****

**Adroddiad Blynyddol ar**

**Gydraddoldeb 2023- 2024**

**Cyhoeddwyd 28 Mawrth 2025**

Cyfnod data yr adroddiad: 1 Awst 2023 hyd 31 Gorffennaf 2024

Cymeradwywyd gan Gyngor Prifysgol Aberystwyth ar 21 Mawrth 2025

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

Gellir darparu'r ddogfen hon mewn amryw fformatau 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 â [equality@aber.ac.uk](mailto:equality@aber.ac.uk)

**Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2023-24**

[Rhan 1: Y Cyd-destun 3](#_Toc194410347)

[Rhagair 3](#_Toc194410348)

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Aberystwyth 2024-2028 4](#_Toc194410349)

[Rhan 2: Dadansoddi’r data 5](#_Toc194410350)

[1. Llywodraethu 5](#_Toc194410351)

[2. Data am y staff presennol 6](#_Toc194410352)

[2.1. Lefelau staffio 6](#_Toc194410353)

[2.2 Rhyw 7](#_Toc194410354)

[2.3 Anabledd 9](#_Toc194410355)

[2.4. Ethnigwydd 10](#_Toc194410356)

[2.5. Hunaniaeth Genedlaethol a Chenedligrwydd 11](#_Toc194410357)

[2.6. Crefydd neu Gred 12](#_Toc194410358)

[2.7 Cyfeiriadedd rhywiol 13](#_Toc194410359)

[2.8 Ailbennu rhywedd 13](#_Toc194410360)

[2.9. Oedran 14](#_Toc194410361)

[2.10 Beichiogrwydd a Mamolaeth 16](#_Toc194410362)

[2.11 Y Gymraeg 16](#_Toc194410363)

[3. Staff – Denu a Dethol, Gwobrwyo,a Chydnabod, a Hyfforddiant 17](#_Toc194410364)

[3.1 Rhyw yr ymgeiswyr: 18](#_Toc194410365)

[3.2 Ethnigrwydd 19](#_Toc194410366)

[3.3 Anabledd 20](#_Toc194410367)

[3.4 Cyfeiriadedd rhywiol 21](#_Toc194410368)

[3.5 Newidiadau mewn Hunaniaeth Rhywedd 22](#_Toc194410369)

[3.6 Dyrchafiadau Academaidd 22](#_Toc194410370)

[3.7. Hyfforddiant yn Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant 23](#_Toc194410371)

[4. Data am y Myfyrwyr Presennol 24](#_Toc194410372)

[a. Rhyw 24](#_Toc194410373)

[b. Ethnigrwydd 26](#_Toc194410374)

[c. Anabledd 27](#_Toc194410375)

[d. Ailbennu rhywedd 28](#_Toc194410376)

[e. Cyfeiriadedd Rhywiol 28](#_Toc194410377)

[f. Myfyrwyr sy’n ymadael â'r Brifysgol 29](#_Toc194410378)

[5. Cynnydd yn ôl Cynllun Cydraddoldeb Strategol 30](#_Toc194410379)

# Rhan 1: Y Cyd-destun

## Rhagair

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn ar Gydraddoldeb yn disgrifio'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 disgrifio sut mae'r Brifysgol wedi gweithio dros y flwyddyn academaidd ddiwethaf (2023-2024) i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a’r dyletswyddau sy’n benodol i Gymru a ddaeth i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011 ac sy'n berthnasol i Brifysgolion Cymru.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn ategu deddfwriaeth wrth-wahaniaethu Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n cwmpasu’r naw nodwedd warchodedig ganlynol, sef oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred (gan gynnwys anghred), rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae angen i awdurdodau cyhoeddus hefyd roi sylw priodol i'r angen i ddileu camwahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn rhywun oherwydd eu statws o ran priodas 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 â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf.
2. hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
   1. cael gwared â'r anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu nodweddion gwarchodedig, neu leihau'r anfanteision hynny cymaint â phosib
   2. cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
   3. annog pobl sydd â nodweddion gwarchodedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae niferoedd y bobl hyn sy’n cymryd rhan ynddynt yn anghymesur o isel.
3. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
   1. ymdrin â rhagfarn a hybu cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.

Ar ben hynny, mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yng Nghymru yn pennu cyfrifoldebau penodol ychwanegol, uwchlaw’r rhai yn Neddf 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, Meithrin Cyswllt, Asesu effaith, Gwybodaeth am gydraddoldeb, Gwybodaeth am gyflogaeth, Gwahaniaethau cyflog, Hyfforddiant staff, Caffael, Adroddiadau blynyddol, Cyhoeddi, Dyletswyddau Gweinidogion Cymru (gan gynnwys adolygu a hygyrchedd).

Mae’r Brifysgol hefyd wedi ymrwymo i Safonau'r Gymraeg ac mae gennym gamau ychwanegol ar waith i hyrwyddo a hwyluso defnyddio'r Gymraeg, ac i sicrhau nad yw'n cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg.

## Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Aberystwyth 2024-2028

Mae’r [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](https://www.aber.ac.uk/cy/equality/plans/) yn gynllun cefnogol allweddol sy’n rhoi sylfaen i Gynllun Strategol creiddiol y Brifysgol. Ein nod yw meithrin cymuned dysgu a gweithio sy’n gynhwysol ac yn ddwyieithog ac sy’n rhydd o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth, lle mae ein staff a’n myfyrwyr i gyd (sef ein “cymuned”) yn:

* Teimlo bod croeso iddynt a’u bod yn perthyn.
* Cael eu cynnwys ac yn cael eu cynorthwyo i gyrraedd eu potensial llawn.
* Cael eu parchu a’u gwerthfawrogi heb deimlo bod angen cuddio unrhyw agweddau ar eu hunaniaeth go iawn.

**Y Dystiolaeth**

Ar sail ein tystiolaeth, nid oes gennym gynrychiolaeth ddigonol, yn enwedig o ran cydraddoldeb rhwng y rhywiau ymhlith ein hacademyddion uwch, ac o ran ethnigrwydd ledled ein myfyrwyr a’n staff. Ar yr elfennau hynny y bydd y cynllun hwn yn canolbwyntio.

**Blaenoriaethau ac Amcanion**

Mae’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn amlinellu 7 blaenoridaeth allweddol sydd wedi’u llunio trwy cyfarfodydd ymgynghori â’n staff a’n myfyrwyr, camau gweithredu sydd eisioes wedi eu gadarnhau trwy cynlluniau mewnol, megis [Athena Swan](https://www.aber.ac.uk/cy/equality/rhywedd/athena-swan/), â’n ymrwymiadau i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a Cynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru Llywodraeth Cymru.

1. Llywodraethu ac arweinyddiaeth a fydd yn codi ymwybyddiaeth am bob agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant.
2. Creu amgylchedd gweithio a dysgu cynhwysol a chefnogol.
3. Sicrhau bod cydraddoldeb ac ymagwedd gynhwysol ym mholisïau a phrosesau’r Brifysgol yn yr amgylcheddau corfforol a digidol.
4. Cryfhau’r rhaglen Hyfforddiant a mentora ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Cynhwysiant
5. Cau’r gagendor cyflogau staff
6. Cau gagendor cyrhaeddiad myfyrwyr
7. Meithrin diwylliant ac amgylchedd Ymchwil cynhwysol

# Rhan 2: Dadansoddi’r data

Tynnir y data am y myfyrwyr a’r staff o gofnodion mewnol y Brifysgol, y datganiadau a anfonir gan y Brifysgol i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), a 'chipluniau' o system yr adrannau Adnoddau Dynol a Chyllid, sef ABW (Pobl Aber) - gan ddefnyddio’r data o 1 Awst 2023 hyd at 31 Gorffennaf 2024.

Mae'r rhan hon yn cwmpasu pum maes data: Llywodraethu; Data am y staff presennol; Staff - Denu a Dethol, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant; Data am y myfyrwyr presennol; Cynnydd yn ôl Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028

## 1. Llywodraethu

Yn y blynyddoedd diweddar rydym wedi gweld newid cadarnhaol o ran cyfrannau aelodau'r Cyngor a'r Senedd sydd yn fenywod ac yn ddynion, ac o ran aelodaeth eu Pwyllgorau cysylltiedig. Mae’n dda gweld bod y cyfrannau hynny wedi aros yn gyson ers cyfnod yr adroddiad diwethaf. Mae camau penodol wedi'u cymryd dros y blynyddoedd diwethaf a byddant yn parhau i wella’r cydbwysedd rhwng y rhywiau ar ein pwyllgorau Llywodraethu.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pwyllgorau** | **2020-21** | | **2021-22** | | **2022-23** | | **2023-24** | |
|  | Menywod | Dynion | Menywod | Dynion | Menywod | Dynion | Menywod | Dynion |
| Y ⁠Cyngor | 10 (56%) | 8 (44%) | 10 (56%) | 8 (44%) | 9 (53% | 8 (47%) | 9 (56%) | 7 (44%) |
| Y Senedd | 15 (47%) | 17 (53%) | 15 (48%) | 16 (52%) | 16 (47%) | 18 (53%) | 14 (45%) | 17 (55%) |
| ⁠Gweithrediaeth y Brifysgol | 2 (25%) | 6 (75%) | 2 (25%) | 6 (75%) | 3 (38%) | 5 (62%) | 3 (33%) | 6 (67%) |
| Y Pwyllgor Diswyddo | 4 (80%) | 1 (20%) | 4 (80%) | 1 (20%) | 4 (80%) | 1 (20%) | 4 (80%) | 1 (20%) |
| Buddsoddiadau | 2 (33%) | 4 (67%) | 3 (50%) | 3 (50%) | 3 (50%) | 3 (50%) | 2 (40%) | 3 (60%) |
| Archwilio, Risg a Sicrwydd | 4 (80%) | 1 (20%) | 4 (67%) | 2 (33%) | 4 (67%) | 2 (33%) | 1 (25%) | 3 (75%) |
| Taliadau | 3 (50%) | 3 (50%) | 4 (67%) | 2 (33%) | 4 (67%) | 2 (33%) | 3 (60%) | 2 (40%) |
| Llywodraethu a Chydymffurfio | 8 (80%) | 2 (20%) | 8 (80%) | 2 (20%) | 8 (80%) | 2 (20%) | 7 (87.5%) | 1 (12.5%) |
| Adnoddau a Pherfformiad | 5 (50%) | 5 (50%) | 5 (50%) | 5 (50%) | 5 (50%) | 5 (50%) | 4 (44%) | 5 (56%) |

Tabl 1.1 y Senedd, y Cyngor, y Weithrediaeth a'r Cyd-bwyllgorau Uwch fel yr oeddent ar 31 Gorffennaf 2024 yn ôl rhyw’r aelodau

## 2. Data am y staff presennol

### 2.1. Lefelau staffio

Cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi gan y Brifysgol ar y 1 Awst 2024 oedd 1,898 (data cyfrif pennau). Maw hwn yn ostyngiad o 2.7% o’i gymharu â'r data cyffelyb ar gyfer 2022-23, pan oedd 1,950.

Y ffigur cyfwerth ag amser llawn (CALl) ar y 1 Awst 2024 oedd 1,382. Roedd hyn i lawr 2.5% o’r ddata cyffelyb yn 2022-23 gyda CALl o 1,417, a CALl o 1,418 yn 2021-22.

Yn 2023-24, roedd 48.6% o staff yn gweithio llawn-amser (2022-23, 48.0%) a 51.4% o staff yn gweithio’n rhan-amser (2022-23, 52%).

**Teulu Swyddi**

Rolau yn y Brifysgol sy'n debyg o ran maes / proffesiwn y gwaith.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AR** | Ymchwil Academaidd yn unig | **Clerical** | Clerigol, ysgrifenyddol |
| **T&R** | Academaidd, dysgu ac ymchwil | **Executive** | ⁠Gweithrediaeth y Brifysgol |
| **T&S** | Academaidd, dysgu ac ysgolheictod | **Others** | Staff eraill - nad ydynt wedi'u cynnwys uchod |
| **AMP** | Gweinyddu, rheoli, proffesiynol | **Professor** | Swyddi ar lefel Athro |
| **AWB** | Staff Amaethyddol | **Technical** | Technegol, gweithredwyr cyfrifiaduron |
| **Campus** | Gweithwyr llaw Gwasanaethau'r Campws |  |  |

Tabl 2.1.a Byrfoddau’r Teuluoedd Swyddi

Graff 2.1.a Ffigurau CALl yn ôl teuluoedd swyddi ar y 31.07.2024

### 2.2 Rhyw

O safbwynt y rhywiau, sefyllfa’r staff yn 2023-24 oedd 1,023 o fenywod (53.9%) a 875 o ddynion (46.1%). Yn 2023-24 roedd yna gostyngiad yn y cyfrif pennau staff cyfan o -2.7%, gyda canran uwch o ostyngiad yn y menywod (-2.9%) i chymharu a dynion (-2.5%).

