



Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb

Cyhoeddwyd 23 Mawrth 2016

(Cyfnod data'r adroddiad: 1 Awst 2014 hyd 31 Gorffennaf
2015)

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu adborth am yr adroddiad hwn, anfonwch ebost at equstaff@aber.ac.uk neu at y Dr Debra Croft (Cyfarwyddwr Cydraddoldeb) ar dec@aber.ac.uk.

Mae'r ddogfen hon ar gael ar wefan yr adran Cyfle Cyfartal ac Amrywioldeb <https://www.aber.ac.uk/cy/equality/equality-reports/>. Gellir ei darparu hefyd ar amryw fformatau eraill ar gais, e.e. copi papur, Braille, print bras, ac yn y blaen. Os bydd eisiau'r adroddiad hwn ar fformat o'r fath - i chi neu i rywun rydych yn ei adnabod - cysylltwch ag equstaff@aber.ac.uk

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

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2014-15

ADRAN 1: Naratif yr Adroddiad

Cyflwyniad

Mae'r Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn disgrifio'r cynnydd y mae Prifysgol Aberystwyth yn ei wneud wrth ymwreiddio cydraddoldeb ac amrywioldeb yn y sefydliad, ac wrth 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 Blynyddol yn disgrifio sut mae'r Brifysgol wedi gweithio dros y flwyddyn a aeth heibio 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 ategu deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n diogelu pobl sydd â'r naw 'nodwedd warchoddedig': sef Hil, Anabledd, Rhywedd, Oedran, Cyfeiriadedd Rhywiol, Crefydd neu Gred, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, a Beichiogrwydd a Mamolaeth. Ond nid yw'r ddeddfwriaeth yn gyfyngedig i'r nodweddion hynny yn unig.

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. Cael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, ac ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal ymhlith pobl o wahanol grwpiau - mae hyn yn golygu ystyried yr angen i:
 - a. Cael gwared â'r anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, neu leihau'r anfanteision hynny cymaint â phosib
 - b. Diwallu anghenion pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig
 - c. Annog pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan yn y bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae niferoedd isel o'r bobl hyn yn cymryd rhan
 - d. Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau - mae hyn yn cynnwys mynd i'r afael â rhagfarn a hybu cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl o wahanol grwpiau.
3. Ystyried tri nod y ddyletswydd gyffredinol wrth wneud penderfyniadau fel cyflogwyr ac fel darparwyr addysg a gwasanaethau; er enghraifft, wrth:
 - a. Datblygu, 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 i 2012-2017 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 Egwyddorion Aberystwyth, 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 hwnnw yn cael ei roi ar waith yn ymarferol drwy'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i 2012-2016 sy'n datgan ein hymrwymiad i hybu cymdeithas deg, gyfartal ac amrywiol. Bydd yr adroddiad hwn, sy'n adrodd yng nghyd-destun cynllun 2012-2016, hefyd yn darparu sylfaen a meincnod ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, a bydd hwnnw yn ei dro yn bwydo i Gynllun Strategol y Brifysgol ar gyfer 2017-2022. Gan mai Prifysgol yng Nghymru ydym ni, byddwn hefyd yn monitro Safonau'r Iaith Gymraeg.

Yn ystod y flwyddyn gadawodd y 'Cyfarwyddwr Cydraddoldeb a Moeseg'. Penderfynodd y Weithrediaeth a'r Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb wahanu dwy elfen y swydd honno, a dechreuwyd ar y broses i recriwtio i'r ddwy rôl hyn. Penodwyd y Cyfarwyddwr Cydraddoldeb, ac fe gychwynnodd ar y gwaith ym mis Medi 2015, yn cyd-redeg â'r brif swydd fel Rheolwr Canolfan Ehangu Cyfranogiad, Cydraddoldeb (a ychwanegwyd at gylch gorchwyl y Ganolfan) a Chynhwysiant Cymdeithasol. Penodwyd y Cyfarwyddwr Moeseg ym mis Tachwedd 2015 i gyd-fynd â swydd Adrannol. Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn felly'n ddogfen ffeithiol hanesyddol a luniwyd gan y Cyfarwyddwr Cydraddoldeb a chydweithwyr, a bydd yn bwydo i'r gwaith ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2016-2020 sy'n cael ei ddrafftio.

Diweddariad ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2012-2016)

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol yn nodi 5 amcan a ddatblygwyd yn wreiddiol drwy gyswllt â rhanddeiliaid er mwyn cryfhau ein perfformiad a'n darpariaeth o ran cydraddoldeb. Disgrifir ein cynnydd tuag at bob un o'r amcanion hyn isod.

1 Amcan 1 - YMGORFFORI A HYRWYDDO CYDRADDOLDEB AC AMRYWIOLDEB :

Drwy hyfforddiant, arweinyddiaeth a chyfathrebu. Er mwyn meithrin diwylliant wedi'i seilio ar urddas, cwrteisi a pharch, byddwn yn hyrwyddo gwerthoedd craidd cydraddoldeb fel eu bod yn sail i ymddygiad cadarnhaol ac yn darparu fforwm i drafod y gwerthoedd hyn ar gyfer staff a myfyrwyr.

- 1.1 Mae'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrrwyr wedi datblygu nifer o sesiynau hyfforddi cryno i'r staff sy'n canolbwyntio ar ddatblygu cwricwlwm cynhwysol drwy sicrhau bod darlithoedd, seminarau a sesiynau ymarferol yn hygyrch i'r holl fyfyrwyr, ni waeth beth fo'u hanghenion o ran anabledau a chymorth dysgu. Darparwyd sesiynau hefyd ar adnabod trallod meddwl a sut i ymateb iddo.
- 1.2 Mae'r holl weithwyr cymorth unigol sy'n gweithio'n uniongyrchol â myfyrwyr sydd â namau neu wahaniaethau dysgu penodol yn cael hyfforddiant a goruchwyliaeth reolaidd ar faterion yn ymwneud ag anabledau, gwahaniaethau dysgu penodol ac iechyd meddwl. Rhoddwyd hyfforddiant i 30 o fentoriaid *Ffordd Hyn*, ac i 28 o Fentoriaid Astudio DSA (Lwfans i Fyfyrrwyr Anabl), yn ogystal â Chydlynwyr a Thiworiaid Preswyl yn Neuaddau'r Brifysgol.
- 1.3 Yn ystod 2014/15, rhoddodd y Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrrwyr gefnogaeth i bedair adran academaidd i'w helpu i ddatblygu Cynllun Mentora Cyd-fyfyrrwyr Adrannol, ar sail model y cynllun *Ffordd Hyn*. Mae'r cynllun hwn yn golygu darparu hyfforddiant a chefnogaeth i fyfyrwyr ym mlynnyddoedd dau a thri fel y gallant fentora myfyrwyr sydd yn eu blwyddyn gyntaf yn ystod eu

misoedd cyntaf wrth iddynt ymsefydlu i fywyd y Brifysgol. Erbyn mis Medi 2017, bydd gan bob adran gynllun mentora cyd-fyfyrwyr.

- 1.4 Datblygwyd y Cynllun Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ymhellach gan Adnoddau Dynol a'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr, cynllun a fydd yn cynorthwyo staff a myfyrwyr drwy'r brifysgol i gyd sy'n wynebu heriau i'w lles meddyliol. Bydd y Cynorthwyr Cyntaf Iechyd Meddwl yn cael hyfforddiant a chefnogaeth barhaus a bydd hyn yn gwella ymhellach y cymorth sydd eisoes ar gael i'r staff a'r myfyrwyr; bydd y cynllun yn cael ei roi ar waith yn ystod 2015-16, o dan reolaeth Reolwr Lles y Myfyrwyr. Gyda'i gilydd, darparodd Adnoddau Dynol a'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr gefnogaeth gydag ASIST (sef hyfforddiant mewn sgiliau ymyrryd i atal hunanladdiad) i ystod eang o staff drwy'r Brifysgol i gyd.
- 1.5 Ar ben hynny, mae'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr hefyd wedi hwyluso grwpiau cymorth i fyfyrwyr a chanddynt anawsterau iechyd hirdymor megis diabetes, epilepsi ac anhwylderau bwyta er mwyn sicrhau cyn lleied â phosib o argyfyngau aciwt. Hefyd, mae cyfeirio myfyrwyr at dechnegau a safleoedd hunangymorth wedi eu helpu i reoli straen a rheoli eu lles eu hun, yn enwedig ynghylch aseiniadau ac arholiadau.
- 1.6 Yn 2014 cyflwynwyd cyfarfodydd staff rheolaidd mewn gwahanol leoliadau ac ar wahanol amseroedd drwy'r Brifysgol i gyd, a pharhawyd â'r rhain drwy 2015. O dan arweiniad yr Is-Ganghellor neu un o'r Dirprwy Is-Ganghellorion, mae'r themâu wedi cynnwys y Strategaeth Ystadau, pensiynau a materion cyflogaeth eraill, hybu Llwyddiant y Myfyrwyr, ein Strategaeth Ryngwladol a Meithrin Cyfranogiad y Staff. Ceir sesiynau holi ac ateb ar ôl y cyflwyniadau ac mae hynny felly yn hwyluso cyfathrebu'r ddwy ffordd.
- 1.7 Cyflwynwyd elfen ychwanegol i'r drefn sefydlu staff newydd ym mis Medi 2014. Mae'r **holl** staff newydd sy'n dechrau yn y Brifysgol yn cael cwrs cyflwyno ar eu diwrnod cyntaf gyda'r timoedd Adnoddau Dynol ac Iechyd a Diogelwch (a'r ddau erbyn hyn yn gweithredu yn yr un tîm). Mae'r staff yn cael cyflwyniad i'r gwerthoedd creiddiol a ddisgrifir yng nghynllun strategol y Brifysgol ac i'r hyfforddiant E-ddysgu Cydraddoldeb ac Amrywioldeb yn benodol. Mae hyn yn ategu'r cyflwyniadau croesawu a roddir ddwywaith y flwyddyn gan yr Is-Ganghellor, aelodau o dîm Gweithredol y Brifysgol, a Phenaethiaid gwasanaethau allweddol.

2 Amcan 2 - CASGLU A MONITRO DATA:

Er mwyn darparu sylfaen o dystiolaeth ar gyfer gwneud penderfyniadau. Drwy adolygu trefniadau ar gyfer casglu data gan staff a myfyrwyr ar y nodweddion gwarchoddedig byddwn yn sicrhau bod gwybodaeth ansoddol a meintiol ar gael i lywio ein penderfyniadau. Cynnal archwiliad tâl cyfartal ac ymdrin â materion cydraddoldeb tâl y staff a gweithdrefnau cysylltiedig.

