staff Addysg Uwch. Mae'r adran hon yn ddewisol ac ni all rheolwyr na staff AD sydd ar lefelau is nag Uwch-reolwyr ei gweld a dim ond fesul carfan y mae ar gael iddynt hwythau hefyd.

Nid yw'n bosib i adrodd ynghylch niferoedd hyd yma, ond mae'r Cyfarwyddwr Cydraddoldeb a'r Swyddog Cydraddoldeb wedi gwneud gwaith sylweddol yn hyrwyddo digwyddiadau mewnol ac allanol, proffiliau ac addysgu staff a grwpiau myfyrwyr. Ar gyfer 2017 (ar sail 2015-16), dringodd Aberystwyth 121 o safleoedd ym Mynegai Stonewall Workplace ar gyfer yr holl gyflogwyr, i'r 116eg safle ar draws y DU a'r 12fed cyflogwyr gorau yng Nghymru. Mae mwy o waith a gwblhawyd yn ystod y flwyddyn wedi arwain at gynnydd pellach yn y Mynegai i safle 56 yn rhestr 2018 (ar sail data 2016-17 a'r gwaith a gyflawnwyd) – 8fed yng Nghymru a'r 8fed Sefydliad Addysg Uwch yng Nghymru.

7. Oed

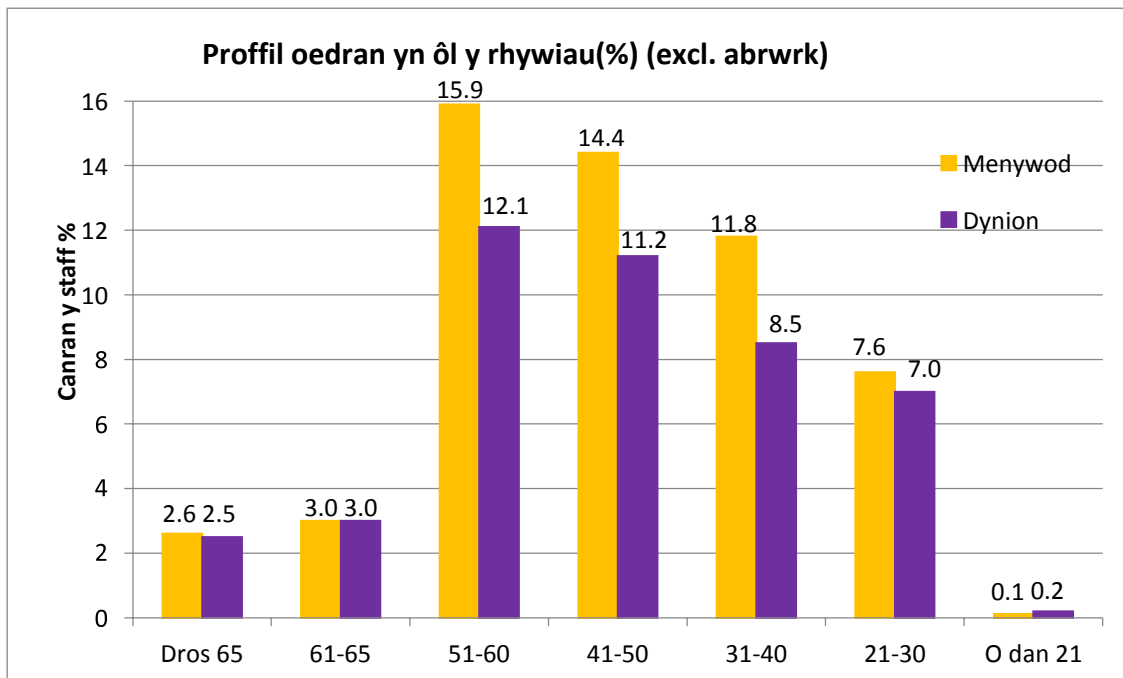
Wrth i effaith diffyg oed ymdeol penodol ddod yn amlwg, ynghyd ag unioni oed pensiwn y wladwriaeth ar gyfer dynion a menywod, (a'r ffaith y bydd yr oed hwnnw'n codi'n raddol yn y dyfodol), gallwn ddisgwyl i'r gweithlu ddod yn fwy cyfartal ar draws yr ystod oed cyfan o 21 – 65.

Y newid mwyaf trawiadol yn y proffil Oed yw'r lleihad yn y grŵp oedran 21-30 – mae hyn yn adlewyrchu'r gostyngiad wrth recriwtio academyddion yn gynnar yn eu gyrfa a staff newydd (iau) ar gyfer gwasanaethau proffesiynol a chymorth, mewn cyfnod lle mae niferoedd myfyrwyr yn gostwng. Mae'r categori dan 21 yn isel iawn ar ôl hepgor gweithwyr GwaithAber (0.3%). Yr hyn a welwn yw sefydliad sy'n heneiddio, a daw hynny â goblygiadau o ran costau a'r cwricwlwm yn ei sgil.



GRAFF B: 8 Data AD / HESA

Nid yw'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2017 (ac eithrio GwaithAber) yn dangos fawr o wahaniaeth rhwng canran y staff sy'n ddynion (porffor) a staff sy'n fenywod (aur) ar draws y grwpiau oedran 31-60 (gyda thua 3% yn fwy o fenywod). Yn y grwpiau 60+ a Than 21 mae'r rhaniadau rhwng y rhywiau yn eithaf hafal.



GRAFF B: 9: AD cyfrif pennau 1.8.2017

8. Y Gymraeg

Daeth Cynllun Iaith diwygiedig 2014 i rym yn ystod 2014-15, a pharhawyd i ddiweddarau cofnodion y staff. Ar ben hynny, yn 2015-16, cymeradwywyd Safonau'r Iaith Gymraeg ar gyfer pob swydd newydd a hysbysebwr gan Ganolfan Gwasanaethau'r Gymraeg. Eleni felly yw'r flwyddyn gyntaf y mae'r lefelau A-B-C yn disodli'r system Lefelau 1-2-3.

Bydd hyn, yn ogystal â gwell data ar-lein ar gyfer yr holl staff yn golygu y bydd eleni yn llinell sylfaen ar gyfer adrodd parhaus. Mae Tabl B:3 isod (ar y chwith) yn dangos canrannau staff y system yn 2017 (ochr yn ochr â'r lefelau blaenorol) ac ar y dde, yn dangos staff ar ôl tynnu gweithwyr GwaithAber (gweithwyr israddedig / uwchraddedig).

Safonau presennol	Staff (holl) %	Cyferwerthedd	Safonau presennol	Staff (ac eithrio GwaithAber) %
A0 LLAFAR	56%	Hen Lefel 1	A0 LLAFAR	42%
A1 LLAFAR			A1 LLAFAR	
A2 LLAFAR			A2 LLAFAR	
B1 LLAFAR	8%	Hen Lefel 2	B1 LLAFAR	10%
B2 LLAFAR	15%	Hen Lefel 3	B2 LLAFAR	21%
C1 LLAFAR	2%	Nid oedd lefel gyfatebol Uwch na Lefel 3 yn flaenorol	C1 LLAFAR	1%
C2 LLAFAR			C2 LLAFAR	
Dim data	19%		Dim data	9%

Tabl B:3 Data AD 1.8.2017

Cofnodwyd mai 29% o boblogaeth y staff (heb newid ers 2015) oedd nifer y siaradwyr Cymraeg yn y Brifysgol ym mis Mehefin 2016 (safonau iaith Gymraeg lefel 2/3 ac uwch). Mae hyn yn cyfateb i 32% ar lefelau B / C ar gyfer 2017 (ac eithrio gweithwyr GwaithAber, er mwyn sicrhau cymhariaeth ddefnyddiol).