Mae graff 2.2.a isod yn dangos tuedd gymharol sefydlog yng nghyfanswm y staff dros y pum mlynedd diwethaf,

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cyfrif pennau** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| **Menywod** | 1066 (53.8%) | 1084 (54.4%) | 1049 (53.8%) | 1023 (53.9%) |
| **Dynion** | 916 (46.2%) | 910 (45.6%) | 901 (46.2%) | 875 (46.1%) |
| **Cyfanswm** | **1982** | **1994** | **1950** | **1898** |

Tabl 2.2.a Cyfrif pennau staff yn ôl rhyw

Graff 2.2.a Cyfrif pennau staff yn ôl rhyw o 31.07.2024 nol i 31.07.2019.

**Staff rhan-amser (RhA) a llawn-amser (LlA)**

Cynnyddodd canran y staff benywaidd sy'n gweithio'n amser-llawn i 40% o 38.4% (yn 2022-23), gyda'r mwyafrif o hyd yn gweithio'n rhan-amser 60%, o’i chymharu â 61.5% (2022-23). Mae canran y staff gwrywaidd sy'n gweithio'n amser-llawn yn dal i ostwng, ond mae'n dal i fod y mwyafrif, sef 60.1% (2023), wedi gostwng o 60.3% (yn 2022-23). Mae gweithio rhan-amser i staff gwrywaidd wedi cynyddu ychydig i 39.9% o 39.7% (yn 2022-23).

Wrth gymharu â’r sector Addysg Uwch, mae staff benywaidd wedi’i rhannu (LlA 62%, RhA 38%), a staff gwrywaidd (LlA 76%, RhA 24%).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Staff Llawn-Amser a Rhan-Amser yn ôl y Rhywiau dros Amser (yn ôl y cyfrif pennau)** | | | | | | | | |
|  |  | **2017-18** | **2018-19** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Dynion | LlA | 46.0% | 44.6% | 35.1% | 36.1% | 38.7% | 38.4% | 40.0% |
| RhA | 54.0% | 55.4% | 64.9% | 63.9% | 61.3% | 61.6% | 60.0% |
| Menywod | LlA | 69.4% | 71.1% | 65.3% | 62.7% | 62.1% | 60.3% | 60.1% |
| RhA | 30.6% | 28.9% | 34.7% | 37.3% | 37.9% | 39.7% | 39.9% |
| Pawb | LlA | 57.4% | 57.4% | 48.4% | 47.9% | 48.9% | 48.0% | 48.6% |
| RhA | 42.6% | 42.6% | 51.6% | 52.1% | 51.1% | 52.0% | 51.4% |

Tabl 2.2.b Cyfrif pennau staff yn ôl rhyw ac ar LlA a RhA

Graff 2.2.b Staff ar contractau RhA a LlAt yn ôl rhyw.

Mae cynnydd y staff RhA gwrywaidd yn dangos amrywiadau ar draws pob teulu swyddi, ond mae cynnydd amlwg yn nifer y staff rhan-amser gwrywaidd yn y 'Gweinyddu, Rheoli a Phroffesiynol', ‘Ymchwil Academaidd yn unig’, a‘r 'Gwasanaethau Campws'. Mae’r cynnydd yn y teulu swyddi diwethaf hwnnw’n dod yn yr ystod oedran 21-30 oed, yn deillio o gyflogi ‘glanhawyr dros yr haf’ a ‘Achubwr bywyd Canolfan Chwaraeon’.

Er hynny, mae'r rhaniad hefyd yn adlewyrchiad cadarnhaol o ddull y Brifysgol o weithio'n hyblyg, lle mae gan staff yr hyder i ystyried eu dewisiadau wrth i'r disgwyliadau newid o ran eu swydd neu amgylchiadau personol.

### 2.3 Anabledd

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi'i hachredu fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, Lefel 2, ac rydym yn parhau i adolygu ein gwaith i chwilio am ymarfer da a mannau i’w gwella, neu feysydd lle y gellir gwneud addasiadau rhesymol ymhob rhan o’r Brifysgol, i’n gweithlu a’n myfyrwyr.

Canran y staff oedd wedi datgan nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yn 2023-24 oedd 10.5% (o’i chymharu â 9.6% yn 2022-23, a 9.3% yn 2021-22). Mae hyn yn dal i fod yn uwch na chyfartaledd y sector o’i chymharu â ffigur meincnodi AU Ymlaen, sef 7.2% (2023-24) yn y Deyrnas Unedig (DU), ac yng Nghymru, 8.5% (2023-24).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Datgelu Anabledd** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu | 159 (8.3%) | 180 (9.1%) | 186 (9.3%) | 188 (9.6%) | 199 (10.5%) |
| Heb nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu | 486 (25.4%) | 547 (27.6%) | 660 (33.1%) | 694 (35.6%) | 695 (36.6%) |
| Dewis peidio â dweud | 9 (0.5%) | 9 (0.5%) | 11 (0.6%) | 11 (0.6%) | 10 (0.5%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 1,258 (65.8%) | 1,245 (62.8%) | 1,137 (57%) | 1,057 (54.2%) | 994 (52.4%) |
| **Cyfanswm** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** | **1,898** |

Tabl 2.3.a Set Ddata: Cyfrif Pennau Adnoddau Dynol 31.07.2023 - Staff yn datgelu anabledd dros amser

Yn 2023-24, datganodd 36.6% o staff ‘Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu’, sef cynnydd ar y 35.6% yn 2022-23. Dim ond 0.5% o gyfanswm y staff a diciodd y blwch i beidio â rhoi’r wybodaeth (0.6% yn 2022-23). Nid atebwyd y cwestiwn o gwbl gan 52.4% o’n staff (yn 2023-24) o’i chymharu â 54.2% (yn 2022-23).

Y ddau fath o nam a ddatgelwyd amlaf oedd 'Gwahaniaeth dysgu fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D' a 'Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor fel canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon neu epilepsi'. O’r staff a ddatganodd fod ganddynt nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu, roedd 58.7% yn gweithio'n llawn-amser a 41.3% yn gweithio'n rhan-amser. Mae canran uwch o ddynion (66%) sydd â nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yn gweithio'n llawn-amser, o’u cymharu â’r 54% o fenywod cyfatebol sy’n gweithio'n llawn-amser.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| **Llawn-amser (LlA))** |  |  |  |  |
| Menywod | 55 | 57 | 60 | 67 |
| Dynion | 56 | 51 | 52 | 55 |
| Cyfanswm LlA | 111 | 108 | 112 | 122 |
| **Rhan-amser (RhA)** |  |  |  |  |
| Menywod | 49 | 51 | 52 | 58 |
| Dynion | 29 | 33 | 32 | 28 |
| Cyfanswm RhA | 78 | 82 | 84 | 86 |
| **Cyfanswm** | **180** | **186** | **188** | **199** |

Tabl 2.3.b Cyfrif Pennau o staff sydd wedi datgan anabledd yn ôl rhyw a contract

Mae'n galondid o hyd fod y rhaniad yn dangos cynnydd yn nifer y staff ag anableddau sy'n gweithio amser-llawn. Mae’n bosibl bod hyn yn dangos effaith amryw addasiadau rhesymol i arferion ac amgylcheddau gwaith o ganlyniad a chymorth iechyd galwedigaethol.

Mae'r cwestiwn ynghylch statws anabledd yn rhan o'n data monitro dewisol ar amrywioldeb y staff. Rydym yn gofyn i'r staff sicrhau eu bod yn diweddaru eu data bob blwyddyn, ond ar hyn o bryd nid ydym wedi gwneud hyn yn orfodol (ynghyd â meysydd eraill). Mae hyn yn gyson â sefydliadau addysg uwch eraill Cymru.

### 2.4. Ethnigwydd

Yn 2023-24, roedd y staff a oedd wedi datgan eu bod o Leiafrifoedd Ethnig yn cynrychioli 6.3% o gyfanswm y gweithlu (2022-23, 6.0%; a 2021-22, 6.1%), sy'n dangos bod y staff o Leiafrifoedd Ethnig wedi cynyddu ryw fymryn bach.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ethnigrwydd (cyfrif pennau)** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Lleiafrifoedd Ethnig | 104 (5.4%) | 109 (5.5%) | 122 (6.1%) | 116 (6.0%) | 120 (6.3%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 76 (4.0%) | 76 (3.8%) | 68 (3.4%) | 57 (2.9%) | 55 (2.9%) |
| Dewis peidio â dweud | 2 (0.1%) | 7 (0.4%) | 3 (0.2%) | 1 (0.1%) | 1 (0.1%) |
| Gwyn | 1,731 (90.5%) | 1,790 (90.3%) | 1,801 (90.3%) | 1,776 (91%) | 1,722 (90.7) |
| **Cyfanswm** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** | **1,898** |

Tabl 2.4.a Data Staff yn ol y ddau prif grŵp ethnig..

Table 2.4.b below shows that the increase in Minority Ethnic staff is mainly due to an increase in staff who declare a Black or Black British Ethnic Background. All other ethnic groups have seen a marginal decreases. Underlying data shows that the increase in staff who declare a Black or Black British Ethnic Background are in job families - Academic Research, Academic Teaching and Scholarship and Campus services.

Mae tabl 2.4.b isod yn dangos bod y cynnydd yn nifer y staff o Leiafrifoedd Ethnig yn deillio o cynnydd yn nifer yr aelodau staff 'Du neu Ddu Prydeinig'. Mae pob Grŵp Ethnig arall wedi gweld gostyngiad bach. Mae’r data sylfaenol yn dangos bod y cynyddiad yn ein staff 'Du neu Ddu Prydeinig' o fewn y teulu swyddi - 'Ymchwil Academaidd yn unig', 'Academaidd, dysgu ac ysgolheictod' a 'Gweithwyr llaw Gwasanaethau'r Campws'.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ethnigrwydd** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Asiaidd | 50 (2.6%) | 48 (2.4%) | 58 (2.9%) | 53 (2.7%) | 52 (2.7%) |
| Du | 13 (0.7%) | 15 (0.8%) | 16 (0.8%) | 18 (0.9%) | 25 (1.3%) |
| Cymysg | 17 (0.9%) | 18 (0.9%) | 18 (0.9%) | 13 (0.7%) | 14 (0.7%) |
| Arall | 24 (1.3%) | 28 (1.4%) | 30 (1.5%) | 32 (1.6%) | 29 (1.5%) |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 76 (4.0%) | 76 (3.8%) | 68 (3.4%) | 57 (2.9%) | 55 (2.9%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 2 (0.2%) | 7 (0.4%) | 3 (0.2%) | 1 (0.1%) | 1 (0.1%) |
| Gwyn | 1,731 (90.5%) | 1,790 (90.3%) | 1,801 (90.3%) | 1,776 (91.2%) | 1,722 (90.7%) |
| **Cyfanswm** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** | **1,898** |

Tabl 2.4.b Data staff yn ôl 5 prif grŵp ethnig

Mae tabl 2.4.c isod yn dangos bod y ffigur hwn yn isel o'i gymharu â chyfartaledd y DU a Chymru a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan AU Ymlaen yn *Equality in higher education: statistical reports 2024* (yn cyfuno ffigurau y DU a’r tu allan i'r DU).

|  |  |
| --- | --- |
|  | **% o staff yn datgan eu bod o Leiafrifoedd Ethnig** |
| Prifysgol Aberystwyth | 6.3% |
| Addysg Uwch (Cymru) | 10.5% |
| Addysg Uwch (y Deyrnas Unedig) | 17.5% |

Tabl 2.4.c AU Ymlaen: *Equality in higher education: statistical reports 2023* (yn cyfuno ffigurau y DU a’r tu allan i'r DU).

Er hynny, mae'r ffigur yn llawer uwch na ffigur y boblogaeth sy’n gweithio, 1.5%, a'r boblogaeth yn gyffredinol, 3.7%, yng Ngheredigion sy'n datgan eu bod o Leiafrifoedd Ethnig, ar sail data Cyfrifiad 2021 a Llywodraeth Cymru, Arolwg Llafurlu Lleol 2022/Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth: Ethnigrwydd fesul awdurdod lleol Cymru.

### 2.5. Hunaniaeth Genedlaethol a Chenedligrwydd

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cenedligrwydd** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| **Tu allan y DU** | **208 (10.9%)** | **207 (10.4%)** | **235 (11.8%)** | **219 (11.2%)** | **219 (11.5%)** |
| Lleiafrifoedd Ethnig | 53 (25.5%) | 56 (27.1%) | 68 (28.9%) | 68 (31.1%) | 73 (33.3%) |
| Dewis peidio â dweud | 15 (7.2%) | 12 (5.8%) | 13 (5.5%) | 8 (3.7%) | 7 (3.2%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 1 (0.5%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| Gwyn | 139 (66.8%) | 139 (67.1%) | 154 (65.5%) | 143 (65.3%) | 139 (63.5%) |
| **DU** | **1,705 (89.1%)** | **1,772 (89.4%)** | **1,759 (88.2%)** | **1,731 (88.8%)** | **1,679 (88.5%)** |
| Lleiafrifoedd Ethnig | 50 (2.9%) | 52 (2.9%) | 53 (3.0%) | 47 (2.7%) | 47 (2.8%) |
| Dewis peidio â dweud | 62 (3.6%) | 64 (3.6%) | 56 (3.2%) | 50 (2.95) | 48 (2.9%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 0 (0.0%) | 4 (0.2%) | 2 (0.1%) | 0 (0.0%) | 0 (0.%) |
| Gwyn | 1,592 (93.4%) | 1,651 (93.2%) | 1,647 (93.6%) | 1,633 (94.3%) | 1,583 (94.3%) |
| **Heb ei ddatgan / Anhysbys** | **0 (0.0%)** | **3 (0.2%)** | **0 (0.0%)** | **0 (0.0%)** | **0 (0.0%)** |
| Lleiafrifoedd Ethnig | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| Dewis peidio â dweud | 0 (0.0%) | 1 (33.3%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 0 (0.0%) | 2 (66.7%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| Gwyn | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| **Cyfanswm** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** | **1,898** |

Tabl 2.5.a Cenedligrwydd y staff gyda Grŵp Ethnig.

