

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2024-2025

Cyhoeddwyd 24 Mawrth 2026

Cyfnod data yr adroddiad: 1 Awst 2024 hyd 31 Gorffennaf 2025

Cymeradwywyd gan Gyngor Prifysgol Aberystwyth ar 23 Mawrth 2026

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

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2024-25

Adran 1: Cyd-destun.....	3
Cyflwyniad	3
Strategaeth Prifysgol Aberystwyth i'r 2030au	4
Adran 2: Dadansoddi'r Data	5
1. Llywodraethu.....	5
2. Data am y staff presennol.....	6
2.1. Staff	6
2.2 Rhyw	6
2.3 Anabledd	8
2.4. Ethnigrwydd	9
2.5. Cenedligrwydd.....	10
2.6. Crefydd neu Gred	11
2.7 Cyfeiriadedd rhywiol.....	11
2.8 Ailbennu rhywedd	12
2.9. Oedran.....	13
2.10 Beichiogrwydd a Mamolaeth.....	14
2.11 Y Gymraeg	15
3. Staff - Denu a Dethol, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant	16
3.1 Rhyw yr ymgeiswyr:.....	17
3.2 Ethnigrwydd	18
3.3 Anabledd	20
3.4 Cyfeiriadedd rhywiol.....	21
3.5 Newidiadau mewn Hunaniaeth Rhywedd	21
3.6 Dyrchafiadau Academiaidd.....	22
3.7. Hyfforddiant mewn Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant	22
4. Data am y Myfyrwyr Presennol	22
a. Rhyw	23
b. Ethnigrwydd	25
c. Anabledd.....	25
d. Ailbennu Rhywedd.....	26
e. Cyfeiriadedd Rhywiol	27
f. Myfyrwyr sy'n Tynnu'n ôl	28
5. Cynnydd yn ôl y Cynllun Cydraddoldeb Strategol	29

Adran 1: Cyd-destun

Cyflwyniad

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 (2024-2025) 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.
 - i. cael gwared â'r anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu nodweddion gwarchodedig, neu leihau'r anfanteision hynny cymaint â phosib.
 - ii. cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig os yw'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill.
 - iii. 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.
 - i. 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.

Strategaeth Prifysgol Aberystwyth i'r 2030au

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2024-25, lansiodd y Brifysgol ei Strategaeth i'r 2030au sy'n ailddatgan ein cenhadaeth greiddiol ac yn amlinellu ein gweledigaeth ar gyfer ein dyfodol hirdymor.

Nid yw'r Strategaeth i'r 2030au yn sefyll ar wahân i'n gwaith bob dydd - hwn yw'r gwaith rydyn ni i gyd yn ei wneud gyda'n gilydd, bob dydd. Mae ein llwyddiant yn dibynnu ar gydweithio, diben cyffredin ac ymrwymiad i newid bywydau er gwell.

Rydym wedi blaenoriaethu meysydd allweddol i ganolbwyntio arnynt i sicrhau bod y Strategaeth i'r 2030au yn cael ei gwireddu. Mae pob rôl yn y Brifysgol yn cyfrannu at o leiaf un o'r 9 cynllun cydgyssylltiedig hyn.

1. Addysg a Phrofiad y Myfyrwyr
2. Ymchwil ac Arloesi
3. Denu Myfyrwyr
4. Cyllid
5. Seilwaith
6. Ein Pobl
7. Y Gymraeg
8. Sero Net a'r Amgylchedd
9. Tegwch, Amrywioldeb a Chynhwysiant

Cynllun Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant

Ein nod yw bod yn gymuned sy'n hyrwyddo ymdeimlad o berthyn lle y teimla pawb eu bod yn cael eu croesawu, eu cynnwys a'u cefnogi, a hynny'n rhydd rhag camwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Cymuned lle mae unigolion yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi, mewn amgylchedd lle gallant fyw a bod yn unol â'u gwir hunaniaeth a gwireddu eu potensial llawn.

Bydd Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant yn cael eu hymgorffori yn ein diwylliant, ein harweinyddiaeth, ein penderfyniadau a phob agwedd ar fywyd y brifysgol er mwyn creu amgylchedd gwaith a dysgu cynhwysol a chefnogol. Byddwn yn cael ein harwain gan y dystiolaeth ac yn defnyddio data i ddilyn hynt ein cynnydd a'n heffeithiolrwydd, gan gydnabod mai taith barhaus yw CAaCh, sy'n gofyn am adfyfrio a gwella parhaus.

Byddwn yn dysgu o arferion gorau'r sector ac yn ymateb i leisiau ein cymuned.

Blaenoriaethau ac amcanion

Mae'r cynllun Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant yn amlinellu 5 maes blaenoriaeth allweddol sydd wedi'u llunio trwy ymgynghori â'n cymuned, camau gweithredu ymroddedig trwy gynlluniau mewnol presennol megis [Athena Swan](#), y [Siarter Cydraddoldeb Hil](#), a'n hymrwymadau allanol drwy Gynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol Cymru Llywodraeth Cymru a'r Cynllun Gweithredu LHDTC+ i Gymru.

1. Meithrin diwylliant ac amgylchedd diogel a chynhwysol
2. Arddel dull a arweinir gan ddata er mwyn deall a monitro ein sefyllfa bresennol o ran tegwch a chynhwysiant.
3. Sicrhau ein bod yn hybu parch, tegwch a chynhwysiant ar draws ein holl weithgareddau, polisïau, a phrosesau, yn yr amgylcheddau corfforol a digidol fel ei gilydd
4. Sicrhau ein bod yn hybu parch, tegwch a chynhwysiant ar draws ein holl weithgareddau

5. Deall lle mae'r bylchau o ran cynnydd academiaidd myfyrwyr a'r canlyniadau a ddyfernir, a datblygu rhaglen waith i ymdrin â'r bylchau hynny.

Adran 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 (ABW - Pobl Aber) - gan ddefnyddio'r data o 1 Awst 2024 hyd at 31 Gorffennaf 2025.

Mae'r rhan hon yn cwmpasu pum maes data: [Llywodraethu](#); [Data Staff cyfredol](#); [Staff - Denu a Dethol](#), [Gwobrwyo a Chydnabyddiaeth, a Hyfforddiant](#); [Data Myfyrwyr cyfredol](#); a [Cynnydd yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028](#)

1. Llywodraethu

Rydym wedi gweld newid cadarnhaol dros y blynyddoedd diwethaf yng nghyfran yr aelodau benywaidd a gwrywaidd ar y Cyngor a'r Senedd, a'u pwyllgorau cysylltiedig. Mae'n braf gweld bod y cyfrannau hyn wedi aros yn gyson ers y cyfnod adrodd 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. Cymerwyd camau i wella'r data a gesglir ar gyfer Aelodau'r Cyngor a'r Pwyllgor. Mae prosesau recriwtio diweddar wedi pwysleisio blaenoriaeth y Cyngor i wella amrywioldeb, yn enwedig amrywioldeb ethnig. Mae'r gwaith hwn yn parhau.

Pwyllgorau	2020-21		2021-22		2022-23		2023-24		2024-25	
	Benyw d	Gwryw d	Benyw d	Gwryw d	Benyw d	Gwryw d	Benyw d	Gwryw d	Benyw d	Gwryw d
Y Cyngor	10 (56%)	8 (44%)	10 (56%)	8 (44%)	9 (53%)	8 (47%)	9 (56%)	7 (44%)	11 (61%)	7 (39%)
Senedd	15 (47%)	17 (53%)	15 (48%)	16 (52%)	16 (47%)	18 (53%)	14 (45%)	17 (55%)	17 (43%)	23 (58%)
Y Weithrediaeth	2 (25%)	6 (75%)	2 (25%)	6 (75%)	3 (38%)	5 (62%)	3 (33%)	6 (67%)	3 (33%)	6 (67%)
Y Pwyllgor Diswyddo	4 (80%)	1 (20%)	4 (80%)	1 (20%)	4 (80%)	1 (20%)	4 (80%)	1 (20%)	2 (67%)	1 (33%)
Buddsoddiadau	2 (33%)	4 (67%)	3 (50%)	3 (50%)	3 (50%)	3 (50%)	2 (40%)	3 (60%)	2 (40%)	3 (60%)
Archwilio, Risg a Sicrwydd	4 (80%)	1 (20%)	4 (67%)	2 (33%)	4 (67%)	2 (33%)	1 (25%)	3 (75%)	1 (25%)	3 (75%)
Taliadau	3 (50%)	3 (50%)	4 (67%)	2 (33%)	4 (67%)	2 (33%)	3 (60%)	2 (40%)	5 (100%)	0 (0%)
Llywodraethu a Chydymffurfio	8 (80%)	2 (20%)	8 (80%)	2 (20%)	8 (80%)	2 (20%)	7 (87.5%)	1 (12.5%)	6 (75%)	2 (25%)
Adnoddau a Pherfformiad	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)	4 (44%)	5 (56%)	3 (43%)	4 (57%)

Tabl 1:1 y Senedd, y Cyngor, y Weithrediaeth a'r Cyd-bwyllgorau Uwch yn ôl rhyw'r aelodau.

2. Data am y staff presennol

2.1. Staff

Ar 1 Awst 2025, cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi yn y Brifysgol oedd 1,808 (data cyfrif pennau). Mae hwn yn ostyngiad (4.7%) o'i gymharu â'r data cyffelyb ar gyfer 2023-24, pan oedd 1,898 o staff.

Y cyfrif cyfwerth ag amser llawn (CALI) ar 1 Awst 2025 oedd 1,274. Mae hyn yn ostyngiad o 7.5% o'i gymharu â data cymharol 2023-24 gyda CALI o 1,377 a CALI o 1,416 yn 2022-23.

Yn 2024-25, roedd gan 47.1% o staff gontractau amser llawn (48.6% yn 2023-24; 48.0% yn 2022-23) ac roedd 52.9% o'r staff yn gweithio contractau rhan-amser (51.4% yn 2023-24; 52.0% yn 2022-23).

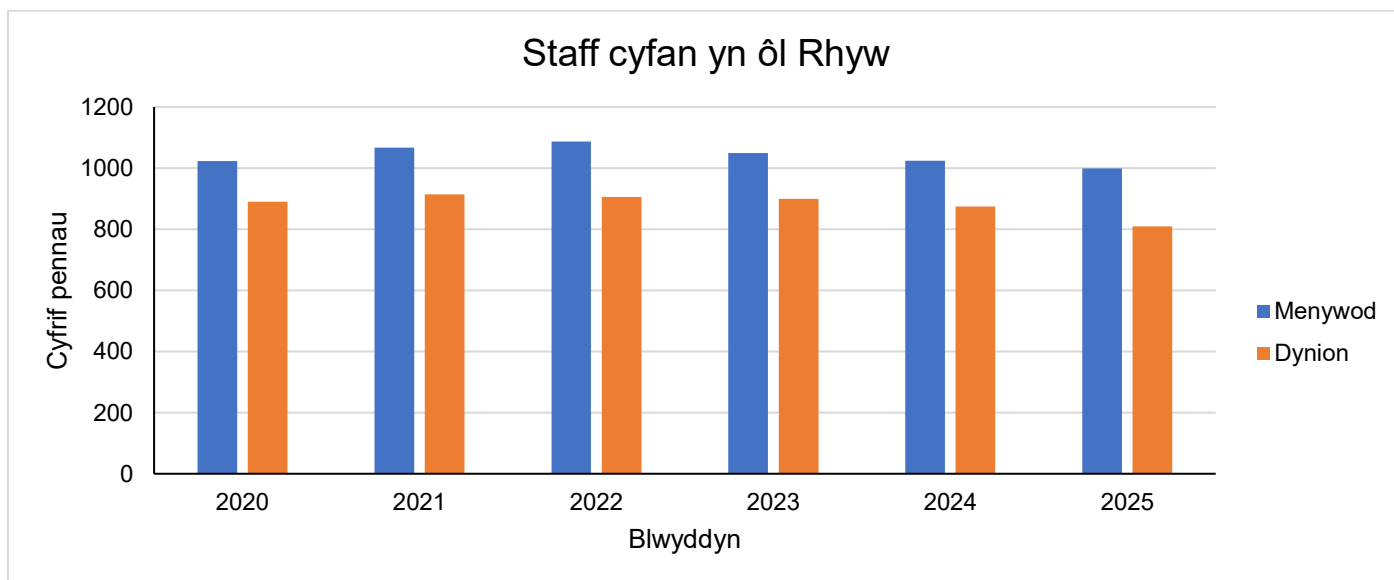
2.2 Rhyw

Y dadansoddiad o sefyllfa'r staff yn ôl rhyw yn 2024-25 oedd 999 o fenywod (55.3%) a 809 o wrywod (44.7%). Yn 2024-25 cafwyd gostyngiad yng nghyfanswm nifer y staff (-4.7%), gyda gostyngiad canrannol uwch mewn staff gwrywaidd (-7.4%) o'i gymharu â staff benywaidd (2.4%).

Mae graff 2.2.a isod yn dangos tuedd gymharol sefydlog yn y dadansoddiad o staff yn ôl rhyw dros y pum mlynedd diwethaf.