Fodd bynnag, mae'n ddiddorol nodi bod yr adran 'Dim data' wedi gostwng o 21% yn 2016 i 9% yn unig yn 2017, sy'n adlewyrchu gwell trefn o gipio data a mwy o ymgysylltu ymhlith staff â strategaeth ddwyieithog y Brifysgol a Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru.

(C) STAFF - Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant

1. Data Ymgeiswyr hyd at 31 Gorffennaf 2017

Mae'r system ar-lein yn cofnodi 4616 o geisiadau ar gyfer yr holl swyddi (yn cynnwys AberArAlw, AberYmlaen: swyddi staff 'ansafonol') ar gyfer y flwyddyn 2016-17 (sef y flwyddyn lawn gyntaf o ddata cyflawn); roedd 2956 ohonynt ar gyfer 'staff safonol'.

Mae'r ceisiadau hyn yn berthnasol i 379 o swyddi a hysbysebwyd (lle ceir nifer o swyddi sydd am ddenu ar gyfer mwy nag un swydd); mae'r data hefyd yn cynnwys unigolion a wnaeth fwy nag un cais yn ogystal â swyddi a ddaw yn wag dro ar ôl tro. Ar gyfartaledd, cafwyd 12.2 ymgeisydd ar gyfer pob swydd a hysbysebwyd yn ystod y flwyddyn. Cafwyd 1461 o benodiadau llwyddiannus (31.7% o ymgeiswyr).

a. Y rhywiau

O'r holl geisiadau, cafwyd 46.4% gan Fenywod, 46.7% gan Ddynion ac roedd 6.9% yn anhysbys / heb ddatgan.

Ceisiadau	Llwyddiannus (cyflogwyd)	Menywod %	Dynion %	Anhysbys / % Heb ddatgan
4616		46.4	46.7	6.9
	1461 (31.7%)	50.9	44.7	4.4

Tabl C1: System e-recriwtio ABW 31-7-2017

Mae'r data cyffredinol yn dangos mwy o gydbwysedd rhwng y rhywiau na'r hyn a adroddwyd ar gyfer y cyfnod o 7 mis yn Adroddiad Blynnyddol 2015-16 pan gafwyd 58% o fenywod ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus (a gyflogwyd) a 42% o ddynion). Fodd bynnag, nid oes cymhariaeth ystadegol gywir y gellir ei gwneud yn y flwyddyn gyfredol.

b. Ethnigrwydd

Ceir anhawster wrth gymharu'r data yma dros y cyfnodau blaenorol, oherwydd newid yn y system a'r gwahanol gyfnodau amser. Caiff hyn ei ddatrys wrth inni symud ymlaen, gan fod y drefn e-recriwtio bellach ar waith. Mae tabl C2 isod yn crynhoi data'r ymgeiswyr.

Pob ymgeisydd	2016-17 (12 mis)		2016 adroddwyd (7 mis)	2015 adroddwyd (12 mis)
Gwyn (pob dosbarth)	71.8%		82.8%	70.8%
Pobl Dduon neu o Leiafrifoedd Ethnig (pob dosbarth)	18.3%		8.4%	12.2%
Gwrthod /dim gwybodaeth	9.9%		8.9%	17.0%

Tabl C2: System e-recriwtio ABW 31-7-2017

Mae'r data e-recriwtio yn ein galluogi i fod yn fwy hyderus o'n data wrth fynd ymlaen – y cam cyntaf ar gyfer meincnodi a gweithredu llwyddiannus. Gellir manylu ymhellach ar y data yn Nhabl C2 uchod i'r categorïau data HESA ar gyfer Ethnigrwydd a welir yn Nhabl C3 isod, ar gyfer ceisiadau a staff llwyddiannus (a gyflogwyd). Yma, mae'r categorïau Pobl Dduon a Lleafrifoedd Ethnig yn llai llwyddiannus (yn gyffredinol) na'r rheiny sy'n datgan 'Gwyn', sy'n rhywbeth y dylid ymchwilio iddo ymhellach o ran swyddi, graddfeydd a theuluoedd swyddi.

Ethnigrwydd	Ceisiadau	%	Llwyddiant (cyflogwyd)	%
Arabaid	32	0.7	10	0.7
Asiaidd/Asiaidd-Brydeinig/ Bangladeshaid	280	6.1	37	2.5
Du/Du Prydeinig/Affricanaidd	138	3.0	36	2.5
Tsieinaidd	92	2.0	19	1.3
Sipsi / teithiwr	4	0.1	1	0.1
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	51	1.1	16	1.1
Asiaidd Arall	115	2.5	15	1.0
Du Arall	30	0.6	13	0.9
Cefndir Ethnig arall	102	2.2	20	1.4
Gwyn	3317	71.8	1191	81.5
Yn dymuno peidio â dweud	137	3.0	38	2.6
Anhysbys	318	6.9	65	4.4
CYFANSWM	4616	100	1461	100

Tabl C3: System e-recriwtio ABW 31-7-2017

c. Anabledd

Mae'r system e-recriwtio yn casglu'r rheiny sy'n datgan anabledd a'r rheiny sy'n cael eu hystyried o dan ganllawiau Tic Dwbl / Cyflogwr Hyderus ag Anabledd.

Ar gyfer 2016-17, mae cyfradd lwyddo (cyflogi) ymgeiswyr sydd wedi datgan anabledd ychydig yn uwch na'r gyfradd lwyddo (cyflogi) gyffredinol, fel y gwelir yn Nhabl C4 isod:

Anabledd	Ceisiadau %	Llwyddiant (cyflogwyd) %
2016-17	9.8%	10.0%
2015-16	8.1%	9.5%
2014-15	9.0%	11.6%

Tabl C4: system e-recriwtio 2016-17 31-7-2017

Noder – bod y systemau ar gyfer casglu'r data yma wedi newid hanner ffordd drwy system 2016 felly dylid bod yn ofalus wrth gymharu.

Gwnaeth 129 gais o dan y drefn Tic Dwbl / Hyderus ag Anabledd yn 2016-17 (2.79% o'r holl geisiadau). Roedd 11 o'r ymgeiswyr yn llwyddiannus (0.75% o'r cyfanswm a oedd yn llwyddiannus / a gyflogwyd). Mae hyn yn dangos er bod y rheiny ag anabledd mwy difrifol yn fwy tebygol o gael eu cyfnewid, maent

bron 4 gwaith yn llai tebygol o gael eu penodi. Byddai'n rhaid gwneud mwy o waith i edrych ar y meini prawf a'r rhesymau dros benodi / peidio â phenodi er mwyn dadansoddi'r anghysondeb hwn.

d. Nodweddion gwarchoddedig eraill

Mae'r data a ddatgelwyd ar gyfer categorïau eraill (rhywioldeb, rhywioldeb traws / cis, ac ati) yn rhy fach i'w ddadansoddi eleni. Cynhelir ymgyrch bellach i annog mwy o staff i lenwi'r maes data dewisol yn y Cofnod Staff yn 2018.

