

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021 - 2022

Cyhoeddwyd 22 Mawrth 2023

Cyfnod adrodd ar ddata: 1 Awst 2021 i 31 Gorffennaf 2022

Cymeradwywyd gan Gyngor llawn Prifysgol Aberystwyth ar 21 Mawrth 2023

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu adborth ar yr adroddiad hwn,
e-bostiwch equality@aber.ac.uk

Gellir darparu'r ddogfen hon mewn amryw o fformatau ar gais, e.e. copi papur, Braille, print
bras, etc.

Os bydd angen yr adroddiad hwn ar fformat o'r fath - i chi neu i rywun rydych yn ei adnabod
- cysylltwch â equality@aber.ac.uk

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021-22

Adran 1: Cyd-destun

Cyflwyniad

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn ar Gydraddoldeb yn amlinellu'r cynnydd y mae Prifysgol Aberystwyth yn ei wneud o ran cydraddoldeb 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 hefyd yn nodi sut mae'r Brifysgol wedi gweithio yn ystod y flwyddyn academiaidd (2021-2022) i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a ddaeth i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011 ac sy'n berthnasol i Brifysgolion yng Nghymru.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn cefnogi deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n cwmpasu'r naw nodwedd warchoddedig ganlynol: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg cred), rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol. Hefyd, mae angen i awdurdodau cyhoeddus roi sylw dyladwy i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn rhywun oherwydd eu statws priodasol neu bartneriaeth sifil.

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 ar wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac unrhyw ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd gan y Ddeddf.
2. hyrwyddo cyfle cyfartal ymhlith pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd o'r fath.
 - i. dileu neu leihau anfanteision a ddioddefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
 - ii. cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig pan fo'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
 - iii. annog pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae niferoedd anghymesur o isel yn cymryd rhan.
3. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd o'r fath.
 - i. mynd i'r afael â rhagfarn a hybu cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Yn ogystal, mae'r Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb yng Nghymru yn gosod dyletswyddau penodol fel cyfrifoldebau ychwanegol, yn ychwanegol at Ddeddf 2010. Daeth y dyletswyddau hyn i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011. Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cwmpasu: Amcanion Cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol, Ymgysylltu, Asesu effaith, Gwybodaeth am gydraddoldeb, Gwybodaeth am gyflogaeth, Gwahaniaethau cyflog, Hyfforddiant staff, Caffael, Adrodd blynyddol, Cyhoeddi, dyletswyddau Gweinidogion Cymru (gan gynnwys adolygu, a hygyrchedd).

Fel Prifysgol rydym wedi ymrwymo i Safonau'r Gymraeg ac mae gennym gamau ychwanegol ar waith i hybu a hwyluso defnydd o'r Gymraeg, ac i sicrhau nad yw'n cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Aberystwyth 2020 - 2024

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol 2020-2024 yn nodi pum prif amcan a ddatblygwyd yn wreiddiol trwy weithgareddau cyswllt (arolygon, grwpiau ffocws, sylwadau ar-lein, cyfweiliadau a chyfarfodydd â rhanddeiliaid) i gryfhau ein perfformiad a'n darpariaeth o safbwynt cydraddoldeb.

Y sail dystiolaeth

Mae ein sail dystiolaeth yn dweud wrthym ein bod yn tangynrychioli, yn enwedig ym meysydd cydraddoldeb rhywedd ymysg ein huwch academyddion, ac ethnigrwydd ar draws ein corff myfyrwyr a staff. Bydd y rhain yn ffurfio ffocws y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn. Mae'r amcanion a'r camau gweithredu ar gyfer y strategaeth hon wedi'u llunio.

Amcanion

1. Codi ymwybyddiaeth a sicrhau cyfraniad gan staff ar y lefel uchaf.
 - i. Datblygu ymgyrch flynyddol 'nabod eich staff, nabod eich myfyrwyr' yn unol ag adrodd ar gydraddoldeb a fydd yn codi ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb Amrywioldeb a Chynhwysiant (EDI) yn ei holl ffurfiau.
 - ii. Annog a disgwyl i uwch-reolwyr weithredu fel mentoriaid cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant.
 - iii. Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant yn eitemau sefydlog ar bwyllgorau allweddol y Brifysgol
2. Sicrhau mwy o amrywioldeb ymhlith y staff a'r myfyrwyr
 - i. Datblygu cyfres o fentrau gweithredu cadarnhaol a mentrau marchnata wedi'u targedu i gynyddu cynrychiolaeth ac amrywioldeb ymhlith y staff a'r myfyrwyr
3. Sicrhau cydraddoldeb mewn prosesau
 - i. Monitro ac adolygu prosesau, modelau rheoli, hyrwyddiadau, amodau a thelerau i sicrhau eu bod yn deg, yn dryloyw a bod holl aelodau'r staff yn cael eu trin yn deg.
4. Hyfforddiant a mentora
 - i. Datblygu rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ar faterion cydraddoldeb i holl aelodau staff Prifysgol Aberystwyth
 - ii. Datblygu rhaglenni mentora i aelodau o staff sy'n perthyn i grwpiau lleiafrifol
5. Cau'r bwlch cyflog ymysg staff a'r bwlch rhwng cyrhaeddiad myfyrwyr
 - i. Monitro'n flynyddol y bwlch rhwng cyflogau ein staff a'r bwlch rhwng cyrhaeddiad myfyrwyr mewn perthynas â grwpiau lleiafrifol, a sicrhau bod cyfres o gamau gweithredu'n cael eu dyfeisio er mwyn ceisio cau'r bwlch cyflogau ymysg staff a'r bwlch cyrhaeddiad ymysg myfyrwyr

Adran 2: Dadansoddi'r 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) yr adrannau Adnoddau Dynol/Cyllid - gyda data o 1 Awst 2021 i 31 Gorffennaf 2022.

Mae'r adran hon yn cwmpasu pum maes data:

1. Llywodraethu
2. Data cyfredol ar Staff
3. Staff - Recriwtio a Dethol, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant
4. Data cyfredol ar fyfyrwyr
5. Cynnydd yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

1. Llywodraethu

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf cafwyd newid cadarnhaol o ran cyfran aelodau'r Cyngor a'r Senedd sy'n fenywod/wrywod, ac felly hefyd ar brif Gyd-bwyllgorau y Cyngor a'r Senedd, ac mae'n braf gweld bod y cyfrannau wedi aros yn gyson dros y cyfnod hwn. Mae camau penodol wedi'u cymryd dros y blynyddoedd diwethaf a byddant yn parhau i gywiro cydbwysedd rhwng y rhywiau ar ein pwyllgorau Llywodraethu.

PWYLLGORAU	2021		2022	
	B	G	B	G
Y Cyngor	10 (56%)	8 (44%)	10 (56%)	8 (44%)
Y Senedd	15 (47%)	17 (53%)	15 (48%)	16 (52%)
Gweithrediaeth y Brifysgol	2 (25%)	6 (75%)	2 (25%)	6 (75%)
Y Pwyllgor Diswyddiadau	4 (80%)	1 (20%)	4 (80%)	1 (20%)
Buddsoddiadau	2 (33%)	4 (67%)	3 (50%)	3 (50%)
Archwilio, Risg a Sicrwydd	4 (80%)	1 (20%)	4 (67%)	2 (33%)
Taliadau	3 (50%)	3 (50%)	4 (67%)	2 (33%)
Llywodraethu a Chydymffurfio	8 (80%)	2 (20%)	8 (80%)	2 (20%)
Adnoddau a Pherfformiad	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)

Tabl 1.1 Y Senedd, y Cyngor, y Weithrediaeth a'r Cydbwyllgorau fel yr oeddent ar 31 Gorffennaf 2022

B – Benyw; G - Gwryw

2. Data cyfredol ar staff

Uchafbwyntiau:

Prif bwyntiau sy'n codi o ddehongli'r data mae 2022 yn cyfeirio at ddata 2021-22
Mae 2021 yn cyfeirio at ddata 2020-21
Mae 2020 yn cyfeirio at ddata 2019-20.

Oni nodir fel arall, mae'r data a'r dadansoddiad yn eithrio GweithwyrAber (lleoliadau gwaith hyblyg i fyfyrwyr yn ystod y tymor gyda sicrwydd o Gyflog Byw Gwirioneddol fel isafswm)

- Mae cyfanswm nifer y staff yn y Brifysgol wedi gostwng 1.6% rhwng 2021 a 2022 (1909 yn 2022; 1940 yn 2021; 1853 yn 2020).
- Y rhaniad rhwng y rhywiau (staff) ar gyfer 2022 yw 54% menywod a 46% dynion. Y rhaniad rhwng y rhywiau yn 2021 oedd 53.4% menywod a 46.6% dynion.
- Yn 2022, mae'r staff wedi rhannu fel a ganlyn: 48.9% o staff yn gweithio amser llawn (2021, 47.9%) a 51.1% o staff yn gweithio'n rhan-amser (2021, 52.1%).
- Cynyddodd canran y staff benywaidd sy'n gweithio amser llawn i 38.7% (2022) o 36.1% (2021), gyda'r mwyafrif yn dal i weithio'n rhan-amser 61.3% (2022) o'i gymharu â 63.9% (2021). Er bod canran y staff gwrywaidd sy'n gweithio amser llawn yn parhau i ostwng, dyma'r mwyafrif o hyd ar 62.1% (2022), i lawr o 62.7% (2021). Gwelwyd cynnydd bychan yng nghanran y staff gwrywaidd sy'n gweithio'n rhan-amser i 37.9% (2022) o 37.3% (2021).
- Roedd canran y staff a oedd yn datgan mai Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol oedd eu hethnigrwydd yn cynrychioli 5.6% o gyfanswm y staff (2021, 5.2%), sy'n dangos bod Prifysgol Aberystwyth wedi gweld cynnydd bychan yng nghanran ei staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Sylwer bod 96.1% o staff wedi datgelu eu data ethnigrwydd. 2,697 (3.7% o'r boblogaeth) o drigolion Ceredigion sy'n nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (Cyfrifiad 2021)
- Mae canran y myfyrwyr sy'n datgan eu hethnigrwydd fel Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn 10% (o gymharu â 10.1% yn 2020-21). Mae 87.9% o fyfyrwyr wedi datgelu eu data ethnigrwydd
- Canran y staff oedd wedi datgan anabledau yn 2022 oedd 8.2% (o gymharu â 8.3% yn 2021, 5.3% yn 2020, 3.8% 2019). Mae hyn yn uwch na ffigurau meincnodi AdvanceHE (cyfartaledd y sector) (2021: 6%). Fodd bynnag, dim ond 38.1% o staff sydd wedi datgelu unrhyw anabledd (gan gynnwys dim anabledd)
- Mae 40.9% (39.5% 2021) o'n staff wedi datgan crefydd neu gred (gan gynnwys dim cred). Gan mai data dewisol yw hwn, fodd bynnag, nid yw'r wybodaeth hon yn hysbys ar gyfer 55.4% o staff.
- Mae 39.8% (38% 2021) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol. Gan mai data dewisol yw hwn, fodd bynnag, nid yw'r wybodaeth hon yn hysbys ar gyfer 56.2% o staff.
- Mae 74.8% (74.8% 2021) o'n staff wedi datgan a yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers genedigaeth. Gan mai data dewisol yw hwn, fodd bynnag, ni wyddom beth yw'r manylion ar gyfer 23.4% o staff.

Gwybodaeth fanwl am y staff

2.1. Lefelau staffio

Cyfanswm y bobl oedd yn cael eu cyflogi gan y Brifysgol ar 1 Awst 2022 oedd 1909 (data cyfrif pennau). Mae hyn yn ostyngiad (1.6%) o'i gymharu â'r data cyfatebol ar gyfer 2021 gyda data cyfrif pennau o 1940, ac yn nes at y 1853 o staff a gyfrwyd yn 2020. Mae'r gostyngiad hwn yn rhannol oherwydd bod angen i'r Brifysgol

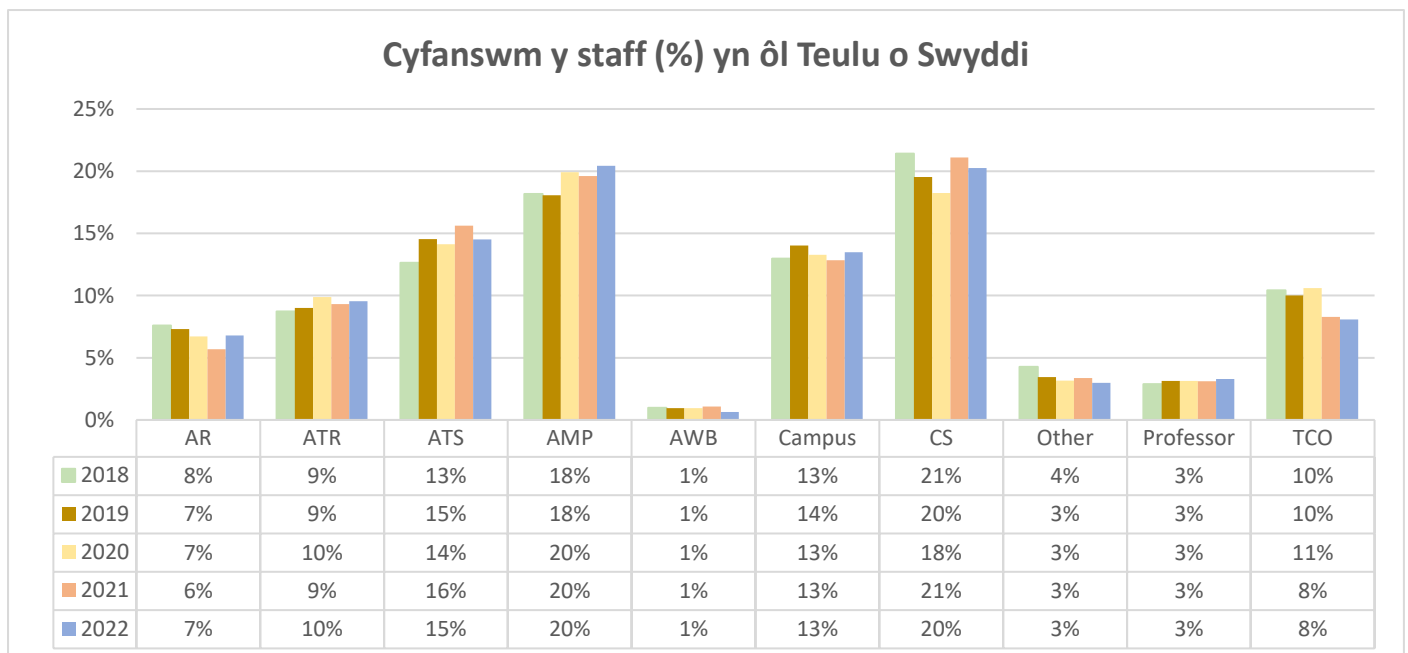
recriwtio mwy na'r arfer o garfanau o staff dros dro mewn rhai meysydd i helpu gyda gofynion COVID ac mae'r contractau hynny bellach wedi dod i ben.