- 2.1 Mae adran y Systemau Gwybodaeth Busnes yn rheoli a chynorthwyo â gwaith dadansoddi'r data ar gydraddoldeb y myfyrwyr. Mae'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr yn monitro'r meysydd hynny sy'n llywio eu gwaith, yn enwedig anabledd/iechyd meddwl, gwahaniaethau dysgu penodol ac ethnigrwydd. Mae data am y myfyrwyr a dadansoddiadau wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn a'r atodiadau.
- 2.2 Ar ôl cyflwyno Pobl Aber People, sef y system Adnoddau Dynol/Cyflogres newydd, yn 2014, mae'n haws erbyn hyn cael gafael ar ddata am y staff, gan gynnwys 'cipluniau' i ddadansoddi data y tu allan i'r cyfnodau adrodd blynyddol. Yn ogystal â hyn, mae'r rhaglen hunanwasanaeth hon yn golygu y gall y staff newid a diweddarau eu data eu hunain. Mae peth tystiolaeth sy'n dangos bod hyn yn cyfrannu at y ffaith bod llai o staff erbyn hyn sydd heb ddarparu neu ddatgelu data allweddol. O ganlyniad mae cywirdeb y data am y staff wedi gwella. Rydym hefyd wedi gofyn am ganiatâd gan y cyrff Llywodraethu i ehangu'r data

a gesglir i gynnwys nodweddion gwarchoddedig ychwanegol, rhywbeth a hwylusir gan y system ddiogel hon; gwneir hyn yn ystod 2015-2016. Mae'r data am y staff a dadansoddiadau wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn a'r atodiadau.

2.3 Cynhaliwyd archwiliad cynhwysfawr i dâl cyfartal ym mis Ebrill 2015. Ni ddaethpwyd o hyd i unrhyw agendor tâl rhwng y rhywiau o fewn y prif gyfraddau, ac roedd y gagendor tâl 5% a ddarganfuwyd yng ngradd 1 HERA yn 2010 wedi'i gyfartalu. Mae'r gagendor tâl yn dal i'w gael ymhlith yr Athrawon, ond mae wedi lleihau, a hynny'n rhannol oherwydd y broses dyrchafu academaidd newydd ac agored a gyflwynwyd yn 2012. Disgwylwn y bydd y gagendor hwnnw hefyd yn culhau nes bron â chyrraedd sefyllfa gyfartal wrth i'r prosesau dyrchafu barhau â'u heffaith cydraddoli mewn dyrchafiadau a phenodiadau i swyddi'r staff uwch. Mae'r broses hon, i'r staff academaidd, yn cynnwys meini prawf i asesu eu gwaith dysgu a'u harweiniad sefydliadol; nid ydynt yn asesu ymchwil a chyhoeddiadau yn unig.

3 Amcan 3 - DATBLYGU STRATEGAETH A PHOLISI'R BRIFYSGOL:

Er mwyn sicrhau cynhwysiant a thryloywder. Drwy hyrwyddo a dathlu ein hamgylchedd amrywiol a chynhwysol byddwn yn sicrhau lles staff a myfyrwyr, a thrwy hynny alluogi iddynt gyflawni eu gwir botensial. Byddwn yn adolygu polisiau a threfnweithiau er mwyn adeiladu ar ein hamgylchedd gweithio positif ac yn ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb yn Siarter y Myfyrwyr.

- 3.1 Mae'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfirwyr yn darparu gwasanaeth atgyfeirio cynhwysfawr i fyfirwyr sydd ag angen cymorth. Mae'r gwaith hwn yn cynnwys cydymffurfio â'r Ddeddf Cydraddoldeb, sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud ar gyfer myfyrwyr ag anableddau, a chydlynu'r cymorth sy'n cael ei ymgorffori yn y dull 'un tîm' er mwyn cefnogi iechyd meddwl, gwahaniaethau dysgu penodol, ac amrywiaeth o namau.
 - 3.2 Mewn ymateb i'r newidiadau a gynigiwyd gan Gyllid Myfyrwyr Lloegr i'r Lwfans i Fyfirwyr Anabl, sefydlwyd gweithgor i adolygu sut y byddai'r newidiadau i'r cyllid yn effeithio ar fyfirwyr anabl ym Mhrifysgol Aberystwyth. Mae aelodau'r grŵp hwn yn cynnwys cynrychiolwyr o'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfirwyr, y Gwasanaethau Gwybodaeth, y Ganolfan Datblygu Staff ac Ymarfer Academaidd, y Swyddfa Gyllid a'r Swyddfa Ansawdd Academaidd a Chofnodion. Cytunwyd ar yr argymhellion gan y Weithrediaeth ac fe fydd cynllun gweithredu yn cael ei roi ar waith yn ystod 2015-16.
 - 3.3 Mae gweithgareddau craidd y Gwasanaethau Cymorth i Fyfirwyr yn cynnwys cydlynu'r trefniadau i gynorthwyo myfyrwyr anabl; rhoi cyngor a chefnogaeth i fyfirwyr sydd am gael y Lwfans i Fyfirwyr Anabl; trefniadau tiwtora a mentora arbenigol; rhoi cyngor a chroeso i fyfirwyr cyn iddynt ddechrau; cymorth cyn i'r myfyrwyr adael; asesu anghenion astudio; asesu ffitrwydd i astudio a ffitrwydd i ddychwelyd; a chymorth â threfniadau unigol mewn arholiadau. Mae'r gweithgareddau a'r polisiau yn cael eu hadolygu gan y Pwyllgor Cymorth i Fyfirwyr.
 - 3.4 Mae sawl grŵp gweithredu, grŵp cyfathrebu a gweithgor sy'n gweithio i ddatblygu mentrau ar gyfer llwyddiant y myfyrwyr:
- **Rhwydwaith y Cydlynwyr Anabledd Adrannol** - mae'r rhwydwaith misol hwn yn gweithio i wella polisiau, gweithdrefnau a'r cymorth sydd ar gael i fyfirwyr a staff anabl;

- **Y Gweithgor Iechyd Meddwl Myfyrwyr** - ei gylch gwaith yw datblygu a gweithredu ymarfer da o ran iechyd meddwl. Mae'r gweithgor yn cynnwys cynrychiolaeth ar draws y brifysgol ac mae'n ymgynnull dair gwaith y flwyddyn.
- **Gweithgor Aberystwyth Hygyrch** - yn rheoli cronfa i wella safleoedd a manau dysgu'r Brifysgol i sicrhau bod y campws yn hygyrch i bawb.
- **Gweithgor y Gymuned (Cadw Myfyrwyr)** - yn canolbwyntio ar greu cymuned neu gymunedau cymdeithasol a bywiog, er mwyn sicrhau bod y myfyrwyr yn teimlo'n gartrefol.
- **Y Gweithgor Datblygu Tiwtoriaid Personol** - datblygu proses gydlynol a safonol i ddarparu trefn effeithiol o diwtoriaid personol ar draws y Brifysgol.

3.5 Mae sawl prosiect arall y mae'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfrwyr wedi chwarae rhan ynddynt, ar y cyd ag adrannau Gwasanaethau eraill a chyrrff allanol, gan gynnwys:

- **Digwyddiad cynefino deuddydd i fyfyrwyr newydd** - rhaglen ddeuddydd i 23 o fyfyrwyr sydd ag Anhwylder y Sbectrwm Awtistig, er mwyn eu helpu i bontio i fywyd y Brifysgol cyn Wythnos y Glas;
- **Cynhadledd ar Awtistiaeth** (Ebrill 2015) - ar y cyd â Thîm Cymorth Awtistiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol Ceredigion;
- **Grwpiau Cymorth Awtistiaeth** - sy'n cydweithredu â darparwyr statudol allanol i roi cefnogaeth i fyfyrwyr;
- **Cronfa heb Lwfans i Fyfrwyr Anabl** - mae'r Gwasanaethau Cymorth i Fyfrwyr yn gweinyddu cronfa sy'n darparu cyfarpar ar fenthyciad tymor hir a chymorth unigol gan Gynorthwywyr Anfeddygol i fyfyrwyr na allant gael Lwfans i Fyfrwyr Anabl. Myfyrwyr rhyngwladol yn bennaf, sydd ag anabledau neu wahaniaethau dysgu.

3.6 Mae gan y Gwasanaethau Cymorth i Fyfrwyr gysylltiadau â sawl corff proffesiynol er mwyn cynnal a datblygu ymarfer da ac er mwyn rhwydweithio o fewn y sector; soniwyd am y cysylltiadau hyn yn adroddiad 2013-14, ac rydym wedi'u cynnal.

3.7 Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb ym mis Mawrth 2015 ac mae'r drefn newydd yn cael ei hadolygu drwy gydol ei blwyddyn gyntaf. Un o'r prif ddarganfyddiadau yw bod y llif o wybodaeth ar draws y meysydd allweddol cydgysylltiedig hyn wedi gwella rhwng yr amryw weithgorau a'r pwyllgorau drwy'r Brifysgol, i'r Senedd a'r Cyngor.

3.8 Llwyddodd y Brifysgol i ddatblygu ymhellach ar sylfaen safon Efydd Iechyd Corfforaethol gan godi i'r safon arian yn haf 2015. Y grŵp llywio Iechyd Corfforaethol ac Adnoddau Dynol a arweiniodd y gwaith hwnnw.

3.9 Cafodd canlyniadau'r arolwg ar Iechyd a Lles y Staff eu dadansoddi yn rhannol, ac fe gynhaliwyd sawl grŵp ffocws er mwyn penderfynu ar y ffordd orau o gyflwyno'r data a rhoi adborth ar y canlyniadau yn fewnol. Bydd unrhyw gamau gweithredu sy'n codi o hyn yn cael eu gwneud drwy'r Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb yn 2015-16.

3.10 Llwyddodd y Brifysgol i gael Safon Cydraddoldeb Rhyweddol (GEM) yn 2014, un o ddim ond 4 prifysgol yng ngwledydd Prydain i gael y safon Efydd. Cawsom Safon Efydd Athena Swan hefyd ym mis Tachwedd 2014, ac roeddem yn falch iawn o gyrraedd y safon honno yn yr un flwyddyn â'r GEM, sy'n tanlinellu'r cynnydd mae'r Brifysgol wedi'i wneud o ran cyflogaeth menywod. Rydym yn falch ein bod erbyn hyn wedi cytuno i Egwyddorion newydd Athena SWAN a gyhoeddwyd ym mis Mai 2015, yn cyfuno'r ddau Nod Siarter.