2. Dyrchafiadau Academaidd

Yn 2016, newidiodd Prifysgol Aberystwyth i drefn bob 2 flynedd ar gyfer Dyrchafiadau Academaidd; nid oedd cylch yn 2017 felly, a'r bwriad oedd cynnal y cylch nesaf yn 2018. Mae'n bosib, fodd bynnag, na fydd hyn yn digwydd oherwydd gweithredu'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd a'r ailstrwythuro sy'n gysylltiedig â hynny.

2016 oedd pumed flwyddyn y Panel Dyrchafiadau Academaidd. Cafodd y drefn ei hadolygu yn gynnar yn 2015 a gweithredwyd y ddau brif argymhelliad (Hyfforddiant i baneli ar Ragfarn Ddiarwybod, a rhoi enghreifftiau o geisiadau da ar gael i'r holl staff). Mae'r tablau isod yn dangos y dyrchafiadau dros gyfnod o 5 mlynedd ar gyfer tri chategori academaidd, a'r cyfraddau ymgeisio a llwyddo cymharol ar gyfer 2016 a 2015:

Swydd	Uwch Ddarlithydd		Darllenydd		Athro		Cyfanswm
	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	
2012	11	7	2	1	4	2	27
2013	10	4	9	2	4	1	30
2014	9	12	18	7	7	1	54
2015	6	11	7	5	5	3	37
2016	10	7	6	5	2	2	32

Tabl: Data Dyrchafiadau Academaidd Tîm AD

Cyfraddau ymgeisio a llwyddo 2016 and 2015

	2016				2015			
	YMGEISIODD		CYFRADD LWYDDO		YMGEISIODD		CYFRADD LWYDDO	
Menywod	23	43%	14	61%	30	40.0%	19	63%
Dynion	30	57%	18	60%	45	60.0%	18	40%
Cyfanswm	53		32	63%	75		37	49%

Tabl: Data Dyrchafiadau Academaidd Tîm AD 2015, 2016

3. Trefn Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu (CCPC)

Trefn flynyddol oedd y drefn hon a oedd yn galluogi aelodau staff (anacademaidd yn bennaf), neu reolwyr ar ran yr aelodau 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. Mae Prifysgol Aberystwyth bellach wedi newid i drefn bob 2 flynedd; ni chafwyd cylch yn 2016 a'r bwriad oedd cynnal y cylch nesaf yn 2017. Ym Mai 2017, oherwydd ailstrwythuro ar draws y Brifysgol a'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd, daethpwyd i gytundeb ar y cyd ag Undeb y Prifysgolion a Cholegau (UCU), UNSAIN ac UNITE i gymryd egwyl o broses 2017, a chafodd hyn ei ymestyn yn Nhachwedd 2017.

2017 Gohirio'r cylch

2016 Dim cylch wedi'i drefnu

2015 oedd pedwaredd flwyddyn y drefn flynyddol CCPC a derbyniwyd 79 cais unigol (dim un cais gan grwpiau) – lleihad o 7% ers 2014, yn dilyn tueddiad y tair blynedd diwethaf, ac yn adlewyrchu cyfnod parhaus o sefydlogi niferoedd staff.

Cyfarfu'r panel CCPC ddwywaith, 21 a 22 Ionawr 2016 i ystyried ceisiadau 2015. Cafwyd mwy o geisiadau gan ddynion na menywod, sef 52% a 48% yn eu trefn. Ond, 68% oedd graddfa llwyddiant y dynion a'r menywod. Mae hyn fel pe bai'n adlewyrchu meysydd eraill wrth ystyried ymgeiswyr, lle mae graddfeydd llwyddiant menywod yn uwch na graddfeydd ymgeisio, sy'n tystio i ansawdd uchel a cheisiadau ystyriol.

Ceisiadau a graddfeydd llwyddiant CCPC

2015	Cyfanswm	Menywod	Dynion
Cyfanswm nifer y ceisiadau gan unigolion	79	38 (48%)	41 (52%)
Dyfarnwyd	54	26	28
Ni ddyfarnwyd	24	12	12
Gohiriwyd	1	0	1
Graddfa llwyddiant	68%	68%	68%
Ceisiadau gan grwpiau	Dim		

Tabl AD Adroddiadau CCPC 2015

4. HYFFORDDIANT

Hyfforddiant e-ddysgu Amrywioldeb Ar-lein

Mae Prifysgol Aberystwyth yn darparu hyfforddiant gorfodol i'w holl staff, ac mae'r drefn yn cael ei hesbonio ar y diwrnod cyntaf yn y gwaith yn y sesiynau cyflwyno. 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 staff.

Caiff yr hyfforddiant ei ddarparu ar ddull tiwtorial ar-lein. Gellir cyflawni'r tiwtorial mewn un eisteddiad neu ar fwy nag un achlysur fel sy'n gyfleus. Er mwyn cwblhau'r hyfforddiant rhaid cyflawni'r cwis sy'n rhan o'r rhaglen. Cafwyd problemau sylweddol â'r system yn ystod y flwyddyn flaenorol 2015-16. Felly, yn ystod 2016, dechreuwyd paratoi diweddariad i'r system a aeth yn fyw ym mis Tachwedd 2016. Mae'r system yn haws i staff ei defnyddio a gellir cwestiynu'r data er mwyn sicrhau bod yr holl staff wedi derbyn yr hyfforddiant diweddaraf (fesul Athrofa neu Adran).

Yn ôl y ffigurau ar 31/7/2017, roedd y niferoedd a oedd yn dilyn ein hyfforddiant e-amrywioldeb wedi cynyddu i 72% o'r staff (gyda tharged i godi hyn ymhellach ar gyfer 2017-18 i 75%) ac ar ben hynny roedd hyfforddiant personol pwrpasol yn cael ei roi ar waith fesul cam yn ystod 2016-17 ar gyfer adrannau academaidd a gwasanaeth. Cafodd y rhain eu cyflwyno i fwy na 1400 o'n staff (yn cynnwys staff rhan-amser a shifft, drwy sicrhau bod sesiynau ar gael ar wahanol adegau o'r dydd a gyda'r nos, yn ogystal ag ar ddiwrnodau gwahanol), yn ogystal â'u cyflwyno i grwpiau penodol nad ydynt wedi'u cynnwys yn y ffigur hwn, sef :

- ☒ Interniaid gwanwyn, haf a blynyddol AberYmlaen,
- Myfyrwyr uwchraddedig sy'n dysgu neu'n arddangos, fel rhan o'r sesiwn cyflwyno,
- ☒ Grwpiau ymchwil mawr mewn Athrofydd (gyda thimau amlddiwylliannol),
- ☒ Grwpiau myfyrwyr amrywiol, a
- ☒ Chynorthwywyr Bywyd Preswyl.