Nifer	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Benywod	1,066 (53.8%)	1,084 (54.4%)	1,049 (53.8%)	1,023 (53.9%)	999 (55.3%)
Gwrywod	916 (46.2%)	910 (45.6%)	901 (46.2%)	875 (46.1%)	809 (44.7%)
Cyfanswm	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

Tabl 2.2.a Nifer y staff yn ôl rhyw.



Graff 2.2.a Nifer y staff yn ôl rhyw o 31.07.2024 yn dyddio'n ôl i 31.07.2020.

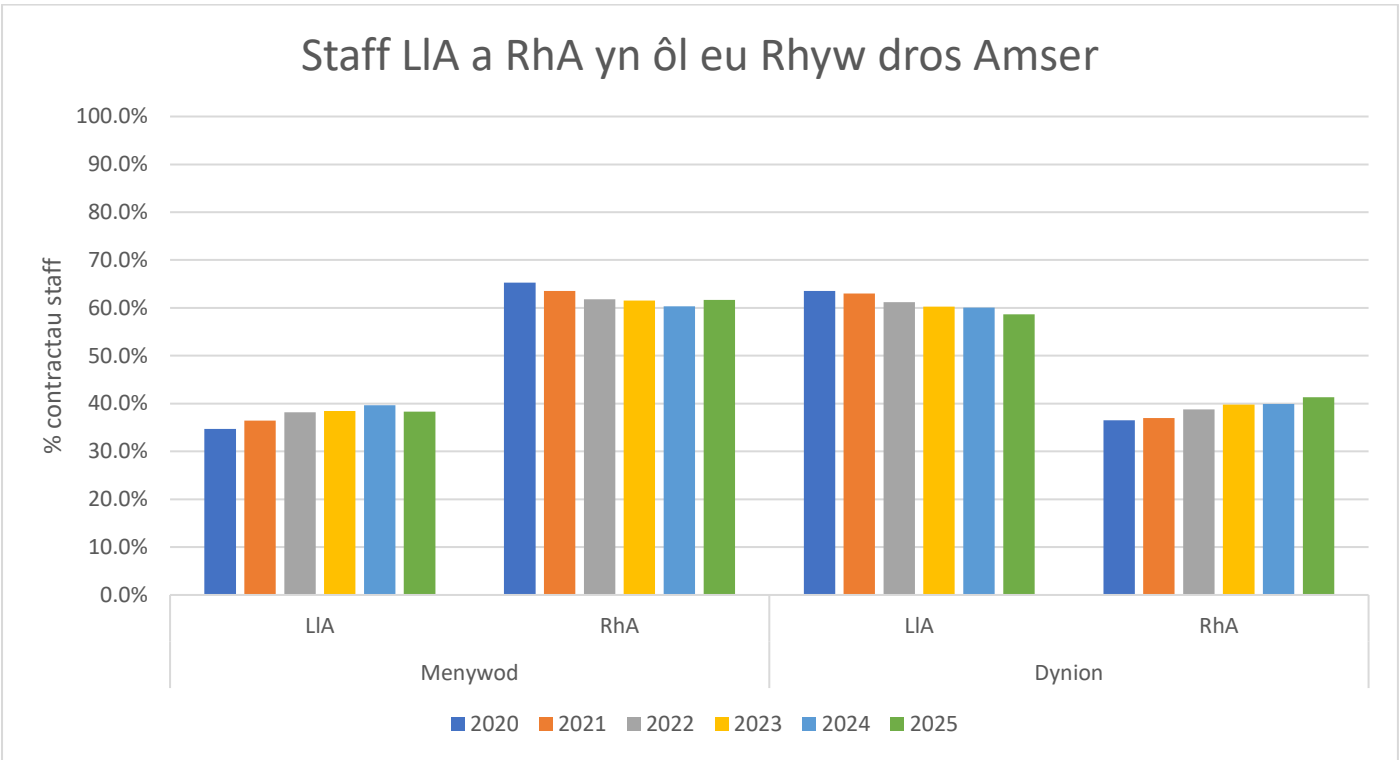
Staff rhan-amser (RhA) a llawn-amser (LIA)

Gostyngodd canran y staff benywaidd ar gontractau amser-llawn ychydig i 38.3% o 39.7% (yn 2023-24) gyda'r mwyafrif o hyd yn gweithio'n rhan-amser 61.7%, o'i chymharu â 60.3% (yn 2023-24). Mae canran y staff gwrywaidd ar gontractau amser-llawn yn dal i ostwng o flwyddyn i flwyddyn, ond mae'n dal i fod y mwyafrif, sef 58.7%, wedi gostwng o 60.1% (yn 2023-24). Gyda staff gwrywaidd ar gontractau rhan-amser yn cynyddu i 41.3% o 39.9% (2023-24).

Mewn cymhariaeth, mae'r sector AU yn dangos bod staff benywaidd wedi'u rhannu (LIA 62%, RhA 38%), a Gwrywod wedi'u rhannu (LIA 76%, RhA 24%).

Staff LIA a RhA (yn ôl y cyfrif pennau)									
		2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Benywod	LIA	46.0%	44.6%	35.1%	36.1%	38.7%	38.4%	39.7%	38.3%
	RhA	54.0%	55.4%	64.9%	63.9%	61.3%	61.6%	60.3%	61.7%
Gwrywod	LIA	69.4%	71.1%	65.3%	62.7%	62.1%	60.3%	60.1%	58.7%
	RhA	30.6%	28.9%	34.7%	37.3%	37.9%	39.7%	39.9%	41.3%
Pawb	LIA	57.4%	57.4%	48.4%	47.9%	48.9%	48.0%	48.6%	47.1%
	RhA	42.6%	42.6%	51.6%	52.1%	51.1%	52.0%	51.4%	52.9%

Tabl 2.2.b Nifer y staff yn ôl Rhyw ar gontractau LIA a RhA.



Graff 2.2.b Staff ar gontractau RhA a LIA 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' a'r 'Academaidd, Dysgu ac Ysgolheictod'. Mae'r rhaniad hefyd yn adlewyrchiad cadarnhaol o ymagwedd y brifysgol at weithio hyblyg, lle mae gan staff hyder wrth ystyried eu dewisiadau pan fydd amgylchiadau gwaith a phersonol yn newid.

2.3 Anabledd

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi'i hachredu fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, Lefel 2, ac rydym yn parhau i ddilyn arfer da wrth gefnogi ein staff i nodi addasiadau rhesymol drwy Asesiadau Cyfarpar Sgrin Arddangos, atgyfeiriadau iechyd galwedigaethol a chyfeirio at ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr (EAP).

Canran y staff oedd wedi datgan 'nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu' yn 2024-25 oedd 12.1% (o'i chymharu â 10.5% yn 2023-24; 9.6% yn 2022-23, 9.3% yn 2021-22). Mae hyn yn dal i fod yn uwch na chyfartaledd y sector o'i chymharu â ffigur meincnodi AUYmlaen ar gyfer y DU yn 2023-24: 7.2%, ac yng Nghymru ar gyfer 2023-24: 8.5%).

Datgelu Anabledd	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu	159 (8.3%)	180 (9.1%)	186 (9.3%)	188 (9.6%)	199 (10.5%)	218 (12.1%)
Heb nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu	486 (25.4%)	547 (27.6%)	660 (33.1%)	694 (35.6%)	695 (36.6%)	687 (38.0%)
Dewis peidio â dweud	9 (0.5%)	9 (0.5%)	11 (0.6%)	11 (0.6%)	10 (0.5%)	18 (1.0%)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	1,258 (65.8%)	1,245 (62.8%)	1,137 (57%)	1,057 (54.2%)	994 (52.4%)	885 (48.9%)
Cyfanswm	1,913	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

Tabl 2.3.a Set Ddata: Cyfrif Pennau Adnoddau Dynol 31.07.2025 - Staff yn datgelu anabledd dros amser

Yn 2024-25, datganodd 38.0% o staff 'Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu', sef cynnydd ar y 36.6% yn 2023-24. 1.0% o gyfanswm y staff a ddiiodd y blwch i beidio â rhoi'r wybodaeth (0.5% yn 2023-24). Nid atebwyd y cwestiwn o gwbl gan 48.9% o'n staff (yn 2023-24) o'i chymharu â 52.4% yn 2023-24.

Y ddau fath o nam a ddatgelwyd amlaf oedd 'Gwahaniaeth dysgu fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D' (3.2%) a 'Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor fel canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon neu epilepsi'. (2.8%).

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. Wrth reoli am 'ryw', mae 62.4% o wrywod (66% yn 2023-24) sy'n datgelu 'nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu' yn gweithio'n llawn amser, o'i gymharu â 56% o fenywod (54% yn 2023-24) yn gweithio'n llawn amser.

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Llawm-amser (LIA)					
Benywod	55	57	60	67	70
Gwrywod	56	51	52	55	58
Cyfanswm LIA	111	108	112	122	128
Rhan-amser (RhA)					
Benywod	49	51	52	58	55
Gwrywod	29	33	32	28	35
Cyfanswm RhA	78	82	84	86	90
Cyfanswm	180	186	188	199	218

Tabl 2.3.b Nifer y staff sydd wedi datgan anabledd yn ôl rhyw a math o gcontract.

Mae'n parhau i fod yn galonogol gweld cynnydd yn nifer y staff sy'n datgan 'nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu', yn enwedig i staff LIA – gyda chymorth iechyd galwedigaethol ar gael ac ymrwymiad i addasiadau rhesymol i arferion gwaith a'r amgylchedd.

Mae datgelu anabledd yn rhan o'n data monitro dewisol ar amrywioldeb y staff. Mae'r holl staff yn derbyn negeseuon atgoffa rheolaidd i sicrhau bod eu data personol yn gyfredol.

2.4. Ethnigrwydd

Yn 2024-25, roedd y staff a oedd wedi datgan eu bod o Leiafrifoedd Ethnig yn sefyll ar 6.9% o gyfanswm y gweithlu (6.3% yn 2023-24; 6.0% yn 2022-23, a 6.1% yn 2021-22), 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	2023-24
Lleiafrifoedd Ethnig	104 (5.4%)	109 (5.5%)	122 (6.1%)	116 (6.0%)	120 (6.3%)	125 (6.9%)
Dewis peidio â dweud	76 (4.0%)	76 (3.8%)	68 (3.4%)	57 (2.9%)	55 (2.9%)	55 (3.0%)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	2 (0.1%)	7 (0.4%)	3 (0.2%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	8 (0.4%)
Gwyn	1,731 (90.5%)	1,790 (90.3%)	1,801 (90.3%)	1,776 (91%)	1,722 (90.7%)	1,620 (89.6%)
Cyfanswm	1,913	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

Tabl 2.4.a Data staff yn ôl 2 brif grŵp ethnig.

Mae Tabl 2.4.b isod yn dangos bod y cynnydd yn nifer y staff o Leiafrifoedd Ethnig o ganlyniad i'r cynnydd yn nifer y staff sy'n datgan eu bod o 'gefndir ethnig Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig' a 'Chefndir ethnig cymysg', gan nodi'r gostyngiad yn nifer y staff sy'n datgan eu bod o 'Gefndir Ethnig Du neu Ddu Prydeinig' a 'Chefndir Ethnig Arall. Mae data sylfaenol yn dangos bod y cynnydd yn nifer y staff sy'n datgan eu bod o gefndir ethnig 'Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig' mewn teuluoedd swyddi 'Ymchwil Academiaidd', 'Academiaidd, Addysgu ac Ysgolheictod' a 'Gwasanaethau'r Campws' a staff o 'Gefndir Ethnig Cymysg' mewn teuluoedd swyddi 'Gweinyddu, Rheoli a Phroffesiynol' a 'Gwasanaethau'r Campws'.

Ethnigrwydd	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Asiaidd	50 (2.6%)	48 (2.4%)	58 (2.9%)	53 (2.7%)	52 (2.7%)	61 (3.4%)
Du	13 (0.7%)	15 (0.8%)	16 (0.8%)	18 (0.9%)	25 (1.3%)	18 (1.0%)
Cymysg	17 (0.9%)	18 (0.9%)	18 (0.9%)	13 (0.7%)	14 (0.7%)	20 (1.1%)
Arall	24 (1.3%)	28 (1.4%)	30 (1.5%)	32 (1.6%)	29 (1.5%)	26 (1.4%)
Dewis peidio â dweud	76 (4.0%)	76 (3.8%)	68 (3.4%)	57 (2.9%)	55 (2.9%)	55 (3.0%)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	2 (0.2%)	7 (0.4%)	3 (0.2%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)	8 (0.4%)
Gwyn	1,731 (90.5%)	1,790 (90.3%)	1,801 (90.3%)	1,776 (91.2%)	1,722 (90.7%)	1,620 (89.6%)
Cyfanswm	1,913	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

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	6.9%
Addysg Uwch (Cymru)	10.5%
Addysg Uwch (y Deyrnas Unedig)	17.5%

Tabl 2.4.c AU Ymlaen: Equality in higher education: statistical reports 2024 (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. Cenedligrwydd

Gofynnir i staff ddatgan gwlad eu cenedligrwydd cyfreithiol at ddibenion adrodd HESA. Yn 2024-25, cyhoeddodd staff eu cenedligrwydd o blith ystod o 53 o wledydd (o'u cymharu â 51 o wledydd yn 2023-24; 53 o wledydd yn 2022-23). Y Deyrnas Unedig oedd y cenedligrwydd a roddwyd gan y staff yn bennaf (86.8%); rhoddir rhestr o'r lleill isod.