Mae'r Cynlluniau Gweithredu sy'n codi o'r safonau hyn yn cael eu monitro a'u gweithredu drwy Grŵp Gweithredu'r Nod Siarter Cydraddoldeb sydd â chynrychiolaeth o'r holl Athrofeydd ac sy'n cael ei gadeirio gan y Cyfarwyddwr Cydraddoldeb.

3.11 Mae'r Brifysgol a'r Cyfarwyddwr Cydraddoldeb yn dal i weithio gydag Enfys Aber, sef Rhwydwaith LHDT+ y Brifysgol (sy'n cefnogi staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol), yn ogystal â Swyddog Rhyddid LHDT+ Undeb y Myfyrwyr, a rhwydweithiau yn y gymuned leol megis Abberation. Mae aelodau o dîm Adnoddau Dynol yn darparu cymorth a chynghor cyfrinachol i staff sy'n datgelu eu bod yn trawsnewid, neu fod ganddynt bobl draws* ymhlith eu teulu neu eu cyfeillion.

3.12 Arolygydd y rhwydwaith o Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn 2014-15, cyn penodi'r Cyfarwyddwr Cydraddoldeb ym mis Medi 2015. Bydd y grŵp hwn, sy'n darparu arbenigedd a chymorth i bob rhan o'r Brifysgol, yn cael ei ailwampio erbyn 31/12/2015 ac mae chwe chyfarfod wedi'u trefnu er mwyn rhannu'r arfer gorau ar draws yr holl nodweddion a warchodir a'r Gymraeg, ac er mwyn dod o hyd i fannau gwan ac anghenion hyfforddiant. Bydd hyn yn golygu gwaith ar agweddau ar ein darpariaeth o ran cydraddoldeb ac amrywioldeb drwy gorff y staff, y myfyrwyr ac ymwelwyr.

4 Amcan 4 - YR AMGYLCHEDD:

Gwella hygyrchedd yr amgylchedd corfforol a rhithwir. Drwy ddarparu amgylchedd cynhwysol ar gyfer dysgu, gweithio ac ymweld byddwn yn dangos pwysigrwydd hygyrchedd i bawb.

4.1 Cefnogir yr amgylchedd hygyrchedd i fyfyrwyr gan y Gwasanaeth Hygyrchedd Myfyrwyr sy'n cydweithio â Chydlynwyr Anabledd yr Adrannau. Maent yn darparu cynghor a gwybodaeth i ymgeiswyr a darpar fyfyrwyr, ac i fyfyrwyr anabl a'r rhai â gwahaniaethau dysgu, ynghylch y ddarpariaeth sydd ar gael i'w hanghenion penodol nhw. Mae'r cynghorwyr hefyd yn gweithio'n rhagweithiol i nodi anghenion myfyrwyr fel rhan o'r broses dderbyn ac maent yn cydweithio â'r adrannau i sicrhau y cydymffurfir â'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb drwy wneud addasiadau rhesymol a darparu cwricwlwm cynhwysol.

4.2 Mae'r amgylcheddau corfforol a rhithwir yn cael eu rheoli gan Weithgor Aberystwyth Hygyrch. Mae'r gweithgor hwnnw yn cynnwys aelodau o staff o adrannau allweddol, gan gynnwys Ystadau, Ehangu Cyfranogiad a Chydraddoldeb, Undeb y Myfyrwyr, Gwasanaethau'r Campws, y Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr a'r adran Cyllid, ac mae'n dyrannu cyllid i wella safleoedd a manau dysgu'r Brifysgol i sicrhau bod y campws yn hygyrch i bawb.

4.3 Mae Strategaeth Ystadau'r Brifysgol yn disgrifio sut y bydd y Brifysgol yn darparu amgylchedd o safon uchel ac addas i'n myfyrwyr, ein staff a'r gymuned leol. Dros y flwyddyn a aeth heibio, y llety newydd yn Fferm Penglais oedd un o'n prif flaenoriaethau, sef llety hygyrch o ansawdd uchel, yn ogystal â'r gwaith sy'n dal i fynd yn ei flaen i wella darlithfeydd ac ystafelloedd dysgu hyblyg i safonau uchel. Mae cydbwysedd yr ystafelloedd dysgu, yr ystafelloedd TG a'r adnoddau astudio i fyfyrwyr yn cael ei adolygu yn rheolaidd, er mwyn ymateb i anghenion cyfnewidiol y myfyrwyr.

4.4 Yn ystod 2014-15, datblygwyd nifer o lwybrau i wella a hybu Llwyddiant Myfyrwyr ar gyfer yr holl fyfyrwyr ac ar bob lefel. Sefydlwyd gweithgorau i gyflawni'r gwaith hwn. Un o'r dulliau o gyflawni hyn yw datblygu rhaglen fyw a pharhaus o gasglu adborth oddi wrth y myfyrwyr, sef y rhaglen 'Rho Wybod Nawr' (a gyflwynir ym mis Hydref 2015).

5 Amcan 5 - ALLANOL:

Codi ymwybyddiaeth o ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb. Gan weithio gydag ymwelwyr, partneriaid, cyflenwyr a'n gymuned leol a byd-eang, byddwn yn cymryd camau gweithredol i hyrwyddo a gwella cydraddoldeb.

- 5.1 Mae pob rhan o'r Brifysgol yn cydweithio'n helaeth â phartneriaid, cyflenwyr ac ymwelwyr lleol, cenedlaethol a rhyngwladol (yn ogystal â'n myfyrwyr a'n staff).
- 5.2 Mae ein hadrannau caffael, cyllid a chyflenwi yn rhoi ystyriaeth i faterion Cydraddoldeb yn eu gwaith ac rydym wedi cyhoeddi polisi Cydraddoldeb yn ymdrin â'r maes hwn. Bydd hyn yn cael ei adolygu'n rhan o'r gwaith ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2016-2020.
- 5.3 Mae ein gwasanaeth gyrfaoedd, sy'n cydweithio â myfyrwyr a staff, yn ogystal â busnesau lleol, wedi datblygu dull cynhwysfawr o ymdrin â Chydraddoldeb ac wedi cyhoeddi cyngor ac arweiniad helaeth yn y maes hwn ar eu gwefan, ynghyd â gwybodaeth i helpu myfyrwyr â'u gyrfaoedd yn y dyfodol, a sut i chwilio am gyfleoedd positif am gyflogaeth.
- 5.4 Mae'r Ganolfan Ehangu Cyfranogiad, Cydraddoldeb a Chynhwysiant Cymdeithasol yn gweithio gyda disgyblion 8 oed ac uwch, yn ogystal â myfyrwyr colegau Addysg Bellach, myfyrwyr aeddfed a'n cymuned leol i chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag manteisio ar addysg ac i'w hannog i fynd i Addysg Uwch. Mae llawer o'u prosiectau yn defnyddio nodweddion gwarchoddedig fel meini prawf dethol ar gyfer rhaglenni ymyrryd, ac mae ganddynt sawl system i helpu'r grwpiau bregus hyn, cyn iddynt ddod i addysg uwch ac wrth iddynt ddechrau.
- 5.5 Mae gan Reolwr y Ganolfan hefyd rolau i'w chwarae drwy Gymru gyfan, gan gynnwys cyfranriad helaeth i'r arbenigedd a'r cymorth ar gyfer plant sy'n derbyn gofal, ymadawyr gofal, gofal maeth, y rhai sydd wedi dieithrio o'u rheini, ac anawsterau cysylltiedig. Mae'r grŵp hwn wedi'i dangynrychioli'n enbyd mewn Addysg Uwch ac mae angen dull cydweithredol i ymdrin â'r mater hwn drwy Brydain.
- 5.6 Yn 2014-15 cafwyd ymgynghoriadau helaeth a dulliau cynhwysol eraill o gasglu data gan staff, myfyrwyr a'r gymuned leol i ddatblygu cynllun i'r Hen Goleg; mae'r canlyniadau wedi'u cynnwys mewn cynllun manwl a chais am gyllid treftadaeth er mwyn creu canolfan amlbwrpas a hygyrch yng nghanol y dref, gyda gwerthoedd uchel o ran hygyrchedd a chydraddoldeb.
- 5.7 Yn ogystal â llawer o gyrff ledled Cymru a Phrydain, yn benodol ym maes cydraddoldeb, rydym yn cydweithredu'n rhagweithiol â'r Uned Her Cydraddoldeb, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, grŵp Cydraddoldeb y sector Addysg Uwch i Gymru gyfan, Stonewall, a'r grwpiau cydweithredu "Lleisiau dros Gydraddoldeb" i'r sector cyhoeddus lleol.

ADRAN 2 : Dadansoddi Data

Caiff y data am y Myfyrwyr a'r Staff ei dynnu o'r datganiadau a anfonir gan y Brifysgol i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch. Mae'r data wedi ei gynnwys yn yr atodiadau i'r adroddiad hwn ac yn cael ei ystyried yn y pedair adran.

- (A) Data'r Staff
- (B) Staff - Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, Hyfforddiant
- (C) Data'r Myfyrwyr
- (D) Denu myfyrwyr / Ymgeiswyr

(A) Data'r Staff

Pwyntiau allweddol yn deillio o ddehongli'r data

1. Mae 55% o ymgeiswyr llwyddiannus am swyddi a hysbysebiri yn fenywod, o'r ganran o fenywod o'r ymgeiswyr cyfan, sef 48%, sy'n dangos ansawdd uchel yr ymgeiswyr sy'n gwneud cais.
2. Lefel y menywod a wnaeth gais llwyddiannus am ddyrchafiad academaidd oedd 63% o'i chymharu â 40% o ddynion.
3. Yn dilyn nodyn y flwyddyn flaenorol parthed amrywiol gyfraddau llwyddiant ceisiadau gan fenywod a dynion trwy'r drefn Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu [CCPC] yn 2013 a 2014, cynigiwyd dau fath o gamau gweithredu:
 - a. Cynigiwyd cynnal hyfforddiant i bob aelod panel cyn cyfarfodydd paneli 2015 ynglŷn â rhagfarn ddiarwybod; cafodd hyn ei gyflawni.
 - b. Byddai'r holl staff yn cael cyfle i weld enghreifftiau o arfer da yn seiliedig ar geisiadau blaenorol; cafodd hyn hefyd ei gyflawni.

Yn 2015 gwelwyd graddfeydd llwyddiant cyfartal rhwng dynion a menywod sy'n ymgeiswyr, sef 68%. Syrthiodd y ceisiadau 7% yn gyffredinol i gyfanswm o 79: derbyniwyd 38 gan fenywod (48%), a 41 gan ddynion (52%).