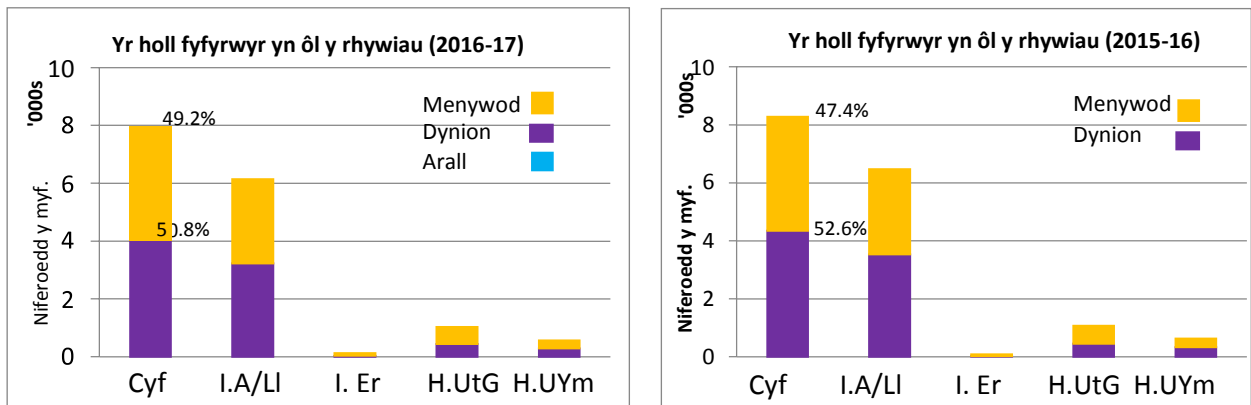
(D) DATA'R MYFYRWYR PRESENNOL

1. Y Rhywiau

(a) Cyffredinol

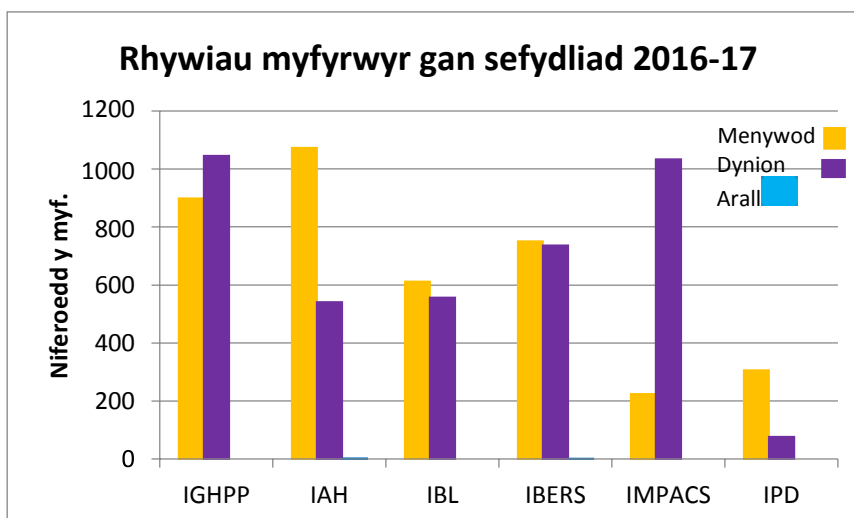
Am y tro cyntaf mewn sawl blwyddyn, cafwyd gwrthdroad yng nghanran gyffredinol y Myfyrwyr sy'n Fenywod, (gweler graffiau C1 a 7b isod), yn cynrychioli 49.2% o'r holl garfan yn 2016-17 (i fyny o 47.4% yn 2015-16). Dylid nodi, fodd bynnag, fod hyn yn bennaf oherwydd niferoedd cynyddol o uwchraddedigion sy'n fenywod ac mai'r ffigurau ar gyfer israddedigion yw Menywod 47.5% a Dynion 52.5%. Cofrestrwyd cyfanswm o 7859 o fyfyrwyr ar gyfer 2016-17 (2015-16, 8278).

Mae PA wedi casglu data'r Rhywiau am y tro cyntaf yn ôl y categorïau Menywod, Dynion ac Arall (gyda'r categori olaf yn <0.1% yn ystod y flwyddyn gyntaf hon). Cafodd hyn ei gynnwys yng Ngraff C1 *Legend* fel baner sydd bellach yn ddewis ar gyfer data myfyrwyr yn Aberystwyth.



Graff D: 1 (Cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl y rhywiau (a) 2016-17 (b) 2015-16
 Cyfanswm Israddedig Amser Llawn Israddedig Eraill Holl Uwchraddedig trwy Gwrs Holl Uwchraddedig Ymchwil

Mae'r nod o gynnal y cydbwysedd 50:50 rhwng dynion a menywod yn rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, ond mesur bras yw hwn a bydd angen comisiynu rhagor o waith i edrych ar y data o fewn y meysydd pwnc, y prif raglenni gradd, yr Adrannau a'r Athroffeydd. Mae'r Graff C:2 isod yn dangos Rhywiau Myfyrwyr yn ôl Athroffeydd yng Ngorffennaf 2017.



Graff D: 2 (Cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl y rhywiau 2016-17

(b) Israddedigion sy'n rhoi'r gorau iddi

Cofnodir nifer yr israddedigion a roddodd y gorau i'w cyrsiau yn 2016-17 fel 292.5 CALL o'u cymharu â 291.0 yn 2015-16. Ar gyfer 2016-17, nid oes gwahaniaeth yn y niferoedd sy'n rhoi'r gorau iddi yn ôl y Rhywiau; ond, mae canran mymryn yn uwch o fyfyrwyr sy'n fenywod yn rhoi'r gorau iddi o'i chymharu â myfyrwyr sy'n ddynion. Nid oes fawr o wahaniaeth ystadegol yn y rhesymau a roddir dros roi'r gorau iddi, ac eithrio:

- Gwahardd (Mwy o Ddynion na Menywod),
- Methu / allan o amser (Mwy o Ddynion na Menywod),
- Trosglwyddo i ddarparwr arall (Mwy o Fenywod na Dynion).

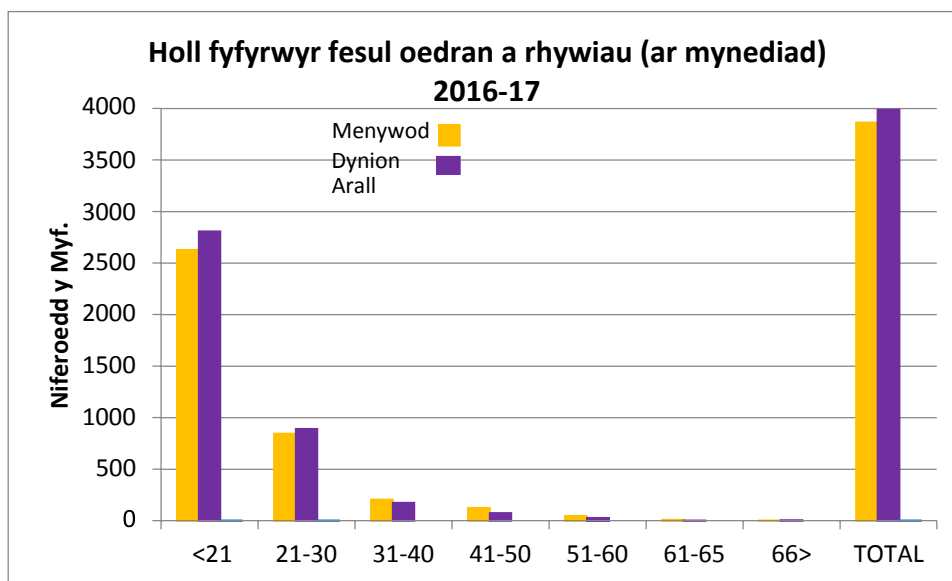
Mae'r niferoedd yn fach ac, o'r herwydd ni ellir dod i gasgliad ystadegol arwyddocaol.