Cenedligrwydd	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Iwerddon	23	22	24	21	24
Yr Almaen	25	23	20	19	20
Yr Unol Daleithiau	14	14	20	20	19
Gwlad Pwyl	31	27	22	19	13
India	5	10	9	11	16
Sbaen	14	15	14	13	15
Yr Eidal	12	13	13	14	12
Nigeria	4	6	8	11	8
Yr Iseldiroedd	7	7	7	8	7
Ffrainc	11	10	9	7	7
Rwsia	3	3	5	6	7
Tsieina	6	6	4	6	6

Tabl 2.5.a Cenedligrwydd y staff.

Gwladwriaethau y mae llai na 0.2% aelod o'r staff yn hanu ohonynt (<0.2%): Awstralia, Bangladesh, Gwlad Belg; Bolivia, Brasil, Bwlgaria, Canada, Chile, Colombia, Cyprus, Y Weriniaeth Tsiec, yr Aifft, Estonia, y Ffindir; Ghana, Gwlad Groeg, Hwngari, Indonesia, Japan; Kenya, Kuwait, Latfia, Libanus, Lithwania, Morocco, Seland Newydd, Pacistan, Portiwgal, Rwmania, Slofacia, Slofenia, De Affrica, Sri Lanka, Sweden, y Swistir, Gwlad Thai, Trinidad a Tobago, Türkiye, Wcráin, Fietnam.

Cenedligrwydd	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Y tu allan i'r DU	208 (10.9%)	207 (10.4%)	235 (11.8%)	219 (11.2%)	219 (11.5%)	236 (13.1%)
Lleiafrifoedd Ethnig	53 (25.5%)	56 (27.1%)	68 (28.9%)	68 (31.1%)	73 (33.3%)	75 (31.8%)
Dewis peidio â dweud	15 (7.2%)	12 (5.8%)	13 (5.5%)	8 (3.7%)	7 (3.2%)	12 (5.1%)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	1 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.3%)
Gwyn	139 (66.8%)	139 (67.1%)	154 (65.5%)	143 (65.3%)	139 (63.5%)	146 (61.9%)
Y Deyrnas Gyfunol	1,705 (89.1%)	1,772 (89.4%)	1,759 (88.2%)	1,731 (88.8%)	1,679 (88.5%)	1,569 (86.8%)
Lleiafrifoedd Ethnig	50 (2.9%)	52 (2.9%)	53 (3.0%)	47 (2.7%)	47 (2.8%)	50 (3.2%)
Dewis peidio â dweud	62 (3.6%)	64 (3.6%)	56 (3.2%)	50 (2.9%)	48 (2.9%)	43 (2.7%)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	0 (0.0%)	4 (0.2%)	2 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.1%)
Gwyn	1,592 (93.4%)	1,651 (93.2%)	1,647 (93.6%)	1,633 (94.3%)	1,583 (94.3%)	1,474 (93.9%)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	0 (0.0%)	3 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.2%)
Lleiafrifoedd Ethnig	0 (0.0%)	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%)	0 (0.0%)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	0 (0.0%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100%)
Gwyn	0 (0.0%)	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	1,808

Tabl 2.5.b Cenedligrwydd staff gyda Grŵp Ethnig.

Mae staff sydd wedi datgan cenedligrwydd o'r tu allan i'r DU wedi cynyddu mewn niferoedd, gan dyfu i 13.1% o'r holl staff (o 11.5% yn 2023-24) - gyda'r cynnydd yn dod ar draws grwpiau ethnig. O'i gymharu â'r sector AU, mae gennym gynrychiolaeth is o staff o'r tu allan i'r DU, lle mae canran sector AU Cymru yn 14.4% a chanran Sector Addysg Uwch y DU yn 23.9%.

2.6. Crefydd neu Gred

Crefydd neu Gred	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Bwdhaidd	6 (0.3%)	8 (0.4%)	10 (0.5%)	14 (0.7%)	18 (0.9%)	18 (1.0%)
Cristion	259 (13.5%)	298 (15.0%)	318 (15.9%)	342 (17.5%)	463 (24.4%)	467 (25.8%)
Hindŵaidd	8 (0.4%)	8 (0.4%)	7 (0.4%)	5 (0.3%)	7 (0.4%)	12 (0.7%)
Iddewig	2 (0.1%)	2 (0.1%)	3 (0.2%)	4 (0.2%)	4 (0.2%)	4 (0.2%)
Mwslimaidd	6 (0.3%)	7 (0.4%)	16 (0.8%)	16 (0.8%)	13 (0.7%)	17 (0.9%)
Heb Grefydd na Chred	383 (20.0%)	465 (23.5%)	538 (27.0%)	569 (29.2%)	716 (37.7%)	729 (40.3%)
Crefydd neu Gred Arall	32 (1.7%)	33 (1.7%)	45 (2.3%)	44 (2.3%)	52 (2.7%)	54 (3.0%)
Dewis peidio â dweud	72 (3.8%)	84 (4.2%)	97 (4.9%)	104 (5.3%)	189 (10.0%)	208 (11.5%)
Sikh	0 (0%)	1 (0.1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (0.1%)
Ysbrydol	14 (0.7%)	17 (0.9%)	13 (0.7%)	12 (0.6%)	8 (0.4%)	7 (0.4%)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	1,131 (59.1%)	1,059 (53.4%)	947 (47.5%)	840 (43.1%)	428 (22.6%)	290 (16.0%)
Cyfanswm	1,913	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

Tabl 2.6.a Staff sy'n datgan crefydd neu gred.

Mae datgelu eich 'crefydd neu gred' yn ddata amrywioldeb dewisol ar gyfer aelodau staff, fodd bynnag, mae'n braf gweld nifer y categori 'Anhysbys/ Heb ei ddatgan' yn parhau i ostwng i 16.0% (o 22.6% yn 2023-24; 43.1% yn 2022-23). Staff sy'n datgelu 'Heb grefydd na chred' yw'r ganran uchaf, sef 40.3% (o 37.7% yn 2023-24; 29.2% yn 2022-23).

Mae 72.5% (67.5% 2023-24; 51.6% 2022-23) o'n staff wedi datgan crefydd neu gred (gan gynnwys dim crefydd/cred) - mae hyn yn uwch na chyfartaledd cenedlaethol y DU ar gyfer y sector addysg uwch, sef 64.8%.

Yn 2021, nododd 43.0% o drigolion Ceredigion "Dim crefydd", o'u cymharu â 30.7% yn 2011. Y cynnydd hwnnw, sef 12.3%, oedd y cynnydd mwyaf o'r holl grwpiau crefyddol bras yng Ngheredigion.

2.7 Cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Deurywiol	21 (1.1%)	39 (2.0%)	51 (2.6%)	47 (2.4%)	59 (3.1%)	69 (3.8%)
Dyn hoyw	20 (1.0%)	21 (1.1%)	22 (1.1%)	23 (1.2%)	28 (1.5%)	27 (1.5%)
Menyw hoyw / lesbiaidd	13 (0.7%)	14 (0.7%)	19 (1.0%)	18 (0.9%)	18 (0.9%)	22 (1.2%)

Heterorywiol	612 (32.0%)	708 (35.7%)	798 (40.0%)	854 (43.8%)	1,104 (58.2%)	1,127 (62.3%)
Arall	15 (0.8%)	20 (1.0%)	25 (1.3%)	22 (1.1%)	23 (1.2%)	23 (1.3%)
Dewis peidio â dweud	93 (4.9%)	107 (5.4%)	119 (6.0%)	136 (7.0%)	236 (12.4%)	251 (13.9%)
Anhysbys	1,139 (59.5%)	1,073 (54.1%)	960 (48.1%)	850 (43.6%)	430 (22.7%)	289 (16.0%)
Cyfanswm	1,913	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

Tabl 2.7.a Staff yn datgan cyfeiriadedd rhywiol

Mae datgelu eich 'cyfeiriadedd rhywiol' yn ddata amrywioldeb dewisol ar gyfer aelodau staff, fodd bynnag, mae'n braf gweld nifer y categori 'Anhysbys/ Heb ei ddatgan' yn gostwng i 16.0% (o 22.7% yn 2023-24; 43.6% yn 2022-23).

Y staff sy'n datgan mai heterorywiol yw eu cyfeiriadedd rhywiol yw'r grŵp mwyaf yn y Brifysgol, sef 62.3%, cynnydd ers y 58.2% yn 2023-24 (43.8% yn 2022-23), ac, ar ôl hynny, aelodau o staff sy'n datgan mai deurywiol (3.8%) a dyn hoyw (1.5%) yw eu cyfeiriadedd rhywiol. Er bod nifer y staff sydd wedi datgan 'Anhysbys/ Heb ei ddatgan' wedi gostwng, yn y flwyddyn flaenorol dim ond cynnydd ymylol a welwyd o ran y rhai sy'n 'Well ganddynt beidio â dweud', sef 13.9% (o 12.4% yn 2023-24).

Mae 70.1% (64.9% yn 2023-24; 49.4% yn 2022-23) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol - mae hyn uwchlaw'r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 66.3%. Mae'r staff sydd wedi datgan LHD+ fel eu cyfeiriadedd rhywiol wedi cynyddu i 7.8% (o 6.7% yn 2023-24; 5.6% yn 2022-23) sy'n uwch na'r cyfartaledd AU cenedlaethol, sef 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 2024-25 mae 88.3% (86.7% yn 2023-24; 81.4% yn 2022-23) o'n staff wedi datgan nad yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers ei phennu ar adeg eu. Mae'r rhai y mae eu 'hunaniaeth rhywedd' wedi newid ers ei phennu ar adeg eu genedigaeth ar 1.3% (o'i gymharu â 0.8% yn 2023-24, ac yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer y sector AU, sef 0.4%).

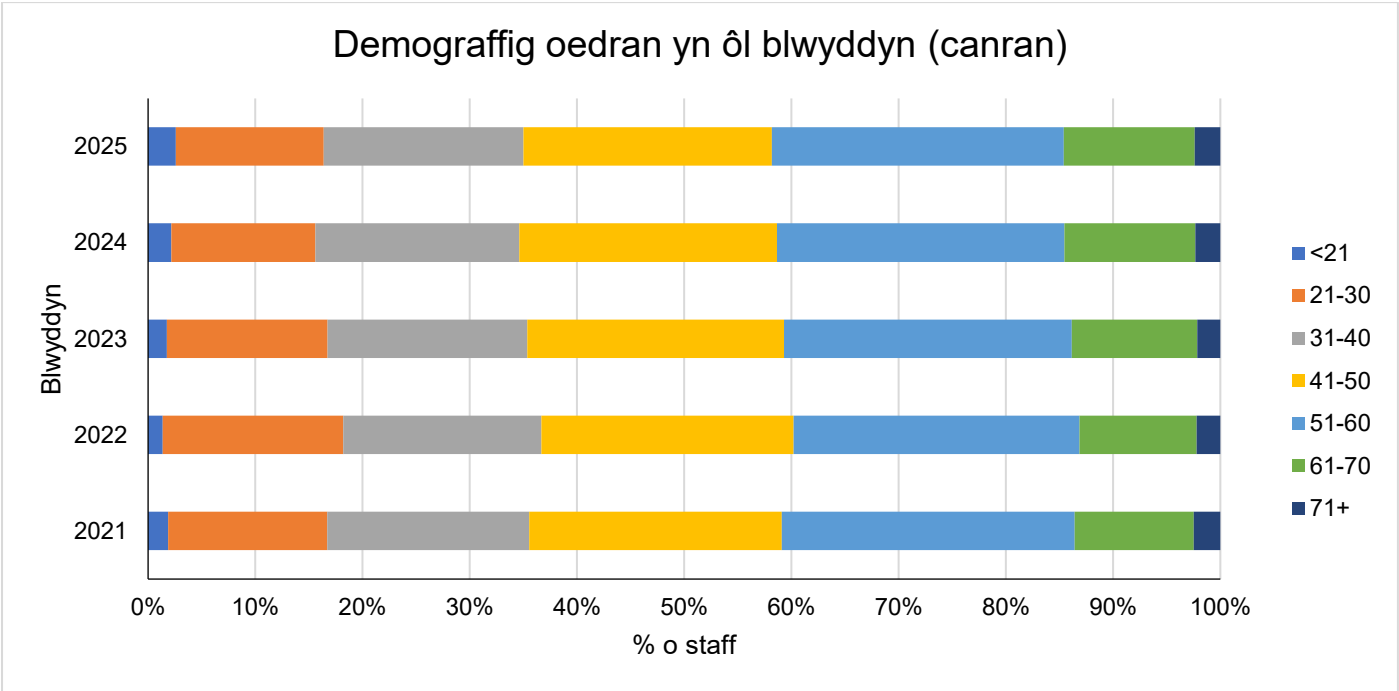
Hunaniaeth Rhywedd	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Gwell gennyf beidio â dweud a yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid	50 (2.6%)	62 (3.1%)	60 (3.0%)	57 (2.9%)	83 (4.4%)	99 (5.5%)
Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy genedigaeth	7 (0.4%)	13 (0.7%)	15 (0.8%)	16 (0.8%)	16 (0.8%)	24 (1.3%)
Nid yw fy hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy genedigaeth	1,408 (73.6%)	1,495 (75.4%)	1,567 (78.6%)	1,587 (81.4%)	1,645 (86.7%)	1,596 (88.3%)
Anhysbys	448 (23.4%)	412 (20.8%)	352 (17.7%)	290 (14.9%)	154 (8.1%)	89 (4.9%)
Cyfanswm	1,913	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