Dyma raniad y staff yn 2022: mae 48.9% o'r staff yn gweithio amser llawn (2021, 47.9%) a 51.1% o'r staff yn gweithio'n rhan-amser (2021, 52.1%). Mae dadansoddiad pellach o amser llawn a rhan-amser i'w weld yn Adran 2.2 isod, yn ôl rhywedd.

Mae'r siart isod yn dangos cyfanswm y staff fesul y 'Teuluoedd o Swyddi' yr ydym yn eu defnyddio at ddibenion adrodd yn allanol i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch.

ABRWRK	GweithwyrAber (<i>heb eu cynnwys mewn adroddiadau</i>)
AWB	Staff y Bwrdd Cyflogau Amaethyddol
AR	Academaidd-berthynol
ATR	Academaidd, addysgu ac ymchwil
ATS	Academaidd, addysgu ac ysgolheictod
Professor	Athrawol
AMP	Gweinyddol, rheoli, proffesiynol
Campus	Gweithwyr llaw Gwasanaethau'r Campws
CS	Clercaidd, ysgrifenyddol
TCO	Technegol, gweithredwyr cyfrifiaduron
Other	Staff eraill - heb eu cynnwys uchod

Tabl 2.1.a Byrfoddau Teuluoedd o Swyddi



Graff 2.1.a: Set ddata Cyfrif Pennau AD 31.07.2022 (mae rhai ffigurau wedi eu talgrynnu)

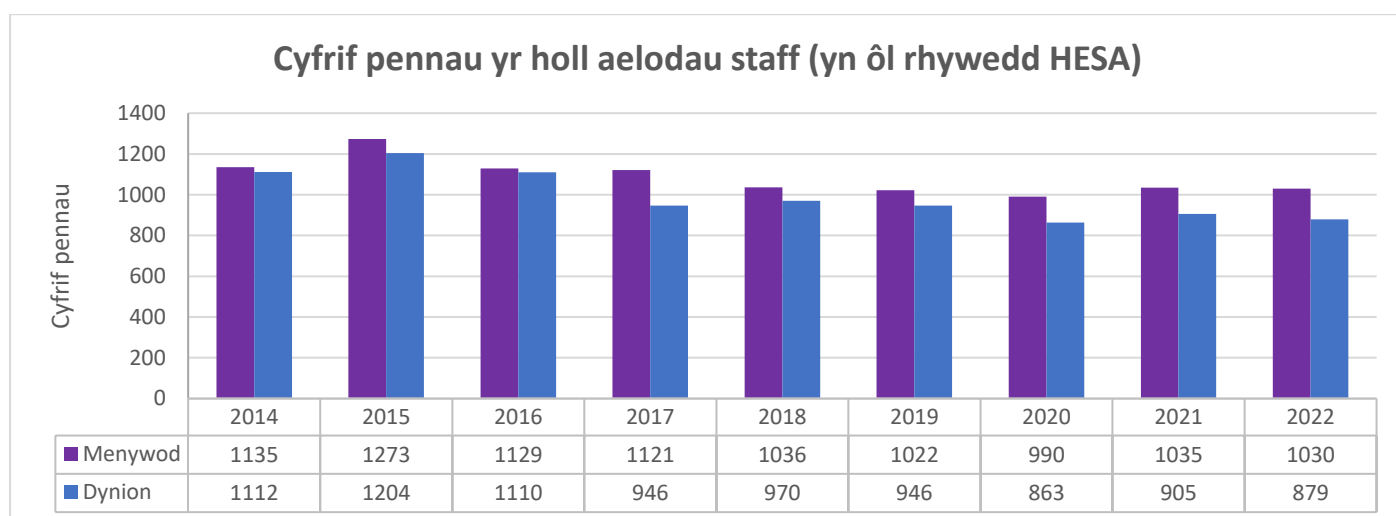
2.2 Manylion yn ôl rhywedd (rhyw)

Manylion yr holl staff yn ôl rhywedd ar gyfer 2022 yw 1030 o fenywod (54%) ac 879 o ddynion (46%), o'i gymharu â 1035 o fenywod (53.3%) a 905 o ddynion (46.6%) yn 2021. Yn 2022, bu cynnydd bychan yng nghanran yr holl staff sy'n fenywod, tuedd sydd wedi gweld cynnydd blynyddol parhaus ers 2018 (51.6% o staff benywaidd).

Mae graff 2.2.a isod yn dynodi tuedd gymharol sefydlog o ran holl aelodau'r staff dros y pum mlynedd diwethaf, gydag amrywiadau bach oherwydd gofynion staffio Covid-19.

	2022	2021	% newid o flwyddyn i flwyddyn mewn rhifau
Menywod	1030 (54.0%)	1035 (53.4%)	-0.5%
Dynion	879 (46.0%)	905 (46.6%)	-2.9%
Cyfanswm	1909	1940	-1.6%

Tabl 2.2.a Dadansoddiad rhywedd holl staff ar gyfer 2022.



Graff 2.2.a: Set ddata: Cyfrif Pennau AD 31.07.2022 wedi'i ôl ddyddio i 31.07.2014

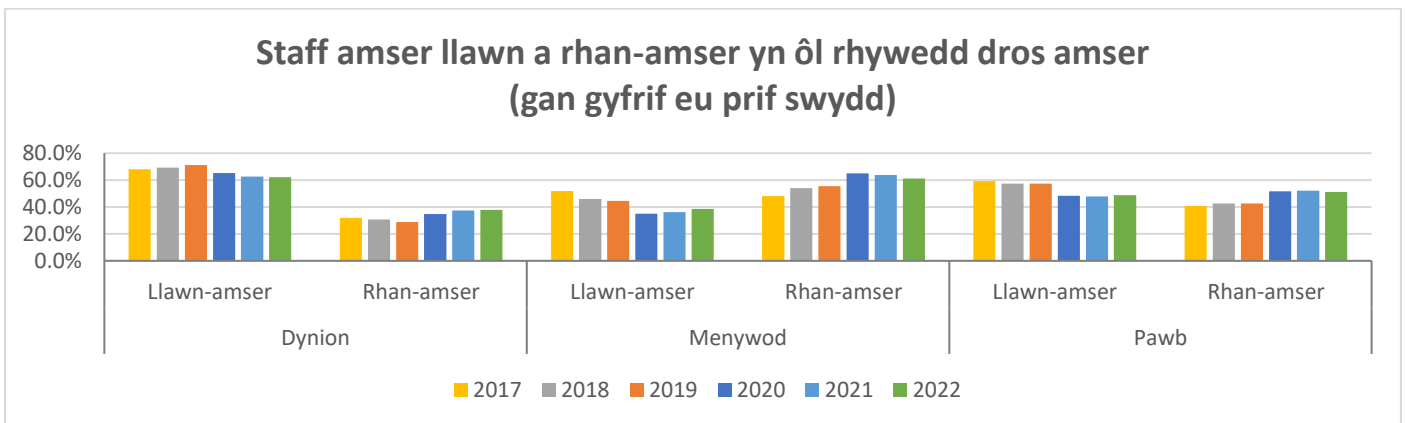
Mae Tabl 2.2.b a Graff 2.2.b yn dangos y rhaniad rhwng y rhywiau rhwng staff amser llawn (FT) a rhan-amser (PT) ar gyfer y rhai oedd wedi'u cyflogi ar 31.07.2022 a 2021, 2020 a 2019, 2018 a 2017 yn y drefn honno.

Bu newid allweddol o ran staff amser llawn/rhan-amser rhwng 2018-19 a 2019-20, gyda chanran uwch o weithio'n rhan-amser ar gyfer yr holl staff. Gellid esbonio'r cynnydd hwn mewn gweithio rhan-amser yn sgil y ffaith inni benodi carfanau cymharol fawr o gynorthwyr domestig rhan-amser a chynorthwyr dysgu rhan-amser oedd yn raddedigion i gefnogi'r Brifysgol â llwyth gwaith COVID a ffyrdd newydd o weithio.

Cynyddodd canran y staff benywaidd sy'n gweithio amser llawn i 38.7% (2022) o 36.1% (2021), gyda'r mwyafrif yn dal i weithio'n rhan-amser 61.3% (2022) o'i gymharu â 63.9% (2021). Er bod canran y staff gwrywaidd sy'n gweithio amser llawn yn parhau i ostwng, dyma'r mwyafrif o hyd ar 62.1% (2022), i lawr o 62.7% (2021). Gwelwyd cynnydd bychan yng nghanran y staff gwrywaidd sy'n gweithio rhan-amser i 37.9% (2022) o 37.3% (2021).

Staff amser llawn (FT) a rhan-amser (PT) yn ôl rhywedd dros amser (gan gyfrif eu prif swydd)								
		2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Dynion	FT	62.1%	62.7%	65.3%	71.1%	69.4%	68.0%	47.0%
	PT	37.9%	37.3%	34.7%	28.9%	30.6%	32.0%	53.0%
Menywod	FT	38.7%	36.1%	35.1%	44.6%	46.0%	51.9%	68.0%
	PT	61.3%	63.9%	64.9%	55.4%	54.0%	48.1%	32.0%
Pawb	FT	48.9%	47.9%	48.4%	57.4%	57.4%	59.3%	57.0%
	PT	51.1%	52.1%	51.6%	42.6%	42.6%	40.7%	43.0%

Tabl 2.2.b Set ddata cyfrif pennau AD 31.07.2022 ar gyfer staff amser llawn a rhan-amser yn ôl rhywedd dros amser



Graff 2.2.b Set ddata cyfrif pennau AD 31.07.2022

Mae'n bwysig nodi ein bod wedi recriwtio carfannau mwy na'r arfer o staff mewn rhai meysydd i helpu gyda gofynion COVID. O blith y nifer uwch nag arfer o staff a benodwyd, y gyfran uchaf oedd menywod fel athrawon rhan-amser. Gall hyn esbonio'r cynnydd yng nghanran y menywod oedd yn gweithio'n rhan-amser yn ystod 2020, a'r cwmp yn 2022 wrth i gytundebau tymor byr ddod i ben.

Fodd bynnag, mae'r rhaniad hefyd yn adlewyrchiad cadarnhaol o ddull y Brifysgol o weithio'n hyblyg, lle mae gan staff hyder i ystyried eu hopsiynau wrth i'r disgwyliadau newid o ran eu swyddi, eu gyrfaedd a'u cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac mae newidiadau demograffig posibl yn effeithio ar anghenion gweithwyr i gydbwysu eu swydd â chyfrifoldebau eraill.

2.3 Anabledd

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi'i hachredu fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd Lefel 2, gan sicrhau achrediad o'r newydd yng ngwanwyn 2022. Rydym yn parhau i adolygu arferion da ac yn nodi gwelliannau y gellir eu gwneud ledled y Brifysgol.

Canran y staff oedd wedi datgan anabledd yn 2022 oedd 8.2% (o gymharu â 8.3% yn 2021, 5.3% yn 2020, 3.8% 2019). Mae hyn yn parhau i fod yn gyfradd ddatgelu uwch wrth gymharu â ffigurau meincnodi Advance HE (cyfartaledd y sector) (2021: 6.0%).

Gallai'r cyfartaledd uwch na'r sector o'r rhai sy'n datgan anabledd fod yn gysylltiedig â'r ffaith fod y Brifysgol wedi mynd ati'n ofalus i annog ei staff i ddiweddarau eu gwybodaeth ddewisol am eu statws anabledd er mwyn cefnogi'r gwaith o addasu i COVID a chefnogaeth y Brifysgol i'r aelodau hynny o staff oedd angen cael eu gwarchod/gweithio o gartref neu newidiadau mewn arferion gwaith.