2. Oed

Nid oes gwahaniaeth yn y bwch rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl fyfyrwyr yn ôl Oed ar Fynediad, hyd at 30 oed (mwy o ddynion na menywod). Dros 30 oed, mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn troi i'r gwrthwyneb, ond niferoedd bychain iawn yw'r rhain o'u cymharu â'r brif garfan o fyfyrwyr Dan 21 oed (sy'n cynrychioli 69% o'r holl fyfyrwyr).

Gan fod y prif dderbyniadau o fyfyrwyr i Brifysgol Aberystwyth yn dod trwy'r llwybrau 'traddodiadol', yn syth o'r ysgol neu'r coleg, dyma'r ardal y bydd yn rhaid inni neilltuo adnoddau iddi yn ystod y flwyddyn sydd i ddod er mwyn deall ac unioni'r nifer o fyfyrwyr sy'n fenywod sy'n cofrestru yn Aberystwyth.

Mae'r lleihad yn nifer y myfyrwyr dros 30 oed yn parhau. Mae hynny'n adlewyrchu'r diffyg cyfleoedd i astudio'n rhan-amser, poblogaeth leol isel ar gyfer 'teithio o gartref', a lleihad cyffredinol yn y sector Addysg Uwch yn y myfyrwyr hŷn / rhan-amser yng Nghymru.



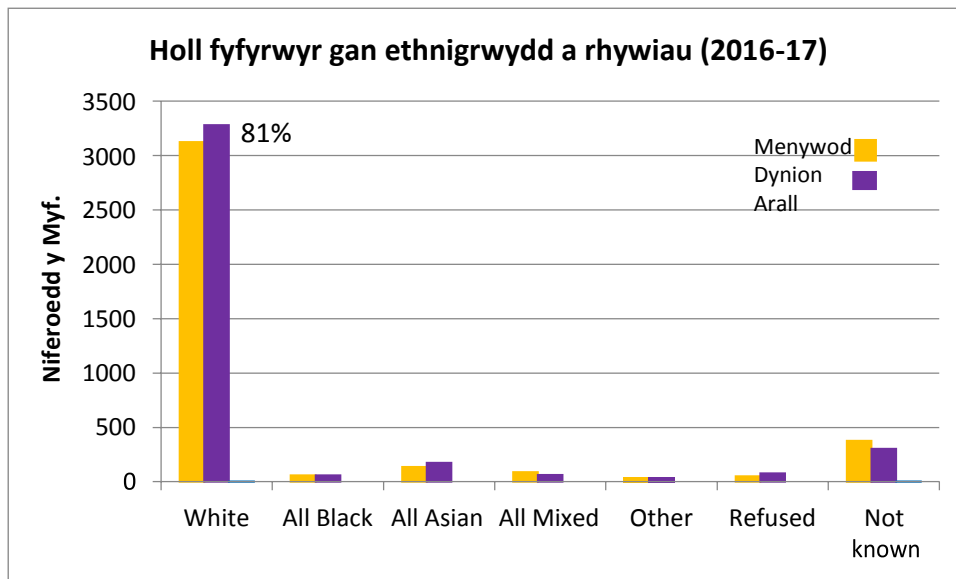
Graff D: 3 Cofnodion ASTRA Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl oed ar fynediad a rhyw NODER : nid oes data hanesyddol wedi ei gynnwys oherwydd camgymeriad yn y fformiwla gyfrifo a raglennwyd yn blynyddoedd a fu. Nid oedd hyn o wahaniaeth mawr, fodd bynnag, i'r ddemograffeg gyffredinol o ran oed a'r rhywiau.

3. Ethnigrwydd

Trafodwyd meincnodi ar gyfer Prifysgol Aberystwyth gyda'r Uned Her Cydraddoldeb / y grŵp Siarter Hil Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru i gael gwybodaeth feincnodi dda yn erbyn (i) y DU neu Gymru fel sector, (ii) ein prif gystadleuwyr, (iii) Prifysgolion gwledig tebyg, a / neu (iv) ddemograffeg ein prif ardaloedd / rhanbarthau recriwtio. Yn ystod y cyfnod hwn o ailstrwythuro, nid oes gwaith pellach wedi ei wneud yn 2016-17.

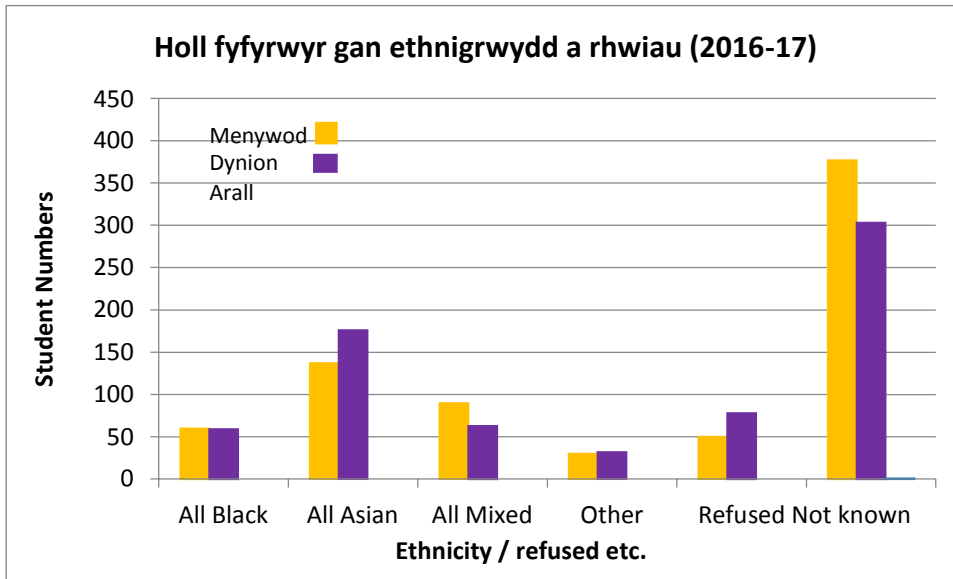
Mae canran y myfyrwyr sy'n datgan eu bod yn 'Wyn' (sy'n cynnwys yr holl is-gategoriâu) yn parhau'n uchel yn 81% (2015-16, 81%), a 11% pellach naill ai'n gwrthod rhoi'r wybodaeth neu'n anhysbys / yn wag. Mae hynny'n rhoi canran o 9% ar gyfer y rheiny sy'n datgan eu bod yn perthyn i grwpiau Duon a Lleiafrifoedd Ethnig (2015-16, 8%). Gweler Graff D:4.

O ran y rhywiau, yn gysylltiedig ag ethnigrwydd, ceir bwlch llai rhwng Dynion a Menywod yn y grwpiau Duon ac Eraill (Sipsi/Teithiwr, Arabaidd, etc) a'r gwrthwyneb i hynny mewn grwpiau Cymysg (na'r cyfartaledd ar gyfer Prifysgol Aberystwyth), ond mae'r niferoedd yn ystadegol yn fach iawn. Hefyd, mae'r rheiny sy'n datgan cofnod 'anhysbys' neu 'gofnod gwag' yn dangos nifer uwch o fenywod nag o ddynion, o'u cymharu â phoblogaeth gyffredinol Prifysgol Aberystwyth. Mae hyn i'w weld yn fwy eglur yng Nghraff D:5 (lle mae'r categorïau gwyn wedi'u heithrio).