2.9. Oedran

Proffil oedran yr holl staff	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
<21	18 (0.9%)	37 (1.9%)	27 (1.4%)	34 (1.7%)	41 (2.2%)	47 (2.6%)
21-30	261 (13.6%)	294 (14.8%)	336 (16.9%)	292 (15.0%)	254 (13.4%)	249 (13.8%)
31-40	391 (20.4%)	373 (18.8%)	368 (18.5%)	363 (18.6%)	361 (19.0%)	337 (18.6%)
41-50	477 (24.9%)	518 (23.6%)	531 (23.5%)	523 (23.9%)	456 (24.0%)	419 (23.2%)
51-60	518 (27.1%)	541 (27.3%)	531 (26.6%)	523 (26.8%)	509 (26.8%)	492 (27.2%)
61-70	204 (10.7%)	221 (11.2%)	219 (11.0%)	229 (11.7%)	233 (12.3%)	221 (12.2%)
71+	44 (2.3%)	49 (2.5%)	44 (2.2%)	42 (2.2%)	44 (2.3%)	43 (2.4%)
Cyfanswm	1,913	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

Tabl 2.9.a Staff yn ôl ystod oedran

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', lle y bu cynnydd bychan. Mae'r gyfran uchaf o staff (27.2%) yn parhau i fod yn yr ystod oedran '51-60'. Mae canran y staff sydd o dan 30 oed wedi cynyddu i 16.4% (o 15.5% yn 2023-24).



Graff 2.9.a Staff yn ôl ystod oedran

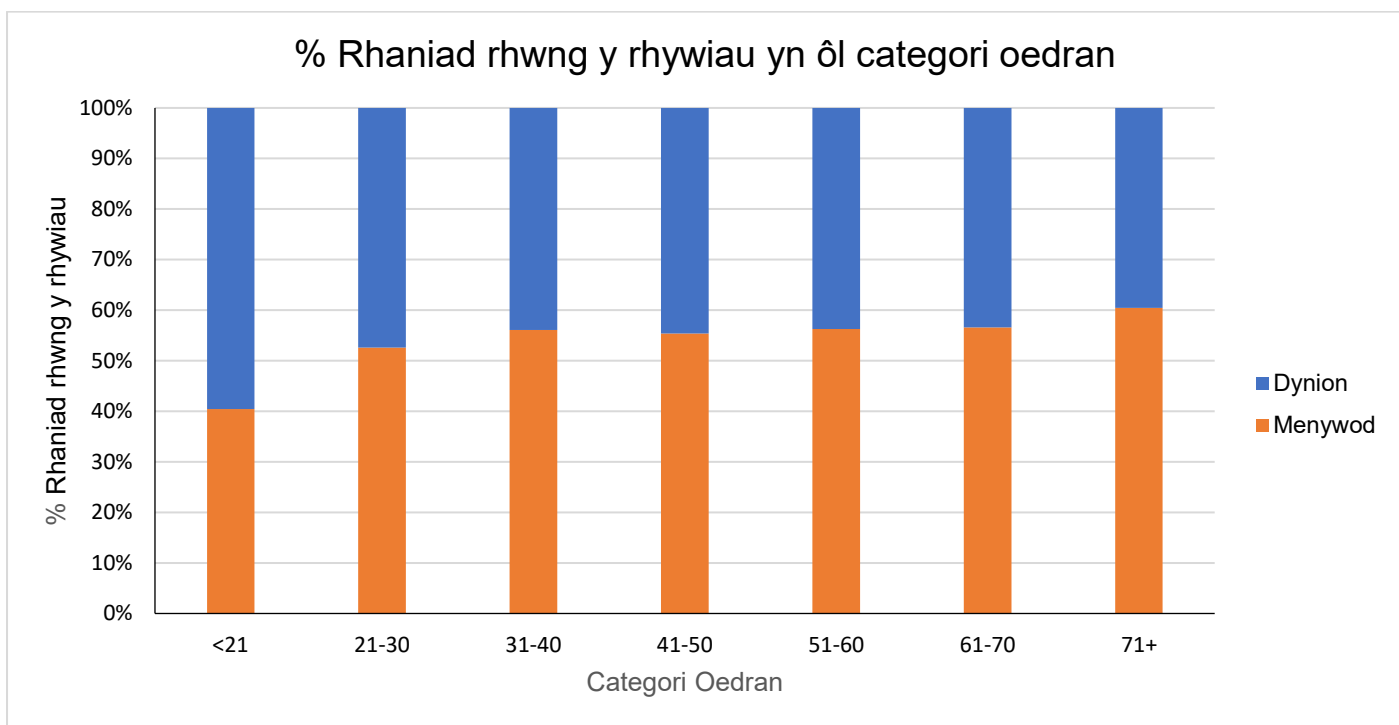
Mae Tabl 2.9.b isod yn dangos cyfran y staff gwrywaidd a benywaidd ar draws yr ystod o oeddrannau. Mae'r proffil oedran yn ôl 'rhyw' gyfer 2024-25 yn dangos bod mwy o fenywod ym mhob categori oedran ar wahân i'r rhai dan 21 oed - a'r unig ystod oedran lle mae niferoedd y menywod a'r gwrywod wedi cynyddu.

Mae cymariaethau o flwyddyn i flwyddyn yn dangos bod y gostyngiad cyffredinol yn nifer y cydweithwyr benywaidd yn ymddangos yn bennaf yn yr ystod oedran '41-50' (n= -16) ac ar gyfer gwrywod yn bennaf yn yr ystod oedran '31-40' (n= -41) a '41-50' (n= -45). Wrth edrych yn fanylach at yr ystod oedran '41-50' mae'r data hwn yn gweld gostyngiad yn nifer y staff benywaidd yn y 'Gweinyddu, Rheoli a Phroffesiynol'; yn yr un modd ar gyfer staff gwrywaidd yn ystod oedran '31-40' yn Addysgu ac Ymchwil Academaidd.

	2022-23	2023-24	2024-25
--	---------	---------	---------

Proffil Oedran	Benywod	Gwrywod	Benywod	Gwrywod	Benywod	Gwrywod
<21	12 (0.6%)	22 (1.1%)	15 (0.8%)	26 (1.4%)	19 (1.1%)	28 (1.5%)
21-30	157 (8.1%)	135 (6.9%)	131 (6.9%)	123 (6.5%)	131 (7.2%)	118 (6.5%)
31-40	198 (10.2%)	165 (8.5%)	192 (10.1%)	169 (8.9%)	189 (10.5%)	148 (8.2%)
41-50	255 (13.1%)	212 (10.9%)	248 (13.1%)	208 (11.0%)	232 (12.8%)	187 (10.3%)
51-60	291 (14.9%)	232 (11.9%)	284 (15.0%)	225 (11.9%)	277 (15.3%)	215 (11.9%)
61-70	114 (5.8%)	115 (5.9%)	127 (6.7%)	106 (5.6%)	125 (6.9%)	96 (5.3%)
71+	22 (1.1%)	20 (1.0%)	26 (1.4%)	18 (0.9%)	26 (1.4%)	17 (0.9%)
Cyfanswm	1,049 (53.8%)	901 (46.2%)	1,023 (53.9%)	875 (46.1%)	999 (55.3%)	809 (44.7%)

Tabl 2.9.b Proffil oedran yn ôl rhyw



Graff 2.9.a Ystod oedran yn ôl rhyw

2.10 Beichiogrwydd a Mamolaeth

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Absenoldeb Mabwysiadu	0	0	0	1	1
Absenoldeb Mamolaeth	30	37	57	39	32
Absenoldeb Tadolaeth	15	7	9	17	11
Absenoldeb Rhiant	1	1	2	3	3
Aelodau staff a gymerodd absenoldeb	46	45	68	60	47

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

Cymerodd 47 aelod o staff fath o absenoldeb teuluol yn ystod 2024-25, gostyngiad o 21.7% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.

2.11 Y Gymraeg

Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg (llafar) ar y lefelau uchaf, sef B1 i C2, wedi cynyddu rhywfaint i 34.5% yn 2024-25 (o'i chymharu â 33.9% yn 2023-24). Yn benodol, mae'r lefelau hyfedredd yn y Gymraeg (llafar) ar y lefelau uchaf, sef C1 a C2, wedi gweld cyfran y staff yn cynyddu i 20.9% (o 19.9% yn 2023-24).

Lefelau'r Gymraeg	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
A0 LLAFAR	662 (35.2%)	651 (33.3%)	672 (30.9%)	669 (33.8%)	644 (33.7%)	617 (34.1%)
A1 LLAFAR	338 (15.0%)	344 (17.2%)	364 (17.3%)	362 (18.7%)	357 (18.6%)	336 (18.6%)
A2 LLAFAR	144 (3.1%)	150 (7.0%)	166 (7.3%)	176 (8.9%)	169 (9.0%)	161 (8.9%)
B1 LLAFAR	153 (9.4%)	154 (7.3%)	144 (6.7%)	142 (7.1%)	130 (6.6%)	118 (6.5%)
B2 LLAFAR	165 (10.7%)	163 (8.0%)	152 (7.5%)	153 (7.9%)	141 (7.4%)	127 (7.0%)
C1 LLAFAR	91 (3.6%)	109 (4.5%)	108 (4.7%)	115 (5.7%)	109 (5.6%)	109 (6.0%)
C2 LLAFAR	250 (8.6%)	263 (11.6%)	268 (12.4%)	277 (13.9%)	277 14.3%	270 (14.9%)
Dim data	110 (14.4%)	147 (11.2%)	119 (13.3%)	55 (4.0%)	71 (4.8%)	70 (3.9%)
Cyfanswm	1,913	1,982	1,994	1,950	1,898	1,808

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 2024 hyd at 31 Gorffennaf 2025

Mae system ar-lein PA yn cofnodi 1,106 o geisiadau am swyddi (ac eithrio GweithwyrAber). Mae'r rhain yn cynnwys y swyddi a hysbysebwyd yn fewnol ac yn allanol.

Blwyddyn	Ceisiadau	Swyddi gwag	Penodiadau
2024-2025	1,106	263	460
2023-2024	2,224	365	591
2022-2023	3,995	703	834
2021-2022	3,185	592	689
2020-2021	3,691	432	647

Tabl 3.1 Recriwtio staff - ceisiadau, penodiadau a swyddi gwag.

- Cyfanswm y ceisiadau a ddaeth i law: 1,106 (gostyngiad o 1,118 cais, 50.3% ers 2023-24)
- Cyfanswm y swyddi gwag: 263 (gostyngiad o 102 swydd, 27.9% ers 2023-24)
 - Yn ystod 2024-25 cafwyd 4.2 cais ar gyfartaledd am bob swydd wag.
 - 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: 460 (gostyngiad o 131 penodiad, 22.2% ers 2023-24)
- Cyfanswm nifer y penodiadau: mae'r 460 yn 2024-25 wedi'i rannu'n 192 penodiad mewnol (41.7%) a 268 penodiad allanol (58.3%), o'i gymharu â 591 o benodiadau yn 2023-24, sef 241 penodiad mewnol (40.8%) a 350 penodiad allanol (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. goruchwylwyr arholiadau [27], Tiwtoriaid Dosbarth [43], Glanhawyr [88], Graddedigion dan hyfforddiant / Interniaid Llwybrau Proffesiynol [43]).

Nid yw'r rheolwyr recriwtio yn cael gwybod y data amrywioldeb felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau ar ddethol ymgeiswyr cyn y cyfweiliadau. 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 gyfweiliad.