4. Bu lleihad yn nifer y staff sy'n datgan anabledd (3.6% o'i gymharu â 4.7% yn 2014) - gweler pwynt 8, isod.
5. Bu lleihad bach yn nifer y staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (5.5% o'i gymharu â 6.8% yn 2014). Un esboniad am hyn efallai yw'r cynnydd yn nifer y staff o Ewrop a'r lleihad yn nifer y staff o'r isgyfandir a'r dwyrain canol dros y flwyddyn, gan adlewyrchu efallai sefyllfaoedd a materion byd-eang.
6. Mae'r ceisiadau am swyddi a hysbysebiri yn dangos proffil cadarnhaol iawn yng nghyswllt ymgeiswyr o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (12.2%) ac ymgeiswyr sy'n datgan anabledd (9%).
7. Cadwodd lefel staff y mae eu cenedligrwydd yn anhysbys neu sydd wedi gwrthod rhoi gwybodaeth yn gyson tua 2.5 a 2.8% trwy'r flwyddyn (sydd yn sylweddol is na 6+% mewn blynyddoedd blaenorol).
8. Gallai'r ffigyrau ynghylch anabledd a phobl dduon a lleiafrifoedd ethnig fod wedi eu dylanwadu gan y cynnydd yn nifer y staff o blith Israddedigion a'r nifer fawr o staff AberYmlaen a gyflogwyd yn ystod y flwyddyn yn rhan o strategaeth gyffredinol cyflogadwyedd myfyrwyr. Mewn blynyddoedd blaenorol, byddai llawer o'r staff wedi bod ar gcontractau an-nodweddiadol ac yn cael eu talu ar sail taliadau untro / neu ad hoc achlysurol, nad ydynt yn rhan o ddatdrosodiadau data'r staff. Gallai'r grŵp hwn o staff fod yn llai tebygol o fod ag anabledd i'w ddatgan ac yn fwy tebygol o fod yn wyn Prydeinig / Ewropeaidd, na chorff cyffredinol y staff mewn blynyddoedd blaenorol.
9. Mae'r gwaith o weithredu a gwella'r system Adnoddau Dynol/Cyflogres, sef 'Pobl Aber People', wedi arwain at fwy o gywirdeb ac wedi gwneud data yn fwy hygyrch, ac mae'r ffaith fod staff yn gallu nodi a diwygio eu data personol eu hunain wedi cynyddu cywirdeb y

data. Mae hyn wedi ein hannog i ehangu'r nodweddion gwarchoddedig y gall staff gofnodi data cyfrinachol amdanynt yn ystod 2015/16 (i gynnwys crefydd, cyfeiriadedd rhywiol ac ethnigrwydd).

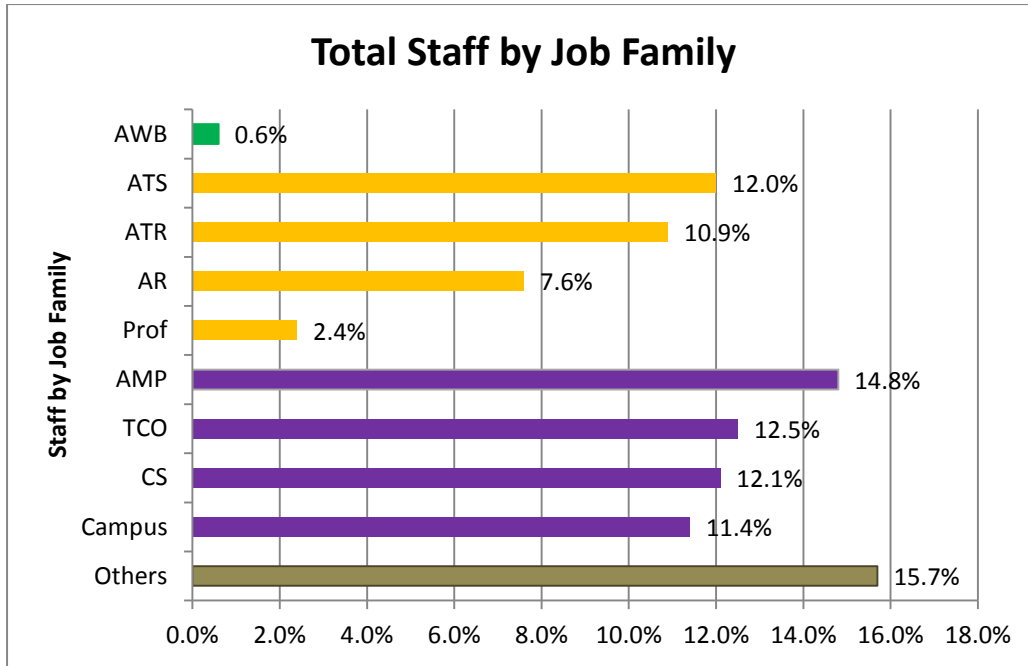
GWYBODAETH FANWL AM Y STAFF

1. Lefel staffio

Ar 1af Awst, cyfanswm nifer y bobl a gyflogwyd oedd 2477 (data cyfrif pennau). Mae hyn yn gynydd (10%) ar y data o 2014 (2247) ac yn adlewyrchu'r cynnydd a wnaed yn normaleiddio'r contractau i'r holl staff, ar draws yr holl deuluoedd o swyddi, yn ogystal â'r cynnydd mewn staff o blith myfyrwyr a staff AberYmlaen yn rhan o'n strategaeth gyflogadwyedd. Mae hyn yn arwain at raniad o 58% o staff yn gweithio amser llawn a 42% o staff yn gweithio rhan-amser; mae dadansoddiad pellach o'r ffigurau amser llawn a rhan-amser i'w gael yn 2 isod, yn ôl rhyw.

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

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



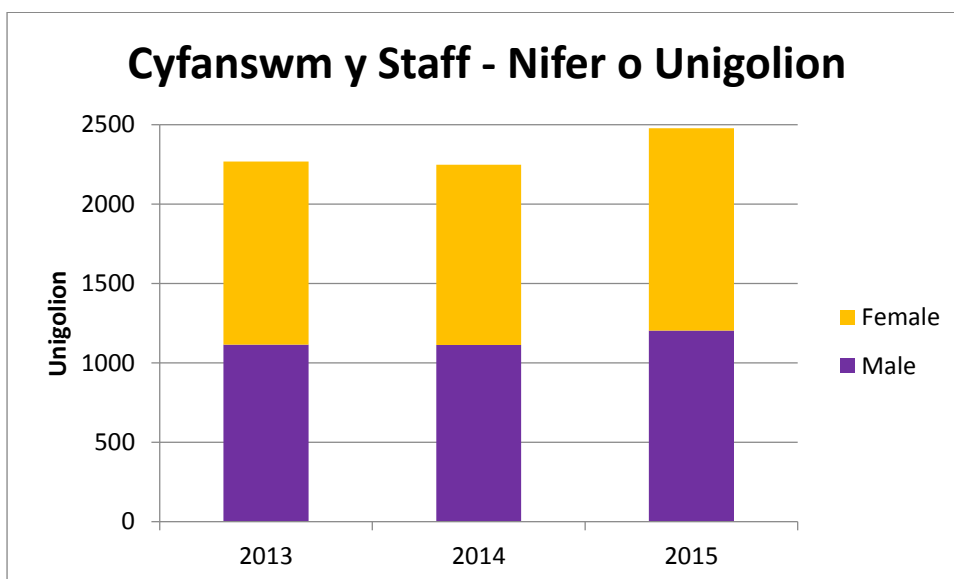
Cyfanswm Staff yn ôl Teuluoedd Swyddi

Staff yn ôl Teuluoedd Swyddi

[gweler byrfoddau yn y siart uchod.]

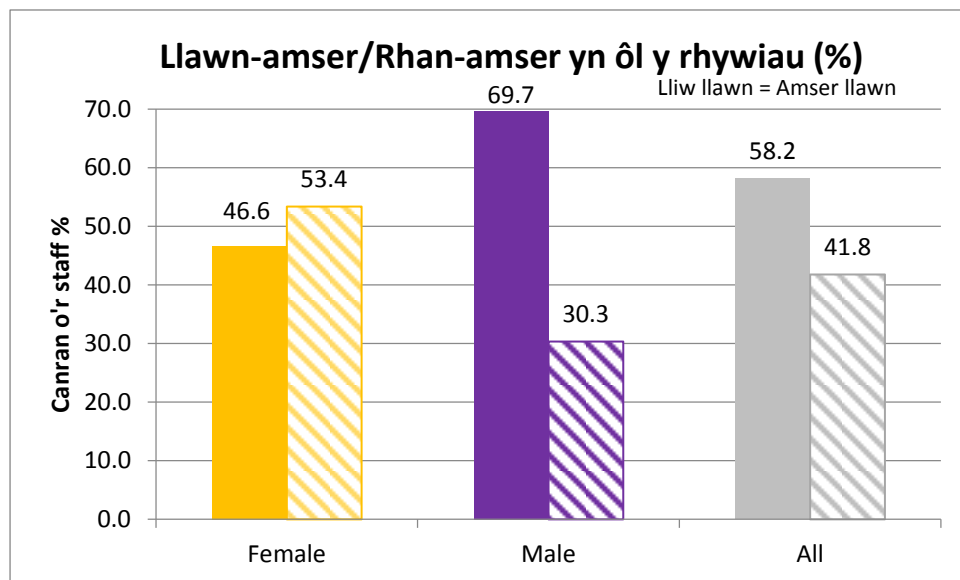
2. Manylion yn ôl y rhywiau

Manylion yr holl staff am 2015 yw 1274 o fenywod (51.4%) a dynion (48.6%), sef cynnydd bach yn y ganran o fenywod o'i chymharu â dynion ers 2014 (M=50.5% a D=49.5%) a 2013 (M=50.8% a D=49.2%).



