



Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb

Cyhoeddwyd 22 Mawrth 2021

Cyfnod adrodd ar ddata:
1 Awst 2019 hyd 31 Gorffennaf 2020

Cymeradwywyd gan Gyngor llawn Prifysgol Aberystwyth ar 19
Mawrth 2021

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

Gellir darparu'r ddogfen hon mewn amryw o 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 divstaff@aber.ac.uk

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2019-20

CYNNWYS

- Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021 (data 2019/20)
- Atodiad - Adroddiad ar y Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau 2021

ADRAN 1: Y CYD-DESTUN

Rhagair

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn ar Gydraddoldeb yn disgrifio'r cynnydd y mae Prifysgol Aberystwyth yn ei wneud ar gydraddoldeb ac amrywiaeth 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 a fu (2019-2020) i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a ddaeth i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011 ac sy'n berthnasol i Brifysgolion yng Nghymru.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn ategu deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n diogelu pobl â'r naw nodwedd warchoddedig:- sef Hil, Anabledd, Rhywedd, Oedran, Cyfeiriadedd Rhywiol, Crefydd neu Gred, Hunaniaeth o ran Rhywedd (Ailbennu Rhywedd cyn hyn), Priodas a Phartneriaeth Sifil, a Beichiogrwydd a Mamolaeth. Ond nid yw'r ddeddfwriaeth yn gyfyngedig i'r nodweddion hynny yn unig. Yn ogystal, mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yng Nghymru yn pennu cyfrifoldebau ychwanegol, uwchlaw Deddf 2010, ac mae'n cynnwys dyletswyddau sy'n ymwneud â'r Gymraeg.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn cynnwys dyletswydd gyffredinol â thri phrif nod a ddisgrifir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Rhaid i'r Brifysgol roi sylw priodol i'r angen i:-

1. Gael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, ac ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal ymhlith pobl o wahanol grwpiau - mae hyn yn golygu ystyried yr angen i:
 - a. Gael gwared â'r anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, neu leihau cymaint â phosibl ar yr anfanteision hynny
 - b. Diwallu anghenion pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig
 - c. Annog pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae niferoedd isel o'r bobl hyn yn cymryd rhan
 - d. Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau - mae hyn yn cynnwys mynd i'r afael â rhagfarn a hybu cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl o wahanol grwpiau
3. Ystyried tri nod y ddyletswydd gyffredinol wrth wneud penderfyniadau fel cyflogwyr ac fel darparwyr addysg a gwasanaethau; er enghraifft, wrth,
 - a. Ddatblygu, cloriannu ac adolygu polisiau
 - b. Cynllunio, darparu a chloriannu gwasanaethau, gan gynnwys darpariaethau addysg
 - c. Comisiynu a chaffael gwasanaethau gan eraill.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol 2020-2024 yn nodi pum amcan allweddol a ddatblygwyd yn wreiddiol drwy weithgareddau cyswllt (arolygon, grwpiau ffocws, sylwadau ar-lein, cyfweiliadau a chyfarfodydd â rhanddeiliaid) er mwyn cryfhau ein perfformiad a'n darpariaeth o ran cydraddoldeb:

Amcan

1. Codi ymwybyddiaeth a sicrhau cyfraniad gan staff sydd ar lefel uchel
2. Sicrhau mwy o amrywiaeth ymhlith y staff a'r myfyrwyr
3. Sicrhau cydraddoldeb o fewn prosesau
4. Hyfforddiant a mentora
5. Cau'r bwloch tâl rhwng staff a'r bwloch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr

ADRAN 2: Dadansoddi'r Data

Caiff data myfyrwyr a staff eu tynnu o gofnodion mewnol y Brifysgol, y datganiadau a anfonir gan y Brifysgol i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), a 'chipluniau' o system ABW (Pobl Aber People) yr adrannau Adnoddau Dynol/Cyllid.

Mae'r adran hon yn cwmpasu pum maes data:

1. Llywodraethu
2. Y Drefn Staffio Bresennol
3. Staff - Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant
4. Data am y myfyrwyr presennol
5. Denu myfyrwyr / ymgeiswyr

1. LLYWODRAETHU

Prin fu'r newid o ran cyfran aelodau'r Cyngor a'r Senedd sy'n fenywod/wrywod, ac erys y cydraddoldeb o ran y cyfansymiau ar gyfer prif Gyd-bwyllgorau y Cyngor a'r Senedd.