Datganodd 29.6% o staff nad oedd ganddynt unrhyw anabledd hysbys yn 2022, sy'n gynydd ar y 27.8% yn 2021. Dim ond 0.3% o'r holl staff ddirodd y blwch i wrthod rhoi'r wybodaeth (0.4% yn 2021). Nid yw 61.9% (yn 2022) o'n staff wedi ateb y cwestiwn o gwbl, o gymharu â 63.5% (yn 2021).

Mae tabl 2.3.a isod yn dangos y dadansoddiad rhwng y rhai sydd wedi datgan anabledd, gan weithwyr amser llawn a rhan-amser, ac yn ôl rhywedd ar gyfer 2021-22 a 2020-21.

Rhywedd	Llawn-/Rhan-amser	Nifer y staff (2022)	Nifer y staff (2021)
Menyw	Llawn-amser	51	48
Menyw	Rhan-amser	53	58
Dyn	Llawn-amser	48	49
Dyn	Rhan-amser	37	39
Pawb	Llawn-amser	99	97
Pawb	Rhan-amser	90	97
Pob menyw		104	106
Pob dyn		85	88
Pawb		189 (8.2%)	194 (8.3%)

Tabl 2.3.a Data HESA Adnoddau Dynol 31.07.2022 (wedi datgan anabledd)

Mae 47.7% o'r rhai sydd wedi datgan anableddau yn gweithio'n rhan-amser. O'r holl weithlu, mae 51.2% yn gweithio'n rhan-amser. Mae'n bosibl mai'r rheswm pam mae canran uchel o staff ag anableddau yn gweithio'n rhan-amser yw oherwydd eu bod yn defnyddio dulliau gweithio rhan-amser a gweithio'n hyblyg er mwyn helpu i reoli eu cyflyrau.

Fodd bynnag, mae'n galonid bod y rhaniad yn dangos cynnydd yn nifer y staff ag anableddau sy'n gweithio amser llawn. Mae'n bosibl bod hyn yn dangos effaith addasiadau amrywiol i arferion ac amgylcheddau gwaith fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (er enghraifft dull gweithio cymysg).

Mae'r cwestiwn ynghylch statws anabledd yn rhan o'n data monitro amrywioldeb dewisol ar gyfer staff. Rydym yn gofyn i'r staff sicrhau eu bod nhw'n diweddarau eu data bob blwyddyn, ond nid yw'n orfodol ar hyn o bryd (ynghyd â meysydd eraill). Nid oes unrhyw un o sefydliadau addysg uwch eraill Cymru wedi gwneud eu data cydraddoldeb yn orfodol chwaith.

Rydym yn awyddus i archwilio'r hyn sy'n bosib o ran cynyddu cyfraddau datgelu drwy fentrau cyfathrebu a newid diwylliant. Menter ddiweddar gydag Undeb y Myfyrwyr oedd annog staff i ddatgan eu hanableddau yn eu proffiliau staff er mwyn bod yn esiampl a chreu dyheadau gyrfa ymysg ein cymuned o fyfyrwyr.

2.4. Ethnigrwydd

Yn 2022, roedd canran y staff a oedd yn datgan mai Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol oedd eu hethnigrwydd, yn cynrychioli 5.6% o gyfanswm y staff (2021, 5.2%; a 2020, 5%), sy'n dangos cynnydd bychan yn nghanran staff y Brifysgol sy'n dod o gymunedau ethnig leiafrifol. Mae graff 2.4 yn dangos bod Prifysgol Aberystwyth yn cynyddu niferoedd ond ar gyfradd arafach o'i gymharu â'r duedd yn Sector Addysg Uwch y DU.

Ethnigrwydd	Nifer staff yn 2022	% o'r holl staff yn 2022	Nifer y staff yn 2021	% o'r holl staff yn 2021
Arabaid	2	0.1%	3	0.2%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd	4	0.2%	2	0.1%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	10	0.5%	9	0.5%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	7	0.4%	6	0.3%
Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd	13	0.7%	9	0.5%
Du neu Ddu Prydeinig – Caribiaidd	0	0%	2	0.1%
Tsieiniaidd	17	0.9%	18	0.9%
Sipsiwn / Teithiwr	0	0%	0	0%
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	3	0.2%	4	0.2%
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	0	0%	2	0.1%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	3	0.2%	2	0.1%
Cefndir Asiaidd arall	14	0.7%	11	0.6%
Cefndir Du arall	0	0%	1	0.1%
Unrhyw gefndir Ethnig arall	26	1.4%	25	1.3%
Cefndir Cymysg arall	7	0.4%	6	0.3%
Ddim am ddweud	64	3.4%	74	3.8%
Anhysbys	10	0.5%	7	0.4%
Gwyn	1729	90.6%	1759	90.7%
	1909		1940	

Tabl 2.4.a Data AD/HESA

Mae tabl 2.4.b isod yn dangos bod y ffigur hwn yn isel o gymharu â chyfartaledd y DU a Chymru a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn AdvanceHE Equality in higher education: statistical reports 2022 (combined UK National and Non-UK National)

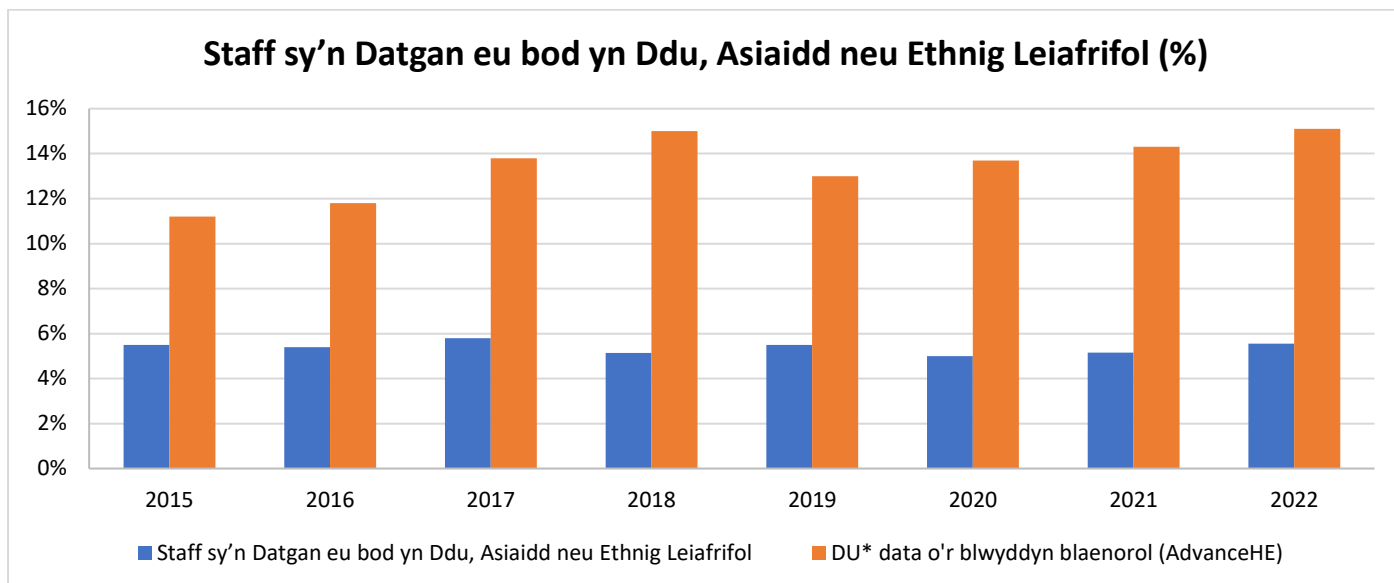
	% staff sy'n datgan eu bod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.
Prifysgol Aberystwyth	5.6%
Addysg Uwch (Cymru)	9.0%
Addysg Uwch (Y DU)	15.1%

Tabl 2.4.b Adroddiad 'AdvanceHE Equality in higher education: statistical reports 2022')

Fodd bynnag, mae'r ffigur yn llawer uwch na'r ffigur ar gyfer y boblogaeth sy'n gweithio, 1.5%, a'r boblogaeth yn gyffredinol, 3.7%, yng Ngheredigion sy'n datgan eu bod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn seiliedig ar

ddata Cyfrifiad 2021 a Llywodraeth Cymru, Arolwg Llafurlu Lleol 2022/Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth: Ethnigrwydd fesul awdurdod lleol Cymru.

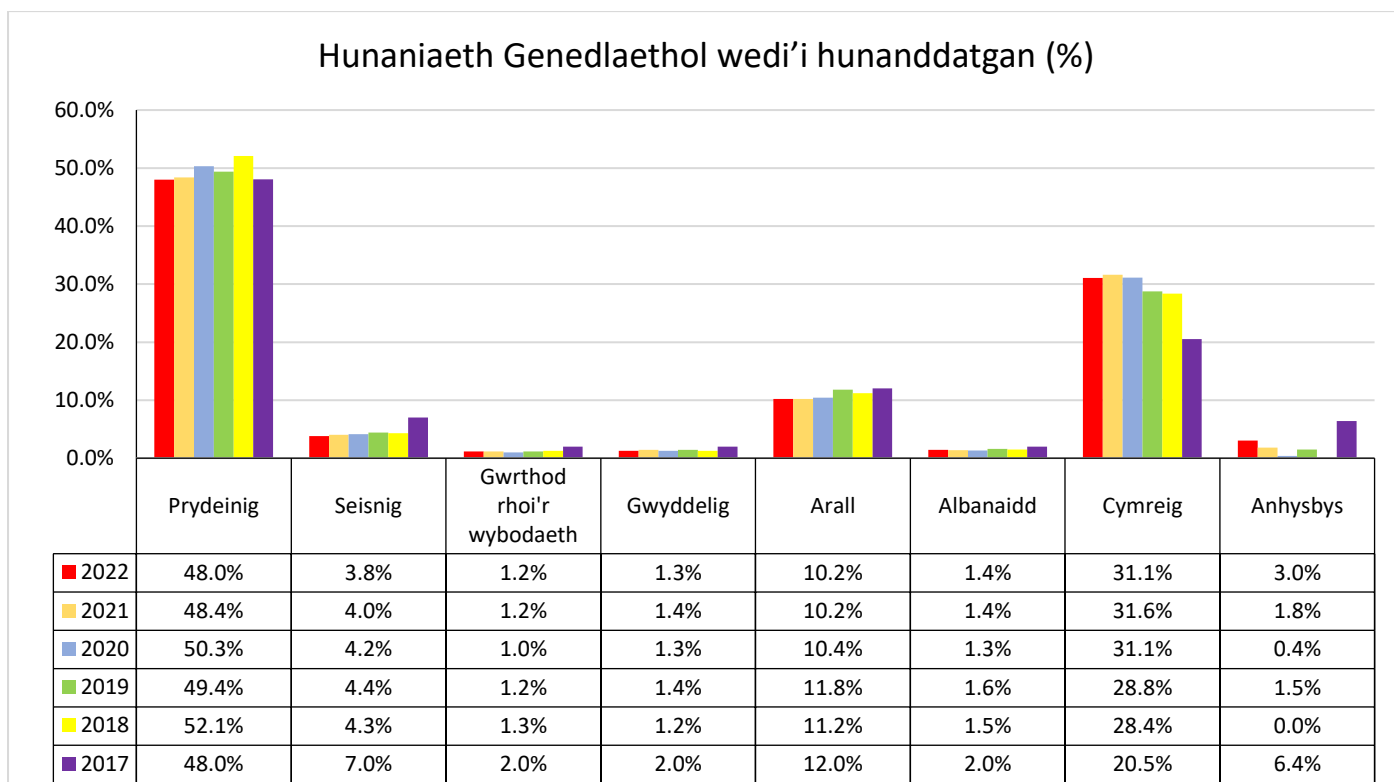
Fel ffon fesur, mae AdvanceHE yn awgrymu y dylai niferoedd y staff gyd-fynd yn fras â niferoedd y myfyrwyr sy'n dod o gymunedau ethnig leiafrifol, sef 10% yn 2022 (2021 10.1%).



Graff 2.4 Data AD/AdvanceHE

2.5. Hunaniaeth Genedlaethol a Chenedligrwydd

Mae staff yn hunanddatgan eu hunaniaeth genedlaethol at ddibenion HESA, ac yn cael eu rhannu'n categorïau fel y gwelir yn Graff 2.5.a isod. Y grŵp mwyaf, sef 48% (2021 48.4%), yw'r rhai sy'n hunanddatgan eu bod yn Brydeinwyr, ac yna'r Cymry ar 31.1% (2021, 31.6%).



Graff 2.5.a Data AD/HESA

Yn 2022, roedd gan aelodau staff genedligrwydd cyfreithiol o 53 o wledydd (o gymharu â 51 o wledydd yn 2021). Roedd y nifer uchaf o staff yn dod o'r Deyrnas Unedig (88%), ac isod ceir y rhai canlynol.