Graff D: 4 Cofnodion ASTRA Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl eu Hethnigrwydd a'u Rhyw

Yn achos Israddedigion, mae'r rhai sy'n eu datgan eu hunain yn 'Wyn' (sy'n cynnwys yr holl is-gategoriâu) wedi bod yn eithaf cyson, sef 81% am y 4 blynedd diwethaf. Byddwn yn parhau i weithio tuag at wella cymysgedd ethnig poblogaeth ein myfyrwyr dros 2017-18, ac wedi hynny. Ystyriwyd hyn wrth baratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 a bydd hyfforddiant (staff a myfyrwyr) yn codi ymwybyddiaeth o broblemau yn y prosesau denu, cyfweld a chofrestru.



Graff D: 5 Myfyrwyr cofrestredig yn ôl eu hethnigrwydd a'u rhyw (Ac eithrio Gwyn) (niferoedd)

4. Anabledd fesul math a lefel

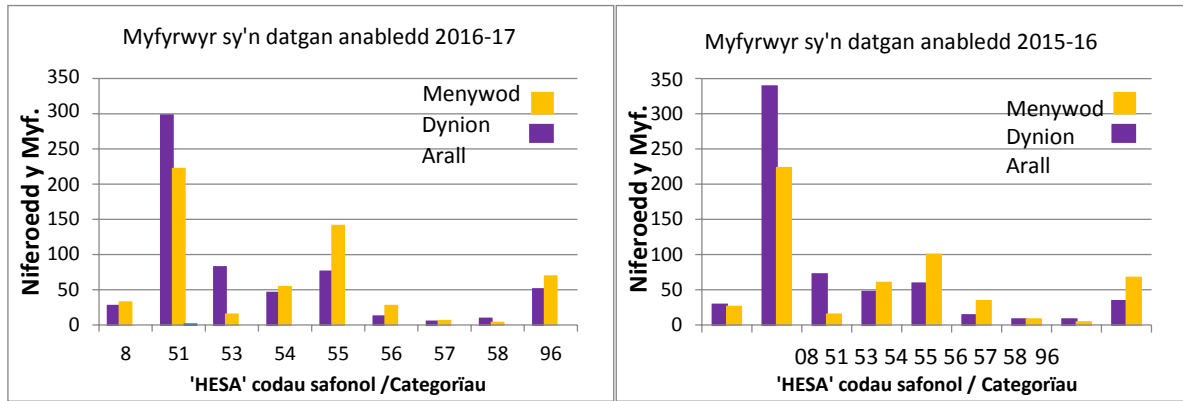
Roedd cyfanswm niferoedd y myfyrwyr 'heb anabledd hysbys' yn 2016-17 yn 1,176 / 85% o'r holl fyfyrwyr cofrestredig (2015-16, 86%).

O edrych ar y rhaniad yn y rhywiau ar gyfer y rheiny sydd wedi datgan anabledd, gwelir rhaniad eithaf hafal fel yn y blynyddoedd blaenorol.

	% myfyrwyr sy'n fenywod	% myfyrwyr sy'n ddynion	% holl fyfyrwyr
2016-17	14.7%	15.2%	15.0%
2015-16	14.0%	13.7%	13.9%

Mae'r disgrifiyddion safonol ar gyfer categorïau Anabledd yn cael eu dangos isod:

Cod	Disgrifiad
00	Dim anabledd hysbys
08	Dau nam neu ragor a/neu gyflwr meddygol sy'n achosi anabledd
51	Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu Anhwylder Diffyg Canolbwyntio a/neu Gorfywiogrwydd
53	Nam cymdeithasol / cyfathrebu megis syndrom Asperger / anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig
54	Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi
55	Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder
56	Nam corfforol neu broblemau symudedd, megis anhawster wrth ddefnyddio breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu ffyn a baglau
57	Byddar neu nam difrifol ar y clyw
58	Dall neu nam difrifol ar y golwg na ellir ei gywiro trwy wisgo sbectol
96	Anabledd, nam neu gyflwr meddygol nad yw'n cael ei restru'n uchod



Graff D: 6 Cofnodion myfyrwyr ASTRA Myfyrwyr ag anabledd, fesul categori (a) 2016-17 (b) 2015-16

Ceir gwahaniaeth trawiadol eto eleni rhwng myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n datgan Anhawster Dysgu Difrifol (dyslecsia, a.y.y.b.) yng nghategori 51, a'r rheiny ag Awtistiaeth / Anhwylder arall ar y Sbectwm Awtistig yng nghategori 53.

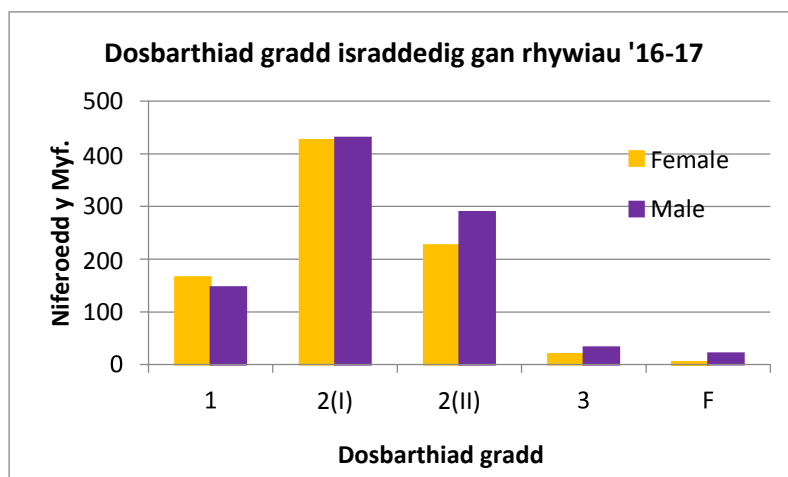
Ar gyfer y rhai sy'n datgan cyflwr Iechyd Meddwl (categori 55), mae'r gwrthwyneb yn wir yn y rhaniad rhwng y rhywiau, gyda dwywaith cymaint o fyfyrwyr sy'n Fenywod yn datgelu hynny na Dynion. Mae'r niferoedd sy'n datgan cyflwr Iechyd Meddwl yn isel, sef 2.8% (2015-16, 1.9%) o'r holl fyfyrwyr, ond mae'n gynydd o 48% ar y flwyddyn. Mae hynny ynddo'i hun yn fater o bwys, gan fod y niferoedd sy'n wynebau problemau Iechyd Meddwl yn uwch yn ôl Undeb y Myfyrwyr a Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr, ond heb eu datgelu. 3.6% (2015-16), 2.5%) yw cyfradd y menywod sy'n datgelu cyflwr Iechyd Meddwl, ac 1.9% (2015-16, 1.4%) yw'r gyfradd o ddynion sy'n datgelu cyflwr Iechyd Meddwl.

Mae'r cynnydd yn y niferoedd sy'n datgelu cyflwr Iechyd Meddwl a'r rheiny ag Awtistiaeth / Anhwylder arall ar y Sbectwm Awtistig yn tyfu'n gynt na'r duedd ymhlith Sefydliadau Addysg Uwch y DU a'r duedd ymhlith Sefydliadau Addysg Uwch Cymru ac yn fater allweddol i holl staff y Brifysgol wrth gefnogi myfyrwyr.

5. Cyrhaeddiad

Y RHYWIAU

Mae Graff D:7 yn dangos y rhaniad yn rhywiau'r Israddedigion sy'n graddio / gadael yn 2016-17. Mae mwy o fyfyrwyr sy'n Fenywod yn cael graddau Anrhydedd Dosbarth 1af na myfyrwyr sy'n Ddynion, mae'r rheiny sy'n cael 2(I) bron yn hafal, ac mae mwy o fyfyrwyr sy'n Ddynion yn cael 2(II), 3 ac yn Methu na myfyrwyr sy'n Fenywod.