Mae'n werth nodi bod strwythur pwyllgorau'r Brifysgol wedi newid yn sylweddol yn unol â'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd (2018), ac y bydd y ffigurau cyffredinol ar gyfer adroddiad y flwyddyn nesaf (2022 = data 2020/21) yn well o safbwynt cydraddoldeb rhwng y rhywiau gan fod camau wedi'u cymryd i wella'r cydbwysedd rhwng y rhywiau ar yr is-bwyllgorau.

PWYLLGORAU	2019	2020
	Menywod Dynion	Menywod Dynion
Y CYNGOR	8 (44%) 10 (56%)	7 (39%) 11 (61%)
Y SENEDD	16 (47%) 18 (53%)	13 (41%) 19 (59%)
Gweithrediaeth y Brifysgol	2 (25%) 6 (75%)	2 (25%) 6 (75%)
Y Pwyllgor Diswyddiadau	3 (60%) 2 (40%)	3 (60%) 2 (40%)
Buddsoddiadau	1 (16%) 5 (84%)	1 (14%) 6 (86%)
Archwilio, Risg a Sicrwydd	2 (40%) 3 (60%)	1 (17%) 5 (83%)
Tâl	2 (50%) 2 (50%)	1 (25%) 3 (75%)
Llywodraethu a Chydymffurfio	5 (50%) 5 (50%)	5 (50%) 5 (50%)
Adnoddau a Pherfformiad	3 (30%) 7 (70%)	4 (40%) 6 (60%)

Tabl A:1 Y Senedd, y Cyngor, y Weithrediaeth a'r Cyd-bwyllgorau fel yr oeddent ar 31 Gorffennaf 2020

2. Y DREFN STAFFIO BRESENNOL

Pwyntiau allweddol yn deillio o ddehongliad o'r data (mae 2019 yn cyfeirio at ddata 2018/19, mae 2020 yn cyfeirio at ddata 2019/20):

1. Mae cyfanswm nifer y staff (ac eithrio GweithwyrAber) yn y Brifysgol wedi gostwng 6.2% rhwng 2019 a 2020.
2. Y rhaniad rhwng y rhywiau (staff) ar gyfer 2020 yw 53.5% menywod a 46.5% dynion. Yn 2019, roedd y rhaniad rhwng y rhywiau yn 51.9% menywod a 48.1% dynion.
3. Cafwyd newid i ganran uwch o weithio'n rhan-amser ar gyfer yr holl staff. Yn achos y staff benywaidd, mae wedi cynyddu o 55.4% i 64.9%, ac er bod y cynnydd yn llawer llai ar gyfer staff gwrywaidd, gwelwyd cynnydd yno hefyd o 28.9% i 34.7%. Mae canran y dynion llawn-amser wedi gostwng o 71.1% yn 2019 i 65.3%, ac mae canran y menywod llawn-amser wedi gostwng o 44.6% yn 2019 i 35.1%.
4. Mae canran y staff sydd wedi datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (BaME) wedi aros tua'r un fath, sef 5.5% yn 2019 a 5% yn 2020.
5. Cafwyd cynnydd yn nifer y rhai sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg ar lefel C1 ac C2 o 9.5% yn 2019 i 13.3% yn 2020.

GWYBODAETH FANWL AM Y STAFF

1. Lefelau Staffio

Ar 1 Awst 2020, cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi yn y Brifysgol oedd 1853 (data cyfrif pennau, gan eithrio GweithwyrAber). Mae hwn yn ostyngiad (6.2%) o'i gymharu â'r data cymaradwy ar gyfer 2019 (1968). Mae'n bosibl bod y gostyngiad hwn yn barhad o'r cynnydd a wnaed o ran lleihau'r gweithlu yn unol â'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd.

Yn 2020 mae'r staff wedi'u rhannu fel a ganlyn: mae 48.4% o'r staff (ac eithrio GweithwyrAber) yn gweithio'n amser llawn (2019, 57.4%) a 51.6% o'r staff yn gweithio'n rhan-amser (2019, 42.6%). Mae dadansoddiad pellach o'r ffigurau amser llawn a rhan-amser i'w gael yn Adran 2 isod, yn ôl rhyw.