Cenedligrwydd	Nifer staff yn 2022	% o'r holl staff yn 2022	Nifer staff yn 2021	% o'r holl staff yn 2021
Gwlad Pwyl	22	1.2%	27	1.4%
Yr Almaen	22	1.2%	23	1.2%
Iwerddon	21	1.1%	23	1.2%
Sbaen	14	0.7%	13	0.7%
Yr Unol Daleithiau	13	0.7%	14	0.7%
Yr Eidal	12	0.6%	13	0.7%
Ffrainc	9	0.5%	11	0.6%
Anhysbys	9	0.5%	8	0.4%
India	7	0.4%	6	0.3%
Yr Iseldiroedd	7	0.4%	7	0.4%
Tsieina	7	0.4%	6	0.3%
Nigeria	5	0.3%	4	0.2%
Hwngari	5	0.3%	5	0.3%

Tabl 2.5.a Data AD/HESA

Cenedligrwydd gyda llai na 5 aelod o staff (<0.2%):

Awstralia, Bangladesh, Gwlad Belg, Bolivia, Brasil, Bwlgaria, Canada, Chile, Colombia, Croatia, Cyprus, Gweriniaeth Tsiec, Y Ffindir, Georgia, Gwlad Groeg, Iran, Ynys Manaw, Japan, Kenya, Latfia, Libanus, Lithwania, Malawi, Malaysia, Morocco, Seland Newydd, Norwy, Tiriogaethau Meddianedig Palesteina, Pacistan, Portiwgal, Rwmania, Rwsia, Slofacia, Slofenia, De Affrica, Sri Lanka, Sweden, Y Swistir, Taiwan a Gwlad Thai.

2.6. Crefydd neu gred

Crefydd neu gred	Nifer y staff 2022	% y staff 2021	Nifer y staff 2021	% y staff 2021
Anhysbys	1057	55.4%	1099	56.6%
Dim crefydd neu gred	427	22.4%	420	21.6%
Cristion	279	14.6%	280	14.4%
Ddim am ddweud	72	3.8%	74	3.8%
Crefydd neu Gred Arall	29	1.5%	24	1.2%
Ysbrydol	20	1.0%	24	1.2%
Mwslimaidd	11	0.6%	7	0.4%
Bwdhaidd	9	0.5%	6	0.3%
Hindwaidd	4	0.2%	6	0.3%
Iddewig	1	0.1%		0.0%
Cyfanswm	1909		1940	

Tabl 2.6.a Data AD HESA 31.07.2022 (Crefydd neu Gred)

Mae datgan eich crefydd neu gred yn ddata amrywioldeb sy'n ddewisol ar gyfer aelodau staff, a chaiff hyn ei adlewyrchu yn y ffaith taw'r categori 'Anhysbys' sy'n gyfrifol am y canran uchaf, sef 56.2%. Mae angen rhagor o waith i annog staff a chynyddu eu hyder mewn perthynas â datgelu'r wybodaeth hon.

Aelodau'r staff sy'n datgan nad oes ganddynt unrhyw grefydd na chred yw'r grŵp mwyaf ond un yn y Brifysgol, 22.4%, cynnydd o gymharu â 21.6% (2021). Mae trefn y crefyddau a'r credoau sy'n weddill yn aros yr un fath o'i gymharu â'r llynedd ac maent yn gyson o ran eu canrannau.

Mae 40.9% (39% 2021) o'n staff wedi datgan crefydd neu gred (gan gynnwys dim cred) – mae hyn yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector Addysg Uwch y DU sef 48.8%. Gan gydnabod y nifer mwy o atebion 'anhysbys' ymhlith y boblogaeth.

Yn 2021, nododd 43.0% o drigolion Ceredigion "Dim crefydd", o'i gymharu â 30.7% yn 2011. Cynnydd o 12.3 pwynt canran oedd y cynnydd mwyaf o'r holl grwpiau crefyddol eang yng Ngheredigion.

2.7 Cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd rhywiol	Nifer y staff 2022	% y staff 2022	Nifer y staff 2021	% staff 2021
Anhysbys	1072	56.2%	1116	57.5%
Heterorywiol	676	35.4%	656	33.8%
Ddim am ddweud	77	4.0%	87	4.5%
Deurywiol	33	1.7%	34	1.8%
Dyn hoyw	17	0.9%	19	1.0%
Menyw hoyw/lesbiaidd	17	0.9%	14	0.7%
Arall	17	0.9%	14	0.7%
Cyfanswm	1909		1940	

Tabl 2.7.a Data AD HESA 31.07.2022 (Cyfeiriadedd Rhywiol)

Mae datgan eich crefydd neu gred yn ddata amrywioldeb sy'n ddewisol i aelodau staff, a chaiff hyn ei adlewyrchu yn y ffaith taw'r categori 'Anhysbys' sy'n gyfrifol am ganran uchaf yr atebion. Mae angen rhagor o waith i annog staff a chynyddu eu hyder mewn perthynas â datgelu'r wybodaeth hon.

Aelodau'r staff sy'n datgan eu cyfeiriadedd rhywiol fel heterorywiol yw'r ail grŵp mwyaf yn y Brifysgol, 35.4%, cynnydd o gymharu â 33.8% (2021). Mae trefn y cyfeiriadedd rhywiol sy'n weddill yn parhau'n debyg i'r llynedd ac yn gymharol gyson o ran canrannau.

Mae 39.8% (38% 2021) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol – mae hyn yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector Addysg Uwch y DU, sef 49.5%, yn ôl adroddiadau 'Equality in higher education: statistical reports' AdvanceHE (2022). Mae 4.4% o staff yn datgan eu hunain fel LHD+ (4.2% 2021), y cyfartaledd cenedlaethol mewn Addysg Uwch yw 4.6%.

Ceredigion yw'r awdurdod lleol sydd â'r boblogaeth LHD+ uchaf ond un yng Nghymru ar 4.9%, yn dilyn Caerdydd (5.3%) [Cyfrifiad 2021]

Staff Prifysgol ac Addysg Uwch y DU a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol

Staff a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol*	Prifysgol Aberystwyth	Addysg Uwch y DU*
Heterorywiol	88.9%	92.5%
Deurywiol	4.3%	2.6%
Dyn hoyw	2.2%	2.7%
Menyw hoyw/lesbiaid	2.2%	1.4%
Arall	2.2%	0.8%

Tabl 2.7.b Data AD HESA 31.07.2022 (Cyfeiriadedd Rhywiol)

*heb gynnwys ystadegau anhysbys ac ystadegau'r DU a ddarperir gan adroddiadau 'Equality in higher education' AdvanceHE (2022).

Ymhlith yr aelodau staff wnaeth ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol, mae'r Brifysgol yn uwch na chyfartaledd y DU ar gyfer amrywioldeb a chynrychiolaeth o gyfeiriadedd rhywiol ei staff.

2.8 Ailbennu rhywedd

Mae 74.8% (74.8% 2021) o'n staff wedi datgan a yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers eu genedigaeth - mae hyn yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector Addysg Uwch y DU, sef 39.5%.

Mae'r canran ar gyfer rhai y mae eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers eu geni (o'r rhai a atebodd y cwestiwn) yn 0.7% (0.6% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector Addysg Uwch y DU).

Hunaniaeth rhywedd	Nifer y staff 2022	% y staff 2022	Nifer y staff 2021	% staff 2021
Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth.	1414	74.1%	1440	74.2%
Anhysbys	447	23.4%	440	22.7%
Ddim am ddweud	35	1.8%	49	2.5%
Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth	13	0.7%	11	0.6%
Cyfanswm	1909		1940	

Tabl 2.8.a Data AD HESA 31.07.2022 (Ailbennu rhywedd)

2.9. Oedran

Proffil oedran yr holl staff	Nifer y staff 2022	% y staff 2022	Nifer y staff 2021	% staff 2021
<21	21	1.1%	35	1.8%
21-30	280	14.7%	265	13.7%
31-40	355	18.6%	370	19.1%
41-50	463	24.3%	465	24.0%
51-60	530	27.8%	537	27.7%
61-70	216	11.3%	219	11.3%
71+	44	2.3%	49	2.5%
Cyfanswm	1909		1940	

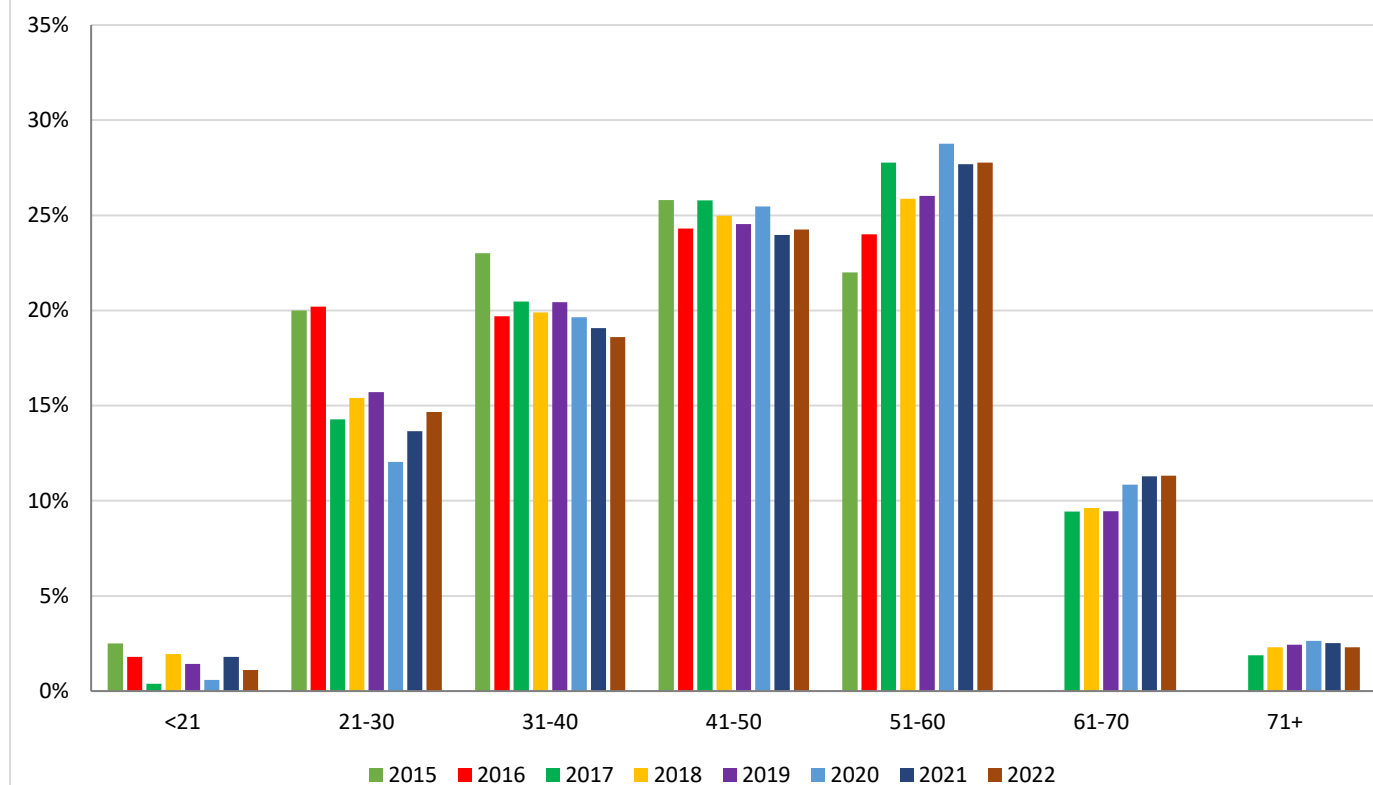
Tabl 2.9.a Data AD HESA 31.07.2022 (Proffil oedran)

Mae gostyngiad yn nifer y staff yn gyffredinol wedi arwain at ostyngiad yn y nifer o staff ym mhob ystod oedran, ar wahân i 21-30 lle bu cynnydd bychan yn y niferoedd.

Mae 70.6% o'r staff rhwng 30 a 60 oed, sy'n ostyngiad bach o gymharu â 70.7% yn 2021. Mae canran y staff sydd dan 30 oed wedi cynyddu i 15.8%, o 15.5% (yn 2021). Mae canran y staff 61-70 a 71+ wedi gostwng i 13.6%, o 13.8% (yn 2021).

Nid yw proffil oedran yr holl staff yn Graff 2.9.a (isod) yn y categorïau 61-70 a 61-65 yn cynnwys y blynyddoedd 2015 a 2016 oherwydd i'r oedran ymddol statudol gael ei ddileu, a hynny'n dod i rym yn 2017.