Female - Menywod

Male - Dynion

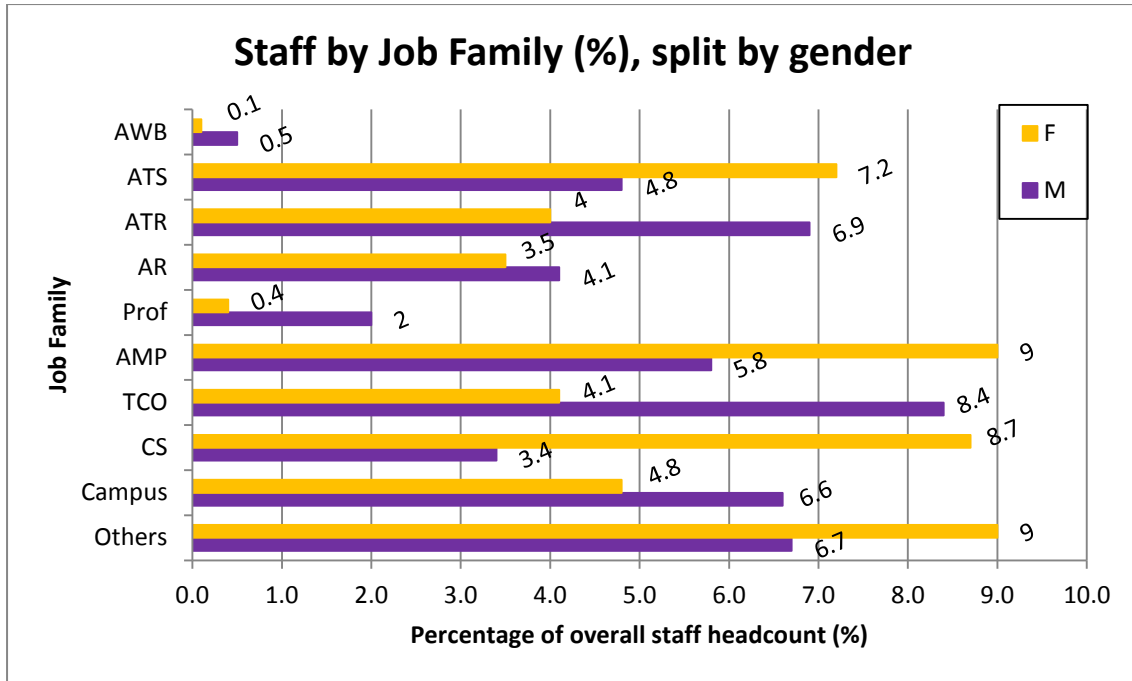


Female - Menywod

Male - Dynion

All - Y Cyfan

Yn y siart isod gwelir rhaniad y rhywiau yn ôl Teluoedd Swyddi (yn ôl canran yn hytrach na chyfrif pennau). Mewn rhai categorïau ceir canrannau uchel o fenywod (Addysgu Academaidd ac Ysgolheictod, Gweinyddu, Rheoli a Phroffesiynol, Clerigol / Ysgrifenyddol er enghraifft). Yn gyfatebol, ceir canrannau uwch o ddynion yn y teuluoedd Addysgu ac Ymchwil Academaidd ac Ymchwil Academaidd, Technegol / Cyfrifiadura a Gwasnaethau'r Campws (gwaith corfforol). Mae Adolygiad 2015 o Gyflog yn ôl y Rhywiau yn dangos bod y bylchau a welwyd yn flaenorol yn lleihau, ond o ystyried y rhaniadau hyn rhwng y rhywiau, rhaid monitro data yn ofalus i sicrhau nad oes gwahaniaethau tâl yn cael eu gwaethygu gan y rhaniad yn ôl y rhywiau mewn categorïau penodol o swyddi.



Staff fesul Teulu o Swyddi (%), rhannwyd yn ôl y rhywiau

Teuluoedd Swyddi

Canran y gyfanswm y staff yn gyfangwbl

F = M

M = D

3. Anabledd

Canran y staff sydd wedi datgan anabledd ym mis Awst 2015 yw 3.6% o'i chymharu â 4.7% ym mis Awst 2014. Salwch cronig hirdymor, sef 28%, yw'r anabledd a ddatgelwyd fwyaf yn 2015, yr un peth â 2014 a 2013. Mae'r gostyngiad hwn yn yr anabledau sydd wedi'u datgan yn anodd ei ddehongli, ond gall fod yn ganlyniad i ddau ffactor: (1) mae nifer o'r staff wedi cymryd diswyddo gwirfoddol neu ymddeoliad cynnar dros y flwyddyn, sy'n tueddu bod yn staff hŷn ac felly o bosibl yn dangos lefel uwch o salwch cronig hirdymor, a (2) nifer mwy o staff AberYmlaen a gyflogwyd dros y flwyddyn a'r haf sy'n tueddu bod yn iau ac yn llai tebygol o ddiodef o salwch hirdymor.

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 categorï 'gwyn' â'r holl categorïau 'eraill gwyn'. Mae categorïau staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig hefyd wedi'u cyfuno.

Yn 2014-15, roedd staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 5.5% o'r cyfanswm, ac Anhysbys/Gwrthod rhoi Gwybodaeth yn 2.8%. Y ganran uchaf yw Gwyn, sy'n 91.7%. Mae hyn yn

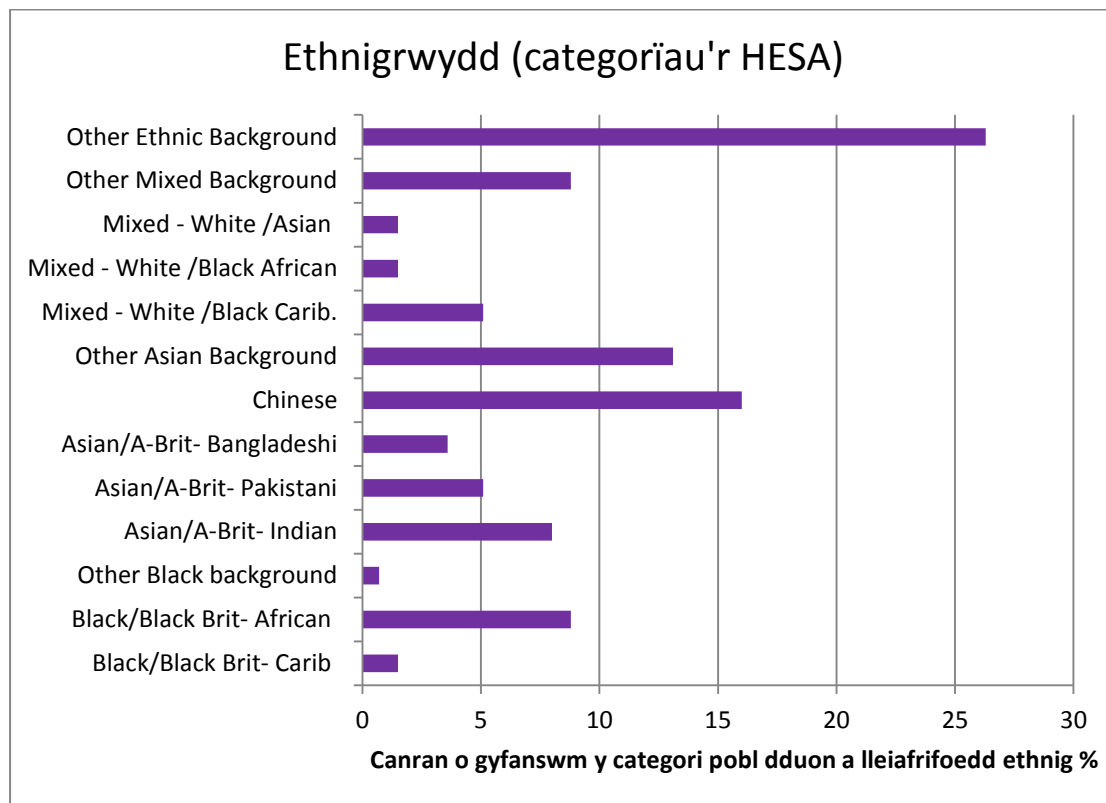
golygu bod tuedd y tair blynedd flaenorol o ran nifer y staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig wedi'i wrthdroi ychydig:

2011-12	4.1%
2012-13	4.6%
2013-14	6.8%

Mae'n dda gweld bod nifer y staff y mae eu hethnigrwydd yn Anhysbys neu sy'n Gwrthod rhoi'r Wybodaeth yn dal i fod yn isel. Mae natur hunanwasanaeth Pobl Aber People a'r amrywiol sesiynau ymgyfarwyddo i staff newydd wedi cyfrannu at gadw'r cyfathrebu ynglŷn â Chydraddoldeb ac Amrywioldeb yn gryf.

Efallai fod y cynnydd yn y staff Ewropeaidd (gwyn) yn esbonio hyn, a lleihad cyfatebol yn y staff o'r dwyrain canol a'r isgyfandir fel y dangosir isod, ond hefyd y cynnydd yn y staff sy'n israddedigion a staff AberYmlaen a gyflogir gan y Brifysgol yn rhan o'r ymgyrch gynaliadwyedd.

Mae rhagor o fanylion ynglŷn â staff sy'n bobl dduon neu o leiafrifoedd ethnig i'w gweld isod.



Other Ethnic Background - Cefndir Ethnig Arall

Other Mixed Background - Cefndir Cymysg Arall

Mixed White / Asian - Cymysg - Gwyn / Asiaidd

Mixed White / Black African - Cymysg - Gwyn / Du Affricanaidd

Mixed White / Black Carib. - Cymysg - Gwyn / Du Caribiaidd

Other Asian Background - Cefndir Asiaidd Arall

Chinese - Tsieineaidd

Asian / A-Brit - Bangladeshi - Asiaidd / Prydeinig Asiaidd - Bangladeshaidd

Asian / A-Brit - Pakistani - Asiaidd / Prydeinig Asiaidd - Pacistanaidd

Asian / A-Brit - Indian - Asiaidd / Prydeinig Asiaidd - Indiaidd

Other Black Background - Cefndir Du Arall

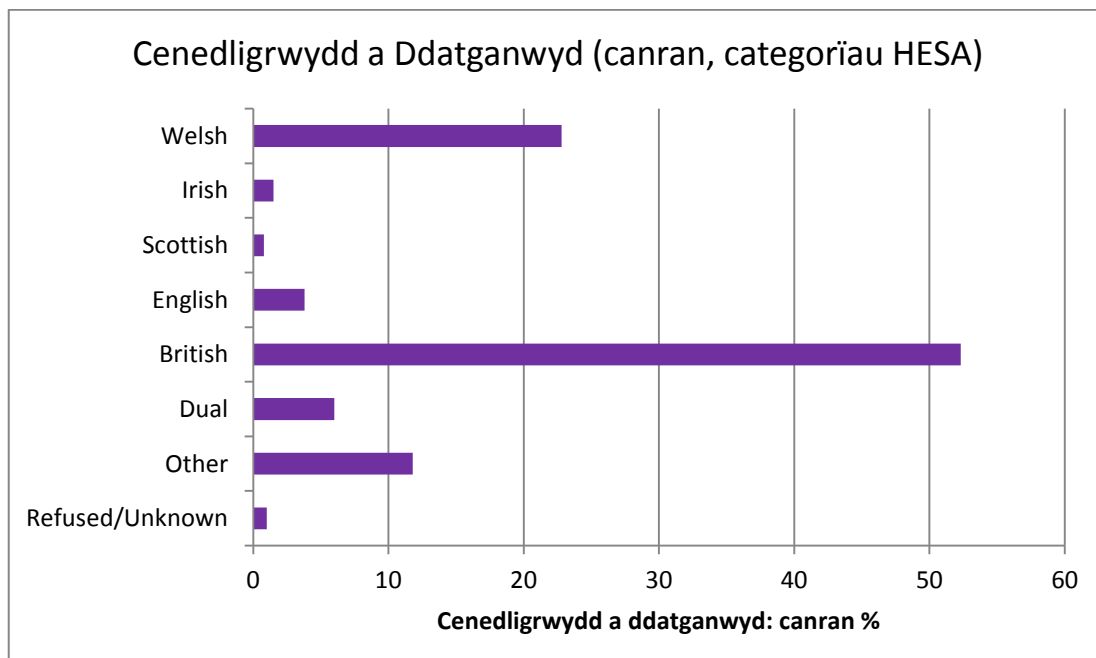
Black / Black Brit - African - Du / Prydeinig Du - Affricanaidd