Mae’r nifer o staff a oedd wedi datgan cenedligrwydd tu allan y DU wedi aros yn gymharol sefydlog, cynnyddu ychydig i 11.5% o’r gweithlu – yn deillio o’r cynnydd yn y staff Lleiafrifoedd Ethnig o thu allan y DU. Mae ganddom cynrychiolaeth is o staff o thu allan y DU wrth gymharu a Sector Addysg Uwch Cymru (14.4%) a Sector Addysg Uwch y DU (23.9%).

Yn 2023-24, datganodd staff eu **cenedligrwydd** o blith ystod o 51 o wledydd (o'u cymharu â 53 o wledydd yn 2022-23; a 57 yn 2021-22). Y Deyrnas Unedig oedd y cenedligrwydd a roddwyd gan y staff yn bennaf (87.7%); rhoddir rhestr o’r lleill isod.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cenedligrwydd** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Iwerddon | 23 | 22 | 24 | 21 |
| Yr Unol Daleithiau | 14 | 14 | 20 | 20 |
| Gwlad Pwyl | 31 | 27 | 22 | 19 |
| Yr Almaen | 25 | 23 | 20 | 19 |
| Yr Eidal | 12 | 13 | 13 | 14 |
| Sbaen | 14 | 15 | 14 | 13 |
| India | 5 | 10 | 9 | 11 |
| Nigeria | 4 | 6 | 8 | 11 |
| Yr Iseldiroedd | 7 | 7 | 7 | 8 |
| Ffrainc | 11 | 10 | 9 | 7 |
| Rwsia | 3 | 3 | 5 | 6 |
| Tsieina | 6 | 6 | 4 | 6 |
| Hwngari | 8 | 6 | 5 | 5 |

Tabl 2.5.b Cenedligrwydd y staff

Gwladwriaethau y mae llai na 5 aelod o’r staff yn hanu ohonynt (<0.2%):

Awstralia, Bangladesh, Gwlad Belg, Bolivia, Brasil, Bwlgaria, Canada, Tsile,, Colombia, Cyprus, Gweriniaeth Tsiec, yr Aifft, Estonia, y Ffindir, Georgia, Ghana, Gwlad Groeg, Iran, Japan, Kenya, Latfia, Libanus, Lithwania, Mecsico, Moroco, Seland Newydd, Norwy, Pacistan, Portiwgal, Rwsia, Slofacia, Slofenia, De Affrica, De Sudan, Sri Lanka, Sweden, y Swistir, Gwlad Thai, Twrci.

### 2.6. Crefydd neu Gred

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Crefydd neu Gred** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Bwdhaidd | 6 (0.3%) | 8 (0.4%) | 10 (0.5%) | 14 (0.7%) | 18 (0.9%) |
| Cristion | 259 (13.5%) | 298 (15.0%) | 318 (15.9%) | 342 (17.5%) | 463 (24.4%) |
| Hindŵaidd | 8 (0.4%) | 8 (0.4%) | 7 (0.4%) | 5 (0.3%) | 7 (0.4%) |
| Iddewig | 2 (0.1%) | 2 (0.1%) | 3 (0.2%) | 4 (0.2%) | 4 (0.2%) |
| Mwslimaidd | 6 (0.3%) | 7 (0.4%) | 16 (0.8%) | 16 (0.8%) | 13 (0.7%) |
| Heb Grefydd na Chred | 383 (20.0%) | 465 (23.5%) | 538 (27.0%) | 569 (29.2%) | 716 (37.7%) |
| Crefydd neu Gred Arall | 32 (1.7%) | 33 (1.7%) | 45 (2.3%) | 44 (2.3%) | 52 (2.7%) |
| Dewis peidio â dweud | 72 (3.8%) | 84 (4.2%) | 97 (4.9%) | 104 (5.3%) | 189 (10.0%) |
| Sikh | 0 (0%) | 1 (0.1%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| Ysbrydol | 14 (0.7%) | 17 (0.9%) | 13 (0.7%) | 12 (0.6%) | 8 (0.4%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 1,131 (59.1%) | 1,059 (53.4%) | 947 (47.5%) | 840 (43.1%) | 428 (22.6%) |
| **Total** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** | **1,898** |

Tabl 2.6.a Staff wedi datgan crefydd neu gred.

Mae datgan eich crefydd neu gred yn ddata amrywiaeth dewisol ar gyfer aelodau staff, ond mae’n braf gweld nifer y categori ‘Anhysbys/Heb ddatgan’ yn gostwng i 22.6% (o 43.1% yn 2022-23). Erbyn hyn, staff sy’n datgan ‘Dim crefydd neu Gred’ yw’r canran uchaf, sef 37.7% (o 29.2% yn 2022-23).

Mae 67.5% (51.6% yn 2022-23) o'n staff wedi datgan crefydd neu gred (gan gynnwys anghred) - mae hyn yn uwch na’r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 64.8%. Ar sail data Cyfrifiad 2021, datgonodd 43.0% o drigolion Ceredigion fod ganddynt "Dim crefydd", i fyny o 30.7% yn 2011. Y cynnydd o 12.3% oedd y cynnydd mwyaf o holl grwpiau crefyddol yng Ngheredigion.

### 2.7 Cyfeiriadedd rhywiol

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cyfeiriadedd rhywiol** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Deurywiol | 21 (1.1%) | 39 (2.0%) | 51 (2.6%) | 47 (2.4%) | 59 (3.1%) |
| Dyn hoyw | 20 (1.0%) | 21 (1.1%) | 22 (1.1%) | 23 (1.2%) | 28 (1.5%) |
| Menyw hoyw / lesbiaidd | 13 (0.7%) | 14 (0.7%) | 19 (1.0%) | 18 (0.9%) | 18 (0.9%) |
| Heterorywiol | 612 (32.0%) | 708 (35.7%) | 798 (40.0%) | 854 (43.8%) | 1,104 (58.2%) |
| Arall | 15 (0.8%) | 20 (1.0%) | 25 (1.3%) | 22 (1.1%) | 23 (1.2%) |
| Dewis peidio â dweud | 93 (4.9%) | 107 (5.4%) | 119 (6.0%) | 136 (7.0%) | 236 (12.4%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 1,139 (59.5%) | 1,073 (54.1%) | 960 (48.1%) | 850 (43.6%) | 430 (22.7%) |
| **Cyfanswm** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** | **1,898** |

Tabl 2.7.a Staff sydd wedi datgan cyfeiriadedd rhywiol.

Mae datgan eich cyfeiriadedd rhywiol yn ddata amrywiaeth dewisol ar gyfer aelodau staff, ond mae’n braf gweld nifer y categori ‘Anhysbys/Heb ddatgan’ yn gostwng i 22.7% (o 43.6% yn 2022-23).

Y staff sy'n datgan mai heterorywiol yw eu cyfeiriadedd rhywiol yw’r grŵp mwyaf yn y Brifysgol, sef 58.2%, cynnydd o 43.8% yn 2022-23, ac yna, aelodau staff sydd wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol yn Deurywiol (3.1%) a Dyn Hoyw (1.5%). Tra bod nifer y categori ‘Anhysbys/Heb ddatgan’ wedi gostwng, rydym wedi gweld cynnydd yn staff sy’n ‘Dewis peidio â dweud’ o 12.4% (o 7% yn 2022-23).

64.9% (49.4% in 2022-23) of our staff have declared their sexual orientation – this remains below the national average for UK HE sector of 66.3%, according to Advance HE (2024) Equality in higher education statistical reports. Staff who declare as LGB+ are at 6.7% (5.6% in 2022-23) which is above the national HE average at 6.1%.

Mae 64.9% (49.4% yn 2022-23) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol - mae hyn islaw’r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 66.3%, yn ôl yr adroddiadau ystadegol ar gydraddoldeb mewn addysg uwch a gynhyrchir gan AU Ymlaen (2024). Mae’r staff sy'n datgan eu bod yn LHD+ ar 6.7% (5.6% in 2022-23) sydd yn uwch na’r cyfartaledd Prydeinig ym maes addysg uwch (6.1%).

O safbwynt y boblogaeth LHD+, Ceredigion sydd â’r ganran fwyaf ond un o awdurdodau lleol Cymru, 4.9%, y tu ôl i Gaerdydd (5.3%) [Cyfrifiad 2021].

### 2.8 Ailbennu rhywedd

Yn 2023-24, mae 86.7% (81.4% 2022) o'n staff wedi datgan bod eu hunaniaeth ryweddol yr un peth â’r hyn a bennwyd ar adeg eu genedigaeth - mae hyn yn uwch na'r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 50.8%. Mae'r rhai y mae eu hunaniaeth ryweddol yn wahanol i'r hyn a bennwyd ar adeg eu genedigaeth ar 0.8% (0.4% yw’r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hunaniaeth Rhywedd** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Gwell gennyf beidio â dweud a yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid | 50 (2.6%) | 62 (3.1%) | 60 (3.0%) | 57 (2.9%) | 83 (4.4%) |
| Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy ngenedigaeth | 7 (0.4%) | 13 (0.7%) | 15 (0.8%) | 16 (0.8%) | 16 (0.8%) |
| Nid yw fy hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth | 1,408 (73.6%) | 1,495 (75.4%) | 1,567 (78.6%) | 1,587 (81.4%) | 1,645 (86.7%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 448 (23.4%) | 412 (20.8%) | 352 (17.7%) | 290 (14.9%) | 154 (8.1%) |
| **Cyfanswm** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** | **1,898** |

Tabl 2.8.a Staff sydd wedi datgan eu hunaniaeth rhywedd.

### 2.9. Oedran

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Proffil oedran yr holl staff** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| <21 | 18 (0.9%) | 37 (1.9%) | 27 (1.4%) | 34 (1.7%) | 41 (2.2%) |
| 21-30 | 261 (13.6%) | 294 (14.8%) | 336 (16.9%) | 292 (15.0%) | 254 (13.4%) |
| 31-40 | 391 (20.4%) | 373 (18.8%) | 368 (18.5%) | 363 (18.6%) | 361 (19.0%) |
| 41-50 | 477 (24.9%) | 518 (23.6%) | 531 (23.5%) | 523 (23.9%) | 456 (24.0%) |
| 51-60 | 518 (27.1%) | 541 (27.3%) | 531 (26.6%) | 523 (26.8%) | 509 (26.8%) |
| 61-70 | 204 (10.7%) | 221 (11.2%) | 219 (11.0%) | 229 (11.7%) | 233 (12.3%) |
| 71+ | 44 (2.3%) | 49 (2.5%) | 44 (2.2%) | 42 (2.2%) | 44 (2.3%) |
| **Cyfanswm** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** | **1,898** |

Tabl 2.9.a Proffil oedran ein staff

Mae gostyngiad yng nghyfanswm y staff wedi gweld gostyngiad yn nifer y staff ym mhob ystod oedran, ar wahân i’r staff o dan 21 oed a’r rhai rhwng 61-70 oed, lle y bu cynnydd bychan.

Mae 69.9% o’r staff rhwng 30 a 60 oed, sydd wedi cynyddu ychydig o 69.4% yn 2022-23. Mae canran y staff sydd o dan 30 oed wedi disgyn i 15.5%, o 16.7% yn 2022-23 (a 18.2% yn 2021-22) – mae hyn er gwaethaf cynnydd yn y staff o dan 21 oed. Mae canran y staff sydd 61 oed neu'n hŷn wedi cynyddu i 14.6% yn 2023-24, o 13.9% yn 2022-23 (ac 13.2% yn 2021-22).

Graff 2.9.a Proffil oedran ein staff.

Mae Tabl 2.9.b isod yn dangos cyfran y staff gwrywaidd a benywaidd ym Mhrifysgol Aberystwyth. Mae'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2023-24 yn dangos bod mwy o fenywod ym mhob categori oedran ar wahân i'r rhai dan 21 oed – yn y flwyddyn blaenorol roedd hyn hefyd yn amlwg yn y 61-70 oed, ond cynnydd yn y nifer o menywod (rhif= +13) a gostyngiad yn y dynion (Rhif= -9) nawr yn dangos cyfran uwch o fenywod.