Proffil oedran pob aelod staff



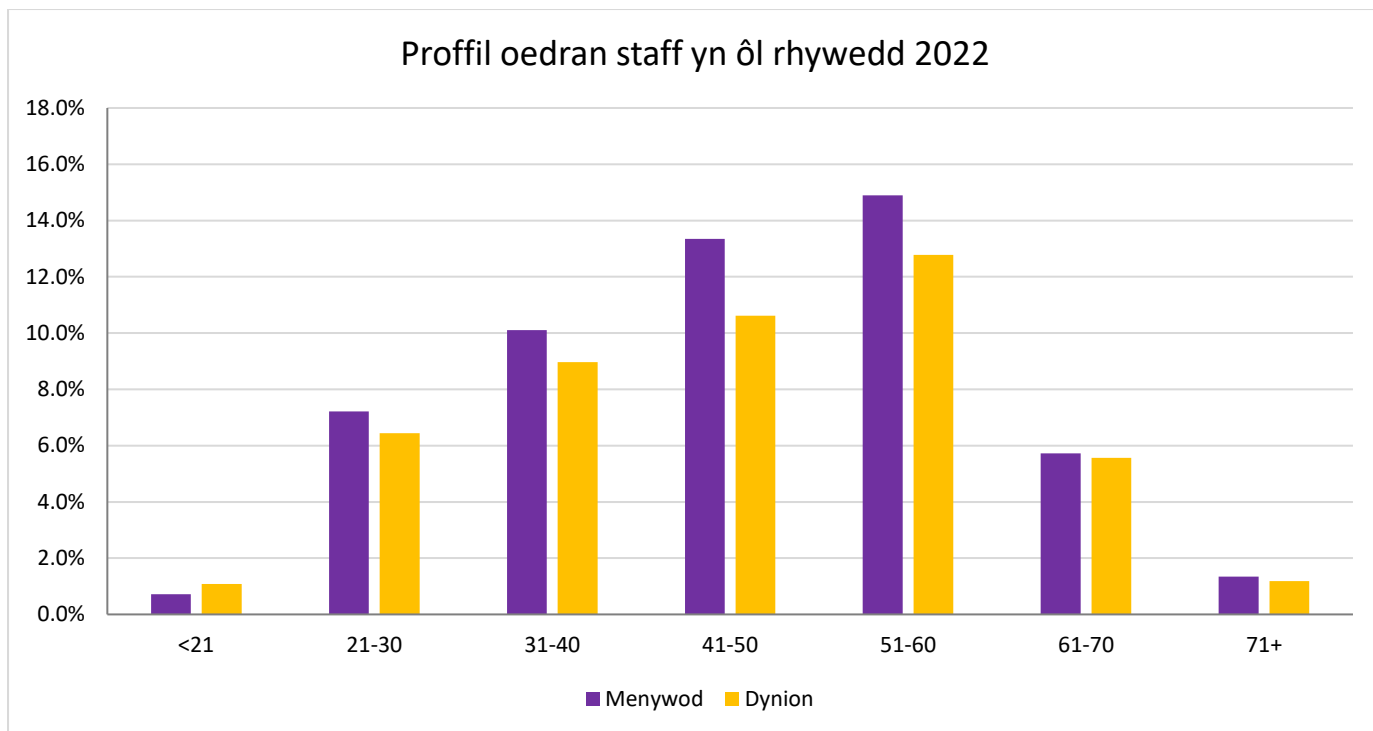
Graff 2.9.a Data AD/HESA

Mae tabl 2.9.b isod yn dangos cyfran y dynion a'r menywod sy'n aelodau o staff Prifysgol Aberystwyth. Mae'r proffil yn ôl rhywedd ar gyfer 2021 yn dangos bod mwy o fenywod ym mhob categori oedran ar wahân i 71+ a'r rhai dan 21 oed.

Mae cymariaethau rhwng data 2022 a 2021 yn dangos bod y cynnydd mwyaf yng nghyfran y cydweithwyr benywaidd wedi digwydd o fewn band oedran 21-30 - cynnydd o 21 aelod staff benywaidd

Proffil oedran	Menywod	Dynion	Menywod % holl staff	Dynion % holl staff
<21	9	12	0.5%	0.6%
21-30	161	119	8.4%	6.2%
31-40	195	160	10.2%	8.4%
41-50	248	215	13.0%	11.3%
51-60	288	242	15.1%	12.7%
61-70	109	107	5.7%	5.6%
71+	20	24	1.0%	1.3%
Cyfanswm	1030	879	54.0%	46.0%

Tabl 2.9.b Data AD HESA 31.07.2022 (Proffil oedran yn ôl rhywedd [rhyw])



Graff 2.9.b Data AD/HESA

2.10 Y Gymraeg

Mae nifer y staff sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg ar y lefelau uchaf, sef C1 ac C2, wedi cynyddu i 17.7% yn 2022, o'i gymharu â 13.4% (2021). Mae cynnydd amlwg mewn cymhwysedd lefel B2 hefyd, sef 7.7% o staff (5.8% yn 2021).

Mae'n bwysig nodi bod nifer y staff sy'n gadael y blwch cymhwysedd yn y Gymraeg yn wag wedi gostwng yn sylweddol i 12.4%, o'i gymharu â 17.5% yn 2021. Mae'r Adran Adnoddau Dynol yn cydweithio'n agos â'r Ganolfan Gwasanaethau'r Gymraeg er mwyn gofyn i unigolion edrych ar lefel eu cymhwysedd yn y Gymraeg unwaith y flwyddyn er mwyn sicrhau eu bod ar y lefel gywir a bod yr wybodaeth wedi'i diweddarau.

Lefelau o ran y Gymraeg	% o staff yn 2022	% o staff yn 2021	% o staff yn 2020	% o staff yn 2019	Cyferwerth â
A0 Llafar	55.4%	57.6%	57.5%	61.2%	Hen Lefel 1
A1 Llafar					
A2 Llafar					
B1 Llafar	6.9%	5.7%	5.8%	6.5%	Hen Lefel 2
B2 Llafar	7.7%	5.8%	6.1%	7.2%	Hen Lefel 3
C1 Llafar	17.7%	13.4%	13.3%	9.5%	Dim byd a arferai fod yn gyfwerth Uwch na Lefel 3
C2 Llafar					
Dim data	12.4%	17.5%	17.3%	15.6%	

Tabl 2.10 lefelau iaith Gymraeg yr holl staff ar draws 2022 a 2021

2.11 Beichiogrwydd a Mamolaeth

	2022	2021
Cyfnod Mamolaeth	33	28
Absenoldeb Tadolaeth/Partner	7	14
Absenoldeb Mabwysiadu	0	0
Aelodau staff a gymerodd absenoldeb	40	42

Tabl 2.11 Aelodau staff a gymerodd absenoldeb Mamolaeth/ Tadolaeth/ Mabwysiadu

Fe wnaeth 33 aelod staff (82.5% o'r holl aelodau staff a gymerodd absenoldeb rhiant) gymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd. Mae hyn yn gynydd o 5 aelod staff (18%) o gymharu â'r llynedd. Cymerodd 7 aelod staff (17.5%) absenoldeb tadolaeth/partner yn ystod y cyfnod adrodd. Mae hyn yn ostyngiad o 7 aelod o staff (50%) o gymharu â'r llynedd.

Fe wnaeth 0 aelod o staff gymryd absenoldeb mabwysiadu yn ystod y cyfnod adrodd hwn neu'r llynedd.

3. Staff – Recriwtio a Dethol, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant

Data ymgeiswyr o 1 Awst 2021 tan 31 Gorffennaf 2022

Mae system ar-lein Prifysgol Aberystwyth wedi cofnodi 3367 o geisiadau (2021: 3877 | 2020: 2875) am swyddi cyflogedig (ac eithrio GweithwyrAber). Mae'r rhain yn cynnwys swyddi a hysbysebwyd yn fewnol ac yn allanol.

- Pob cais: 3367 (gostyngiad o 510 cais, 13.2% o 2021)
- Pob swydd wag [yn cynnwys rhai dros dro]: 595 (cynydd o 40.1% ers 2021: 423 | 2020: 346)
 - Yn ystod 2022, cafwyd 5.7 cais ar gyfartaledd ar gyfer pob swydd wag
 - Yn ystod 2021, cafwyd 9.2 cais ar gyfartaledd ar gyfer pob swydd wag
- Penodiadau llwyddiannus: 687 (2021: 776 | 2020: 532)

Mae'n werth nodi bod nifer y bobl a benodwyd yn uwch na nifer y swyddi gwag oherwydd bod sawl swydd i'w llenwi mewn rhai meysydd (e.e. gweithwyr glanhau)

3.1 Rhywedd (rhyw) yr ymgeiswyr:

Menywod	Dynion	Anhysbys
1641	1644	82
48.8%	48.8%	2.4%

Tabl 3.1.a System Hireserve 31.07.2022

Rhywedd (rhyw)	Ymgeiswyr					
	2021-22		2020-21		Amrywiant	
Menywod	1641	48.8%	2002	51.6%	-365	-18%
Dynion	1644	48.8%	1869	48.4	-225	-12%
Anhysbys	82	2.4%	-			
Cyfanswm	3367		3877		-510	-13%

Tabl 3.1.b System Hireserve 31.07.2022

Rhywedd (rhyw) yr ymgeiswyr a benodwyd:

Menywod	Dynion	Anhysbys
358	266	63
51.9%	39.0%	9.1%

Tabl 3.1.d System Hireserve 31.07.2022

Rhywedd (rhyw)	Penodiadau					
	2021-22		2020-21		Amrywiant	
Menywod	358	52.1%	415	53.5%	-57	-13.7%
Dynion	266	38.7%	360	46.5%	-92	-26.1%
Anhysbys	63	9.2%	-	-		
Cyfanswm	687		775		-88	-11.4%

Tabl 3.1.d System Hireserve 31.07.2022

- O'r rheini wnaeth gais, gwelsom gydbwysedd rhwng y rhywiau gyda menywod a dynion ar 48.8%, a 2.4% yn anhysbys. O ran nifer y ceisiadau, rydym wedi gweld gostyngiad yn nifer y ceisiadau gan fenywod a dynion fel ei gilydd, gyda chanran uwch o ostyngiad gan fenywod.
- O'r holl rai a gafodd eu cyflogi, roedd 52.1% yn fenywod, 38.7% yn ddynion, a 9.1% yn anhysbys. O ran nifer y penodiadau, gwelsom ostyngiad yn niferoedd y menywod a dynion, gyda gostyngiad uwch yn y canran o ddynion a gyflogwyd.
- Penodir menywod ar gyfradd uwch nag y maent yn ymgeisio, tra mae'r gwrthwyneb yn wir am ddynion.
- Wrth recriwtio i'n swyddi rheoli a swyddi ar lefel uwch (gradd 7 ac uwch), roedd 40.9% (39% yn 2021) o'n hymgeiswyr yn fenywod, a 58.2% (54% yn 2021) o'n hymgeiswyr a benodwyd yn fenywod. Mae'r cynnydd hwn i'w groesawu, ac yn adlewyrchiad o'r datganiadau gweithredu cadarnhaol sydd wedi cael eu hychwanegu at swyddi gwag - datganiadau sy'n nodi ein bod yn rhoi croeso arbennig i fenywod wneud cais am swyddi er mwyn mynd i'r afael â maes cydraddoldeb rhwng y rhywiau mewn rolau Academaidd Uwch yn unol â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

3.2 Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Ymgeiswyr				Penodiadau			
	2021 (nifer)	2021 (%)	2022 (nifer)	2022 (%)	2021 (nifer)	2021 (%)	2022 (nifer)	2022 (%)
Arabaid	42	1%	45	1.3%	2	0.2%	2	0.3%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaid	15	0.4%	13	0.4%	1	0.1%	1	0.1%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	138	3.5%	281	8.3%	4	0.5%	16	2.3%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaid	71	1.8%	104	3.1%	6	0.7%	5	0.7%
Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaid	128	3.3%	242	7.2%	8	1%	16	2.3%
Du neu Ddu Prydeinig – Caribiaidd	3	0.07%	7	0.2%	1	0.1%	1	0.1%
Tsieineaidd	54	1.4%	114	3.4%	2	0.2%	5	0.7%
Sipsi neu Deithiwr	5	0.1%	2	0.1%	1	0.1%	0	0%
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	26	0.7%	21	0.6%	2	0.2%	2	0.3%
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaid	16	0.4%	16	0.5%	1	0.1%	0	0%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	13	0.3%	9	0.3%	2	0.2%	0	0%
Cefndir Asiaidd arall	73	1.8%	78	2.3%	5	0.6%	5	0.7%
Cefndir Du arall	22	0.6%	38	1.1%	5	0.6%	0	0%
Unrhyw gefndir ethnig arall	71	1.8%	95	2.8%	13	1.7%	20	2.9%
Ddim am ddweud	153	3.9%	112	3.3%	33	4.2%	24	3.5%
Gwyn	3041	78%	2108	62.6%	656	84.5%	527	76.7%
Anhysbys	6	0.1%	82	2.4%	1	0.1%	63	9.2%
Cyfanswm	3877		3367		776		687	

Tabl 3.2.a System Hireserve 31.07.2022

- O'r rhai wnaeth ymgeisio, roedd 62.6% yn Wyn, 8.3% naill ai'n Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Indiaidd, a 7.2% yn Ddu neu Ddu Prydeinig - Affricanaid.
- O'r rhai a benodwyd, roedd 76.7% yn Wyn, ac 9.2% yn anhysbys, 3.5% ddim am ddweud, a 2.9% o gefndir ethnig arall.
- Mae'n werth nodi bod cyfradd uwch o ymgeiswyr Gwyn yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (76.7% yn cael eu penodi, 62.6% yn ymgeisio), tra bod cyfradd is o ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (10.6% yn cael eu penodi, 31.6% yn ymgeisio (2021 6.1% wedi'u penodi, 17.1% wedi ymgeisio).
- Tyfodd canran yr ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ar gyfer ethnigrwydd pob ymgeisydd o 17.1% (2021) i 31.7% (2022). Mae hyn yn adlewyrchiad ar y datganiadau gweithredu cadarnhaol sydd wedi cael eu hychwanegu at swyddi gwag, sy'n nodi ein bod yn rhoi croeso arbennig i ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol er mwyn mynd i'r afael â'r maes ethnigrwydd ar draws ein corff myfyrwyr a staff.
- O'r ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a wnaeth gais (1063) - gwrthodwyd 75.6% ar y cam llunio rhestr fer, ac ni chafodd 7.1% eu penodi ar ôl cyfweliad.