Black / Black Brit - Carib - Du / Prydeinig Du - Caribiaidd

Set data: cyfrif pennau 1.8.2015

5. Cenedligrwydd

I ddibenion HESA gall staff ddatgan cenedligrwydd sengl neu ddeuol, ac fe'u gosodir mewn categorïau fel y gwelir isod. Mae'r grŵp mwyaf, sef 52.3%, yn datgan eu bod yn Brydeinwyr, ac yn dilyn hyn mae Cymry (nid yw hyn yn 'wlad' yn ôl pasbort, sy'n cael ei ddangos mewn siart ar wahân isod).



Welsh - Cymry

Irish - Gwyddelod

Scottish - Albanwyr

English - Saeson

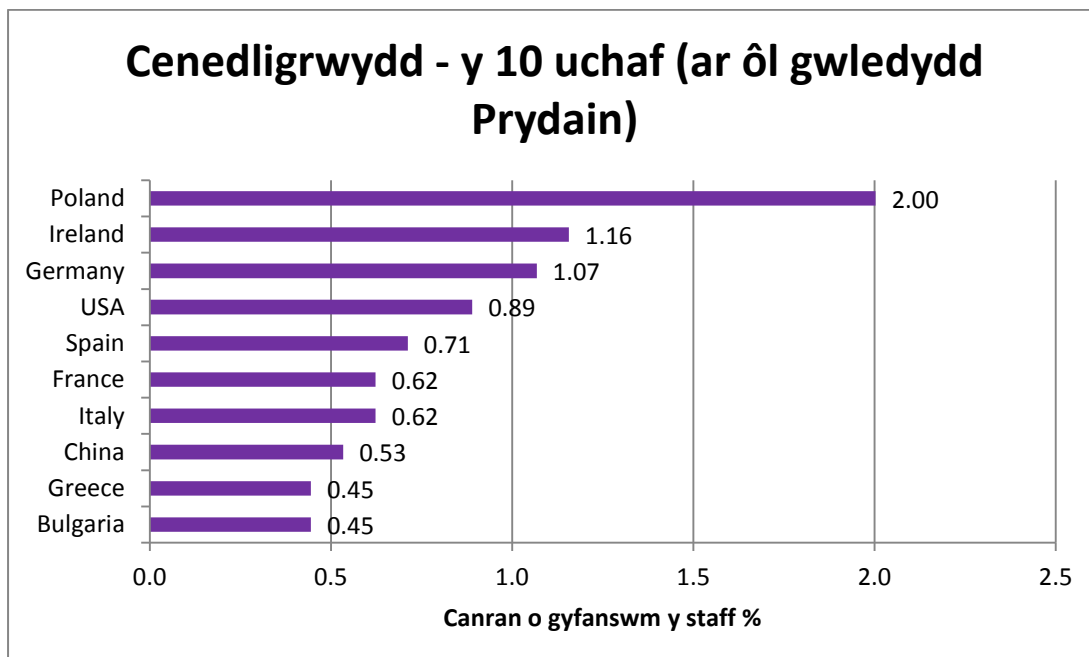
British - Prydeinwyr

Dual - Deuaidd

Other - Arall

Refused/Unknown - Gwrthod Dweud/Anhysbys

Yn ôl datganiadau staff ynghylch cenedligrwydd ar sail pasbort, nodwyd 55 o wledydd yn 2014-15. Roedd y nifer uchaf yn dod o'r Deyrnas Gyfunol (87.5%, uwch na chanran 2013-14, sef 84.7%), roedd Gwlad Pwyl yn ail ac Iwerddon yn drydydd (Gwlad Pwyl a'r Almaen yn y flwyddyn flaenorol). Syrthiodd India o'r 10 uchaf y tro hwn, ac fe ddaeth Bwlgaria i gymryd ei lle.



Poland - Gwlad Pwyl

Ireland - Iwerddon

Germany - Yr Almaen

USA - UDA

Spain - Sbaen

France - Ffrainc

Italy - Yr Eidal

China - Tsieina

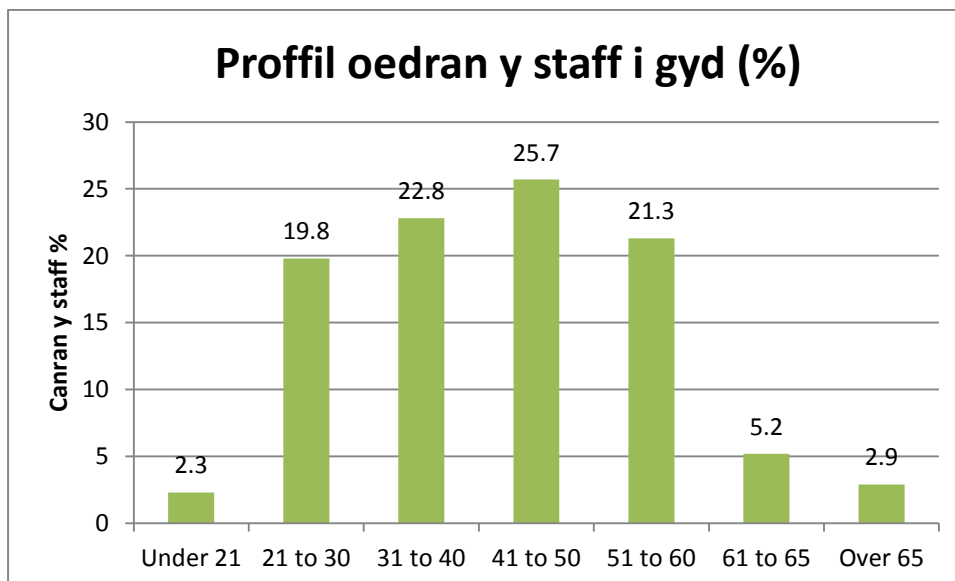
Greece - Gwlad Groeg

Bulgaria - Bwlgaria

6. Oed

Nid yw proffil y staff o ran oed wedi newid yn fras ers nifer o flynyddoedd, ac mae lleihad sylweddol yng nghanran y grwpiau 61-65 a dros 65. Wrth i effaith diffyg oed ymddeol 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, ac i'r categorïau yn y ddau ben (sef dan 21 oed a thros 65 oed) fod yn gymharol fach.

Mae'r proffil yn ôl y rhywiau yn dangos mwy o staff yn ddynion (porffor) ar ben iau a phen hŷn yr ystod oed, a mwy o staff yn fenywod (aur) yng nghanol yr ystod oed (31-40, 41-50).