Drwy gymharu blwyddyn i flwyddyn fe welir bod y gostyngiad cyffredinol yn nifer y cydweithwyr benywaidd yn ymddangos yn bennaf o’r ystod oedran 21–30 oed (n= -26, -1.2%), gyda gostyngiad canrannol is mewn gwrywod (n= -12, -0.4%). Wrth edrych yn ddyfnach ar y data ystod oedran hwn gwelir gostyngiad dros sawl teulu swydd, gyda’r gostyngiad mwyaf yn nifer y menywod sy’n gweithio fel ‘Ymchwil Academaidd yn unig’, ‘Academaidd, dysgu ac ymchwil’ ac mewn rolau ‘Gweinyddu, rheoli a proffesiynol’.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2021-22** | | **2022-23** | | **2023-24** | |
| **Proffil oedran** | **Menywod** | **Dynion** | **Menywod** | **Dynion** | **Menywod** | **Dynion** |
| <21 | 12 (0.6%) | 15 (0.8%) | 12 (0.6%) | 22 (1.1%) | 15 (0.8%) | 26 (1.4%) |
| 21-30 | 198 (9.9%) | 138 (6.9%) | 157 (8.1%) | 135 (6.9%) | 131 (6.9%) | 123 (6.5%) |
| 31-40 | 200 (10.0%) | 168 (8.4%) | 198 (10.2%) | 165 (8.5%) | 192 (10.1%) | 169 (8.9%) |
| 41-50 | 256 (12.8%) | 213 (10.7%) | 255 (13.1%) | 212 (10.9%) | 248 (13.1%) | 208 (11.0%) |
| 51-60 | 288 (14.4%) | 243 (12.2%) | 291 (14.9%) | 232 (11.9%) | 284 (15.0%) | 225 (11.9%) |
| 61-70 | 110 (5.5%) | 109 (5.5%) | 114 (5.8%) | 115 (5.9%) | 127 (6.7%) | 106 (5.6%) |
| 71+ | 20 (1.0%) | 24 (1.2%) | 22 (1.1%) | 20 (1.0%) | 26 (1.4%) | 18 (0.9%) |
| **Cyfanswm** | **1,084 (54.4%)** | **910 (45.6%)** | **1,049 (53.8%)** | **901 (46.2%)** | **1,023 (53.9%)** | **875 (46.1%)** |

Tabl 2.9.b Proffil oedran yn ôl rhyw

Graff 2.9.b Proffil oedran yn ôl rhyw yn 2023-24

### 2.10 Beichiogrwydd a Mamolaeth

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| Absenoldeb Mabwysiadu | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Absenoldeb mamolaeth | 30 | 37 | 57 | 39 |
| Absenoldeb Tadolaeth | 15 | 7 | 9 | 17 |
| Absenoldeb Rhiant | 1 | 1 | 2 | 3 |
| **Staff a gymerodd absenoldeb** | **46** | **45** | **68** | **60** |

Tabl 2.11 Aelodau o staff a gymerodd Absenoldeb Mamolaeth/Tadolaeth / Mabwysiadu / Rhiant

Cymerodd 60 aelod o staff ffurf o absenoldeb teuluol yn ystod 2023-24, gostyniad o 11.8% o'r flwyddyn blaenorol. Er hynny, gwelir cynnydd yn y nufer o staff yn cymryd absenoldeb tadolaeth, rhiant a mabwysiadu.

### 2.11 Y Gymraeg

Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg (llafar) ar y lefelau uwch sef B1 i C2, wedi gostwng ychydig i 33.9% yn 2023-24, o'i chymharu â 34.6% yn 2022-23 (31.3% yn 2021-22). Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg (llafar) ar y lefelau uchaf, sef C1 ac C2, wedi cynyddu i 19.9% yn 2023-24, o'i chymharu â 19.6% yn 2022-23 (17.1% yn 2021-22).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lefelau'r Gymraeg** | **2019-20** | **2020-21** | **2021-22** | **2022-23** | **2023-24** |
| **A0 LLAFAR** | 35.2% | 33.3% | 30.9% | 33.8% | 33.7% |
| **A1 LLAFAR** | 15.0% | 17.2% | 17.3% | 18.7% | 18.6% |
| **A2 LLAFAR** | 3.1% | 7.0% | 7.3% | 8.9% | 9.0% |
| **B1 LLAFAR** | 9.4% | 7.3% | 6.7% | 7.1% | 6.6% |
| **B2 LLAFAR** | 10.7% | 8.0% | 7.5% | 7.9% | 7.4% |
| **C1 LLAFAR** | 3.6% | 4.5% | 4.7% | 5.7% | 5.6% |
| **C2 LLAFAR** | 8.6% | 11.6% | 12.4% | 13.9% | 14.3% |
| **Dim data** | 14.4% | 11.2% | 13.3% | 4.0% | 4.8% |

Tabl 2.10 Lefelau’r Gymraeg i’r holl staff

Mae rhagor o fanylion am y Lefelau Iaith y cyfeirir atynt uchod i'w gweld yn <https://www.aber.ac.uk/cy/hr/info-staff/employment/welsh-language/>

Mae rhagor o wybodaeth am bolisïau a strategaethau Prifysgol Aberystwyth ar hyrwyddo'r Gymraeg, gan gynnwys ein cydymffurfiaeth â safonau'r Gymraeg ar gael yn <https://www.aber.ac.uk/cy/cgg/bilingual-policy/>.

## 3. Staff – Denu a Dethol, Gwobrwyo,a Chydnabod, a Hyfforddiant

**Data am Ymgeiswyr o 1 Awst 2023 hyd at 31 Gorffennaf 2024**

Mae system ar-lein y Brifysgol wedi cofnodi 2,224 o geisiadau (2022-23: 3,995 | 2021-22: 3,185 | 2020-21: 3,691) am swyddi (ac eithrio GweithwyrAber). Mae'r rhain yn cynnwys y swyddi a hysbysebwyd yn fewnol ac yn allanol

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Blwyddyn⁠** | **Ceisiadau** | **Lleoedd gwag** | **Penodiadau** |
| 2023-2024 | 2,224 | 365 | 591 |
| 2022-2023 | 3,995 | 703 | 834 |
| 2021-2022 | 3,185 | 592 | 689 |
| 2020-2021 | 3,691 | 432 | 647 |

Table 3.1 Denu a dethol staff - pob cais, penodiad a swydd wag.

* Cyfanswm y ceisiadau a ddaeth i law: 2,224 (1,771 cais yn llai (44.3%) na 2022-23)
* Cyfanswm y swyddi gwag: 365 (338 swydd wag yn llai (48.1%) na 2022-23)
  + Yn ystod 2023-24, cafwyd 6.1 cais ar gyfartaledd am bob swydd wag.
  + Yn ystod 2022-23, cafwyd 5.6 cais ar gyfartaledd am bob swydd wag.
  + Yn ystod 2021-22, cafwyd 5.4 cais ar gyfartaledd am bob swydd wag
  + Yn ystod 2020-21 cafwyd 8.5 cais ar gyfartaledd am bob swydd wag.
* Cyfanswm y penodiadau: 591 (243 penodiad yn llai, 29.1% na 2022-23)
* Mae’r cyfanswm y penodiadau (591) wedi’u rannu o benodiad mewnol 241 (40.8%) a phenodiad allanol 350 (59.2%).

Mae'n werth nodi bod niferoedd y bobl a benodir yn uwch na nifer y swyddi gwag oherwydd bod sawl swydd i'w llenwi mewn rhai meysydd (e.e. glanhawyr, graddedigion dan hyfforddiant

### 3.1 Rhyw yr ymgeiswyr:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rhyw** | **Ymgeiswyr** | | | | | |
| **2023-24** | | **2022-23** | | **Amrywiant** | |
| Menywod | 1,016 | 45.68% | 1,952 | 48.86% | -936 | -48.0% |
| Dynion | 1,205 | 54.18% | 2,037 | 50.99% | -832 | -40.8% |
| Anhysbys | 3 | 0.13% | 6 | 0.15% | +12 |  |
| **Cyfanswm** | **2,224** |  | **3,995** |  | **-1,771** | **-44.3%** |

Tabl 3.1.a Ymgeiswyr am swyddi gwag yn ôl y rhywiau a’r flwyddyn (niferoedd a chanrannau)

**Rhyw yr ymgeiswyr a benodwyd:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rhyw** | **Penodiadau** | | | | | |
|  | **2023-24** | | **2022-23** | | **Amrywiant** | |
| Menywod | 316 | 53.47% | 454 | 54.44% | -138 | -30.4% |
| Dynion | 273 | 46.19% | 376 | 45.08% | -103 | -27.4% |
| Anhysbys | 2 | 0.34% | 4 | 0.48% | -2 |  |
| **Cyfanswm** | **591** |  | **834** |  | **-243** | **-29.1%** |

Tabl 3.1.b Penodiadau i swyddi gwag yn ôl y rhywiau a’r flwyddyn (niferoedd a chanrannau)

* O bawb a wnaeth gais am swyddi gwag yn y Brifysgol, gwelsom ganran ychydig yn uwch o ddynion (54.2%), o'u cymharu â menywod (45.7%). O ran nifer y ceisiadau, rydym wedi gweld lleihad yn nifer y ceisiadau gan fenywod a chan ddynion fel ei gilydd, gyda gostyngiad canrannol uwch gan fenywod.
* O'r holl rai a benodwyd, Menywod oedd 53.5%, a 46.2% yn Ddynion. O ran nifer y penodiadau, rydym wedi gweld gostyngiad yn nifer a benodwyd ymhlith menywod a dynion fel ei gilydd, gyda gostyngiad canrannol uwch yn y menywod a benodwyd, er gwaethaf i fenywod i fod yn uwch mewn niferoedd.
* O'r Menywod a wnaeth gais am swydd wag (1,016), ac a benodwyd (316), mae cyfradd llwyddiant uwch, sef 31.1%, o'i chymharu â chyfradd lwyddiant y Dynion, sef 22.7%, lle y gwnaeth 1,205 gais, ac fe benodwyd 273.
* Wrth benodi i’n swyddi rheoli a swyddi ar lefelau uwch (gradd 7 ac uwch), 37% (44% yn 2022-23) o’n hymgeiswyr oedd yn fenywod, a 50.4% (54.1% yn 2022-23) o'n hymgeiswyr a benodwyd oedd yn fenywod. Dangosodd hyn gynnydd parhaus wrth wella’r cydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi uwch yn y Brifysgol, ond bydd rhaid cadw llygad manwl a monitro y gostyngiad y nifer o geisiadau gan fenywod.
* Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn canolbwyntio ar wella’r cydraddoldeb mewn rolau Academaidd Uwch (Gradd 9 ac uwch, Uwch Ddarlithydd ac uwch); 36.9% (15% yn 2022-23) o’n hymgeiswyr oedd yn fenywod, a 41.8% (30% yn 2022-23) o'n hymgeiswyr a benodwyd oedd yn fenywod.

### 3.2 Ethnigrwydd

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cefndir Ethnig** | **Ymgeiswyr** | | | | **Penodiadau** | | | |
|  | **2023-24 (no’s)** | **2023-24 (%)** | **2022-23 (no’s)** | **2022-23 (%)** | **2023-24 (no’s)** | **2023-24 (%)** | **2022-23 (no’s)** | **2022-23 (%)** |
| Asiaidd | 447 | 20.1% | 635 | 15.9% | 26 | 4.4% | 32 | 3.8% |
| Du | 313 | 14.1% | 412 | 10.3% | 15 | 2.5% | 21 | 2.5% |
| Cymysg | 78 | 3.5% | 70 | 1.8% | 11 | 1.9% | 7 | 0.8% |
| Arall | 28 | 1.3% | 159 | 4.0% | 6 | 1.0% | 25 | 3.0% |
| Dewis peidio â dweud | 51 | 2.3% | 128 | 3.2% | 16 | 2.7% | 24 | 2.9% |
| Anhysbys | 10 | 0.4% | 43 | 1.1% | 4 | 0.7% | 35 | 4.2% |
| Gwyn | 1,297 | 58.3% | 2,548 | 63.8% | 513 | 86.8% | 690 | 82.7% |
| **Cyfanswm** | **2,224** |  | **3,995** |  | **591** |  | **834** |  |

Tabl 3.2.a Ceisiadau a phenodiadau yn ôl ethnigrwydd (niferoedd a chanrannau)

* O'r rhai a wnaeth gais, 58.3% (63.8% yn 2022-23) oedd yn Wyn, ac wedyn 20.1% (15.9% yn 2022-23) yn Asiaidd, a 14.1% (10.3% yn 2022-23) yn Ddu.
* O'r rhai a benodwyd, 86.8% (82.7% yn 2022-23) oedd yn Wyn, ac wedyn 4.4% (3.8% yn 2022-23) yn Asiaidd, a 2.5% (2.5% yn 2022-23) yn Ddu.
* Mae'n werth nodi bod cyfradd uwch o ymgeiswyr Cefndir Ethnig Gwyn yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (86.8% yn cael eu penodi, 58.3% yn ymgeisio), tra bod gan bob grŵp ethnig arall a ddatganwyd gyfraddau penodi is i geisiadau. Roedd yr ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (9.8% yn cael eu penodi, 38.9% wedi ymgeisio) o’u cymharu â 2022-23 (10.2% a benodwyd, 31.9% wedi ymgeisio).
* Tyfodd canran yr ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig - o gyfanswm yr holl ymgeiswyr - o 31.9% (2022-23) i 38.9% (2023-24). Rydym yn parhau i ddefnyddio'r datganiadau gweithredu cadarnhaol ym manylion ein swyddi gwag, sy’n datgan *“ein bod yn croesawu yn enwedig geisiadau gan ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ymgeiswyr ag anableddau a cheisiadau gan fenywod”.*
* O'r cyfanswm o ymgeiswyr o Ethnig Leiafrifol a wnaeth gais, cafodd 866 (sef gostyngiad o 410 o gynnydd ers 2022-23)
  + 88.8% (82.8% yn 2022-23) eu gwrthod wrth lunio’r rhestr fer, ac ni phenodwyd 4.5% (10.5% yn 2022-23) ar ôl cael cyfweliad, ac fe gafodd 6.7% (6.7% yn 2022-23) o’r pwll ethnig leiafrifol eu penodi.
* O blith yr 88.8% (769) o ymgeiswyr Ethnig Leiafrifol a wrthodwyd wrth lunio’r rhestr fer, ni fuasai 13.5% (104) o'r ymgeiswyr hynny’n gymwys i gael nawdd i weithio yn y Deyrnas Unedig ac felly ni fyddent wedi cyrraedd y rhestr fer am y rheswm hwnnw.