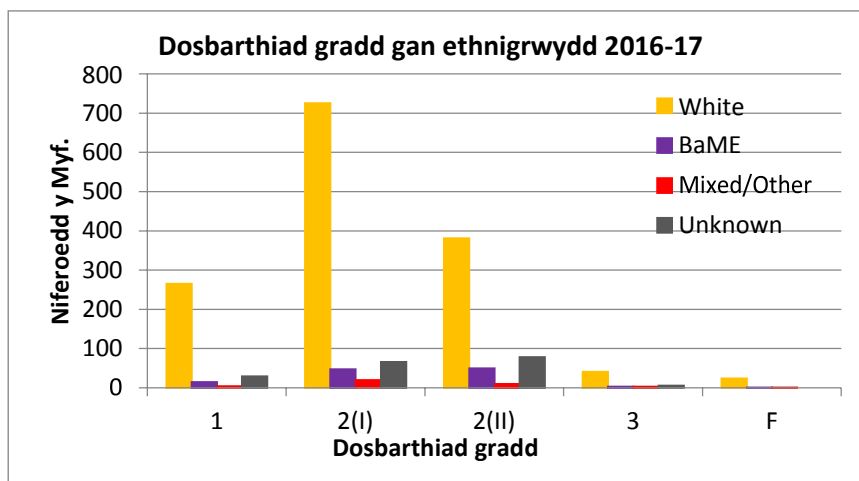
D:7 Cofnodion ASTRA Israddedigion sy'n gadael yn 2016-17 yn ôl Rhyw

Mae myfyrwyr sy'n fenywod ac sy'n cael 'gradd dda' (1, 2(I)) yn cynrychioli 33.6% o'r holl fyfyrwyr ac mae'r myfyrwyr sy'n Ddynion yn cynrychioli 32.7% o'r cyfanswm hwn. Mae hyn bron yn hafal a byddwn yn parhau i'w fonitro.

ETHNIGRWYDD

Mae Graff D:8 yn dangos dosbarthiadau graddau israddedigion yn ôl Ethnigrwydd. O gofio'r niferoedd cymharol fach o fyfyrwyr Duon a Lleiafrifoedd Ethnig a Chymysg / Arall, mae'n fwy defnyddiol i gymharu'r canrannau o fyfyrwyr Gwyn sy'n ennill 'Graddau Da', sef 68.9% a myfyrwyr Duon a Lleiafrifoedd Ethnig / Cymysg sy'n cael 'Graddau Da', sef 56.5%.

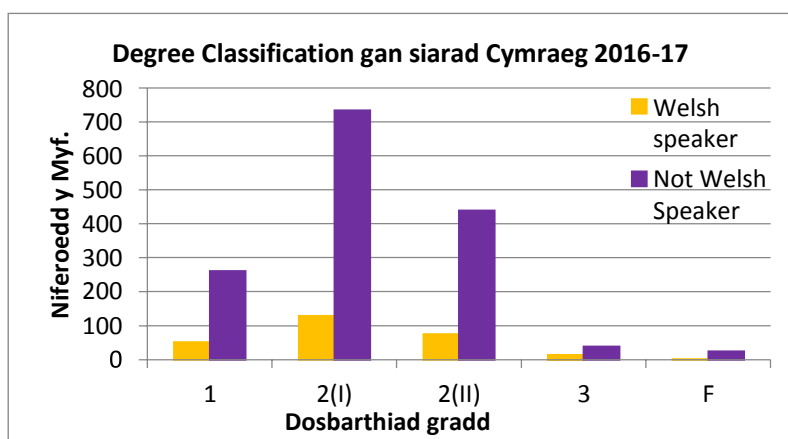
Er mwyn holi ymhellach am y data hwn a'r canrannau differol, byddai'n rhaid inni hefyd ddilyn carfan o'r cyfnod mynediad a chymharu cymwysterau adeg mynediad hyd at y radd derfynol; awgrymir gwneud hyn yn y blynyddoedd i ddod er mwyn egluro'r maes hwn ymhellach.



D:8 Cofnodion ASTRA Israddedigion yn gadael yn 2016-17 yn ôl Ethnigrwydd

YR IAITH GYMRAEG

Mae Graff D:9 yn edrych ar siaradwyr Cymraeg / myfyrwyr nad ydynt yn siarad Cymraeg. 66.8% o siaradwyr Cymraeg sy'n ennill 'Gradd Dda', a 66.5% o bobl nad ydynt yn siarad Cymraeg sy'n ennill 'Gradd Dda', sydd bron yn hafal.



D:9 Cofnodion ASTRA Israddedigion sy'n gadael yn 2016-17 yn ôl y siaradwyr Cymraeg

(E) DATA AM YMGEISWYR (cyloch ceisiadau 2016-17)

1. CYFFREDINOL

Dangosir crynodeb o ddata UCAS am y 5 mlynedd flaenorol yn Nhabl E:1

Average Number of MS Applications for University Groups & Aberystwyth					
Year	2013	2014	2015	2016	2017
Major Universities Average	19291	20159	20659	20916	20222
R&C Average	24503	25598	26694	27260	27102
Welsh Average	9573	10858	10861	10899	11337
Aberystwyth Total	9785	8425	8315	8950	8940

Tabl E: 1 Adroddiad Recriwtio Diwedd Cylch Cynllunio

Cafwyd gwelliant bach yn nifer y ceisiadau yng nghylch 2016 a gwelwyd hynny eto yn 2017, o gymharu â chwymp yng nghyfartaledd Prif Brifysgolion y DU (E:1 uchod).

Mae nifer y derbyniadau (trosiadau) yn Aberystwyth wedi cynyddu dros y tair blynedd diwethaf, gyda chyfartaledd y Prif Brifysgolion yn gostwng yng nghylch 2017.

Number of MS Acceptances for University Groups & Aberystwyth					
Year	2013	2014	2015	2016	2017
Major Universities Average	2845	2947	3077	3107	3077
R&C Average	3422	3517	3710	3781	3798
Welsh Average	1827	2268	2030	2035	2237
Aberystwyth Total	2170	1910	1820	1870	1965

Tabl E: 2 Data Diwedd Cylch (UCAS) yr Adran Gynllunio

22.0% yw'r derbyniadau (dros dro) cyffredinol ym Mhrifysgol Aberystwyth yn 2017 o gymharu ag 20.9% yn 2016 – cynnydd bychan ond calonogol, ac mae'n cymharu'n ffafriol fel cyfanswm, gyda chynnydd bychan tebyg, â Chyfartaleddau'r Prif Brifysgolion, sef 15.2% yn 2017 a 14.9% yn 2016.