3.1 Rhyw yr ymgeiswyr:

Rhyw	Ymgeiswyr					
	2024-25		2023-24		Amrywiant	
Benywod	586	53.0%	1,016	45.7%	-430	-42.3%
Gwrywod	510	46.1%	1,205	54.2%	-695	-57.7%
Anhysbys	10	0.9%	3	0.1%		
Cyfanswm	1,106		2,224		1,118	-50.3%

Tabl 3.1.a Ceisiadau am swyddi gwag yn ôl rhyw a'r flwyddyn (niferoedd a chanrannau)

Rhyw yr ymgeiswyr a benodwyd:

Rhyw	Penodiadau					
	2024-25		2023-24		Amrywiant	
Benywod	274	59.6%	316	54.4%	-42	-13.3%
Gwrywod	183	39.8%	273	45.1%	-90	-33.0%
Anhysbys	3	0.7%	2	0.5%	-2	
Cyfanswm	460		591		-131	-22.2%

Tabl 3.1.b Penodiadau ar gyfer swyddi gwag yn ôl rhyw a'r flwyddyn (niferoedd a chanrannau)

- O bawb a wnaeth gais am swyddi gwag yn y brifysgol, gwelsom ganran uwch o fenywod (53.0%), o'u cymharu â gwrywod (46.1%). O ran nifer y ceisiadau, rydym wedi gweld gostyngiad yn nifer y ceisiadau gan fenywod a chan wrywod, gyda gostyngiad canrannol uwch gan wrywod.
- O'r holl rai a benodwyd, menywod oedd 59.6%, a 39.8% yn wrywod. O ran nifer y penodiadau, rydym wedi gweld gostyngiad yn nifer y penodiadau o ran menywod a gwrywod, gyda gostyngiad canrannol uwch o ran gwrywod.
- O'r menywod a wnaeth gais am swydd wag (586), ac a benodwyd (274), mae'r gyfradd lwyddo'n uwch, sef 46.8%, o'i chymharu â chyfradd lwyddiant y gwrywod, sef 35.9%, lle y gwnaeth 510 gais, ac fe benodwyd 183. Mae ymgeiswyr benywaidd a gwrywaidd yn dangos cyfradd llwyddiant well ers 2023-24, lle roeddent yn 31.1% a 22.7% yn y drefn honno.

Gwnaeth ein **Cynllun gweithredu Athena Swan** dargedu cynyddu cynrychiolaeth menywod mewn rolau uwch yn y Brifysgol, gan ganolbwyntio'n benodol ar rolau academiaidd uwch.

- Wrth benodi i'n swyddi rheoli a swyddi ar lefelau uwch (gradd 7 ac uwch), roedd 50.5% (37% yn 2023-24; 44% yn 2022-23) o'n hymgeiswyr yn fenywod, ac roedd 65.7% (50.4% yn 2023-24; 54.1% yn 2022-23) o'n hymgeiswyr a benodwyd yn fenywod. Mae hyn yn dangos ymdrechion parhaus i ymdrin â'r cydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi uwch yn y brifysgol.
- Wrth benodi i'n swyddi Academiaidd Uwch (Gradd 9 ac uwch), roedd 31.7% (36.9% yn 2023-24; 15% yn 2022-23) o'n hymgeiswyr yn fenywod, ac roedd 27.8% (41.8% yn 2023-24; 30% yn 2022-23) o'n hymgeiswyr a benodwyd yn fenywod. Mae'r gostyngiad yn nifer yr ymgeiswyr benywaidd a'r penodiadau benywaidd, yn dilyn twf o flwyddyn i flwyddyn yn flaenorol, yn gofyn am fonitro gofalus.

3.2 Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Ceisiadau				Penodiadau			
	2024-25 (niferoedd)	2024-25 (%)	2023-24 (niferoedd)	2023-24 (%)	2024-25 (niferoedd)	2024-25 (%)	2023-24 (niferoedd)	2023-24 (%)
Asiaidd	120	10.8%	447	20.1%	33	7.2%	26	4.4%
Du	63	5.7%	313	14.1%	12	2.6%	15	2.5%
Cymysg	37	3.3%	78	3.5%	12	2.6%	11	1.9%
Arall	20	1.8%	28	1.3%	7	1.5%	6	1.0%
Dewis peidio â dweud	33	3.0%	51	2.3%	17	3.7%	16	2.7%
Anhysbys / Heb ei ddatgan	19	1.7%	10	0.4%	6	1.4%	4	0.7%
Gwyn	814	73.6%	1,297	58.3%	373	81.1%	513	86.8%
Cyfanswm	1,106		2,224		460		591	

Tabl 3.2.a Ceisiadau a phenodiadau yn ôl Ethnigrwydd ar draws 5 prif gategori (niferoedd a chanrannau)

- Mae cynrychiolaeth o'r rhai a ymgeisiodd yn dangos bod 73.6% (58.3% yn 2023-24; 63.8% yn 2022-23) yn Wyn, ac, ar ôl hynny, 10.8% (20.1% yn 2023-24; 15.9% yn 2022-23) yn Asiaidd, a 5.7% (14.1% yn 2023-24; 10.3% yn 2022-23) yn Ddu.
- Mae cynrychiolaeth o'r rhai a benodwyd yn dangos bod 81.1% (86.8% yn 2023-24; 82.7% yn 2022-23) yn Wyn, ac, ar ôl hynny, 7.2% (4.4% yn 2023-24; 3.8% yn 2022-23) yn Asiaidd, a 2.6% (2.5% yn 2023-24 ac yn 2022-23) yn Ddu.

Mae ein **Cynllun gweithredu Siarter Cydraddoldeb Hil** yn targedu cynyddu cynrychiolaeth y staff o leiafrifoedd ethnig ar bob lefel yn y brifysgol, gan ganolbwyntio'n benodol ar rolau uwch yn y gwasanaethau proffesiynol.

- Mesur llwyddiant allweddol yw i gyfradd lwyddo ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig fod yn gyfartal ag ymgeiswyr gwyn erbyn Gorffennaf 2027, ac adrodd ar y gyfradd benodi ar draws 5 prif gategori grwpiau ethnig erbyn Gorffennaf 2027

Ethnigrwydd	Ceisiadau		Penodiadau		Cyfradd lwyddo	
	2024-25	2023-24	2024-25	2023-24	2024-25	2023-24
Asiaidd	120	447	33	26	27.5%	5.8%
Du	63	313	12	15	19%	4.8%
Cymysg	37	78	12	11	32.4%	14.1%
Arall	20	28	7	6	35%	21.4%
Dewis peidio â dweud	33	51	17	16	51.5%	31.4%
Anhysbys / Heb ei ddatgan	19	10	6	4	31.6%	40%
Gwyn	814	1,297	373	513	45.8%	39.6%
Cyfanswm	1,106	2,224	460	591	41.6%	26.6%

- Mae gan ymgeiswyr gwyn gyfradd lwyddo uwch o 45.8% (373 wedi'u penodi o'r 814 a ymgeisiodd), lle mae gan unigolion o Leiafrifoedd Ethnig gyfradd lwyddo o 26.7% (64 wedi'u penodi o'r 240 a ymgeisiodd). Amlygir hyn gan y ffaith mai 13.9% o ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig a gafodd eu penodi, er eu bod yn cyfrif am 21.7% o'r gronfa o ymgeiswyr.
- % o geisiadau gan academyddion o Leiafrifoedd Ethnig i gynyddu o 7.5% (2022-23) i 10% (2026-27)
 - Swyddi gwag academiaidd yn 2024-25 - ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig (22.7%); penodiadau (14.5%)
 - Swyddi gwag academiaidd uwch yn 2024-25 - ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig (16.7%); penodiadau (16.7%)

- Gwasanaethau Proffesiynol Uwch yn 2024-25 - ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig (21.2%); penodiadau (13.6%)

Mae data yn dangos bod cynnydd wedi'i gyflawni o ran cynyddu nifer y ceisiadau gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, gyda'u cynrychiolaeth o fewn y gronfa benodi yn dilyn trywydd uwchlaw cynrychiolaeth y gweithlu.

3.3 Anabledd

Anabledd	Ymgeiswyr				Penodiadau			
	2024-25 (niferoedd)	2024-25 (%)	2023-24 (niferoedd)	2023-24 (%)	2024-25 (niferoedd)	2024-25 (%)	2023-24 (niferoedd)	2023-24 (%)
Nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu nas rhestrwyd	10	0.9%	12	0.5%	2	0.4%	4	0.7%
Dall neu â nam ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Byddar neu â nam ar y clyw	2	0.2%	6	0.3%	2	0.4%	3	0.5%
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	34	3.1%	66	3.0%	14	3.0%	18	3.0%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hirdymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	5	0.5%	17	0.8%	2	0.4%	2	0.3%
Cyflwr, her, neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu orbrwyder	15	1.4%	24	1.1%	7	1.5%	9	1.5%
Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano	265	24.0%	559	25.1%	107	23.3%	187	31.6%
Nam corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu ragor o weithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, dringo grisiau, codi pethau neu gario)	7	0.6%	11	0.5%	1	0.2%	3	0.5%
Dewis peidio â dweud	30	2.7%	52	2.3%	11	2.4%	20	3.4%
Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu megis nam ar y lleferydd ac iaith neu gyflwr y sbectrwm awtistig	4	0.4%	14	0.6%	2	0.4%	7	1.2%
Anhysbys / Heb ei ddatgan	734	66.4%	1,463	65.8%	312	67.8%	338	57.2%
Cyfanswm	1,106		2,224		460		591	

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

- Yn ystod 2024-25, mae'r cyfraddau hunanddatgan ar gyfer y rhai sy'n gwneud cais am swyddi gwag wedi aros yn gymharol gyson, gyda chanran y rhai 'anhysbys' o gyfanswm y pwll yn 66.4% (o 65.8% yn 2023-24 ond eto mae'n aros yn llawer is o'i chymharu â 59.5% yn 2022-23).
- O blith y rhai a wnaeth gais, datganodd 24% (25.1% yn 2023-24; 31.1% yn 2022-23) 'Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano', ac, ar ôl hynny, datganodd 3.1% (3% yn 2022-23 a 2023-24) 'wahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D'.
- O blith y rhai a benodwyd, datganodd 23.3% (31.6% yn 2023-24; 25.2% yn 2022-23) 'Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano', ac, ar ôl hynny, datganodd 3.0% (3.1% yn 2023-24; 3.0% yn 2022-23) 'wahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D' a datganodd 2.4% (3.4% yn 2023-24 a 2.7% yn 2022-23) y byddai'n 'well ganddynt beidio â dweud'.

- Roedd ymgeiswyr a oedd wedi datgan 'nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu' yn ganran uwch o'r gronfa o ymgeiswyr, sef 7.0% yn 2024-25 (o'i chymharu â 6.7% yn 2023-24), fodd bynnag, roeddent ganran ychydig yn is o ran penodiadau, sef 6.5% yn 2024-25 (o'i chymharu â 7.8% yn 2023-24). Sy'n nodi eu bod yn cael eu penodi ar gyfradd is nag y maent yn ymgeisio.
- O'r 77 o ymgeiswyr a ymgeisiodd am swydd wag a ddatganodd 'nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu', penodwyd 30, sy'n dangos cyfradd lwyddo o (39%), o'i chymharu â 265 o ymgeiswyr a ddatganodd 'Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano' penodwyd 107, gan ddangos cyfradd lwyddo o (40.4%).

3.4 Cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Ymgeiswyr				Penodiadau			
	2024-25 (niferoedd)	2024-25 (%)	2023-24 (niferoedd)	2023-24 (%)	2024-25 (niferoedd)	2024-25 (%)	2023-24 (niferoedd)	2023-24 (%)
Deurywiol	40	3.6%	79	3.6%	12	2.6%	29	4.9%
Dyn hoyw	1	0.1%	17	0.8%	1	0.2%	4	0.7%
Menyw hoyw / lesbiad	11	1.0%	7	0.3%	5	1.1%	4	0.7%
Heterorywiol	264	23.9%	529	23.8%	102	22.2%	165	27.9%
Arall	11	1.0%	14	0.6%	4	0.9%	5	0.8%
Dewis peidio â dweud	58	5.2%	114	5.1%	30	6.5%	45	7.6%
Anhysbys	721	65.2%	1,464	65.8%	306	66.5%	339	57.4%
Cyfanswm	1,106		2,224		460		591	

Tabl 3.4a 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 65.28% (65.8% yn 2023-24), ac yna 23.9% (23.8% yn 2023-24) a oedd yn heterorywiol. Yn 2024-25, roedd 5.7% (5.3% yn 2023-24) o ymgeiswyr yn LHD+.
- O blith y rhai a benodwyd, y gyfran uchaf oedd y rhai a ddewisodd beidio ag ateb y cwestiwn, sef 66.5% (57.4% yn 2023-24), ac yna 22.2% (27.9% yn 2023-24) a oedd yn heterorywiol. Yn 2024-25, roedd 4.8% (7.1% yn 2023-24) o'r rhai a benodwyd yn LHD+.

3.5 Newidiadau mewn Hunaniaeth Rhywedd

Hunaniaeth Rhywedd	Ymgeiswyr				Penodiadau			
	2024-25 (niferoedd)	2024-25 (%)	2023-24 (niferoedd)	2023-24 (%)	2024-25 (niferoedd)	2024-25 (%)	2023-24 (niferoedd)	2023-24 (%)
Gwell gennyf beidio â dweud a yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy ngenedigaeth	38	3.4%	52	2.3%	21	4.6%	21	3.6%
Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy ngenedigaeth	16	1.4%	19	0.9%	7	1.5%	9	1.5%
Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy ngenedigaeth.	337	30.5%	689	31.0%	129	28.0%	222	37.6%
Anhysbys	715	64.6%	1,464	65.2%	303	65.9%	339	57.4%
Cyfanswm	1,106		2,224		460		591	

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

- O ran hunaniaeth rhywedd, o blith y rhai a ymgeisiodd, y gyfran uchaf oedd y rhai a ddewisodd beidio ag ateb y cwestiwn, sef 64.6% (65.2% yn 2023-24), yna’r rhai a ddatgelodd ‘nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi’i newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy ngenedigaeth’, sef 30.5% (31.0% yn 2023-23).
- Roedd y bobl a ddatganodd fod eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi’i newid ers eu genedigaethi yn cyfrif am 1.4% o’r ceisiadau (0.9% yn 2023-24), ac 1.5% o benodiadau, sydd yn gyfradd uwch na’u cyfradd ymgeisio.