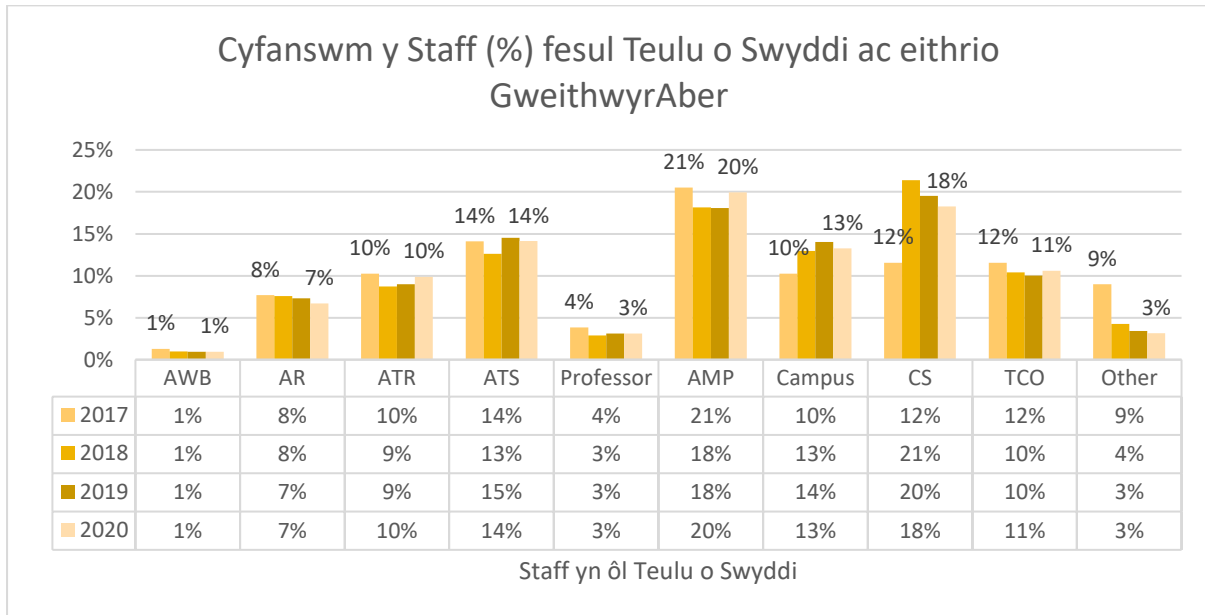
Mae'r siart isod yn dangos cyfanswm y staff fesul 'Teulu o Swyddi' yr ydym yn eu defnyddio at ddibenion adrodd allanol i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch.

ABRWRK	GweithwyrAber
AWB	Staff y Bwrdd Cyflogau Amaethyddol
AR	Academaidd-berthynol
ATR	Academaidd, addysgu ac ymchwil
ATS	Academaidd, addysgu ac ysgolheictod
Prof	Athrawol
AMP	Gweinyddu, rheoli, proffesiynol
Campus	Gweithwyr llaw Gwasanaethau'r Campws
CS	Clerigol, ysgrifenyddol
TCO	Technegol, gweithredwyr cyfrifiaduron