2. RHYWIAU

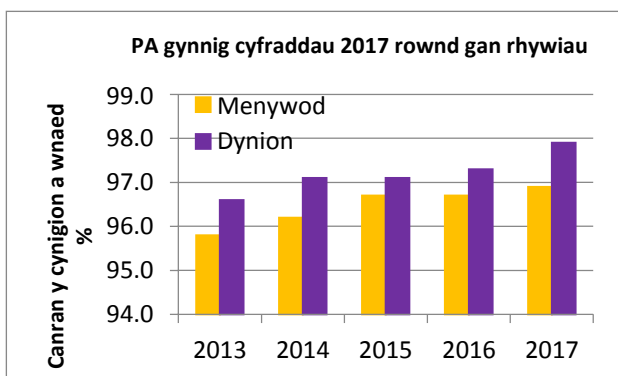
Yn Aberystwyth, mae nifer y ceisiadau gan ddynion ers 2011 wedi gostwng yn gyson bob blwyddyn, ac mae nifer y ceisiadau gan fenywod wedi dilyn yr un duedd, er bod y duedd hon wedi ei gwyrddroi ryw ychydig yn 2016 (uwch na 2014 a 2015), ond wedi cwmpo ychydig yn 2017. Mae Tabl E:3 yn crynhoi hyn ar gyfer myfyrwyr y DU gan ddangos cymhareb menywod : dynion eglur dros 5 mlynedd:

CEISIADAU	2013	2014	2015	2016	2017
Menywod	3815	3305	3310	3460	3280
Dynion	4200	3425	3195	2920	2740
Cymhareb: M:D	0.91	0.96	1.04	1.18	1.20

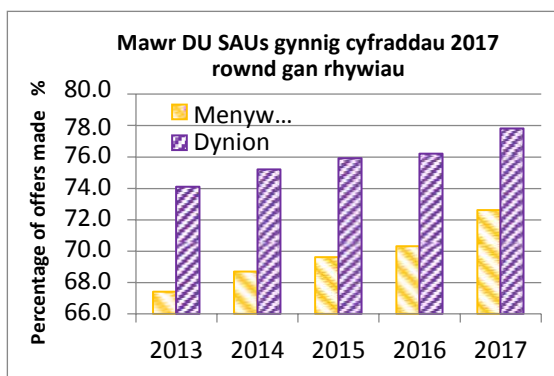
Tabl E: 3 Data Diwedd Cylch (UCAS) yr Adran Gynllunio

Mae'n hanfodol hefyd ein bod ni'n edrych ar y graddau cynnig a derbyn yn ôl y Rhywiau. Mae Graffiau E:1 ac E:2 yn dangos y graddau cynnig ar gyfer myfyrwyr y DU cymharol yn Aberystwyth a Chyfartaleddau Prif Sefydliadau Addysg Uwch y DU. Noder nad oes modd cymharu'r raddfa a'r echelin fertigol, ond mae'r tueddiadau yn dangos gwahaniaeth mewn graddau cynnig yn ôl y rhywiau.

Yn y DU (E:2), mae'r graddau cynnig wedi cynyddu bob blwyddyn ac mae differyn isaf y cynigion i fenywod wedi gostwng o 6.7% o bwyntiau i 5.2% o bwyntiau yn 2017, gan leihau'r bwlch. Yng ngraff E:1 ar gyfer PA, mae'r graddau cynnig hefyd wedi cynyddu yn ystod yr un cyfnod a gwelir hefyd ddifferyn yng ngraddau'r dynion a'r menywod; er ei fod yn llai na chyfartaledd y DU, syrthiodd o 0.8 (2013) i 0.4 (2015) ond cododd eto i 1.0 yn 2017.



Graff E: 1 Data Diwedd Cylch (UCAS) yr Adran Gynllunio



Graff E: 2 Data Diwedd Cylch (UCAS) yr Adran Gynllunio

Rhan olaf y darlun yw Derbyniadau (cyfraddau trosi), a cheir graddfa drosi is yn gyson ar gyfer menywod na Dynion ym Mhrifysgol Aberystwyth. Ceir crynodeb o hyn ar gyfer myfyrwyr y DU ym Mhrifysgol Aberystwyth yn Nhabl E:4:

DERBYNIADAU	2013	2014	2015	2016	2017
Menywod	780	715	725	820	770
Dynion	1035	890	805	715	720
% Trosi Menywod	20.4	21.6	21.9	23.7	23.5
% Trosi Dynion	24.6	26.0	25.2	24.5	26.3

Tabl E: 4 Data Diwedd Cylch (UCAS) yr Adran Gynllunio

I grynhoi, mae Prifysgol Aberystwyth wedi :

- gweithio'n ddygn i gynyddu'n nifer o fenywod o'r DU sy'n gwneud cais, ac mae'r gymhareb M:D bellach yn gadarnhaol, sef 1.2;
- fodd bynnag, mae hyn yn cael ei wrthbwysu drwy gynnig pwynt canran is i fenywod na dynion; a'r
- cyfraddau trosi is cyson i fenywod (fel uchod).

Mae angen gwneud mwy o waith i ddadansoddi'r tueddiadau fesul Athrofa ac Adran i ddeall manylion y data.

3. ETHNIGRWYDD

- Mae'r darlun o'r DU yn dangos canran gynyddol o geisiadau o blith myfyrwyr Duon a Lleiafrifoedd Ethnig; mae hyn yn wir am Gymru yn ogystal, a bu'r ganran yn eithaf cyson yn ystod y 10 mlynedd ddiwethaf. Mae'r ganran yn rhyw 28% ar gyfer y DU a 14% ar gyfer Cymru ar hyn o bryd. Mae ffigurau Aberystwyth yn 6.6% (2016, 6.1%) ar hyn o bryd.
- Cafodd gwaith helaeth ei wneud yn 2015-16 2016-17 i amddiffyn y nifer bychan o geisiadau – a gwelwyd cynnydd bychan iawn yn y ganran, ond mae'n parhau'n is o lawr na chyfartaledd Cymru a'r DU yn enwedig.
- Mae'r graddau cynnig yn rhy amrywiol i'w dadansoddi'n ystyrllon ar gyfer tueddiadau, gan eu bod yn seiliedig ar niferoedd isel ac mae gan Brifysgol Aberystwyth raddfa gynnig uchel iawn ar y cyfan. O edrych ar Brifysgolion Cymru, fodd bynnag, Prifysgol Aberystwyth sydd â'r raddfa gynnig uchaf ar gyfer y gwahanol grwpiau ac nid oes gwahaniaeth sylweddol i'r raddfa ar gyfer Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig.
- Unwaith eto, nid yw'r Cyfraddau Derbyniadau / Trosi ar gyfer grwpiau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig ym Mhrifysgol Aberystwyth wedi gweld yr un cwmp ag ymgeiswyr Gwyn, ac mae PA yn well na chyfartaledd Cymru.
- Mae hwn yn faes y gellid gweld twf yn niferoedd y myfyrwyr yn dod ohono ac mae'n hanfodol ein bod yn deall manylion y data.

4. Nodweddion gwarchodedig eraill a manylion y data

Yn unol â Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, mae angen gwneud mwy o waith i osod llinell sylfaen y data ar draws nodweddion gwarchodedig eraill, megis rhywioldeb, crefydd a chred. Sicrhawyd bod tudalennau Data Cydraddoldeb dewisol ar gyfer cofnodion Myfyrwyr ar gael yn 2017-18 a bwriedir trefnu cynllun cyfathrebu i annog mwy o fyfyrwyr i gwblhau'r rhain, yn cynnwys natur gyfrinachol cofnodion.

Yn ystod y flwyddyn sydd i ddod, byddwn hefyd yn edrych yn fwy manwl ar ddata Athrofeydd a / neu Adrannau, lle bo hynny'n bosibl ac yn briodol, i ddeall mwy am ddemograffeg myfyrwyr mewn gwahanol feysydd pwnc.