3.6 Dyrchafiadau Academaidd

Ni chafwyd rownd o Ddyrchafiadau Academaidd yn ystod y cyfnod adrodd hwn gyda'r rownd ddiwethaf yn cael ei chynnal yn y Flwyddyn Academaidd 2024-25.

3.7. Hyfforddiant mewn Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant

Mae gan Brifysgol Aberystwyth gyrsiau e-ddysgu ar gydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant i'r holl staff a darperir gwybodaeth yn ystod y broses gynefino. 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 tri chwrs ar gael ac mae ganddynt y cyfraddau cwblhau canlynol:

Cwrs	% y staff sydd wedi cwblhau
Amrywioldeb yn y Gweithle	43%
Rhagfarn Ddiarwybod	32%
Gadewch i ni siarad am Hil yn y Gweithle	13%

Er bod y gyfradd gwblhau wedi gostwng i 43% ar gyfer yr holl staff o (45% ym mis Gorffennaf 2024; 24% ym mis Gorffennaf 2023; a 15% ym mis Gorffennaf 2022) - rydym yn cydnabod bod y gyfradd gwblhau hon yn llawer rhy isel o hyd; rydym wedi 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 ochr yn ochr â hyfforddiant megis Dyletswydd Prevent, ac rydym yn ymgymryd â phrosiect i wella prosesau ymgynefino newydd ar gyfer dechreuwyr newydd a’r cyfarwyddyd i Reolwyr Llinell.

Yn ogystal â'r uchod, yn ystod 2024-25, cyflwynodd y Rheolwr Amrywioldeb a Chynhwysiant a'r Swyddog Cydraddoldeb Hil hyfforddiant wyneb yn wyneb ar gydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant ar gais yr Adrannau Academaidd a’r Adrannau Gwasanaethau Proffesiynol. 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

Roedd cyfanswm nifer y myfyrwyr a gofrestrodd ym Mhrifysgol Aberystwyth ar gyfer 2024-25 yn 8,969 (8,318 yn 2023-24; 8,413 yn 2022-23; 7,844 yn 2021-22).

Allwedd: (LIA) - Llawn-amser; (RhA) - Rhan-amser; (Is) – Israddedig; (PGT) - Uwchraddedig a Addysgir; (PGR) - Uwchraddedig Ymchwil

Mae [Data Myfyrwyr Addysg Uwch HESA](#) yn cael ei ddefnyddio ar gyfer meincnodi a chymharu â'r sector.

Math o Raglen	Llawm-amser		Rhan-amser		Cyfanswm	
	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Uwchraddedigion Ymchwil	202	2.3%	95	1.1%	297	3.3%
Cyrsiau Uwchraddedig a Ddysgir	641	7.1%	654	7.3%	1295	14.4%
Israddedig	5775	64.4%	1602	17.9%	7377	82.2%
Cyfanswm	6618	73.8%	2351	26.2%	8969	100.0%

a. Rhyw

O gyfanswm nifer y myfyrwyr a gofrestrodd ym Mhrifysgol Aberystwyth ar gyfer 2024-25 roedd 55.4% yn fenywod, 41.3% yn wrywod a 3.2% yn eu cofnodi eu hunain fel Arall (2023-24: 54.4% yn fenywod, 42.9% yn wrywod, 2.7% Arall). Menywod oedd mwyafrif y myfyrwyr ar yr holl lefelau gradd, ar wahân i ôl-raddedigion ymchwil rhan-amser rhyngwladol, lle'r oedd nifer y menywod a'r gwrywod yr un fath. Fel cymhariaeth, o'r holl fyfyrwyr sy'n astudio yn y DU a Chymru yn y drefn honno, roedd 57% yn fenywod.

Myfyrwyr HESA 2024-25 yn ôl rhywedd – sy'n byw yn y DU										
Rhywedd	Llawm-amser				Rhan-amser				Cyfanswm	
	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Benywod	67	199	2666	2932	57	424	998	1479	4411	55.4%
Gwrywod	65	157	2463	2685	29	180	396	605	3290	41.3%
Arall	4	9	177	190	2	10	54	66	256	3.2%
Cyfanswm	136	365	5306	5807	88	614	1448	2150	7957	100.0%

Niferoedd Myfyrwyr 2024/25 HESA yn ôl rhywedd - Rhyngwladol										
Rhywedd	Llawm-amser				Rhan-amser				Cyfanswm	
	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Benywod	36	144	273	453	3	25	110	138	591	58.4%
Gwrywod	30	128	179	337	3	14	38	55	392	38.7%
Arall		4	17	21	1	1	6	8	29	2.9%
Cyfanswm	66	276	469	811	7	40	154	201	1012	100.0%

Tabl 4.a.i (data HESA) Nifer y myfyrwyr yn 2024-25 yn ôl y math o raglen a'r dull astudio

Myfyrwyr HESA 2024-25 yn ôl rhywedd a grŵp oedran – sy'n byw yn y DU					
Grŵp Oedran	Benywod	Gwrywod	Arall	Cyfanswm	
				Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
17 oed ac iau	4	2		6	0.1%
18-20 oed	1557	1313	125	2995	37.6%
21-24 oed	1468	1305	94	2867	36.0%

25-29 oed	308	244	22	574	7.2%
30 oed a hŷn	1074	426	15	1515	19.0%
Cyfanswm	4411	3290	256	7957	100.0%

Niferoedd Myfyrwyr 2024/25 HESA yn ôl rhywedd a grŵp oedran- Rhyngwladol					
Grŵp Oedran	Benywod	Gwrywod	Arall	Cyfanswm	
				Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
17 oed ac iau				0	0.0%
18-20 oed	142	69	10	221	21.8%
21-24 oed	230	141	13	384	37.9%
25-29 oed	96	84	3	183	18.1%
30 oed a hŷn	123	98	3	224	22.1%
Cyfanswm	591	392	29	1012	100.0%

Tabl 4.a.ii (data HESA) Nifer y myfyrwyr yn 2024-25 yn ôl rhywedd ac ystod oedran.

Rhywedd Myfyrwyr 2024/25 HESA yn ôl Cyfadran ac Adran									
Cyfadran	Adran	Benywod		Gwrywod		Arall		Cyfanswm	
		Cyfrif	%	Cyfrif	%	Cyfrif	%	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Cyfadran y Celfyddydau a'r Gwyddorau Cymdeithasol	Celf	127	68.6%	44	23.8%	14	7.6%	185	2.1%
	Addysg	216	74.2%	73	25.1%	2	0.7%	291	3.2%
	Saesneg ac Ysgrifennu Creadigol	260	64.8%	104	25.9%	37	9.2%	401	4.5%
	Hanes a Hanes Cymru	139	47.0%	148	50.0%	9	3.0%	296	3.3%
	Gwleidyddiaeth Ryngwladol	130	28.0%	320	68.8%	15	3.2%	465	5.2%
	Y Gyfraith a Throsedddeg	390	66.3%	188	32.0%	10	1.7%	588	6.6%
	Ieithoedd Modern	47	61.0%	29	37.7%	1	1.3%	77	0.9%
	Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu	211	48.8%	198	45.8%	23	5.3%	432	4.8%
	Cymraeg ac Astudiaethau Celtaidd	63	74.1%	19	22.4%	3	3.5%	85	0.9%
	Dysgu Gydol Oes	990	70.0%	369	26.1%	55	3.9%	1414	15.8%
	Cyfanswm	2573	60.8%	1492	35.2%	169	4.0%	4234	47.2%
Cyfadran Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol	Ysgol Fusnes Aberystwyth	233	39.1%	361	60.6%	2	0.3%	596	6.6%
	Cyfrifiadureg	143	20.0%	558	78.2%	13	1.8%	714	8.0%
	Astudiaethau Gwybodaeth	297	77.5%	74	19.3%	12	3.1%	383	4.3%
	Mathemateg	41	31.1%	87	65.9%	4	3.0%	132	1.5%
	Ffiseg	79	28.8%	180	65.7%	15	5.5%	274	3.1%
	Cyfanswm	793	37.8%	1260	60.0%	46	2.2%	2099	23.4%
Cyfadran y Gwyddorau Daear a Bywyd	IBERS	2	40.0%	3	60.0%		0.0%	5	0.1%
	Daeryddiaeth a Gwyddorau Daear	227	45.0%	264	52.4%	13	2.6%	504	5.6%
	Y Gwyddorau Bywyd	753	58.7%	496	38.7%	34	2.7%	1283	14.3%
	Addysg Gofal Iechyd	196	85.6%	32	14.0%	1	0.4%	229	2.6%
	Seicoleg	430	73.8%	131	22.5%	22	3.8%	583	6.5%
	Yr Ysgol Filfeddygaeth	28	87.5%	4	12.5%		0.0%	32	0.4%
Cyfanswm		5002	55.8%	3682	41.1%	285	3.2%	8969	100.0%

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

Mae'r proffil rhywedd ar draws yr Adrannau a'r Cyfadrannau yn cyd-fynd yn eang â sector AU y DU yn ei gyfanrwydd, gydag ychydig yn unig o wahaniaethau amlwg.

- Mae Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu yn denu canran uwch o fyfyrwyr gwrywaidd, sef 45.8%, lle mae meysydd pwnc tebyg yn y sector yn denu 39% o wrywod.
- Mae gan Ysgol Fusnes Aberystwyth ganran uwch o fyfyrwyr gwrywaidd, sef 60.6%, lle mae meysydd pwnc tebyg yn y sector yn denu 53.6% o wrywod.

- Mae Ffiseg yn denu canran is o fyfyrwyr benywaidd, sef 28.8%, o'i gymharu â 45.3% ledled y DU, ac roedd myfyrwyr sy'n uniaethu fel 'arall' yn cynrychioli 5.5%, o'i gymharu â 0.5% yn y DU.

b. Ethnigrwydd

Y ganran o'r myfyrwyr sy'n byw yn y DU sy'n nodi eu bod o Leiafrifoedd Ethnig yw 8.1% (7.6% yn 2023-24), gyda chyfran sylweddol yn datgan eu bod yn Wyn, sef 87.9%. Fel cymhariaeth, o'r holl fyfyrwyr sy'n byw yn y DU ac yn astudio yn y DU, mae 30% o Leiafrifoedd Ethnig, ac yng Nghymru mae 17% o Leiafrifoedd Ethnig.

Mae 96.0% o fyfyrwyr sy'n byw yn y DU wedi datgan eu hethnigrwydd, fodd bynnag, mae'r ffigur hwn yn gostwng yn sylweddol i ddim ond 1.8% ar gyfer myfyrwyr rhyngwladol sy'n ei gwneud hi'n amhosibl dadansoddi. Dim ond ar gyfer myfyrwyr sy'n byw yn y DU y mae angen casglu a dychwelyd data Ethnigrwydd i HESA, felly mae'r data yn anghyflawn.