- O'r 75.6% o ymgeiswyr Du, Asiaidd, ac Ethnig Leiafrifol a wrthodwyd ar gam y rhestr fer, ni fyddai 16.7% o'r ymgeiswyr hynny wedi bod yn gymwys i gael nawdd i weithio yn y DU ac felly ni fyddent wedi cyrraedd y rhestr fer am y rheswm hwnnw.

Mae'n werth nodi nad yw data amrywioldeb yn hysbys i reolwyr sy'n recriwtio felly ni fyddai'r data'n rhan o unrhyw benderfyniadau dethol cyn cyfweiliad. Mae rheolwyr recriwtio hefyd yn cwblhau hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod er mwyn diogelu rhag unrhyw ragfarn pan fo gwybodaeth yn cael ei datgelu ar bapurau/cyfnodolion a ddarperir i gefnogi cais.

3.3 Anabledd

Anabledd	Ymgeiswyr				Penodiadau			
	2021 (nifer)	2021 (%)	2022 (nifer)	2022 (%)	2021 (nifer)	2021 (%)	2022 (nifer)	2022 (%)
Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na chaiff ei restru	54	1.3%	21	0.6%	6	0.7%	4	0.6%
Salwch neu gyflwr iechyd hirsefydlog fel canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	42	1%	23	0.7%	6	0.7%	5	0.7%
Cyflwr iechyd meddwl, fel iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	109	2.8%	54	1.6%	27	3.4%	5	0.7%
Nam corfforol neu broblemau symudedd, megis anhawster defnyddio'r breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau	18	0.4%	9	0.3%	3	0.4%	1	0.1%
Anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	206	5.3%	113	3.4%	52	6.7%	26	3.8%
Dall neu â nam difrifol ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol	4	0.1%	1	0.1%	1	0.1%	0	0%
Byddar neu â nam difrifol ar y clyw	5	0.1%	2	0.1%	2	0.2%	0	0%
Anabledd dysgu cyffredinol (fel syndrom Down)	0	0%	1	0.1%	0	0%	0	0%
Dim anabledd hysbys	3227	83.2%	1592	47.3%	643	83%	272	39.6%
Ddim am ddweud	125	3.2%	74	2.2%	18	2.3%	10	1.5%
Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu fel nam iaith a lleferydd neu gyflwr sbectrw m awtistig	34	0.8%	17	0.5%	9	1.1%	5	0.7%
Dau neu ragor o namau a/neu gyflyrau meddygol sy'n achosi anabledd	0	0%	16	0.5%	0	0%	4	0.6%
Anhysbys	0	0%	1444	42.9%	0	0%	355	51.7%
Cyfanswm	3877		3367		776		687	

Tabl C: 4 System Hireserve 31.07.2022

- O'r rhai a ymgeisiodd, datganodd 47.3% 'Dim Anabledd Hysbys', a dywedodd 3.4% bod ganddynt anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D.
- O'r rhai a benodwyd, y nifer uchaf, sef 39.6% oedd y rhai heb anabledd hysbys, ac yna'r rhai oedd ag anhawster dysgu penodol, fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D, sy'n cyd-fynd â'r data ar gyfer ymgeiswyr.
- Mae unigolion sy'n datgan 'Dim anabledd hysbys' yn cael eu penodi ar gyfradd is (39.6%) na'r raddfa ymgeisio (47.3%), ac mae'r un peth yn wir gydag unigolion sy'n datgan anabledd, ond mae unigolion yn cael eu penodi ar gyfradd is (7.3%) na'r gyfradd sy'n gwneud cais (7.6%).
- Bydd y rhifau'n cael eu heffeithio gan ddata 'anhysbys' sylweddol mewn perthynas ag ymgeiswyr a phenodiadau.

Mae'n werth nodi nad yw data amrywioldeb yn hysbys i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddai'r data'n rhan o unrhyw benderfyniadau dethol cyn cyfweiliad. Mae rheolwyr recriwtio hefyd yn cwblhau hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod er mwyn diogelu rhag unrhyw ragfarn pan fo gwybodaeth yn cael ei datgelu ar bapurau/cyfnodolion a ddarperir i gefnogi cais.

4. Cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd rhywiol	Ymgeiswyr				Penodiadau			
	2021 (nifer)	2021 (%)	2022 (nifer)	2022 (%)	2021 (nifer)	2021 (%)	2022 (nifer)	2022 (%)
Deurywiol	108	2.7%	136	4.0%	24	3%	18	2.6%
Dyn hoyw	23	0.6%	44	1.3%	2	0.2%	3	0.4%
Menyw hoyw/lesbiaidd	17	0.4%	20	0.6%	2	0.2%	6	0.9%
Heterorywiol	856	22%	1236	36.7%	159	20%	216	31.4%
Arall	25	0.6%	41	1.2%	4	0.5%	9	1.3%
Ddim am ddweud	110	2.8%	153	4.5%	19	2.4%	33	4.9%
Anhysbys	2738	70.6%	1737	51.6%	566	73%	401	58.4%
Cyfanswm	3877		3367		776		687	

Tabl 3.4.a System Hireserve 31.07.2022

- O'r rhai a ymgeisiodd, y rhai oedd wedi dewis peidio ag ateb y cwestiwn oedd yn ffurfio'r canran mwyaf, sef 51.6% (70.6 % yn 2021), ac yna 36.7% (22% yn 2021) yn heterorywiol. Roedd 7.2% (3.7% yn 2021) o'r ymgeiswyr yn LHD+.
- O'r rhai a benodwyd, y rhai oedd wedi dewis peidio ag ateb y cwestiwn oedd yn ffurfio'r canran mwyaf, sef 58.4% (73% yn 2021) ac yna 31.4% (20% yn 2021) yn heterorywiol. Roedd 5.2% (3.4% yn 2021) o'r rhai a benodwyd yn LHD+. Fodd bynnag, nid yw'r data hwn yn hysbys i reolwyr recriwtio felly ni fyddai'n rhan o unrhyw benderfyniadau dethol.

3.5 Newidiadau mewn hunaniaeth rhywedd

Hunaniaeth rhywedd	Ymgeiswyr				Penodiadau			
	2021 (nifer)	2021 (%)	2022 (nifer)	2022 (%)	2021 (nifer)	2021 (%)	2022 (nifer)	2022 (%)
Mae'n well gen i beidio â dweud a yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth	45	1.1%	63	1.9%	5	0.6%	14	2.0%
Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth	35	0.9%	33	1.0%	5	0.6%	8	1.2%
Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth.	1075	27.7%	1536	45.6%	205	26%	266	38.7%
Anhysbys	2722	70.2%	1735	51.5%	561	72.2%	399	58.1%
Cyfanswm	3877		3367		776		687	

Tabl 3.5.a System Hireserve 31.07.2022

- O ran hunaniaeth rhywedd, o'r rhai wnaeth gais, dewisodd y gyfran uchaf sef 51.5% (70.2% yn 2021) beidio ag ateb y cwestiwn, yna dewisodd 45.6% 'nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth' (27.7% yn 2021).
- Roedd y bobl a ddywedodd fod eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddynt gael eu geni, yn cynnwys 1.0% o geisiadau ac 1.2% o benodiadau, ac roedd y rhain yn unigolion a gafodd eu penodi ar gyfradd uwch na'r gyfradd ymgeisio.

3.6 Dyrchafiadau Academaidd

Mae'r Brifysgol wedi gwneud ymdrechion sylweddol i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar lefel athrawol; mae canran yr athrawon benywaidd wedi codi i 18.3% o 16.9% (2021) a 13% (2020).

Mae tabl 3.6.a yn dangos Dyrchafiad Academaidd fesul Cyfadran. Mae cam 1 a 2 yn gamau lle cafodd ymgeiswyr eu gwrthod, ac mae gwerthoedd canrannau yn dynodi cyfanswm yn ôl rhywedd a chyfadran. Mae'r cromfachau yn dynodi cyfanswm yr ymgeiswyr yn ôl y rhai a gafodd eu gwrthod/dyrchafu.

		Menywod			Dynion		
		CAM 1	Cam 2	Dyrchafiad	Cam 1	Cam 2	Dyrchafiad
2021	CCGC	40% (4/10)	20% (2/10)	40% (4/10)	69% (11/16)	6% (1/16)	25% (4/16)
2021	CBGff	83% (5/6)	0% (0/6)	17% (1/6)	81% (9/11)	0% (0/11)	19% (2/11)
2021	CGDB	50% (5/10)	0% (0/10)	50% (5/10)	50% (10/20)	15% (3/20)	35% (7/20)
2022	CCGC	43% (3/7)	0% (0/7)	57% (4/7)	36% (5/14)	7% (1/14)	57% (8/14)
2022	CBGff	56% (5/9)	0% (0/9)	44% (4/9)	44% (4/9)	22% (2/9)	33% (3/9)
2022	CGDB	17% (1/6)	33% (2/6)	50% (3/6)	43% (6/14)	0% (0/14)	57% (8/14)

Tabl 3.6a Dyrchafiadau Academaidd llwyddiannus yn ôl cyfadran. Mae'r blychau tywyll yn tynnu sylw at lwyddiant ≥50% o fewn categori.

- O'r 30 aelod o staff a gafodd ddirchafiad yn 2022 - roedd 11 yn fenywod (37%) ac 19 (63%) yn ddynion, o gymharu â 43% (10 o fenywod) a 57% (13 o ddynion) yn 2021.
- Lle'r oedd canran y cyfraddau llwyddiant benywaidd yn debyg i gyfraddau'r dynion, mae gwir nifer y staff benywaidd sy'n cael dyrchafiad yn aml yn is oherwydd anghyfartaledd yn nifer y ceisiadau.

Bydd y Brifysgol yn parhau i ymdrechu i chwalu rhwystrau ac annog menywod i ymgeisio am rolau o'r fath pan gânt eu hysbysebu. Bydd mwy o ymdrech yn cael ei wneud i annog mwy o fenywod i wneud cais am ddirchafiad academaidd (gan gynnwys ar lefel Athrawol) trwy broses Dyrchafiad Academaidd y Brifysgol. Bydd gwaith dadansoddi pellach yn adolygu a deall y berthynas rhwng nifer y ceisiadau o fewn yr Adran a'r Gyfadran a'u cynrychiolaeth yn ôl rhywedd (rhyw).

3.7. Hyfforddiant

Hyfforddiant E-ddysgu Amrywioldeb yn y Gweithle

Mae Prifysgol Aberystwyth yn darparu hyfforddiant yn y maes hwn i'r holl staff a darperir gwybodaeth yn ystod y broses ymsefydlu staff. Mae'r adnodd ar-lein hwn yn rhoi cyfle i'r staff:

- Ymglyfarwyddo â deddfwriaeth cydraddoldeb
- Magu dealltwriaeth o'r materion ehangach sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywioldeb
- Codi eu hymwybyddiaeth o'u cyfrifoldebau a'u hawliau fel aelodau o staff

Tiwtorial ar-lein yw'r hwn, y gellir ei ddilyn naill ai mewn un eisteddiad neu ddarnau llai ar fwy nag un achlysur, gan ddibynnu beth sydd fwyaf cyfleus i'r defnyddiwr.

Ar 31.07.2022, roedd 15% o staff Prifysgol Aberystwyth wedi cwblhau'r cwrs hyfforddi.

Rydym yn cydnabod bod y gyfradd gwblhau hon yn llawer rhy isel a'n nod yw gweithio gyda Phenaeithiaid Adrannau, Rheolwyr Llinell a'r staff yn uniongyrchol i sicrhau bod y cwrs hwn yn cael ei gwblhau yn ystod y broses ymsefydlu staff.

Mae'r Rheolwr Amrywioldeb a Chynhwysiant hefyd yn darparu sesiwn hyfforddiant cydraddoldeb wyneb yn wyneb wedi'i theilwra'n benodol, a hynny ar gais Adrannau Academaidd a Gwasanaethau Proffesiynol.

Cyflwynwyd hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod ar-lein ym mis Ebrill 2019 (ar y cyd â'r tîm Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil) ac mae bellach ar gael i'r holl staff ei gwblhau, yn enwedig aelodau o staff sy'n cael eu gwahodd i gadeirio neu fod yn aelodau o baneli recriwtio.

Byddwn yn parhau i adolygu ein dulliau o ymdrin â hyfforddiant sy'n gysylltiedig ag amrywioldeb a chyflwyno modiwlau newydd, ochr yn ochr â gwaith i ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant (EDI) yn niwylliant y Brifysgol.

4. Data am y myfyrwyr presennol

a. Rhywedd (i) Yn gyffredinol

Cofrestrwyd cyfanswm o 7,844 o fyfyrwyr ym Mhrifysgol Aberystwyth yn 2021-22, gyda 53.1% yn fenywod (2020/2021 54.5% yn fenywod).