Mae'n werth nodi nad yw’r rheolwyr recriwtio yn cael gwybod y data amrywioldeb felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau ar ddethol ymgeiswyr cyn y cyfweliadau. Mae’r rheolwyr recriwtio hefyd yn cael hyfforddiant i liniaru ar effeithiau Rhagfarn Ddiarwybod, rhag ofn y bydd gwybodaeth yn cael ei datgelu ar bapurau/cyfnodolion a ddarperir i gefnogi cais.

### 3.3 Anabledd

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anabledd** | **Ymgeiswyr** | | | | **Penodiadau** | | | |
|  | **2023-24 (niferoedd)** | **2023-24 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** | **2023-24 (niferoedd)** | **2023-24 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** |
| Nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu nas rhestrwyd | 12 | 0.5% | 22 | 0.6% | 4 | 0.7% | 9 | 1.1% |
| Dall neu â nam ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol | 0 | 0.0% | 1 | 0.02% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Byddar neu â nam ar y clyw | 6 | 0.3% | 5 | 0.1% | 3 | 0.5% | 3 | 0.4% |
| Cyflwr datblygol sydd arnoch ers plentyndod sy'n effeithio ar eich sgiliau symudol, gwybyddol, cymdeithasol ac emosiynol, a lleferydd ac iaith | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Gwahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D | 66 | 3.0% | 118 | 3.0% | 18 | 3.0% | 26 | 3.1% |
| Afiechyd neu gyflwr iechyd hirdymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi | 17 | 0.8% | 28 | 0.7% | 2 | 0.3% | 13 | 1.6% |
| Cyflwr, her, neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu orbryder | 24 | 1.1% | 53 | 1.3% | 9 | 1.5% | 11 | 1.3% |
| Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano | 559 | 25.1% | 1243 | 31.1% | 187 | 31.6% | 210 | 25.2% |
| Nam corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu ragor o weithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, dringo grisiau, codi pethau neu gario) | 11 | 0.5% | 12 | 1.1% | 3 | 0.5% | 2 | 0.2% |
| Dewis peidio â dweud | 52 | 2.3% | 108 | 2.7% | 20 | 3.4% | 15 | 1.8% |
| Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu megis nam ar y lleferydd ac iaith neu gyflwr y sbectrwm awtistig | 14 | 0.6% | 29 | 0.7% | 7 | 1.2% | 2 | 0.2% |
| Anhysbys | 1,463 | 65.8% | 2,376 | 59.5% | 338 | 57.2% | 543 | 65.1% |
| **Cyfanswm** | **2,224** |  | **3,995** |  | **591** |  | **834** |  |

Tabl 3.3.a Anableddau a hunanddatganwyd gan ymgeiswyr a’r rhai a benodwyd (niferoedd a chanrannau)

* Yn ystod 2022-23, mae’r cyfraddau hunanddatgan wedi gostwng ymhlith ymgeiswyr am swyddi gwag, gyda chanran y rhai 'anhysbys' o gyfanswm y pwll yn cynyddu o 59.5% (2022-23) i 65.8% (2023-24).
* O blith y rhai a wnaeth gais, datganodd 25.1% (31.1% yn 2022-23) 'Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano’, ac wedyn datganodd 3% (3% yn 2022-23) wahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D.
* O blith y rhai a benodwyd, y gyfradd uchaf, 31.6% (25.2% yn 2022-23) oedd y rhai a hunanddatganodd 'Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano’, ac wedyn datganodd 3.4% (2.7 yn 2022-23) ‘Dewis peidio â dweud’ ac wedyn 3.1% (2.0% yn 2022-23) wahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D.
* Mae unigolion sydd heb 'nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano' yn cael eu penodi (31.6%) ar gyfradd uwch na’u cyfradd ymgeisio (25.1%), ac hefyd yn wir am unigolion sy'n hunanddatgan 'nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu', lle y penodir unigolion (7.8%) ar gyfradd uwch na’u cyfradd ymgeisio (6.7%).

Mae'n werth nodi nad yw’r rheolwyr recriwtio yn cael gwybod y data amrywioldeb felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau ar ddethol ymgeiswyr cyn cyfweliad. Byddai Adnoddau Dynol a'r timau penodi priodol yn mynd ati’n rhagweithiol i weithio gydag ymgeiswyr i wneud unrhyw addasiadau rhesymol pan y’u gwahoddir i gyfweliad.

### 3.4 Cyfeiriadedd rhywiol

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cyfeiriadedd rhywiol** | **Ymgeiswyr** | | | | **Penodiadau** | | | |
|  | **2023-24 (niferoedd)** | **2023-24 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** | **2023-24 (niferoedd)** | **2023-24 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** |
| Deurywiol | 79 | 3.6% | 139 | 3.5% | 29 | 4.9% | 19 | 2.3% |
| Dyn hoyw | 17 | 0.8% | 32 | 0.8% | 4 | 0.7% | 7 | 0.8% |
| Menyw hoyw / lesbiad | 7 | 0.3% | 15 | 0.4% | 4 | 0.7% | 3 | 0.4% |
| Heterorywiol | 529 | 23.8% | 1,132 | 28.3% | 165 | 27.9% | 210 | 25.2% |
| Arall | 14 | 0.6% | 51 | 1.3% | 5 | 0.8% | 9 | 1.1% |
| Dewis peidio â dweud | 114 | 5.1% | 234 | 5.9% | 45 | 7.6% | 41 | 4.9% |
| Anhysbys | 1,464 | 65.8% | 2,392 | 59.9% | 339 | 57.4% | 545 | 65.3% |
| **Cyfanswm** | **2,224** |  | **3,995** |  | **591** |  | **834** |  |

Tabl 3.4.a Cyfeiriadedd Rhywiol ymgeiswyr a’r rhai a benodwyd (niferoedd a chanrannau)

* O blith y rhai a ymgeisiodd, y gyfran uchaf oedd y rhai a ddewisodd beidio ag ateb y cwestiwn, sef 65.8% (59.9% yn 2022-23), ac yna 23.8% (28.3% yn 2022-23) a oedd yn heterorywiol. Roedd 5.3% (5.9% yn 2022-23) o’r ymgeiswyr yn LHD+.
* O blith y rhai a benodwyd, y gyfran uchaf oedd y rhai a ddewisodd beidio ag ateb y cwestiwn, sef 57.4% (65.3% yn 2022-23) ac yna 27.9% (25.2% yn 2022-23) a oedd yn heterorywiol. Roedd 7.1% (4.6% yn 2022-23) o’r ymgeiswyr yn LHD+.
* Mae yna nifer cynyddol o ymgeiswyr yn peidio ag ateb y cwestiwn yn destun pryder a bydd angen eu monitro i ddeall pam nad yw ymgeiswyr yn cwblhau'r wybodaeth. Serch hynny, nid yw'r data hwn yn cael ei roi i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau dethol.

### 3.5 Newidiadau mewn Hunaniaeth Rhywedd

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hunaniaeth Rhywedd** | **Ymgeiswyr** | | | | **Penodiadau** | | | |
|  | **2023-24 (niferoedd)** | **2023-24 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** | **2023-24 (niferoedd)** | **2023-24 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** |
| Gwell gennyf beidio â dweud a yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth | 52 | 2.3% | 80 | 2.0% | 21 | 3.6% | 10 | 1.2% |
| Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth | 19 | 0.9% | 39 | 1.0% | 9 | 1.5% | 2 | 0.2% |
| Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth. | 689 | 31.0% | 1,486 | 37.2% | 222 | 37.6% | 277 | 33.2% |
| Anhysbys | 1,464 | 65.2% | 2,390 | 59.8% | 339 | 57.4% | 545 | 65.3% |
| **Cyfanswm** | **2,224** |  | **3,995** |  | **591** |  | **834** |  |

Tabl 3.5.a Hunaniaeth ryweddol yr ymgeiswyr a’r sawl a benodwyd (niferoedd a chanrannau)

* O ran hunaniaeth ryweddol, o blith y rhai a ymgeisiodd, y gyfran uchaf oedd y rhai a ddewisodd beidio ag ateb y cwestiwn, sef 65.2% (59.8% yn 2022-23), yna’r rhai a ddewisodd ‘nid yw fy hunaniaeth ryweddol wedi’i newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth’, sef 31.0% (37.2% yn 2022-23).
* Roedd y bobl a ddatganodd fod eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi’i newid ers eu geni yn cyfrif am 0.9% o'r ceisiadau a 1.5% o benodiadau, sydd yn gyfradd uwch na’u cyfradd ymgeisio.

### 3.6 Dyrchafiadau Academaidd

Nid oedd unrhyw rownd Dyrchafiadau Academaidd yn ystod y cyfnod adrodd hwn, lle chynhaliwyd y rownd ddiwethaf ym Mlwyddyn Academaidd 2022-23.

### 3.7. Hyfforddiant yn Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant

Mae Prifysgol Aberystwyth yn darparu hyfforddiant i'w holl staff yn y maes hwn ac mae gwybodaeth yn cael ei darparu yn ystod y broses gynefino staff. Darperir yr hyfforddiant drwy sesiwn diwtora ar-lein, ac fe ellir ei chymryd mewn un eisteddiad neu fesul dipyn ar adegau gwahanol, fel y bo’n gyfleus i'r defnyddiwr

Mae yna tri chwrs ar gael ac mae ganddynt y cyfraddau cwblhau canlynol:

|  |  |
| --- | --- |
| **Cwrs** | **% o staff sydd wedi’u chwblhau** |
| Amrywioldeb yn y Gweithle | 45% |
| Rhagfarn Ddiarwybod | 32% |
| Gadewch i ni siarad am Hil yn y Gweithle | 10% |

Er bod y gyfradd gwblhau wedi cynyddu i 45% o 15% (Gorffennaf 2022) a 24% (Gorffennaf 2023) - rydym yn cydnabod bod y gyfradd gwblhau hon yn llawer rhy isel o hyd; rydym wedi dechrau symud ein cyrsiau Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant i brif lwyfan e-ddysgu'r Brifysgol i ddarparu un lleoliad canolog ar gyfer modiwlau e-ddysgu’r staff, ac wedi datblygu tudalen lanio ymgynefino newydd ar gyfer dechreuwyr newydd.

Mae'r Rheolwr Amrywioldeb a Chynhwysiant hefyd yn darparu hyfforddiant wyneb-yn-wyneb ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant, ar gais yr Adrannau Academaidd a Gwasanaethau Proffesiynol.

Mae hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod ar-lein ar gael i'r holl staff, yn enwedig i’r staff sy'n cael eu gwahodd i fod yn Gadeirydd neu'n aelodau o baneli penodi. Ychwanegwyd modiwl newydd ‘Gadewch i ni drafod hil yn y gweithle’ at y modiwlau dysgu Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant ym mis Ionawr 2023.

Byddwn yn parhau i adolygu ein dulliau o hyfforddi o safbwynt amrywioldeb a chyflwyno modiwlau newydd, ochr yn ochr â gwaith i ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant i ddiwylliant y Brifysgol.

## 4. Data am y Myfyrwyr Presennol

Cofrestrwyd 8,318 o fyfyrwyr yn y Brifysgol yn 2023-24 (8,413 yn 2022-23; 7,844 yn 2021-22)

*Allwedd: (Lla) – Amser-Llawn; (Rha) – Rhan-Amser; (IS) – Israddedig; (UDg) – Myfyrwyr Uwchraddedigion a Ddysgir; (UYm) – Myfyrwyr Ymchwil Uwchraddedig*

### a. Rhyw

O’r nifer o fyfyrwyr a gofrestrwyd ym Mhrifysgol Aberystwyth, menywod oedd 57.3%, dynion oedd 42.9% a 2.7% yn uniaethu fel Arall. Fel cymhariaeth, o'r holl fyfyrwyr a oedd yn astudio mewn Addysg Uwch yng ngwledydd Prydain, roedd menywod yn 57.3%, a 56.5% yng Nghymru.