Myfyrwyr 2024/25 yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd – sy'n byw yn y DU								
Ethnigrwydd	Benywod		Gwrywod		Arall		Cyfanswm	
	Cyfrif	% o'r categori ethnig	Cyfrif	% o'r categori ethnig	Cyfrif	% o'r categori ethnig	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Asiaidd	102	52.3%	89	45.6%	4	2.1%	195	2.5%
Du	56	53.8%	45	43.3%	3	2.9%	104	1.3%
Cymysg	123	43.3%	144	50.7%	17	6.0%	284	3.6%
Arall	28	45.9%	33	54.1%	0	0.0%	61	0.8%
Dewis peidio â dweud	34	37.0%	49	53.3%	9	9.8%	92	1.2%
Anhysbys / Heb ei ddatgan	137	61.4%	83	37.2%	3	1.3%	223	2.8%
Gwyn	3931	56.2%	2847	40.7%	220	3.1%	6998	87.9%
Cyfanswm	4411	55.4%	3290	41.3%	256	3.2%	7957	100.0%

Myfyrwyr 2024/25 yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd - Rhyngwladol								
Ethnigrwydd	Benywod		Gwrywod		Arall		Cyfanswm	
	Cyfrif	% o'r categori ethnig	Cyfrif	% o'r categori ethnig	Cyfrif	% o'r categori ethnig	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Asiaidd	3	37.5%	5	62.5%	0	0.0%	8	0.8%
Du	4	66.7%	2	33.3%	0	0.0%	6	0.6%
Cymysg	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%
Arall	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	3	0.3%
Dewis peidio â dweud	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Anhysbys / Heb ei ddatgan	581	58.5%	384	38.6%	29	2.9%	994	98.2%
Gwyn	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cyfanswm	591	58.4%	392	38.7%	29	2.9%	1012	100.0%

Tabl 4.b (cofnodion HESA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl Ethnigrwydd a rhyw.

c. Anabledd

Myfyrwyr 2024/25 yn ôl anabledd a rhywedd – sy'n byw yn y DU								
Anabledd	Benywod		Gwrywod		Arall		Cyfanswm	
	Cyfrif	%	Cyfrif	%	Cyfrif	%	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Dall neu â nam ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol	9	50.0%	9	50.0%		0.0%	18	0.7%
Byddar neu â nam ar y clyw	36	66.7%	16	29.6%	2	3.7%	54	2.1%
Gwahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	358	49.4%	340	47.0%	26	3.6%	724	28.0%

Afiechyd neu gyflwr iechyd hirdymor megis cancer, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	116	58.9%	73	37.1%	8	4.1%	197	7.6%
Cyflwr, her, neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu orbryder	410	67.9%	155	25.7%	39	6.5%	604	23.3%
Nam corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu ragor o weithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, dringo grisiau, codi pethau neu gario).	31	52.5%	25	42.4%	3	5.1%	59	2.3%
Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu megis nam ar y lleferydd ac iaith neu gyflwr y sbectrwm awtistig	116	33.7%	196	57.0%	32	9.3%	344	13.3%
Nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu nas rhestrwyd	70	56.5%	48	38.7%	6	4.8%	124	4.8%
Sawl nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu	265	57.0%	143	30.8%	57	12.3%	465	18.0%
Cyfanswm	1411	54.5%	1005	38.8%	173	6.7%	2589	100.0%

Niferoedd Myfyrwyr 2024/25 HESA yn ôl anabledd a rhywedd - Rhyngwladol								
Anabledd	Benywod		Gwrywod		Arall		Cyfanswm	
	Cyfrif	%	Cyfrif	%	Cyfrif	%	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Byddar neu â nam ar y clyw	1	100.0%		0.0%		0.0%	1	0.6%
Gwahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	43	69.4%	18	29.0%	1	1.6%	62	38.5%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hirdymor megis cancer, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	7	63.6%	4	36.4%		0.0%	11	6.8%
Cyflwr, her, neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu orbryder	23	60.5%	9	23.7%	6	15.8%	38	23.6%
Nam corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu ragor o weithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, dringo grisiau, codi pethau neu gario).	1	25.0%	1	25.0%	2	50.0%	4	2.5%
Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu megis nam ar y lleferydd ac iaith neu gyflwr y sbectrwm awtistig	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%	5	3.1%
Nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu nas rhestrwyd	4	80.0%		0.0%	1	20.0%	5	3.1%
Sawl nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu	17	48.6%	10	28.6%	8	22.9%	35	21.7%
Cyfanswm	97	60.2%	44	27.3%	20	12.4%	161	100.0%

Tabl 4.c (cofnodion HESA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl hunanddatgan anableddau a rhyw.

Canran y staff oedd wedi datgan nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yn 2024-25 oedd 30.7% (gan gynyddu o 28.5% yn 2023-24; a 21% yn 2022-23). Fel cymhariaeth, 22% o'r holl fyfyrwyr sy'n astudio yn y DU a 23% o'r holl fyfyrwyr sy'n astudio yng Nghymru sydd wedi datgelu nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu.

Ym Mhrifysgol Aberystwyth, y ganran fwyaf o'r rhai a ddatganodd nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yw 28% ar gyfer 'Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D' ac, ar ôl hynny, 23.3% ar gyfer 'Cyflwr iechyd meddwl megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder'.

d. Ailbennu Rhywedd

Yn 2024-25, mae 4.9% (4.6% yn 2023-24; 4.1% yn 2022-23 a 3.7% yn 2021-22) o'n myfyrwyr wedi datgan bod eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg eu genedigaeth. Fel cymhariaeth, o'r holl fyfyrwyr sy'n astudio yn y DU – datganodd 1.2% fod eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r hunaniaeth a bennwyd adeg eu genedigaeth (nid oes data HESA ar gael, yn cyfateb i [AUYmlaen: Equality in higher Education: statistical report](#)).

Niferoedd myfyrwyr 2024/25 HESA yn ôl hunaniaeth rhywedd – sy'n byw yn y DU										
Hunaniaeth Rhywedd yr un fath â statws genedigaeth	Llawn-amser				Rhan-amser				Cyfanswm	
	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Ydy	122	326	4748	5196	82	565	670	1317	6513	81.9%
Nac ydy	6	11	306	323	1	13	55	69	392	4.9%
Dewis peidio â dweud	7	28	252	287	5	35	41	81	368	4.6%
Ddim ar gael	1			1		1	682	683	684	8.6%
Cyfanswm	136	365	5306	5807	88	614	1448	2150	7957	100.0%

Niferoedd Myfyrwyr 2024/25 HESA yn ôl hunaniaeth rhywedd - Rhyngwladol										
Hunaniaeth Rhywedd yr un fath â statws genedigaeth	Llawn-amser				Rhan-amser				Cyfanswm	
	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Ydy	62	265	417	744	5	36	109	150	894	88.3%
Nac ydy	2	6	28	36	1	1	11	13	49	4.8%
Dewis peidio â dweud	2	5	24	31	1	3	8	12	43	4.2%
Ddim ar gael							26	26	26	2.6%
Cyfanswm	66	276	469	811	7	40	154	201	1012	100.0%

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

e. Cyfeiriadedd Rhywiol

Y myfyrwyr sy'n datgan mai heterorywiol yw eu cyfeiriadedd rhywiol yw'r grŵp mwyaf yn y Brifysgol, sef 53.3% yn 2024-25 (55.4% yn 2023-24; a 57.2% yn 2022-23), ac mae 24.3% yn 2024-25 (23.3% yn 2023-24; a 21.5% yn 2022-23) o fyfyrwyr yn datgan eu bod yn LHD+. Fel cymhariaeth, o'r holl fyfyrwyr sy'n astudio yn y DU - heterorywiol yw'r ganran uchaf o hyd ar 72.6%, ac mae 10.6% o fyfyrwyr yn datgan eu bod yn LHD+.

Nifer y Myfyrwyr 2024/25 HESA yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol - sy'n byw yn y DU										
Cyfeiriadedd Rhywiol	Llawn-amser				Rhan-amser				Cyfanswm	
	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Cyfrif	% o Gyfanswm y

										Myfyrwyr
Deurywiol	12	44	882	938	13	65	119	197	1135	14.3%
Hoyw neu lesbiaidd	6	17	271	294	1	25	38	64	358	4.5%
Heterorywio l neu syth	83	209	3084	3376	54	377	399	830	4206	52.9%
Cyfeiriadedd rhywiol arall	11	25	340	376	4	22	77	103	479	6.0%
Dewis peidio â dweud	23	70	729	822	16	124	145	285	1107	13.9%
Ddim ar gael	1			1		1	670	671	672	8.4%
Cyfanswm	136	365	5306	5807	88	614	1448	2150	7957	100.0%

Nifer y Myfyrwyr 2024/25 HESA yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol - Rhyngwladol										
Cyfeiriadedd Rhywiol	Llawr-amser				Rhan-amser				Cyfanswm	
	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Uwchraddedigion Ymchwil	Uwchraddedigion a Addysgir	Israddedig	Cyfanswm	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Deurywiol	4	20	56	80		4	13	17	97	9.6%
Hoyw neu lesbiaidd		4	13	17			4	4	21	2.1%
Heterorywio l neu syth	48	165	262	475	3	29	71	103	578	57.1%
Cyfeiriadedd rhywiol arall		26	49	75	1	2	9	12	87	8.6%
Dewis peidio â dweud	14	61	89	164	3	5	31	39	203	20.1%
Ddim ar gael				0			26	26	26	2.6%
Cyfanswm	66	276	469	811	7	40	154	201	1012	100.0%

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

f. Myfyrwyr sy'n Tynnu'n ôl

- Mae cyfanswm nifer yr israddedigion a dynnodd yn ôl yn 2024-25 wedi'i gofnodi fel 2.9% (o'i gymharu â 3.2% yn 2023-24; a 6.6% yn 2022-23).
- Mae cyfanswm nifer yr uwchraddedigion ymchwil a'r uwchraddedigion a addysgir a dynnodd yn ôl yn 2024-25 wedi'i gofnodi fel 4.8% (o'i gymharu â 4.2% yn 2023-24; a 15.9% yn 2022-23).
- O'r israddedigion hynny a dynnodd yn ôl (sef 216 o fyfyrwyr) yn 2024-25
 - Roedd 7.4% (10.7% yn 2023-24) yn fyfyrwyr rhyngwladol
 - Roedd 9.7% (8.2% yn 2023-24) yn datgan eu bod o Leiafrifoedd Ethnig
 - Roedd gan 23.1% (23.0% yn 2023-24) grefydd neu gred.
 - Roedd 34.3% (31.1% yn 2022-23) yn datgan eu bod yn LHD+
 - Roedd 3.7% (5.2% yn 2023-24) yn datgan bod eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg eu genedigaeth.

5. Cynnydd yn ôl y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Lansiodd Gweithrediaeth y Brifysgol ei Strategaeth newydd i'r 2030au yn XXXX 2025, lle mae ein cenhadaeth yn disgrifio pwy ydyn ni a pham rydyn ni yma: Wedi'i gwreiddio yng nghefn gwlad Cymru, yn ymfalchïo yn ei dwyieithrwydd a'i hagwedd fyd-eang, mae Prifysgol Aberystwyth yn ysbrydoli pobl i newid bywydau er gwell ymhob cwr o'r ddaear.

Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2024, lle cytunwyd ar ei amcanion a'i gamau gweithredu trwy gyfarfodydd ymgynghori â staff a myfyrwyr, dadansoddi data amrywioldeb a chydaddoldeb mewn perthynas â chymuned y Brifysgol, a chynlluniau gweithredu ymroddedig, megis ein [Gwobr Efydd Athena Swan](#). Roedd camau gweithredu a blaenoriaethau'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn sail i'r 'Cynllun Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant' diwygiedig, sy'n un o naw cynllun ategol ar gyfer y Strategaeth i'r 2030au, sy'n amlinellu'r hyn yr ydym yn mynd i'w wneud i adeiladu sefydliad cynaliadwy, hyblyg sy'n canolbwyntio ar y dyfodol.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol bellach wedi'i ddisodli gan y 'Cynllun Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant', ac mae'r camau gweithredu a'r blaenoriaethau y cytunwyd arnynt wedi'u hymgorffori. Isod ceir diweddariad ynghylch cynnydd o ran y camau gweithredu gwreiddiol ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, ym mis Gorffennaf 2025.

Blaenoriaethau a Chamau Gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028		Cynnydd yn ystod 2024-25
1. Llywodraethu ac arweinyddiaeth a fydd yn codi ymwybyddiaeth am bob agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant		
i.	Datblygu ymgyrch 'adnabod eich staff, adnabod eich myfyrwyr' i ddarparu data 'byw' ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant i'r Adrannau a'r Cyfadrannau.	Rhwng mis Chwefror ac Ebrill 2025, cyflwynwyd tair sesiwn fyw, wyneb yn wyneb ar 'Adnabod eich cymuned' i Staff y Gwasanaethau Academaidd a Phroffesiynol. Cyflwynodd y sesiynau hyn staff i Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant, Deddf Cydraddoldeb, Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a dadansoddiad a data demograffig ar ein cymuned o fyfyrwyr a staff. Mae sesiynau pellach wedi'u cynllunio ar gyfer 2025-26.
ii.	Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant yn rhan annatod o arweinyddiaeth y Weithrediaeth sydd â chyfrifoldebau penodol.	Cynhaliodd Arweinyddiaeth y Weithrediaeth gyfrifoldebau dynodedig ar gyfer tri aelod ar • Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant • Rhywedd • Hil Mae'n ofynnol i bob papur i'r Weithrediaeth ystyried Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant wrth wneud penderfyniadau ochr yn ochr â materion megis y Gymraeg, Sero Net, cyllid, a phan fo'n ymwneud â pholisïau newydd neu ddiwygiedig, Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
iii.	Darparu hyfforddiant Gwrth-Hiliaeth ac Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol i Uwch Arweinwyr yn rhan o'r rhaglen arweinyddiaeth ehangach.	Ymgymrodd Gweithrediaeth y Brifysgol, aelodau o'r Grŵp Goruchwylio Strategol ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant, aelodau'r Grŵp Gweithredu ar Hil a Phennaeth yr Adran â hyfforddiant 'Ymyrraeth Gwylidydd', 'Ymwybyddiaeth o ran Hil a Diwylliant' a 'Deall Hil a Hiliaeth i Arweinwyr'.