2021-22 Rhywedd Myfyrwyr yn ôl Adran a Chyfadran									
Cyfadran	Adran	Menywod		Dynion		Arall		Cyfanswm	
		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	% o'r holl fyfyrwyr
Cyfadran y Celfyddydau a'r Gwyddorau Cymdeithasol	Celf	142	79.8%	30	16.9%	6	3.4%	178	2.3%
	Addysg	287	74.0%	97	25.0%	4	1.0%	388	4.9%
	Saesneg ac Ysgrifennu Creadigol	247	68.0%	92	25.3%	24	6.6%	363	4.6%
	Hanes a Hanes Cymru	113	43.6%	140	54.1%	6	2.3%	259	3.3%
	Gwleidyddiaeth Ryngwladol	118	29.1%	280	69.1%	7	1.7%	405	5.2%
	Y Gyfraith a Throsedddeg	310	62.1%	179	35.9%	10	2.0%	499	6.4%
	Ieithoedd Modern	61	67.0%	29	31.9%	1	1.1%	91	1.2%
	Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu	202	50.4%	188	46.9%	11	2.7%	401	5.1%
	Cymraeg ac Astudiaethau Celtaidd	57	63.3%	31	34.4%	2	2.2%	90	1.1%
	Cyfanswm	1537	57.5%	1066	39.9%	71	2.7%	2674	34.1%
Cyfadran Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol	Ysgol Fusnes	252	43.4%	323	55.7%	5	0.9%	580	7.4%
	Cyfrifiadureg	136	16.7%	662	81.4%	15	1.8%	813	10.4%
	Astudiaethau Gwybodaeth	199	76.8%	53	20.5%	7	2.7%	259	3.3%
	Mathemateg	46	33.8%	87	64.0%	3	2.2%	136	1.7%
	Ffiseg	71	25.5%	199	71.6%	8	2.9%	278	3.5%
	Cyfanswm	704	34.1%	1324	64.1%	38	1.8%	2066	26.3%
Cyfadran y Gwyddorau Daear a Bywyd	Daearyddiaeth a Gwyddorau Daear	182	43.5%	230	55.0%	6	1.4%	418	5.3%
	Gwyddorau Bywyd	725	58.7%	487	39.4%	23	1.9%	1235	15.7%
	Seicoleg	336	72.3%	118	25.4%	11	2.4%	465	5.9%
	Cyfanswm	1243	58.7%	835	39.4%	40	1.9%	2118	27.0%
Y Gymraeg, Diwylliant Cymru a Chysylltiadau Allanol	Dysgu Gydol Oes	681	69.1%	292	29.6%	13	1.3%	986	12.6%
	Cyfanswm	681	69.1%	292	29.6%	13	1.3%	986	12.6%
Cyfanswm		4165	53.1%	3517	44.8%	162	2.1%	7844	100.0%

Tabl 4.a.i (Cofnodion ASTRA) Pob myfyrwr cofrestredig yn ôl rhywedd, adran, a chyfadran.

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

- Mae cyfanswm yr israddedigion a dynnodd yn ôl yn 2022 yn 5.2% o'i gymharu ag 1.9% yn 2021.
- O'r rhai a dynnodd yn ôl (408 o fyfyrwyr) yn 2022
 - mae 2.5% yn Draws o'i gymharu â 6.8% yn 2021,
 - mae gan 21.3% grefydd neu gred o'i gymharu â 29% yn 2021
 - mae 17.2% yn LHD o gymharu â 6% yn 2021, ac mae 9.8% o gefndir Du, Asiaidd, Ethnig Leiafrifol o gymharu â 9.4% yn 2021
- Ar ôl 'rheswm personol arall' y rheswm mwyaf cyffredin dros adael yw oherwydd 'methiant academaidd/heb ganiatâd i symud ymlaen'.

Cyflwynodd y Brifysgol newidiadau i'r trefniadau arholi ac asesu ar gyfer myfyrwyr yn ystod pandemig Covid-19, er mwyn lliniaru'r effaith ar gynnydd addysgol myfyrwyr. Newidiwyd y rheoliadau ac egwyddor "polisi dim anfantais", lle caniatwyd i fyfyrwyr ailsefyll ar sawl achlysur. Fodd bynnag, wrth ddychwelyd i drefniadau academaidd arferol, gwelodd y Brifysgol aiddosbarthu a tharfu ar batrymau blynyddol arferol lle'r oedd llawer mwy o fyfyrwyr yn tynnu'n ôl am resymau academaidd neu'n methu eu gradd.

- O'r rhai sy'n tynnu'n ôl, mae gorgynrychiolaeth o fyfyrwyr LHD. Mae 14.4% o fyfyrwyr Prifysgol Aberystwyth yn nodi eu bod yn LHD.

Mae'r achosion o fyfyrwyr yn tynnu'n ôl yn peri pryder ac rydym yn disgwyl dychwelyd i batrymau blynyddol arferol yn 2023. Fodd bynnag, byddwn yn parhau i fynd i'r afael â hyn o fewn y camau gweithredu strategol yr ydym yn eu cymryd ar amrywioldeb mewn dulliau recriwtio a chyrhaeddiad a chadw myfyrwyr. Mae gwaith diweddarau i systemau cofnodi 'fy enw rwy'n ei arddel' a gwybodaeth am ragenwau a hyfforddiant i'n staff i'w helpu i ymdrin yn well â myfyrwyr sy'n trawsnewid neu sydd eisiau arddel enw a/neu rywedd newydd. Mae ein Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr yn cael cyfarfodydd rheolaidd â staff "Llais y Myfyrwyr" yn Undeb y Myfyrwyr, lle mae pwyslais wedi bod yn ddiweddar ar faterion LHDT - yn enwedig mewn perthynas â myfyrwyr rhywedd-amrywiol. Mae'r cyfarfodydd hyn wedi ein harwain i geisio cefnogaeth ehangach ledled y gymuned i Fyfyrwyr Traws ac yna meithrin cydweithrediad cryf â staff allweddol Bwrdd Iechyd Hywel Dda.

b. Ethnigrwydd

Mae canran y myfyrwyr ym Mhrifysgol Aberystwyth sy'n datgan eu bod yn 'wyn' yn parhau'n uchel ar 76.8% (2021 79.1%), gyda 13.2% arall (2021 10.8%) naill ai'n gwrthod rhoi'r wybodaeth hon neu'n anhysbys/gwag. Mae 10% o fyfyrwyr yn datgan eu bod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (10.1% yn 2021).

2021-22 Myfyrwyr yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd									
Ethnigrwydd	Menywod		Dynion		Arall		Cyfanswm		
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	% o'r holl fyfyrwyr	% Newid
Arabaidd	13	44.8%	16	55.2%		0.0%	29	0.4%	+0.2%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd	2	18.2%	9	81.8%		0.0%	11	0.1%	-0.1%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	56	53.3%	49	46.7%		0.0%	105	1.3%	+0.5%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistaidd	16	40.0%	24	60.0%		0.0%	40	0.5%	-0.1%
Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd	29	38.2%	45	59.2%	2	2.6%	76	1.0%	+0.2%
Du neu Ddu Prydeinig – Caribiaidd	11	52.4%	8	38.1%	2	9.5%	21	0.3%	0%
Tsieiniaidd	73	49.0%	74	49.7%	2	1.3%	149	1.9%	+0.8%
Sipsi neu Deithiwr	1	25.0%	3	75.0%		0.0%	4	0.1%	0%
Ddim am ddweud	97	47.5%	102	50.0%	5	2.5%	204	2.6%	+0.3%
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	43	48.3%	45	50.6%	1	1.1%	89	1.1%	+0.2%
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	9	50.0%	9	50.0%		0.0%	18	0.2%	0%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	22	50.0%	22	50.0%		0.0%	44	0.6%	+0.1%
Anhysbys	498	60.0%	323	38.9%	9	1.1%	830	10.6%	+0.2%
Cefndir Asiaidd arall	42	47.7%	46	52.3%		0.0%	88	1.1%	+0.4%
Cefndir Du arall	6	54.5%	5	45.5%		0.0%	11	0.1%	0%
Unrhyw gefndir ethnig arall	11	35.5%	20	64.5%		0.0%	31	0.4%	-0.1%
Cefndir cymysg arall	33	47.8%	33	47.8%	3	4.3%	69	0.9%	+0.1%
Gwyn	3203	53.2%	2684	44.5%	138	2.3%	6025	76.8%	-2.3%
Cyfanswm	4165	53.1%	3517	44.8%	162	2.1%	7844	100.0%	

Tabl 4.b (Cofnodion ASTRA) Pob myfyriwr cofrestredig yn ôl Ethnigrwydd a rhywedd.

c. Y Gymraeg

2021-22 Myfyrwyr yn ôl Statws Siaradwr Cymraeg								
Statws siaradwr Cymraeg	PGR		PGT		UG		Cyfanswm	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	% o'r holl fyfyrwyr
Rhugl yn y Gymraeg	35	13.4%	194	17.3%	663	10.3%	892	11.4%
Anhysbys	1	0.4%	3	0.3%	29	0.4%	33	0.4%
Ddim yn siarad Cymraeg	195	74.7%	806	72.0%	5285	81.8%	6286	80.1%
Siarad Cymraeg ond ddim yn rhugl	30	11.5%	116	10.4%	487	7.5%	633	8.1%
Cyfanswm	261	100.0%	1119	100.0%	6464	100.0%	7844	100.0%

Tabl 4.c.i Cofnodion ASTRA Myfyrwyr yn ôl statws siaradwr Cymraeg 2021-22

Roedd canran y myfyrwyr a oedd yn siarad Cymraeg yn rhugl neu'n gallu siarad Cymraeg wedi cynyddu i 19.5% (18.7% yn 2021). Mae'r cynnydd canrannol uchaf yn y niferoedd sy'n siaradwyr Cymraeg rhugl o fewn y gymuned myfyrwyr Ymchwil Ôl-raddedig (PGR) ac Israddedig (UG).

Dosbarthiad Gradd Myfyrwyr 2021-22 yn ôl Statws Siaradwr Cymraeg						
Statws siaradwr Cymraeg	1af	2:1	2:2	3ydd	Cyfanswm	
					Nifer	% o'r holl fyfyrwyr
Rhugl yn y Gymraeg	25	60	25	1	111	8.7%
Anhysbys	1	2	3		6	0.5%
Ddim yn siarad Cymraeg	284	532	245	20	1081	85.1%
Siarad Cymraeg ond ddim yn rhugl	16	39	15	2	72	5.7%
Cyfanswm	326	633	288	23	1270	100.0%

Tabl 4.c.i Cofnodion ASTRA Dosbarthiad gradd myfyrwyr israddedig yn ôl statws siaradwr Cymraeg 2021-22

- Graddiodd 1270 o fyfyrwyr yn 2021-22. Cafodd 25.7% o'r graddedigion radd dosbarth cyntaf a chafodd 49.8% radd 2:1 uwch.
- Fe wnaeth 22.5% o siaradwyr Cymraeg ennill gradd dosbarth cyntaf, a chafodd 54.1% ohonynt radd 2:1 uwch.
- Enillodd 26.3% o'r myfyrwyr nad ydynt yn siarad Cymraeg radd dosbarth cyntaf a chafodd 54.2% ohonynt radd 2:1 uwch.

Rydym yn cynnig lefel uchel o ddarpariaeth i alluogi myfyrwyr i astudio trwy gyfrwng y Gymraeg - mae ein darpariaeth ymysg yr uchaf yng Nghymru. Gall myfyrwyr sy'n rhugl yn y Gymraeg neu sy'n dysgu Cymraeg ddewis o amrywiadau mewn modiwlau cyrsiau israddedig a faint o'r cwrs y gellir ei astudio trwy gyfrwng y Gymraeg (h.y. gallant astudio modiwlau yn y Gymraeg hyd yn oed os mai Saesneg yw iaith y rhan fwyaf o'r astudiaethau).

Mae'r niferoedd ar bob cynllun yn gymharol isel, felly mae'n anodd cynhyrchu ystadegau dibynadwy a'u dadansoddi mewn perthynas â chyfradd llwyddiant myfyrwyr sy'n astudio modiwlau trwy gyfrwng y Gymraeg.

5. Cynnydd yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

Yn 2020, cafodd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 ei gymeradwyo gan Weithrediaeth a Chyngor y Brifysgol. Ar sail ein tystiolaeth, roedd gennym ddiffyg cynrychiolaeth ddigonol, yn enwedig o ran cydraddoldeb rhwng y rhywiau ymhlith ein academyddion uwch, ac o ran ethnigrwydd ledled ein corff myfyrwyr a'n staff. Mae'r cynllun bellach yn canolbwyntio ar y meysydd hyn, ac mae ein cynnydd yn erbyn ein hamcanion i'w gweld isod.