Menywod oedd y mwyafrif ym mhob ddull o ddysgu, heblaw am Myfyrwyr Ymchwil Uwchraddedig amser-llawn, ble yn y cohort myfyrwyr rhyngwladol, dynion oedd yn y mwyfarif. Mae hyn yn taro patrwm tebyg ar draws Sector AU y DU

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Rhyw – a’i ddomisil yn y DU** | | | | | | | | | | |
| **Rhyw** | **Lla** | | | **Cyfanswm Lla** | **Rha** | | | **Cyfanswm Rha** | **Cyfanswm** | |
| **UYm** | **UYm** | **IS** | **UYm** | **UYm** | **IS** | **Cyfrif** | **% o gyfanswm y myfyrwyr** |
| Menywod | 76 | 211 | 2506 | 2793 | 56 | 434 | 656 | 1146 | **3939** | **54.0%** |
| Dynion | 71 | 171 | 2390 | 2632 | 29 | 187 | 306 | 522 | **3154** | **43.3%** |
| Arall | 4 | 10 | 137 | 151 | 1 | 8 | 37 | 46 | **197** | **2.7%** |
| **Cyfanswm** | **151** | **392** | **5033** | **5576** | **86** | **629** | **999** | **1714** | **7290** | **100.0%** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Rhyw – Rhyngwladol** | | | | | | | | | | |
| **Rhyw** | **Lla** | | | **Cyfanswm Lla** | **Rha** | | | **Cyfanswm Rha** | **Cyfanswm** | |
| **UYm** | **UYm** | **IS** | **UYm** | **UYm** | **IS** | **Cyfrif** | **% o gyfanswm y myfyrwyr** |
| Menywod | 25 | 178 | 269 | 472 | 5 | 25 | 81 | 111 | **583** | **56.7%** |
| Dynion | 33 | 156 | 184 | 373 | 3 | 18 | 22 | 43 | **416** | **40.5%** |
| Arall |  | 2 | 21 | 23 | 1 |  | 5 | 6 | **29** | **2.8%** |
| **Cyfanswm** | **58** | **336** | **474** | **868** | **9** | **43** | **108** | **160** | **1028** | **100.0%** |

Tabl 4.a.i (Data HESA) Cyfrif myfyrwyr yn 2023-24 yn ôl rhaglenni a dull o ddysgu.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Rhyw ac oedran a’i ddomisil yn y DU** | | | | | |
| **Oedran** | **Menywod** | **Dynion** | **Arall** | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **% o gyfanswm y myfyrwyr** |
| 17 mlwydd oed a llai | 2 | 1 | 0 | **3** | **0.0%** |
| 18-20 mlwydd oed | 1487 | 1242 | 78 | **2807** | **38.5%** |
| 21-24 mlwydd oed | 1252 | 1250 | 89 | **2591** | **35.5%** |
| 25-29 mlwydd oed | 305 | 259 | 19 | **583** | **8.0%** |
| 30 mlwydd oed neu hŷn | 893 | 402 | 11 | **1306** | **17.9%** |
| **Cyfanswm** | **3939** | **3154** | **197** | **7290** | **100.0%** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Rhyw ac oedran – Rhyngwladol** | | | | | |
| **Oedran** | **Menywod** | **Dynion** | **Arall** | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **% o gyfanswm y myfyrwyr** |
| 17 mlwydd oed a llai | 0 | 0 | 0 | **0** | **0.0%** |
| 18-20 mlwydd oed | 143 | 67 | 15 | **225** | **21.9%** |
| 21-24 mlwydd oed | 209 | 138 | 10 | **357** | **34.7%** |
| 25-29 mlwydd oed | 96 | 86 | 4 | **186** | **18.1%** |
| 30 mlwydd oed neu hŷn | 135 | 125 | 0 | **260** | **25.3%** |
| **Cyfanswm** | **583** | **416** | **29** | **1028** | **100.0%** |

Tabl 4.a.ii (Data HESA) Cyfrif myfyrwyr yn 2023-24 yn ôl rhyw ac oedran.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rhywedd y Myfyrwyr yn ôl Cyfadran ac Adran 2022/23** | | | | | | | | | |
| **Cyfadran** | **⁠Adran** | **Menywod** | | **Dynion** | | **Arall** | | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| **Cyfadran y Celfyddydau a’r Gwyddorau Cymdeithasol** | Celf | 142 | 70.6% | 45 | 22.4% | 14 | 7.0% | **201** | **2.4%** |
| Addysg | 264 | 73.5% | 93 | 25.9% | 2 | 0.6% | **359** | **4.3%** |
| Saesneg ac Ysgrifennu Creadigol | 275 | 67.4% | 96 | 23.5% | 37 | 9.1% | **408** | **4.9%** |
| Hanes a Hanes Cymru | 144 | 48.3% | 148 | 49.7% | 6 | 2.0% | **298** | **3.6%** |
| Gwleidyddiaeth Ryngwladol | 125 | 28.5% | 306 | 69.7% | 8 | 1.8% | **439** | **5.3%** |
| Y Gyfraith a Throseddeg | 363 | 65.3% | 183 | 32.9% | 10 | 1.8% | **556** | **6.7%** |
| Ieithoedd Modern | 50 | 63.3% | 29 | 36.7% | 0 | 0.0% | **79** | **0.9%** |
| Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu | 194 | 46.4% | 206 | 49.3% | 18 | 4.3% | **418** | **5.0%** |
| Cymraeg ac Astudiaethau Celtaidd | 57 | 67.9% | 22 | 26.2% | 5 | 6.0% | **84** | **1.0%** |
| Dysgu Gydol Oes | 634 | 68.3% | 260 | 28.0% | 34 | 3.7% | **928** | **11.2%** |
| **Cyfanswm** | **2248** | **59.6%** | **1388** | **36.8%** | **134** | **3.6%** | **3770** | **45.3%** |
| **Cyfadran Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol** | Ysgol Fusnes Aberystwyth | 262 | 39.5% | 400 | 60.3% | 1 | 0.2% | **663** | **8.0%** |
| Cyfrifiadureg | 131 | 18.2% | 578 | 80.2% | 12 | 1.7% | **721** | **8.7%** |
| Astudiaethau Gwybodaeth | 296 | 77.5% | 82 | 21.5% | 4 | 1.0% | **382** | **4.6%** |
| Mathemateg | 42 | 33.9% | 79 | 63.7% | 3 | 2.4% | **124** | **1.5%** |
| Ffiseg | 71 | 29.0% | 159 | 64.9% | 15 | 6.1% | **245** | **2.9%** |
| **Cyfanswm** | **802** | **37.6%** | **1298** | **60.8%** | **35** | **1.6%** | **2135** | **25.7%** |
| **Cyfadran y Gwyddorau Daear a Bywyd** | IBERS | 3 | 27.3% | 8 | 72.7% | 0 | 0.0% | **11** | **0.1%** |
| Daearyddiaeth a Gwyddorau Daear | 198 | 43.0% | 251 | 54.6% | 11 | 2.4% | **460** | **5.5%** |
| Y Gwyddorau Bywyd | 748 | 60.0% | 471 | 37.8% | 28 | 2.2% | **1247** | **15.0%** |
| Addysg Gofal Iechyd | 126 | 84.0% | 23 | 15.3% | 1 | 0.7% | **150** | **1.8%** |
| Seicoleg | 396 | 72.8% | 131 | 24.1% | 17 | 3.1% | **544** | **6.5%** |
| **Cyfanswm** | **1471** | **61.0%** | **884** | **36.7%** | **57** | **2.4%** | **2412** | **29.0%** |
| **Cyfanswm** | | **4521** | **54.4%** | **3570** | **42.9%** | **226** | **2.7%** | **8317** | **100.0%** |

Tabl 4.a.iii (Data HESA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl rhywedd, adran, a chyfadran.

Cyfanswm nifer y myfyrwyr a gofrestrodd ym Mhrifysgol Aberystwyth ar gyfer 2022-23 oedd 8,413: 54.5% oeddynt oedd yn fenywod, 42.9% yn ddynion a 2.6% yn eu cofnodi eu hunain fel Arall.

Mae proffil yn ol rhywedd ar draws adrannau a chyfadrannau yn gyson gyda hyn sydd i weld ar draws y sector addysg uwch yn y DU, gyda dim ond ychydig o wahaniaethau amlwg.

* Mae Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu yn denu canran uwch o fyfyrwyr gwrywaidd ar 49.3%, lle mae meysydd pwnc tebyg yn y sector yn cynnwys Cyfryngau, newyddiaduraeth a chyfathrebu (39.5% gwrywaidd) a'r celfyddydau creadigol a pherfformio (35.7% gwrywaidd).
* Mae gan Ysgol Busnes Aberystwyth ganran uwch o fyfyrwyr gwrywaidd ar 60.3%, lle mae gan feysydd pwnc tebyg yn y sector 52.9% gwrywaidd.

### b. Ethnigrwydd

Y canran o fyfyrwyr sy'n hanu o'r DU sy'n nodi eu bod yn Lleiafrifoedd Ethnig yw 7.6%, gyda chyfran sylweddol yn nodi eu bod yn Wyn 87%. Fel cymhariaeth, o'r holl fyfyrwyr sy'n hanu o'r DU ac yn astudio yn y DU roedd 27.0% yn Leiafrifoedd Ethnig, ac yng Nghymru mae 13.4% yn Lleiafrifoedd Ethnig.

Mae 95.7% o fyfyrwyr sy’n hanu o’r DU wedi datgan eu hethnigrwydd, fodd bynnag, mae’r ffigur hwn yn gostwng yn sylweddol i ond 1.7% ar gyfer myfyrwyr Rhyngwladol sy’n gwneud dadansoddi yn amhosibl.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd – a’i ddomisil yn y DU** | | | | | | | | |
| **Ethnigrwydd** | **Menywod** | | **Dynion** | | **Arall** | | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Asiaidd | 73 | 49.3% | 73 | 49.3% | 2 | 1.4% | **148** | **2.0%** |
| Du | 48 | 54.5% | 36 | 40.9% | 4 | 4.5% | **88** | **1.2%** |
| Cymysg | 119 | 46.9% | 125 | 49.2% | 10 | 3.9% | **254** | **3.5%** |
| Arall | 27 | 42.9% | 36 | 57.1% | 0 | 0.0% | **63** | **0.9%** |
| Dewis peidio â dweud | 30 | 36.6% | 49 | 59.8% | 3 | 3.7% | **82** | **1.1%** |
| Anhysbys | 189 | 60.8% | 120 | 38.6% | 2 | 0.6% | **311** | **4.3%** |
| Gwyn | 3453 | 54.4% | 2715 | 42.8% | 176 | 2.8% | **6344** | **87.0%** |
| **Cyfanswm** | **3939** | **54.0%** | **3154** | **43.3%** | **197** | **2.7%** | **7290** | **100.0%** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd – Rhyngwladol** | | | | | | | | |
| **Ethnigrwydd** | **Menywod** | | **Dynion** | | **Arall** | | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Asiaidd | 2 | 50.0% | 2 | 50.0% | 0 | 0.0% | **4** | **0.4%** |
| Du | 1 | 33.3% | 2 | 66.7% | 0 | 0.0% | **3** | **0.3%** |
| Cymysg | 0 | 0.0% | 1 | 100.0% | 0 | 0.0% | **0** | **0.0%** |
| Arall | 1 | 50.0% | 1 | 50.0% | 0 | 0.0% | **2** | **0.2%** |
| Dewis peidio â dweud | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | **0** | **0.0%** |
| Anhysbys | 574 | 56.8% | 407 | 40.3% | 29 | 2.9% | 1010 | **98.3%** |
| Gwyn | 5 | 62.5% | 3 | 37.5% | 0 | 0.0% | **8** | **0.8%** |
| **Cyfanswm** | **583** | **56.8%** | **416** | **40.5%** | **29** | **2.8%** | **1027** | **100.0%** |

Tabl 4.b (Data HESA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl Ethnigrwydd a rhywedd.