Under 21 - O dan 21

21 to 30 - 21 i 30

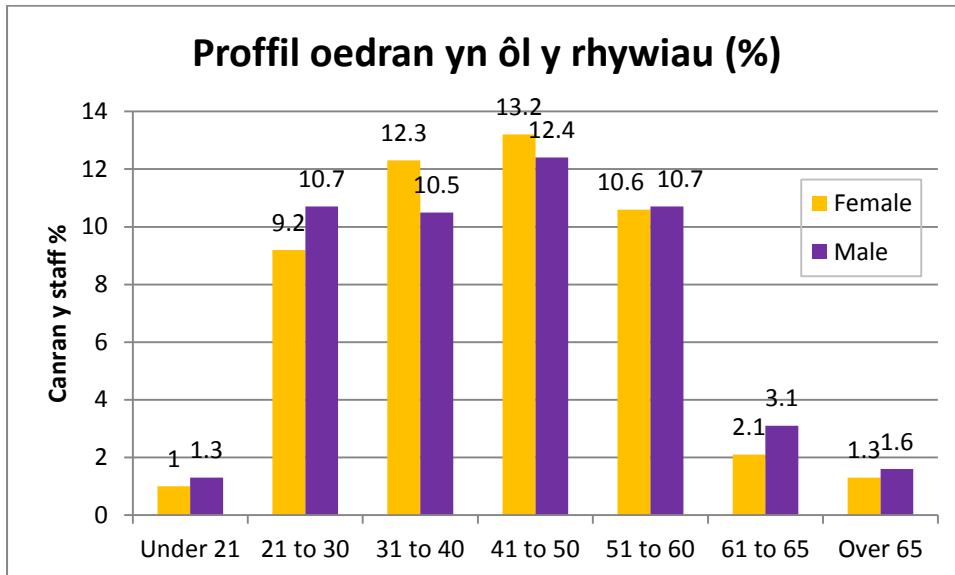
31 to 40 - 31 i 40

41 to 50 - 41 i 50

51 to 60 - 51 i 60

61 to 65 - 61 i 65

Over 65 - Dros 65



Under 21 - O dan 21

21 to 30 - 21 i 30

31 to 40 - 31 i 40

41 to 50 - 41 i 50

51 to 60 - 51 i 60

61 to 65 - 61 i 65

Over 65 - Dros 65

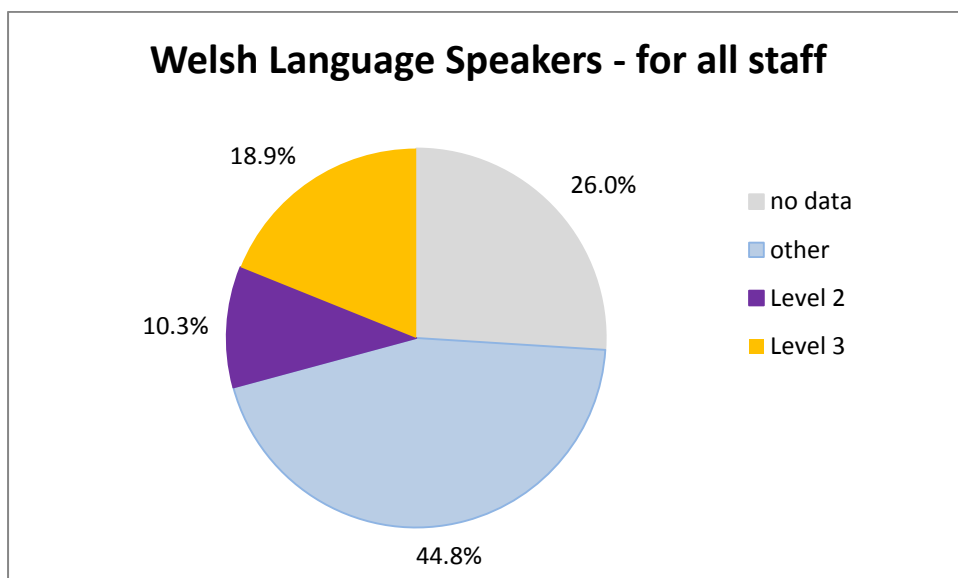
Female - Menywod

Male - Dynion

7. Y Gymraeg

Cofnodwyd mai 733 oedd nifer y siaradwyr Cymraeg yn y Brifysgol ym mis Mehefin 2015 (safonau iaith Gymraeg lefel 2/3 ac uwch), sy'n cynrychioli 29% o boblogaeth y staff. Mae hyn yn gynydd ar y flwyddyn flaenorol ac mae'n fwyaf tebygol o fod yn adlewyrchiad o'r cynnydd yn y canolbwyntio ar hyrwyddo'r Gymraeg, gloywi sgiliau a diweddarau data trwy adnoddau hunan-wasanaeth Pobl Aber People.

Mae'r canlynol yn cynrychioli data o'r 'ciplun' o'r holl staff ym mis Mehefin 2015, i ddibenion meincnodi'r Gymraeg yn y Sefydliad. Mae ychydig dros ¼ o'r holl staff yn dal heb ddatgan a ydynt yn rhugl yn y Gymraeg o gwbl ac fe roddir sylw i hyn trwy adfywio data a thrwy ymgyrch benodol gan y Ganolfan yn ystod 2015-16.



Siaradwyr Cymraeg – yr holl staff

No data = dim data

Other = arall

Level = lefel

Daeth y Cynllun Iaith Diwygiedig i rym yn ystod y cyfnod hwn, ac mae angen rhagor o waith ar gofnodion y staff i gysoni rhwng yr hen drefn a'r drefn newydd o fesur cymhwyster a gallu.

Yn ystod y flwyddyn datblygwyd cynlluniau gydag AD i gynnwys Arolwg Iaith Gymraeg ar gyfer pob swydd sydd i'w hysbysebu ac isafswm safonau i'w pennu gan yr Adran. Dylai hyn gynorthwyo ymhellach i esbonio'r data dros y flwyddyn i ddod ac amlygu'r angen am hyfforddiant a recriwtio arbenigol.

Welsh Speakers by Job Family - Siaradwyr Cymraeg yn ôl Teuluoedd Swyddi

Academic Staff - Staff Academaidd

AMP - Academaidd, Rheoli a Phroffesiynol

Clerical Staff - Staff Clerigol

Campus Services / Manual Staff - Gwasanaethau Campws / Gwaith Corfforol

TCO - Gweithredwyr Technegol a Chyfrifiadurol

Coaching & Recreation Staff PT - Staff Rhan Amser Hyfforddi a Hamdden

No HERA Job Family - Heb Deulu Swyddi HERA

% of Welsh Speakers - % o Siaradwyr Cymraeg

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

1. Data Ymgeiswyr 1 Ionawr 2015 - 31 Rhagfyr 2015

Yn ystod 2015, proseswyd cyfanswm o 2349 o ymgeiswyr, o'i gymharu â 2612 ymgeisydd yn 2014 - sydd 10% yn llai, ac yn adlewyrchiad o'r prosesau adleoli gofalus a 'pharu a gosod swyddi' a weithredwyd wrth ailstrwythuro.

a. Y Rhywiau

O'r ymgeiswyr a ddatganodd ddata am 2015, roedd 48% yn fenywod a 52% yn ddynion, o'u cymharu â 51% a 49% y flwyddyn flaenorol. O blith y rhain, roedd 55% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn fenywod a 45% yn ddynion (tebyg i 2014, sef 56% a 44%).

b. Ethnigrwydd

2015 Datganodd 70.8% eu bod yn Wyn (pob is-ddosbarth) 2014 76.6%

2015 Datganodd 12.2% eu bod yn dduon neu o leiafrif ethnig (pob is-ddosbarth)

2014 8.1%

2015 17.0% oedd canran y rhai na roddodd wybodaeth / gwrthod / gwell ganddynt

beidio

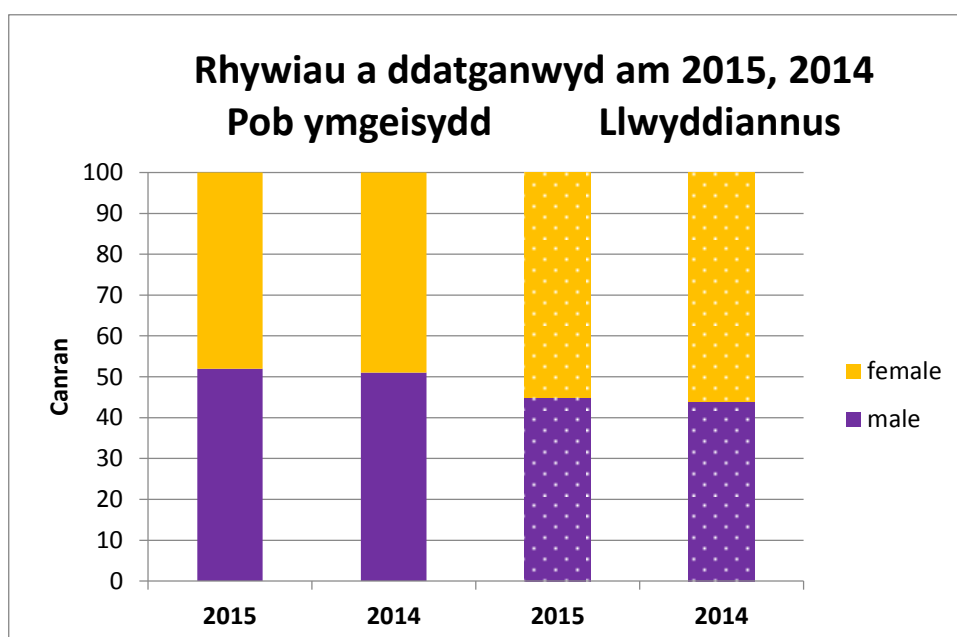
â

dweud

2014 15.3%

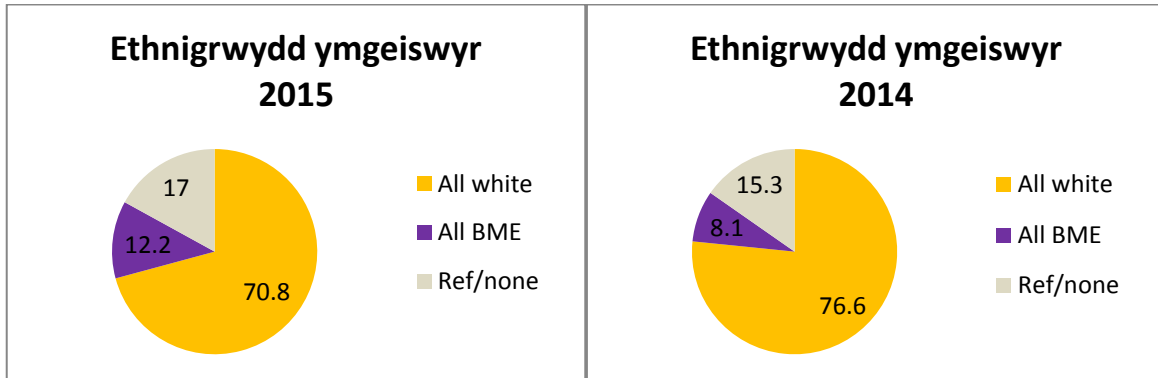
c. Anabledd

O'r ymgeiswyr a ddatganodd ddata am 2015, nododd 9% fod ganddynt anabledd ac ni chafwyd datganiad gan 91%. Yn 2015, roedd 11.6% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn ymgeiswyr yn datgan anabledd, mwy na'r ganran gyffredinol a wnaeth ddatganiad.



Female - Menywod

Male - Dynion



All White - Gwyn

All BME - Du a Lleiafrif Ethnig

Ref/none - Gwrthod/dim

2. Canlyniadau Dyrchafiadau Academaidd 2014 a 2015

2015

2015 oedd pedwaredd flwyddyn y Panel Dyrchafiadau Academaidd. Ar ôl 2014, cafodd y drefn ei hadolygu eto a gweithredwyd y ddau brif argymhelliad (er enghraifft, sicrhau hyfforddiant i baneli ar Ragfarn Ddiarwybod, a rhoi enghreifftiau o geisiadau da ar gael i'r holl staff).

Cyfarfu'r panel ddwywaith ac ystyried 83 o geisiadau oddi wrth 75 o ymgeiswyr. Fel ag y gwnaethant mewn blynyddoedd blaenorol cyflwynodd nifer o staff geisiadau am 2 a 3 lefel o ddirchafiad. Ystyriwyd pob cais gan y panel gan ddefnyddio'r meini prawf. Llwyddodd 37 ymgeisydd i gael dyrchafiad, sef cyfradd lwyddo 49%.

2014

Cyfarfu'r panel Dyrchafiadau ar dri achlysur ac ystyriwyd 90 o geisiadau oddi wrth 75 o ymgeiswyr. O'r 75 o ymgeiswyr, llwyddodd 54 ymgeisydd i gael dyrchafiad, sef cyfradd lwyddo 72%.