1. Codi ymwybyddiaeth a sicrhau cyfraniad gan staff ar y lefel uchaf

- iv. Datblygu ymgyrch flynyddol 'nabod eich staff, nabod eich myfyrwyr' yn unol ag adrodd ar gydraddoldeb a fydd yn codi ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb Amrywioldeb a Chynhwysiant (EDI) yn ei holl ffurfiau.**
 - v. Annog a disgwyl i uwch-reolwyr weithredu fel mentoriaid cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant**
 - vi. Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywioldeb, a chynhwysiant yn eitemau sefydlog ar bwyllgorau allweddol y Brifysgol**
- **Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021 ac Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021** a gyhoeddwyd erbyn 31 Mawrth 2022 – gyda briff a chyflwyniad ar ddata a chynnydd ar gyfer Rhwydwaith Hyrwyddwyr Cydraddoldeb ym mis Mai 2022. Mae gwaith a dadansoddiad pellach ar y data ar y gweill, a'r bwriad yw gweithio gydag Adrannau i ddeall eu staff a'u poblogaeth myfyrwyr.
 - Cwmpasu ar gyfer creu Grŵp Goruchwylio Strategol EDI newydd i ddarparu goruchwyliaeth a chyfeiriad strategol mewn perthynas â gweithgareddau blaenoriaeth EDI y Brifysgol a nodi meysydd blaenoriaeth ar gyfer y dyfodol.
 - **Rhaglen Beilot Mentora Academaidd i Fenywod** – Cynhaliodd y Brifysgol ddwy raglen beilot ar wahân ar gyfer mentora staff academaidd benywaidd. Nod y rhaglenni peilot oedd cefnogi a datblygu arweinyddiaeth fenywaidd a dilyniant gyrfa i fenywod o ran cyrraedd nodau gyrfa; annog a grymuso academyddion benywaidd i gyrraedd y lefel nesaf wrth ddatblygu gyrfa mewn addysgu a/neu ymchwil; cymryd camau uniongyrchol i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth benywaidd ymysg uwch academyddion. Bydd y ddau gynllun peilot yn cael eu gwerthuso yn ystod 2022-23, a dyma fanylion y cynlluniau:
 - Gweithiodd y Brifysgol ochr yn ochr â Phrifysgol De Cymru i ail-lansio **cynllun mentora Menywod mewn Prifysgolion (WUMS)** – 14 o Brifysgol Aberystwyth yn cael eu mentora
 - **Rhaglen beilot mentora academaidd i fenywod** - lansiodd Prifysgol Aberystwyth raglen fentora fewnol ar gyfer academyddion benywaidd sy'n ceisio mynd i'r afael â'r diffyg cynrychiolaeth ddigonol ymysg menywod mewn uwch swyddi academaidd – 32 o Brifysgol Aberystwyth wedi'u mentora, a 29 mentor o Uwch Dimau Rheoli ar draws y Brifysgol.

2. Cynyddu amrywioldeb ymysg staff a'r corff myfyrwyr

- i. Datblygu cyfres o fentrau gweithredu cadarnhaol a mentrau marchnata wedi'u targedu i gynyddu cynrychiolaeth ac amrywioldeb ymysg staff a myfyrwyr**
- Bu newid cadarnhaol yn y nifer o aelodau benywaidd a gwrywaidd sydd ar y Cyngor a'r Senedd ac ar brif Gydbwyllgorau'r Cyngor a'r Senedd yn ystod y blynyddoedd diwethaf ac mae'n braf gweld bod y cyfrannau wedi aros yn gyson dros y cyfnod hwn.
 - Mae menywod yn parhau i gael eu penodi ar gyfradd uwch na'r gyfradd ymgeisio, ac mae'r gwrthwyneb yn wir am ddynion. Wrth recriwtio i'n swyddi rheoli a swyddi ar lefel uwch (gradd 7 ac uwch), roedd 40.9% (39% yn 2021) o'n hymgeiswyr yn fenywod, a 58.2% (54% yn 2021) o'r ymgeiswyr a benodwyd yn fenywod.
- Ar gyfer 2022, roedd yr aelodau staff a ddatganodd eu bod yn Ddu, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol yn cynrychioli 5.6% o gyfanswm y staff (2021, 5.2%), sy'n dangos cynnydd bychan yng nghanran staff y Brifysgol sy'n dod o gymunedau ethnig leiafrifol.

Canran y staff oedd wedi datgan anabledd yn 2022 oedd 8.2% (o'i gymharu ag 8.3% yn 2021, 5.3% yn 2020, 3.8% 2019). Mae hyn yn uwch na ffigurau meincnodi AdvanceHE (cyfartaledd y sector) yn 2022, sef 6%.

Mae'r cynnydd hwn i'w groesawu, ac mae'n adlewyrchu'r datganiadau gweithredu cadarnhaol rydym wedi'u hychwanegu at swyddi gwag – datganiadau sy'n nodi ein bod yn rhoi croeso arbennig i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol wneud cais am rolau er mwyn mynd i'r afael â maes cydraddoldeb rhwng y rhywiau mewn rolau Academaidd Uwch ac amrywioldeb ein gweithlu yn unol â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bwriedir gwneud gwaith pellach i ddatblygu proses recriwtio fwy cynhwysol a defnyddio gwahanol fyrdau swyddi i hysbysebu swyddi gwag.

- **Cydraddoldeb Hiliol** - Daeth y Brifysgol yn aelod o Siarter Cydraddoldeb Hiliol AdvanceHE (ym mis Mawrth 2022) ac rydym wedi ymrwmo i weithio gyda staff a myfyrwyr ar draws y Brifysgol i symud ymlaen â'n hunanasesiad a gwneud cais am Wobr Efydd erbyn 2025. Yn bwysicach, bydd y gwaith hwn yn cyd-fynd â chyflwyno Cynllun Gweithredu ar Hil 2022-2025 (wedi'i gyhoeddi [ar-lein](#)). Yn ystod y flwyddyn hefyd, recriwtiwyd ar gyfer rôl newydd Swyddog Cydraddoldeb Hilol, cafwyd menter beilot i 'Gyflwyno Amrywioldeb i'r Cwricwlwm' a mabwysiadwyd diffiniad Cynghrair Ryngwladol Cofio'r Holocaust (IHRA) o wrth-Semitiaeth a diffiniad gweithredol y Grŵp Seneddol Trawsbleidiol o Islamoffobia.
- **Athena Swan** – parhaodd y tîm hunanasesu i gwrdd yn fisol, ac mae gwaith wedi symud ymlaen drwy'r is-grwpiau gwahanol i gasglu gwybodaeth ansoddol a meintiol wrth baratoi ar gyfer cais am wobwr Efydd.
- **Dathlu ein Hamrywioldeb** – cynhaliodd y Brifysgol sawl digwyddiad i ddathlu a nodi diwrnodau a misoedd arbennig gyda'r Calendr Cynhwysiant yn 2021-22; gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, Mis Hanes LHDT, Mis Hanes Pobl Ddu, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod a Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia.
- Parhaodd **Rhwydweithiau Staff LHDT a Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol** i gwrdd yn fisol, a threfnwyd amryw o ddigwyddiadau arbennig i nodi a dathlu diwrnodau a misoedd o fewn y Calendr Cynhwysiant.

3. Sicrhau cydraddoldeb mewn prosesau

i. **Monitro ac adolygu prosesau, modelau rheoli, hyrwyddiadau, amodau a thelerau i sicrhau eu bod yn deg, yn dryloyw a bod holl aelodau'r staff yn cael eu trin yn deg**

- Paratoi a phenodi arbenigwyr allanol (Diversifying Group) i gynnal archwiliad EDI yn 2022-23 er mwyn adolygu proses, gweithdrefnau a pholisïau recriwtio a dethol staff.
- Mae'r Brifysgol wedi gwneud ymdrechion sylweddol i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar lefel athrawol; mae canran yr athrawon benywaidd wedi codi i 18.3% o 16.9% (2021) a 13% (2020).
- O'r 30 aelod o staff academaidd a gafodd ddyrchafiad yn 2022 - roedd 11 yn fenywod (37%) ac 19 (63%) yn ddynion, o gymharu â 43% (10 o fenywod) a 57% (13 o ddynion) yn 2021. Lle'r oedd canran y cyfraddau llwyddiant ymysg menywod yn debyg i gyfradd y dynion, mae gwir nifer y staff benywaidd sy'n cael dyrchafiad yn aml yn is oherwydd anghyfartaledd yn nifer y ceisiadau. Bydd mwy o ymdrech yn cael ei wneud i annog mwy o fenywod i wneud cais am ddyrchafiad academaidd (gan gynnwys ar lefel Athrawol) trwy broses Dyrchafiadau Academaidd y Brifysgol.
- **Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2022** - drwy ein cais, fe wnaethom arddangos ein gwaith mewn 10 agwedd ar bolisi ac arferion cyflogaeth. Mae staff o bob rhan o'r sefydliad hefyd wedi cwblhau arolwg dienw am eu profiadau o amrywioldeb a chynhwysiant yn y Brifysgol. Mae'r Brifysgol bellach yn safle rhif 104 yn y DU (131 yn 2020) ac wedi derbyn statws Cyflogwr Efydd hefyd.
- **Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd** - mae'r Brifysgol wedi adnewyddu ei statws achredu fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2) tan 2025. Dyma gynllun gan y llywodraeth i annog cyflogwyr i feddwl yn wahanol am anabledd a chymryd camau i wella'r ffordd maen nhw'n recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl, a manteision bod yn gyflogwr cynhwysol. Gwnaeth y Brifysgol hunanasesiad i sicrhau ei bod yn bodloni ystod o feini prawf o dan ddwy thema: 'Sicrhau eich bod yn cael y bobl iawn ar gyfer eich busnes'; a 'Cadw a datblygu eich pobl'.
- **Gofod Bwydo ar y fron / Mynegi eich hun ar y campws** – cynhaliodd y Brifysgol adolygiad i gwmpasu lleoliadau posibl ar gyfer gofodau penodol i staff a myfyrwyr.

4. Hyfforddiant a mentora

- i. **Datblygu rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ar faterion cydraddoldeb i holl aelodau staff Prifysgol Aberystwyth**
 - ii. **Datblygu rhaglenni mentora i aelodau o staff sy'n perthyn i grwpiau lleiafrifol**
- **Hyfforddiant EDI** – fel rhan o'u cyfnod ymsefydlu, mae staff newydd yn dilyn hyfforddiant e-ddysgu gorfodol, 'Amrywioldeb yn y Gweithle', ac mae unigolion â chyfrifoldebau Rheoli Llinell a/neu gyfrifoldeb recriwtio yn dilyn y cwrs ychwanegol 'Rhagfarn Ddiarwybod'. Ymchwiliwyd i gwrs hyfforddi newydd ar Gydraddoldeb Hiliol er mwyn iddo gael ei roi ar waith yn 2022-23.
 - **Hyfforddiant staff** – lansiodd y Brifysgol raglen newydd o fodiwlau hyfforddi rhwng mis Ionawr a mis Mehefin (gan lenwi pob un o'r 222 o leoedd, gyda rhestr aros ychwanegol). Bwriedir cynnal hyfforddiant pellach a modiwlau ychwanegol ar gyfer 2022-23. Er nad yw'n hyfforddiant EDI, bydd y modiwlau'n adlewyrchu ac yn ystyried materion a themâu EDI yn y cynnwys. Isod ceir crynodeb o deitlau'r modiwlau a gynigir ac sy'n agored i'r holl staff.
 - Effaith ac effeithiolrwydd personol; Rheoli perfformiad; Sgiliau cyfathrebu; Sgiliau Mentora a hyfforddi; Meithrin Gwytnwch a Rheoli Straen; Dirprwyo a grymuso; Paratoi ar gyfer rheoli; Rheoli Gwrthdaro; Sgiliau ysgrifennu effeithiol; Rheoli sgysiau anodd; Rheoli eich tîm; Rheoli cyfarfod; Bwlio ac Aflonyddu ar gyfer Rheolwyr
 - **Iaith gynhwysol** – gwnaed gwaith i adolygu polisïau sy'n ystyriol o deuluoedd, megis absenoldeb Mamolaeth, Tadolaeth, Mabwysiadu ac Absenoldeb Rhiant a Rennir er mwyn sicrhau iaith niwtral a chynhwysol o ran rhywedd, a darn o waith ar wahân i gyhoeddi 'Dogfen ganllaw ar iaith gynhwysol (rhagenwau)' ar gyfer staff. Fe'i datblygwyd gyda chefnogaeth y Rhwydwaith Hyrwyddwyr Cydraddoldeb

5. Cau'r bwloch cyflog ymysg staff

- i. **Monitro'n flynyddol y bwloch rhwng cyflogau ein staff a'r bwloch rhwng cyrhaeddiad myfyrwyr mewn perthynas â grwpiau lleiafrifol, a sicrhau bod cyfres o gamau gweithredu'n cael eu dyfeisio er mwyn ceisio cau'r bwloch rhwng cyflogau staff a'r bwloch cyrhaeddiad ymysg myfyrwyr**
- Mae'r bwloch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer 2022 yn 9.70% (8.49% yn 2021; 10.3% yn 2020). Mae hwn yn is na chyfartaledd y sector ar gyfer y DU sef 14.8%; mae'r bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau, sef 3.88% (3.75% yn 2021; 8.7% yn 2020), yn is na chyfartaledd y sector ar gyfer y DU sef 8.5% (Data Advance HE 2021).

Mae'r gostyngiad sylweddol hwn yn y blynyddoedd blaenorol yn deillio o'r ffaith fod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cynyddu, ond bod y graddfeydd cyflog wedi aros yr un fath. Wrth gymharu â'r data blaenorol ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau, nid oedd cyflogau y rhan fwyaf o'n staff wedi newid, ond roedd y cyflogau is wedi cynyddu, sydd wedi cael yr effaith o gwtogi'r ystod o gyflogau a delir (o'r rhai ar y cyflogau isaf i'r cyflogau uchaf).