### c. Anabledd

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Anabledd a Rhywedd – a’i ddomisil yn y DU** | | | | | | | | |
| **Anabledd** | **Menywod** | | **Dynion** | | **Arall** | | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Dall neu â nam difrifol ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol | 3 | 25.0% | 9 | 75.0% |  | 0.0% | **12** | **0.5%** |
| Byddar neu â nam difrifol ar y clyw | 25 | 65.8% | 11 | 28.9% | 2 | 5.3% | **38** | **1.7%** |
| Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D | 341 | 50.6% | 312 | 46.3% | 21 | 3.1% | **674** | **30.6%** |
| Afiechyd neu gyflwr iechyd hirsefydlog megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi | 70 | 56.5% | 53 | 42.7% | 1 | 0.8% | **124** | **5.6%** |
| Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder | 355 | 66.7% | 148 | 27.8% | 29 | 5.5% | **532** | **24.1%** |
| Nam corfforol neu broblemau symud, megis anhawster yn defnyddio'r breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau | 34 | 63.0% | 18 | 33.3% | 2 | 3.7% | **54** | **2.4%** |
| Nam cymdeithasol/cyfathrebu megis syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig | 71 | 28.3% | 160 | 63.7% | 20 | 8.0% | **251** | **11.4%** |
| Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na chaiff ei restru uchod | 57 | 54.3% | 45 | 42.9% | 3 | 2.9% | **105** | **4.8%** |
| Dau neu fwy o namau ac/neu gyflyrau meddygol sy’n anablu | 244 | 58.8% | 123 | 29.6% | 48 | 11.6% | **415** | **18.8%** |
| **Cyfanswm** | **1200** | **54.4%** | **879** | **39.9%** | **126** | **5.7%** | **2205** | **100.0%** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Anabledd a Rhywedd – Rhyngwladol** | | | | | | | | |
| **Anabledd** | **Menywod** | | **Dynion** | | **Arall** | | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Dall neu â nam difrifol ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0.0%** |
| Byddar neu â nam difrifol ar y clyw | 1 | 100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | **1** | **0.6%** |
| Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D | 47 | 68.1% | 18 | 26.1% | 4 | 5.8% | **69** | **41.6%** |
| Afiechyd neu gyflwr iechyd hirsefydlog megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi | 6 | 75.0% | 2 | 25.0% | 0 | 0.0% | **8** | **4.8%** |
| Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder | 28 | 70.0% | 7 | 17.5% | 5 | 12.5% | **40** | **24.1%** |
| Nam corfforol neu broblemau symud, megis anhawster yn defnyddio'r breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau | 3 | 75.0% | 0 | 0.0% | 1 | 25.0% | **4** | **2.4%** |
| Nam cymdeithasol/cyfathrebu megis syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig | 0 | 0.0% | 3 | 75.0% | 1 | 25.0% | **4** | **2.4%** |
| Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na chaiff ei restru uchod | 5 | 62.5% | 2 | 25.0% | 1 | 12.5% | **8** | **4.8%** |
| Dau neu fwy o namau ac/neu gyflyrau meddygol sy’n anablu | 14 | 43.8% | 10 | 31.3% | 8 | 25.0% | **32** | **19.3%** |
| **Cyfanswm** | **104** | **62.7%** | **42** | **25.3%** | **20** | **12.0%** | **166** | **100.0%** |

Table 4.c (Data HESA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl hunanddatgan anableddau a rhywedd.

Canran y myfyrwyr oedd wedi datgan nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yn 2023-24 oedd 28.5% (cynnydd o 21% yn 2022-23). Yn gyffredinol, cofnododd 15.9% o fyfyrwyr gwledydd Prydain eu bod yn anabl, 16.5% yng Nghymru.

Y ganran fwyaf o’r rhai a ddatganodd yw 30.6% ‘Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D’ ac, ar ôl hynny, 24.1% ‘Cyflwr iechyd meddwl megis iselder neu anhwylder gorbryder’.

### d. Ailbennu rhywedd

Yn 2023-24, mae 4.6% (4.1% 2022-23 ac 3.7% 2021-22) o'n myfyrwyr wedi datgan bod eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg eu geni. Fel cymhariaeth, o'r holl fyfyrwyr sy'n astudio yn y DU – 1.1% wedi datgan bod eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg eu geni.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Ailbennu Rhywedd a’r dull astudio – a’i ddomisil yn y DU** | | | | | | | | | | |
| **Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi**  **newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy ngenedigaeth** | **Lla** | | | **Cyfanswm Lla** | **Rha** | | | **Cyfanswm Rha** | **Cyfanswm** | |
| **UYm** | **UYm** | **IS** | **UYm** | **UYm** | **IS** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Ydy | 136 | 357 | 4509 | **5002** | 78 | 534 | 503 | **1115** | **6117** | **83.9%** |
| Na | 4 | 16 | 274 | **294** | 1 | 13 | 28 | **42** | **336** | **4.6%** |
| Dewis peidio â dweud | 11 | 18 | 250 | **279** | 7 | 34 | 32 | **73** | **352** | **4.8%** |
| Anhysbys |  | 1 |  | **1** |  | 48 | 436 | **484** | **485** | **6.7%** |
| **Cyfanswm** | **151** | **392** | **5033** | **5576** | **86** | **629** | **999** | **1714** | **7290** | **100.0%** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Ailbennu Rhywedd a’r dull astudio – Rhyngwladol)** | | | | | | | | | | |
| **Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi**  **newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy ngenedigaeth** | **Lla** | | | **Cyfanswm Lla** | **Rha** | | | **Cyfanswm Rha** | **Cyfanswm** | |
| **UYm** | **UYm** | **IS** | **PGR** | **PGT** | **UG** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Ydy | 55 | 324 | 421 | **800** | 7 | 41 | 76 | **124** | **924** | **89.9%** |
| Na | 2 | 3 | 31 | **36** | 1 |  | 9 | **10** | **46** | **4.5%** |
| Dewis peidio â dweud | 1 | 9 | 22 | **32** | 1 | 2 | 4 | **7** | **39** | **3.8%** |
| Anhysbys |  |  |  | **0** |  |  | 19 | **19** | **19** | **1.8%** |
| **Cyfanswm** | **58** | **336** | **474** | **868** | **9** | **43** | **108** | **160** | **1028** | **100.0%** |

Tabl 4.d (Data HESA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl rhywedd, math o raglen a dull astudio

### e. Cyfeiriadedd Rhywiol

Y myfyrwyr sy'n datgan mai heterorywiol yw eu cyfeiriadedd rhywiol yw’r grŵp mwyaf yn y Brifysgol, sef 55.4% yn 2023-24 (57.2% yn 2023-24), ac mae 23.3% o fyfyrwyr yn 2023-24 yn datgan eu bod yn LHD+. Yn sector drwy Brydain, heterorywiol sy’n dal i fod y ganran uchaf ar 74.3%, ac mae 10.1% o fyfyrwyr yn datgan eu bod yn LHD+.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol a’r dull astudio – a’i ddomisil yn y DU** | | | | | | | | | | |
| **Cyfeiriadedd rhywiol** | **Lla** | | | **Cyfanswm Lla** | **Rha** | | | **Cyfanswm Rha** | **Cyfanswm** | |
| **UYm** | **UYm** | **IS** | **UYm** | **UYm** | **IS** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Deurywiol | 18 | 55 | 810 | 883 | 7 | 57 | 83 | 147 | **1030** | **14.1%** |
| Hoyw neu lesbiaidd | 7 | 10 | 228 | 245 | 2 | 24 | 33 | 59 | **304** | **4.2%** |
| Heterorywiol neu syth | 91 | 245 | 2965 | 3301 | 59 | 371 | 305 | 735 | **4036** | **55.4%** |
| Cyfeiriadedd rhywiol arall | 10 | 26 | 289 | 325 | 3 | 18 | 40 | 61 | **386** | **5.3%** |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 25 | 55 | 741 | 821 | 15 | 116 | 107 | 238 | **1059** | **14.5%** |
| Ddim ar gael |  | 1 |  | 1 |  | 43 | 431 | 474 | **475** | **6.5%** |
| **Cyfanswm** | **151** | **392** | **5033** | **5576** | **86** | **629** | **999** | **1714** | **7290** | **100.0%** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2023/24 Cyfrif myfyrwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol a’r dull astudio – Rhyngwladol** | | | | | | | | | | |
| **Cyfeiriadedd rhywiol** | **Lla** | | | **Cyfanswm Lla** | **Rha** | | | **Cyfanswm Rha** | **Cyfanswm** | |
| **UYm** | **UYm** | **IS** | **UYm** | **UYm** | **IS** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Deurywiol | 2 | 22 | 57 | 81 | 0 | 2 | 10 | 12 | **93** | **9.0%** |
| Hoyw neu lesbiaidd | 0 | 3 | 19 | 22 | 0 | 0 | 5 | 5 | **27** | **2.6%** |
| Heterorywiol neu syth | 43 | 200 | 248 | 491 | 4 | 30 | 51 | 85 | **576** | **56.0%** |
| Cyfeiriadedd rhywiol arall | 2 | 34 | 51 | 87 | 2 | 5 | 8 | 15 | **102** | **9.9%** |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 11 | 77 | 99 | 187 | 3 | 6 | 15 | 24 | **211** | **20.5%** |
| Ddim ar gael | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 19 | **19** | **1.8%** |
| **Cyfanswm** | **58** | **336** | **474** | **868** | **9** | **43** | **108** | **160** | **1028** | **100.0%** |

Tabl 4.e (Data HESA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl cyfeiriadedd rhywiol, math o raglen a dull astudio.

### f. Myfyrwyr sy’n ymadael â'r Brifysgol

* Mae’r nifer o fyfyrwyr israddedig adawodd y Brifysgol yn 2023-24 wedi’u recordio ar 3.7%, i chymharu a 6.6% yn 2022-23.
* Mae’r nifer o fyfyrwyr Uwchraddedig adawodd y Brifysgol un 2023-23 wedi’u recordio ar 4.2%, i chymharu a 15.9% yn 2022-23.
* O’r 243 o fyfyrwyr israddedig a adawodd yn 2023-24
  + 10.7% yn fyfyrwyr rhyngwladol
  + 8.2% (6.8% yn 2022-23) o Leiafrifoedd Ethnig
  + 23.0% (28.2% yn 2022-23) gyda Chrefydd neu Cred
  + 32.1% datgan eu bod yn LHD+ (28.3% yn 2022-23)
  + 9.5% (5.2% in 2022-23) wedi datgan yn draws

## 5. Cynnydd yn ôl Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Cyhoeddwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) 2024-2024 newydd ym Mis Ebrill 2024, ar iddo gael ei gymeradwyo gan Weithrediaeth a Chyngor y Brifysgol. Cytunwyd ar y blaenoriaethau a'r camau gweithredu drwy:

* gyfarfodydd ymgynghori â'n staff a'n myfyrwyr a dadansoddiad o'r data ar gydraddoldeb ac amrywioldeb yn nghymuned ein Prifysgol.
* Ymrwymiad i gynllun gweithredu [Gwobr Efydd Athena Swan](https://www.aber.ac.uk/cy/equality/rhywedd/athena-swan/) a [Chynllun Gweithredu ar Hil](https://www.aber.ac.uk/cy/equality/race/cynllungweithredu/) y Brifysgol
* [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol](https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-cymru-wrth-hiliol-diweddariad-2024-html?_gl=1*10bale8*_ga*MTQ2MDQxOTUzLjE3Mzg2NzE5OTY.*_ga_L1471V4N02*MTc0MzUxNjcyMC4zLjEuMTc0MzUxNjcyMC4wLjAuMA..) a [Cynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru](https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-lhdtc-cymru?_gl=1*1w8llza*_ga*MTQ2MDQxOTUzLjE3Mzg2NzE5OTY.*_ga_L1471V4N02*MTc0MzUxNjcyMC4zLjEuMTc0MzUxNjczMy4wLjAuMA..) Llywodraeth Cymru.

Bydd Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol yn y dyfodol yn adrodd cynnydd ar gamau gweithredu CCS 2024-2028 – isod ceir y gweithgaredd cysylltiedig â Chydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant a gynhaliwyd yn ystod 2023-24 sy'n ymwneud â CCS blaenorol 2020-24.

1. **Codi ymwybyddiaeth a sicrhau cefnogaeth lawn y staff uwch**

* Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2022-23 ac Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023 a gyhoeddwyd erbyn 31 Mawrth 2024 – gyda sesiwn wybodaeth a chyflwyniad am y data a'r cynnydd a wnaed ar gyfer y Rhwydwaith Hyrwyddwyr Cydraddoldeb a gynhelir ym mis Mai 2024. Mae angen gwneud rhagor o waith ar ddefnyddio PowerBI ac er mwyn rhoi'r data a'r dadansoddiadau i'r Adrannau er mwyn iddynt ddeall eu staff a'u myfyrwyr o safbwynt Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant.
* Mae'r Weithrediaeth, aelodau o'r Grŵp Trosolwg Strategol Cydraddoldeb, Amrywiolden a Chynhwysiant a'r Grŵp Gweithredu ar Hil, a Phenaethiaid Adrannau wedi cwblhau 'Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol', 'Ymyrraeth Gwyliedydd' a 'Deall Hil a Hiliaeth i Arweinwyr'.