iv. Gweithio mewn partneriaeth ag Undeb y Myfyrwyr ar ymgyrch gwrth-wahaniaethu a gwrth-aflonyddu i'n cymuned	Hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth barhaus o adnodd Adrodd + Chymorth - Adrodd + Chymorth - Prifysgol Aberystwyth i fyfyrwyr, ochr yn ochr â pharatoadau i sicrhau bod hyn ar gael i staff yn ystod y flwyddyn academaidd 2025-26. Cynnal ymgyrch bosteri a thafleuni a'u dosbarthu mewn ardaloedd poblog yn ogystal ag asedau mewn gwahanol fformat sy'n weladwy ar sgriniau ar draws y campws. 
v. Datblygu ac ymgorffori Calendr Cynhwysiant ledled y brifysgol i hyrwyddo amrywiaeth o ddigwyddiadau a gweithgareddau ar draws ystod o nodweddion gwarchodedig	Calendr Cynhwysiant PA Cyhoeddedig 2025 Dathlu ein hamrywioldeb a'n cymuned – cynhaliodd y Brifysgol ddigwyddiadau lu yn ystod 2024-25 i ddathlu diwrnodau a misoedd arbennig gyda'r Calendr Cynhwysiant; gan gynnwys, ymhlith pethau eraill, Diwrnod Cofio'r Holocaust, 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.
vi. Cyflwyno Cais am Ddyfarniad Efydd i Siarter Cydraddoldeb Hil AUymlaen	Cyflwynodd y Brifysgol gais ar gyfer y Siarter Cydraddoldeb Hil ym mis Tachwedd 2024 ac fe lwyddodd i gael Gwobr Efydd, a oedd yn cynnwys Cynllun Gweithredu 5 Mlynedd. Roedd hyn yn ddisgwyliad a amlinellwyd gan Lywodraeth Cymru fel rhan o'u Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol.
2. 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.	Mae datganiadau gweithredu cadarnhaol yn cael eu cynnwys ym mhob hysbyseb swydd. Cefnogaeth barhaus a defnyddio arbenigwyr chwilio gweithredol ar

	gyfer swyddi uwch sydd â hanes o adnabod a denu cronfa amrywiol o ymgeiswyr. Prosesau hunanasesu Athena Swan a'r Siarter Cydraddoldeb Hil yn dadansoddi a chyfarwyddo camau gweithredu i gefnogi amrywioldeb a chynrychiolaeth gynyddol mewn cronfeydd o ymgeiswyr o grwpiau lleiafrifol. Mae Cynllun Ein Pobl, yn cynnwys adolygiad o'r broses Ddenu a Dethol a fydd yn grymuso rheolwyr recriwtio i ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar ddata ac ystyried tangynrychiolaeth o fewn rolau a thimau sy'n gallu llywio'r dull o farchnata a hyrwyddo swyddi gwag
Cyhoeddi proffiliau staff i hyrwyddo a dathlu amrywioldeb mewn swyddi - yn enwedig i hyrwyddo amrywioldeb o ran y rhywiau mewn swyddi uwch.	Mae cynnydd yn cael ei wneud i greu proffiliau staff i ddathlu ein hamrywioldeb, gyda rhagor o ychwanegiadau a chynnwys eu grŵp lleiafrifol wedi'u rhestru - Proffiliau LGBT : Cydraddoldeb ac Amrywioldeb , Prifysgol Aberystwyth
Hyrwyddo a chryfhau'r drefn ar gyfer rhoi gwybod am achosion o fwlio ac aflonyddu, a'r cymorth a ddarperir o fewn y gymuned.	Gweler 1 (iv) am fanylion.
Meithrin cysylltiadau cadarnhaol ag arweinwyr ffydd cymunedol ac adolygu'r ddarpariaeth Ysbrydolrwydd a Ffydd ar ein campysau.	Mae rhwydwaith anffurfiol wedi'i sefydlu gydag amryw o arweinwyr ffydd cymunedol, yn ogystal â gwaith i wella'r gofod aml-ffydd presennol ar y campws (mewn ymgynghoriad ag Undeb y Myfyrwyr a chymdeithasau Ffydd), ochr yn ochr â nodi ystafell aml-ffydd newydd, ac ychwanegol.
Sefydlu fforwm Anabledd a Lles i'r gymuned.	Ailsefydlwyd y Rhwydwaith Staff Anabledd a Lles ac maent wedi cyfarfod ddwywaith yn ystod 2024-25. Sianel gymunedol ar-lein gyda chyfarfodydd rheolaidd wedi'u cynllunio ar gyfer 2025-26.
Canllawiau a chymorth i staff ar sut y gallant fynd ati i 'Gynyddu amrywioldeb y cwricwlwm'.	Mae prosiectau peilot wedi parhau mewn dwy adran academiaidd (Gwleidyddiaeth Ryngwladol a Daearyddiaeth a Gwyddorau Daear) i gefnogi creu cwricwlwm mwy amrywiol ar gyfer 4 modiwl yn ystod 2024-25. Mae cynlluniau ar y gweill i gynnwys hyn fel thema ar gyfer Cynhadledd Dysgu ac Addysgu 2025-26, gyda chymau i ddatblygu grŵp o staff i ddatblygu'r dull hwn ymhellach.
Datblygu canllawiau ar iaith gynhwysol i'r gymuned.	Mae cynnydd yn cael ei wneud i greu canllawiau iaith gynhwysol i staff ochr yn ochr â chyfeirio gwybodaeth am arfer gorau a ddarperir gan arbenigwyr pwnc a sefydliadau'r trydydd sector. Mae Rhagenwau ar gael nawr, a bydd ychwanegiadau ar gael yn fuan ar gyfer rhywedd, iechyd meddwl, anabledd, hil, cyfeiriadedd rhywiol a hunanladdiad. Roedd y Brifysgol eisoes wedi mabwysiadu'r 'Canllaw ar Derminoleg sy'n ymwneud â Hil' a ddatblygwyd gan Brifysgol Caerlŷr, i godi ymwybyddiaeth ac annog staff i gael sgysiaid cynhwysol am hil.

3. Sicrhau bod cydraddoldeb ac ymagwedd gynhwysol ym mholisiau a phrosesau'r brifysgol yn yr amgylcheddau corfforol a digidol.	
Monitro ac adolygu'r polisïau, y rhaglenni gwobrwyo a chydabod, 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.	Mae'r rhain yn rhan o'r Cynllun Ein Pobl newydd i symud ymlaen a datblygu o 2025-26
Diweddarau map campws Lles a Chynhwysiant y Brifysgol.	Lles staff yn cael ei gyfeirio mewn un lleoliad canolog - Cefnogaeth i Staff : Prifysgol Aberystwyth Diwrnod lechyd a Lles Staff a gynhaliwyd ym mis Ebrill 2025 gyda ffair les, sgysiau a gweithdai, ystafell staff a thaith gerdded lles o amgylch y campws. Cyfleusterau Cynhwysol crëwyd tudalen we i nodi manau bwydo ar y fron/bwydo potel, manau aml-ffydd a chanllawiau hygyrchedd AccessAble ar gyfer adeiladau ac ystafelloedd ar gampysau i'w cynnwys yn y dyfodol mewn mapiau o'r campws.
Adolygu'r proses Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb a'i gwreiddio o fewn trefn y brifysgol ar gyfer cynllunio prosiectau a gwneud penderfyniadau.	Canllawiau a ffurflen ar gael yma - Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb : Cydraddoldeb ac Amrywioldeb , Prifysgol Aberystwyth Mae camau pellach yn ffurfio rhan o'r cynllun Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant, gyda fideos ymwybyddiaeth a hyfforddiant i staff.
Gweithio gyda'r tîm Caffael ar fapio sut mae gwerthoedd y Brifysgol a chyfluoedd cyfartal wedi'u hymgorffori yn y drefn dyfarnu a rheoli contractau.	Dim cynnydd, ond camau wedi'u cynnwys i'w cyflawni o fewn y cynllun Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant
4. Cryfhau'r rhaglen Hyfforddiant a mentora ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant	
Datblygu rhaglen newydd o fentora a mentora 'o chwith' ar gyfer aelodau staff sy'n perthyn i grwpiau lleiafrifol.	Mae mentora anffurfiol yn bodoli o fewn y Brifysgol ar gyfer cynefino dechreuwyr newydd a datblygiad academiaidd. Mae datblygiad pellach yn rhan o'r Cynllun Ein Pobl.
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.	Er bod cyfradd gwblhau Amrywioldeb yn y Gweithle wedi gostwng i 43% ar gyfer yr holl staff o (45% ym mis Gorffennaf 2024; 24% ym mis Gorffennaf 2023; a 15% ym mis Gorffennaf 2022) - rydym yn cydnabod bod y gyfradd gwblhau hon yn llawer rhy isel o hyd; rydym wedi symud ein cysiau Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant i brif lwyfan e-ddysgu'r Brifysgol i ddarparu un lleoliad canolog ar gyfer modiwlau e-ddysgu'r staff ac ochr yn ochr â hyfforddiant megis Dyletswydd Prevent, ac rydym yn ymgymryd â phrosiect i wella prosesau ymgynefino newydd ar gyfer dechreuwyr newydd a mynediad i ddata cwblhau ar lefel leol i Reolwyr Llinell a Phenaethiaid/Cyfarwyddiaethau'r Adran.
Darparu hyfforddiant ac adnoddau am Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol, Ymyrraeth Gwylidydd, Prifysgol Ystyriol o Drawma a Niwroamrywiaeth i staff er mwyn codi ymwybyddiaeth am rwystrau ac er mwyn chwarae rhan	Cyflwynwyd 3 sesiwn hyfforddi ar Ymwybyddiaeth o ran Hil a Diwylliant i staff allweddol ledled y brifysgol

weithredol wrth greu amgylchedd cynhwysol lle y mae pawb yn cael eu parchu.	Prosiect TrACE Prifysgol sy'n Ystyriol o Drawma - sefydlwyd gweithgor i weithio ar y cyd â Chanolfan ACE Cymru ar ein dull o ddod yn Brifysgol sy'n ystyriol o drawma Darparwyd modiwl e-ddysgu dwyieithog 'Deall Awtistiaeth' gan Awtistiaeth Cymru a'i ychwanegu at brif lwyfan e-ddysgu'r brifysgol
Cyflwyno hyfforddiant am Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol, ac Atal Hunanladdiad i staff a myfyrwyr.	Cyflwynodd Papyrus hyfforddiant i staff ar ddwy raglen, sef SPOT (Suicide Prevention Overview Tutorial. What everyone needs to know) a SPEAK (Suicide Prevention Explore, Ask, Keep-Safe. An introduction to suicide prevention skills).
5. Cau'r bylchau cyflog rhwng staff	
Darganfod beth yw'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a'i gyhoeddi ochr yn ochr â'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.	Cyhoeddwyd adroddiadau ar y Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau a'r Bwlch Tâl rhwng Grwpiau Ethnig (yr olaf am y tro cyntaf) ym mis Mawrth 2025.
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.	Dim dyrchafiadau academaidd yn ystod 2024-25,
6. 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.	Dadansoddwyd data ar fylchau dyfarnu academaidd ar gyfer rhywedd ac ethnigrwydd yn ystod y cais am Siarter Cydraddoldeb Hil ym mis Tachwedd 2024. Bylchau wedi'u nodi o ran 'graddau da' ar gyfer myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig, gyda chmau gweithredu allweddol i ddatblygu dull cyson o ddarparu data Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant a data dyfarnu croestoriadol ar gyfer uwch-dimau adrannol allweddol ac uwch bwyllgorau
Dal ati i ddatblygu ac ehangu 'Cymorth i Baratoi am Yrfa' sy'n darparu cymorth i fyfyrwyr sy'n wynebu rhwystrau wrth geisio cael cyflogaeth	Parhau â gweithgaredd Cymorth i Baratoi am Yrfa (CBY) yn ystod 2024-25 – sy'n rhan o Wasanaeth Gyrfaoedd a Chyflogadwyedd Prifysgol Aberystwyth. Mae'n cynnig lefel ychwanegol o gymorth i fyfyrwyr a allai wynebu rhwystrau o ran dod o hyd i gyflogaeth ar lefel raddedig yn y dyfodol.
7. Meithrin diwylliant ac amgylchedd ymchwil diogel a chynhwysol	
Datblygu canllawiau a chymorth i staff sy'n dymuno symud rhwng contractau Dysgu ac Ysgolheictod, Dysgu ac Ymchwil, ac Ymchwil yn unig.	Ar hyn o bryd mae cyfleoedd i staff symud rhwng contractau academaidd, ond nid oes cynnydd ar ddiweddarau canllawiau ac mae'n ffurfio rhan o'r camau gweithredu allweddol gyda Chynllun Ein Pobl.
Adolygu'r model dyrannu llwyth gwaith, disgwyliadau perfformiad a blaenoriaethau a osodir ar gyfer ymrwymadau dysgu ac ymchwil.	Dim cynnydd, ond mae'n ffurfio rhan o'r camau gweithredu allweddol gyda Chynllun Ein Pobl.
Adolygu'r polisi absenoldeb ymchwil i sicrhau bod y staff i gyd yn cael cyfle cyfartal.	Mae adrannau yn parhau i gymhwyso'r broses absenoldeb ymchwil ar lefel leol gyda'r uchelgais i alinio â disgwyliadau'r brifysgol. Mae adolygiad pellach wedi'i gynllunio'n rhan o ddatblygiadau amgylchedd a diwylliant ymchwil ehangach.