	2015				2014			
	YMGEISIODD		CYFRADD LWYDDO		YMGEISIODD		CYFRADD LWYDDO	
Menywod	30	40.0%	19	63%	44	58.7%	31	70.5%
Dynion	45	60.0%	18	40%	31	41.3%	23	74.2%
Cyfanswm	75		37	49%	75		54	72%

Set data: Adroddiadau Dyrchafiadau Academaidd tîm prosiect AD am 2014, 2015

Yn 2015, daeth cyfradd is o geisiadau gan fenywod o'i chymharu â dynion, ond mae'r gyfradd lwyddo'n uwch, yn dangos efallai fod gwell safon i'r ceisiadau a mentora unigol da. Yn benodol, cododd nifer y Cadeiriau sy'n cael eu dal gan fenywod o 7 yn 2011 i 14 yn 2015, sef cynnydd 100% dros y cyfnod, sy'n rhoi hyder yn y drefn ddyrchafiadau newydd.

Swydd	Uwch Ddarlithydd		Darllenydd		Athro		Cyfanswm
	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	
Rhyw Dyddiad							
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

3. Trefn Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu (CCPC)

Trefn flynyddol yw hon sy'n rhoi aelodau staff, neu reolwyr ar ran yr aelodau staff, mewn sefyllfa 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.

2015

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 ddiwethaf, 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.

2014

2014 oedd trydedd flwyddyn y drefn flynyddol CCPC a derbyniwyd 82 cais unigol a 3 o geisiadau gan grwpiau, sef cyfanswm o 85. Roedd hyn yn cynrychioli 19% o ostyngiad ar gyfanswm ceisiadau 2013.

Ceisiadau a graddfeydd llwyddiant 2015 a 2014 CCPC

	2015			2014		
	Cyfanswm	Menywod	Dynion	Cyfanswm	Menywod	Dynion
Cyfanswm nifer y ceisiadau gan unigolion	79	38 (48%)	41 (52%)	82	45 (55%)	37 (45%)
Dyfarnwyd	54	26	28	36	15	21
Ni ddyfarnwyd	24	12	12	46	30	16
Gohiriwyd	1	0	1	0	0	0
Graddfa llwyddiant	68%	68%	68%	44%	33%	57%
Ceisiadau gan grwpiau	None			3		
Graddfa llwyddiant grwpiau	N/A			100%		
Graddfa llwyddiant (gan gynnwys grwpiau)	N/A			45.88%		

Dataset: hr project team AICP report s 2014, 2015

4. *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 cynefino. Mae'r adnodd ar-lein hwn yn gyfle i staff:

- ymglyfarwyddo 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.

Cyfnod	01/08/2014 – 31/07/2015	%	01/08/2013 – 31/07/2014	%
Nifer yn Gymwys	2477		2247	
Nifer a Gwblhaodd	1386	55%	1623	72%
Cyfanswm a Basiodd	1349	54%	1379	61%
Cyfanswm a Fethodd	37	1%	244	11%

Mewn blwyddyn (2014-15) a welodd lawer o'r staff hŷn / hir eu gwasanaeth yn gadael, mae canran y rhai a gymerodd yr hyfforddiant wedi gostwng i 55%, a 54% wedi pasio. Mae hyn yn awgrymu bod mwyafrif y staff newydd heb wneud yr hyfforddiant. Serch hynny, mae hyn ychydig yn uwch na'r ganran o 52% i Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru ond yn gwrthdroi'r lefel uchel flaenorol.

Mae nifer o resymau am hyn, nid y lleiaf ohonynt yw natur 'hen ffasiwn' y modiwl a'r ffaith bod cymorth gan y darparwyr o Loegr wedi dod i ben. Yn benodol, mae gan y modiwl e-ddysgu nifer o broblemau gyda'r fersiwn Gymraeg, a'r Safonau Iaith Gymraeg (lle nad yw'r newidiadau mwyaf diweddar wedi'u hadlewyrchu); a methodd nifer o staff Cymraeg eu hiaith â chwblhau'r hyfforddiant.

Rhoddir sylw i hyn yn 2016, yn rhan o'r gwaith o adnewyddu'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb, trwy ddiweddarau'r deunyddiau'n sylweddol, cyhyd â bod cyllideb i'w chael.

(C) Data'r Myfyrwyr

Dangosir data cymharol am y myfyrwyr yn Atodiadau 1-4.. Amlinellir isod bwyntiau allweddol yn deillio o ddehongli'r data.

1. Oed a'r Rhywiau (Atodiad 1)

- Mae'r lleihad wedi parhau yn nifer y merched o blith y myfyrwyr, sy'n peri pryder (-1.1% yn 2014/15, -0.6% yn 2013/14). Mewn cymhariaeth, cafwyd cynnydd cyfatebol dros amser yn nifer y myfyrwyr sy'n ddynion a chanlyniad hyn yw cydbwysedd 50:50 rhwng dynion a merched ym mhoblogaeth y myfyrwyr. Oherwydd natur gynyddol y cydbwysedd cyfnewidiol trwy grwpiau'r blynyddoedd, efallai na fydd y cydbwysedd 50:50 yn cael ei gynnal os na chaiff y tueddiad hwn ei newid.
- Yn ystod 2015/16 bydd gwaith brys yn cael ei wneud i ddatrys y lleihad cynyddol yn nifer y merched sy'n derbyn lle - mae cylch 2015 UCAS yn dangos gwelliant o ran ceisiadau gan ferched (gweler adran D isod), ond mae angen trosi'r rhain yn dderbyniadau.
- Bydd y 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.
- Bydd y data am gadw myfyrwyr ac am y nifer sy'n rhoi'r gorau i astudio hefyd yn cael ei fonitro i asesu unrhyw wahaniaethau, ac i geisio gwella llwyddiant myfyrwyr a'r amgylchedd astudio yn y Brifysgol i'r holl fyfyrwyr.
- Am yr ail flwyddyn yn olynol, gwelir llai o fyfyrwyr, yn ddynion a menywod, dros 30 oed, ac mae canran y gostyngiad yn uwch ymhlith menywod. Ar ben hynny, mae canran y menywod rhwng 25-29 oed hefyd wedi lleihau. Mae hwn yn faes a gaiff ei astudio'n fanylach dros y flwyddyn i ddod, 2015/16.

2. Ethnigrwydd (Atodiad 2)

- Calonogol yw nodi lleihad bach ond cyson yn y myfyrwyr nad ydynt yn datgan eu hethnigrwydd. Aeth canran y rhai nad ydym yn gwybod eu hethnigrwydd i lawr o 13% i 12% ac rydym yn dal i bwysleisio pwysigrwydd cwblhau'r data monitro.
- Yn achos israddedigion cyffredin, mae'r rhai sy'n eu datgan eu hunain yn 'Wyn' wedi bod yn 90% yn gyson yn 2013/14 a 2014/15. A ninnau wedi cynnal y ganran, byddwn yn gweithio tuag at wella cymysgedd ethnig poblogaeth ein myfyrwyr dros 2015/16, ac wedi hynny. Bydd hyn yn cael sylw yng Nghynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-2020.
- Bydd y data cymharol am gadw myfyrwyr ac am y nifer o fyfyrwyr sy'n rhoi'r gorau i astudio ymhob un o'r grwpiau yn cael ei gloriannu yn y flwyddyn i ddod, er mwyn cael gwybodaeth am brofiadau'r gwahanol grwpiau ethnig.

3. Anabledd fesul math a lefel (Atodiadau 3 a 4)

- Bu cynnydd yng nghanran y myfyrwyr (israddedigion, graddau sylfaen, uwchraddedigion cwrs ac ymchwil) yn datgan anabledd ymhob un o'r tair blynedd academaidd 2012/13, 2013/14, a 2014/15.
- Mae hyn yn arbennig o gadarnhaol lle mae'r nifer o fyfyrwyr newydd yn lleihau, ond mae'r Brifysgol wedi cynnal a chynyddu ychydig y ganran sy'n datgan anabledd, ac mae'r niferoedd yn uwch na chyfartaledd y sector yng Nghymru.
- Mae Atodiad 3 yn dangos y data yn ôl y math a gafodd ei ddatgan. Bu'r cynnydd yn yr anabledau sy'n cael eu datgan (dros y ddwy flynedd ddiwethaf) mewn tri chategori yn bennaf:
 - anawsterau dysgu arbennig
 - iechyd meddwl, a
 - salwch cronig hirdymor.
- Mae'r trydydd categori, sef salwch cronig hirdymor, yn gyson â'r tuedd sy'n dod i'r amlwg ymhlith staff sydd wedi datgan anabledd.
- Dangosir data Lwfans Anabledd a Myfyrwyr Anabl yn Atodiad 4. Mae'r data allweddol yn yr adran hon yn dangos fod canrannau myfyrwyr sy'n astudio'n amser llawn am eu gradd gyntaf ac israddedigion amser llawn sy'n datgan anabledd yn dal ar gynydd. Ond, mae'r ceisiadau rhan-amser am Lwfans i Fyfyrwyr Anabl wedi gostwng yn syweddol, tuedd sy'n cael ei ddyblygu ledled y Deyrnas Gyfunol yn dilyn newidiadau i'r cyllid rhan-amser. Bydd newidiadau i'r meini prawf ar gyfer dyfarnu'r Lwfans i Fyfyrwyr Anabl dros y blynyddoedd nesaf yn cael eu monitro'n ofalus i weld yr effaith y gallai hyn ei chael ar niferoedd myfyrwyr sy'n datgan anabledd a'r cymorth sydd i'w gael.

(D) Data am Ymgeiswyr (cylch ceisiadau Ionawr 2015 - 31 Rhagfyr 2015)

Mae data UCAS am gylch 2015 yn dangos 6505 o ymgeiswyr (2014: 6730). O'r rhain, 51% oedd yn fenywod a 49% yn ddynion (2014: M 49%, D 51%. Yng nghyd-destun y cwmp mewn ceisiadau dros gyfnod 2012-2015 a'r sefyllfa anodd o ran denu myfyrwyr, mae Prifysgol Aberystwyth wedi gweithio'n ddygn i gynnwys y nifer o fenywod sy'n gwneud cais, sydd wedi arwain at droi'r ganran ychydig bach (gweler y siart isod). Mae corff y myfyrwyr yn ei gryswth - ar draws yr holl israddedigion, myfyrwyr sylfaen ac uwchraddedigion a ddysgir drwy gwrs ac uwchraddedigion ymchwil - yn aros yn gyfartal 50:50.

Yn ystod 2015/16 bydd mwy o waith yn cael ei wneud i ystyried y gwahaniaethau yn y lefelau derbyn ar draws y nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys y ffigurau a ddatganwyd gan unigolion ynghylch ethnigrwydd ac anabledd.