1. **Sicrhau mwy o amrywioldeb ymhlith y staff a'r myfyrwyr**

* Cynnal Arolwg Staff a Myfyrwyr fel rhan o hunanasesiad ar gyfer cais Gwobr Efydd Siarter Cydraddoldeb Hil – cyn y bwriad i'w gyflwyno ym mis Tachwedd 2024.
* Ym mis Hydref 2023, enillodd y Brifysgol wobr Efydd Siarter Athena Swan, gan sefydlu’r Grŵp Gweithredu Athena Swan i fonitro'r gwaith o gyflawni'r cynllun gweithredu 5 mlynedd.
* Cyfarfu’r Grŵp Gweithredu Hil yn fisol i oruchwylio’r gwaith o weithredu Cynllun Gweithredu Hil y Brifysgol a sicrhau cynnydd tuag at yr amserlen ar gyfer ein hunanasesiad a'n gwaith paratoi ar gyfer cais am Ddyfarniad Efydd Siarter Cydraddoldeb Hil gan AU Ymlaen. Mae Prifysgol Aberystwyth wedi ymrwymo i wneud cais erbyn 2024. Fel trefniant dros dro, ym mis Awst 2023, mabwysiadodd y Brifysgol ddogfen ganllawiau terminoleg sy'n gysylltiedig â hil Prifysgol Caerlŷr i gefnogi staff a myfyrwyr i gael sgwrs ynghylch hil ac ethnigrwydd.
* Dathlu ein hamrywioldeb a'n cymuned – cynhaliodd y Brifysgol ddigwyddiadau lu yn ystod 2023-24 i ddathlu diwrnodau a misoedd arbennig gyda'r Calendr Cynhwysiant; gan gynnwys, ymhlith pethau eraill, Diwrnod Cofio’r Holocost, Mis Hanes LHDT, Mis Hanes Pobl Ddu, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod a’r Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia, Wythnos Ymwybyddiaeth o Niwroamrywiaeth, Wythnos Iechyd Dynion, Diwrnod Ymwybyddiaeth o’r Menopos. Yn ystod y flwyddyn hefyd fe gyflwynwyd trefniadau newydd i ddathlu Diwali a Ramadan, a chymerwyd rhan hefyd yn y digwyddiad Balchder ar y Prom a arweinir gan y gymuned.
* Cyfarfu rhwydwaith Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn fisol i drafod a chodi materion cydraddoldeb ar lefel y Brifysgol a lefel leol.
* Grŵp Cymorth Menopos, rhwydweithiau Staff LHDT a Phobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd - mae eu cyfarfodydd anffurfiol misol wedi parhau, a’u digwyddiadau arbennig amrywiol a gynhelir i nodi a dathlu diwrnodau a misoedd arbennig yn y calendr Cynhwysiant.

1. **Sicrhau cydraddoldeb o fewn prosesau**

* Ymgymerwyd â dadansoddiad meintiol o ddenu staff, dilyniant a demograffig fel rhan o hunanasesiad ar gyfer cais Gwobr Efydd Siarter Cydraddoldeb Hiliol, ynghyd â dadansoddiad ansoddol o adborth staff a myfyrwyr ar y gweithle a'r amgylchedd dysgu drwy'r arolygon Cydraddoldeb Hil a Stonewall.
* Parhau i adolygu a diweddaru polisïau AD yn unol â'u cylch adolygu Polisi priodol.
* Mynegai Stonewall 2024 ar Gydraddoldeb yn y Gweithle - yn ein cais, gwnaethom ddangos ein gwaith mewn 10 maes polisi ac ymarfer cyflogaeth. Dyfarnwyd Gwobr Aur i'r Brifysgol, sydd bellach yn 45ain yn y DU ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2024 (i fyny 59 o leoedd).

1. **Hyfforddiant a mentora**

* Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant - Lansiwyd hyfforddiant e-ddysgu gwrth-hiliaeth newydd, ‘Gadewch i ni drafod Hil yn y Gweithle’, sy’n dod ar ben yr hyfforddiant cydraddoldeb sydd eisoes ar gael, 'Amrywioldeb yn y Gweithle', a 'Rhagfarn Ddiarwybod'. Bydd cyfraddau cwblhau'r hyfforddiant hwn yn cael eu monitro, a bydd disgwyliad i’r holl staff ei gwblhau.
* Hyfforddiant staff – parhaodd y Brifysgol i ddarparu amrywiaeth o gyrsiau hyfforddi a datblygu dewisol a gynhaliwyd naill ai wyneb yn wyneb neu ar-lein drwy dimau Microsoft – roedd y rhain yn cynnwys, 'Gwyliedydd Gweithredol', 'Mân-ymosodiadau', 'Ymwybyddiaeth Hiliol a Diwylliannol', Dyletswydd Prevent, hyfforddiant SPOT a SPEAK Papyrus.
* Roedd yr Uned Datblygu Dysgu ac Addysgu (UDDA) a Chanolfan Gwasanaethau’r Gymraeg hefyd yn cyflwyno eu rhaglenni blynyddol sy'n cynnwys, 'Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant a chi: Deall Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant mewn Dysgu ac Addysgu', 'Safonau'r Gymraeg', 'Hygyrchedd i Reolwyr'.
* Gwnaeth Canolfan y Celfyddydau yn y Brifysgol hefyd gymryd rhan yn rhaglen beilot Llywodraeth Cymru ar Fentora ‘tu Chwith’ dan arweiniad Cyngor Hil Cymru a'i hariannu drwy Gronfa Diwylliant, Treftadaeth a Chwaraeon Cymru Wrth-hiliol.

1. **Cau’r bylchau cyflog rhwng staff**

Mae'r Brifysgol yn cyhoeddi ei [Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau](https://www.aber.ac.uk/en/equality/equality-reports/) bob blwyddyn, ac er ei fod yn wirfoddol, hefyd ei [Bwlch Tâl rhwng y Grwpiau Ethnig](https://www.aber.ac.uk/en/equality/equality-reports/) am y tro cyntaf. Mae cynnydd ar draws denu, dilyniant gyrfa a chyfleoedd datblygu staff wedi gweld y Brifysgol yn byrhau'r Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau a'r Bwlch Tâl rhwng y Grwpiau Ethnig

* **Mae’r bwlch tâl cymedrig rhwng y rhywiau wedi gostwng i 9.17% (o 11.39% yn 2023)**, ac mae’n is na chyfartaledd sector Addysg Uwch y DU, sef 13.7% (i lawr o 14.28% yn 2023), a sector Addysg Uwch Cymru, sef 12.8%.\*
* **Mae’r bwlch tâl canolrifol rhwng y rhywiau wedi gostwng i 2.9% (o 6.75% yn 2023)** ac mae’n is na chyfartaledd sector Addysg Uwch y DU, sef 9.0%, (8.5% yn 2023) a Sector Addysg Uwch Cymru, sef 8.4% (13.7% yn 2023)
* Mae’r Adroddiad Bwlch Tâl rhwng y Grwpiau Ethnig yn dangos bod gan staff sy’n datgan eu bod mewn **grŵp Lleiafrifoedd Ethnig Fwlch Tâl Cymedrig o -2.2% a bwlch tâl canolrifol o -7.86% yn erbyn y Grŵp Ethnig Gwyn.**  Mae ffigur canran negyddol yn dangos, yn nodweddiadol, neu'n gyffredinol, bod gweithwyr sydd yn y grŵp ethnig gwyn yn cael cyflog is na gweithwyr yn y grŵp lleiafrifol priodol. Dylid trin hyn gyda rhywfaint o ofal, o ystyried y gyfran anhysbys/heb ei ddatgan, ond yn gyffredinol mae'n ystadegyn cadarnhaol.

**Atodiad – gweler isod y templed a ddefnyddir o fewn Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol yn y dyfodol i roi diweddariad am yy amcanion a chamau gweithredu CCS 2024-28.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 Blaenoriaethau a chamau gweithredu** | **Cynnydd yn 2024-25** |
| 1. **Llywodraethu ac arweinyddiaeth a fydd yn codi ymwybyddiaeth am bob agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant.** | |
| Datblygu ymgyrch ‘adnabod eich staff, adnabod eich myfyrwyr’ i ddarparu data ‘byw’ ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant i’r Adrannau a’r Cyfadrannau |  |
| Sicrhau bod gan arweinyddiaeth y Weithrediaeth berchnogaeth ar gydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant a bod y ffactorau hynny wedi’u hymgorffori yn yr arweinyddiaeth. |  |
| Darparu hyfforddiant Gwrth-Hiliaeth ac Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol i Uwch Arweinwyr yn rhan o’r rhaglen arweinyddiaeth ehangach. |  |
| Gweithio mewn partneriaeth ag Undeb y Myfyrwyr ar ymgyrch gwrth-wahaniaethu a gwrth-aflonyddu i’n cymuned. |  |
| Datblygu ac ymgorffori Calendr Cynhwysiant ar draws y Brifysgol gyfan I hyrwyddo amrywiaeth o ddigwyddiadau a gweithgareddau ar draws ystod o nodweddion gwarchodedig. |  |
| Cyflwyno Cais am Ddyfarniad Efydd i Siarter Cydraddoldeb Hil AdvanceHE |  |
| 1. **Creu amgylchedd gweithio a dysgu cynhwysol a chefnogol.** | |
| Mentrau gweithredu cadarnhaol a arweinir gan ddata a mentrau marchnata a dargedir er mwyn cynyddu cynrychiolaeth ac amrywioldeb ymhlith y staff a chorff y myfyrwyr |  |
| Cyhoeddi proffiliau staff i hyrwyddo a dathlu amrywioldeb mewn swyddi - yn enwedig i hyrwyddo amrywioldeb o ran y rhywiau mewn swyddi uwch |  |
| Hyrwyddo a chryfhau’r drefn ar gyfer adrodd achosion o fwlio ac aflonyddu, a’r cymorth a ddarperir o fewn y gymuned |  |
| Meithrin cysylltiadau cadarnhaol ag arweinwyr ffydd cymunedol ac adolygu’r ddarpariaeth Ysbrydolrwydd a Ffydd ar ein campysau. |  |
| Sefydlu fforwm Anabledd a Lles i’r gymuned. |  |
| Canllawiau a chymorth i staff ar sut y gallant fynd ati i ‘Gynyddu amrywioldeb y cwricwlwm’ |  |
| Datblygu canllawiau ar iaith gynhwysol i’r gymuned |  |
| 1. **Sicrhau bod cydraddoldeb ac ymagwedd gynhwysol ym mholisïau a phrosesau’r Brifysgol yn yr amgylcheddau corfforol a digidol.** | |
| Monitro ac adolygu’r polisïau, y rhaglenni gwobrwyo a chydnabod, a’r prosesau denu a dethol staff er mwyn sicrhau eu bod yn deg, yn dryloyw a bod yr holl staff yn cael eu trin yn deg. |  |
| Diweddaru map campws Lles a Chynhwysiant y Brifysgol. |  |
| Adolygu’r proses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb a’i gwreiddio o fewn trefn y Brifysgol ar gyfer cynllunio prosiectau a gwneud penderfyniadau. |  |
| Gweithio gyda’r tîm Caffael ar fapio sut mae gwerthoedd y Brifysgol a chyfleoedd cyfartal wedi’u hymgorffori yn y drefn dyfarnu a rheoli contractau. |  |
| 1. **Cryfhau’r rhaglen Hyfforddiant a mentora ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Cynhwysiant** | |
| Datblygu rhaglen newydd o fentora a mentora ‘o chwith’ ar gyfer aelodau staff sy’n perthyn i grwpiau lleiafrifol. |  |
| Cynyddu cyfraddau cwblhau’r hyfforddiant ar Amrywioldeb yn y Gweithle, Rhagfarn Ddiarwybod a Hyfforddiant Gwrth-Hiliaeth ymhlith yr holl staff a’i ymgorffori’n rhan o broses ymsefydlu staff newydd. |  |
| Darparu hyfforddiant ac adnoddau am Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol, Ymyrraeth Gwyliedydd, Prifysgol sy’n Ystyriol o Drawma, a Niwroamrywiaeth i staff er mwyn codi ymwybyddiaeth am rwystrau ac er mwyn chwarae rhan weithredol wrth greu amgylchedd cynhwysol lle y mae pawb yn cael eu parchu. |  |
| Cyflwyno hyfforddiant am Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol, ac Atal Hunanladdiad i staff a myfyrwyr. |  |
| 1. **Cau’r gagendor cyflogau staff** | |
| Darganfod beth yw’r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a’i gyhoeddi ochr yn ochr â’r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau. |  |
| Pennu unrhyw gymorth ac arweiniad ychwanegol y mae eu hangen ar staff i wneud cais am Ddyrchafiad Academaidd ac mewn rhaglenni cyllid grant mewnol neu allanol. |  |
| 1. **Cau gagendor cyrhaeddiad myfyrwyr** | |
| Adolygu ein dulliau o adrodd am wahaniaethau o ran cyrhaeddiad ac o ran cadw myfyrwyr o rai grwpiau â nodweddion gwarchodedig, a’n dulliau o ymdrin â’r gwahaniaethau hynny. |  |
| Dal ati i ddatblygu ac ehangu ‘Cymorth parodrwydd am yrfa’ sy’n darparu cymorth i fyfyrwyr sy’n wynebu rhwystrau wrth geisio cael cyflogaeth. |  |
| 1. **Meithrin diwylliant ac amgylchedd Ymchwil cynhwysol** | |
| Datblygu canllawiau a chymorth i staff sy’n dymuno symud rhwng contractau Dysgu ac Ysgolheictod, Dysgu ac Ymchwil, ac Ymchwil yn unig. |  |
| Adolygu’r model dyrannu llwyth gwaith, disgwyliadau perfformiad a blaenoriaethau a osodir ar gyfer ymrwymiadau dysgu ac ymchwil. |  |
| Adolygu’r polisi absenoldeb ymchwil i sicrhau bod y staff i gyd yn cael cyfle cyfartal. |  |