Others

Staff eraill - nad ydynt wedi'u cynnwys uchod

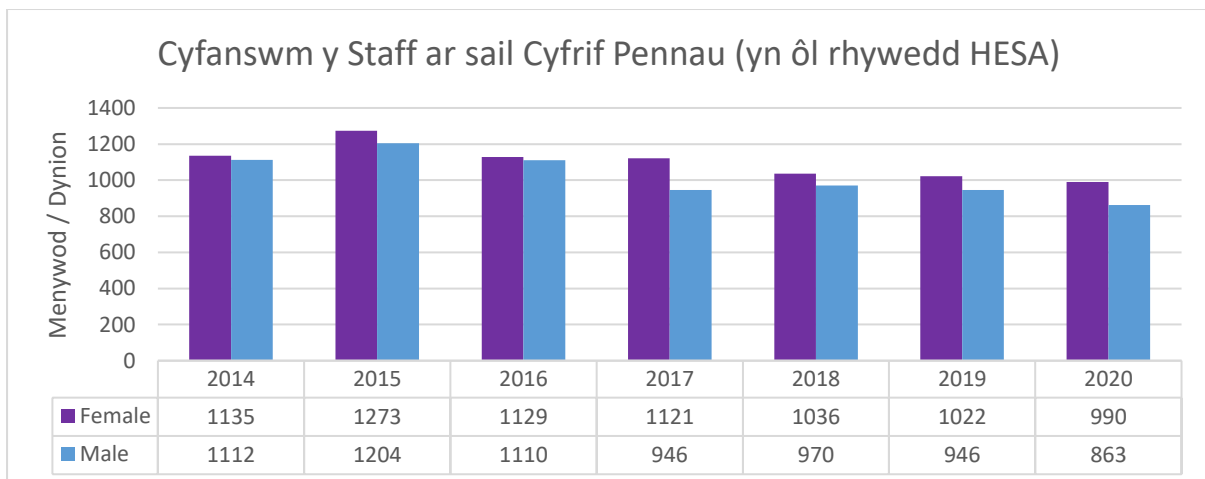
Tabl B:1 Talfyriadau Teuluoedd Swyddi



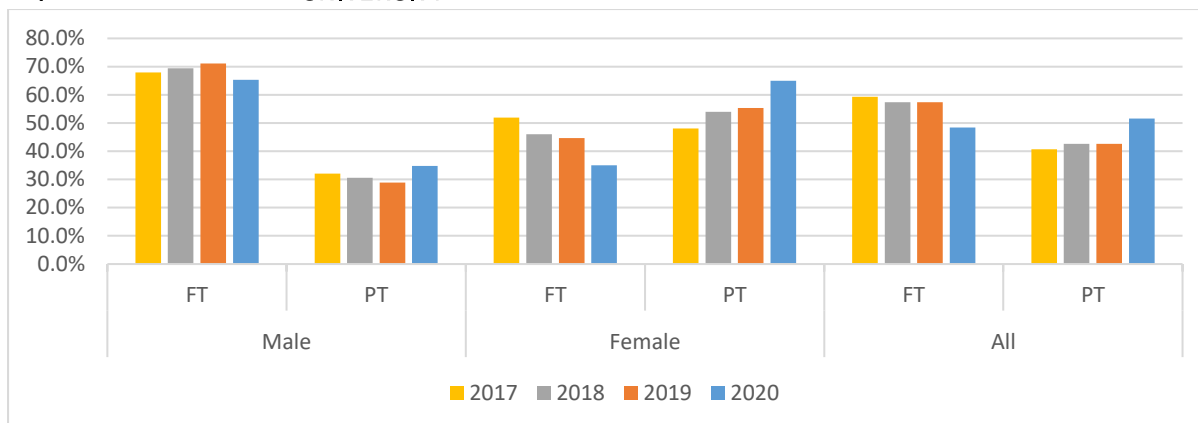
Graff B: 1 Set ddata: Cyfrif pennau AD 31.07.2021 (mae rhai ffigurau wedi cael eu talgrynnu)

2. Manylion yn ôl y rhywiau

Manylion yr holl staff yn ôl y rhywiau ar gyfer 2020 (ac eithrio GweithwyrAber) yw 990 o fenywod (53.4%) ac 863 o ddynion (46.5%), o'i gymharu â ffigurau 2019 sef 1022 o fenywod (51.9%) a 946 o ddynion (48.1%). Dangosir hyn ar ffurf histogram menywod-gwrywod (hunaniaeth rhyw HESA) yn B:2 isod, gan ddangos tuedd o ostyngiad yng nghyfanswm y staff dros y tair blynedd diwethaf (pan gaiff GweithwyrAber eu heithrio).



Graff B: 2 Set ddata: Cyfrif pennau AD 31.07.2020



Graff B: 3 Set ddata cyfrif pennau AD 31.07.2020

Mae graff B:3 uchod yn dangos y rhaniad rhwng y rhywiau rhwng llawn-amser a rhan-amser ar gyfer y rhai oedd wedi'u cyflogi ar 31.07.2020 ac yn 2019, 2018 a 2017, yn y drefn honno. Mae'n ddifyr nodi'r newid rhwng llawn-amser a rhan-amser rhwng 2019 a 2020, yn enwedig y newid i ganran uwch o weithio'n rhan-amser ar gyfer yr holl staff. Gallai'r cynnydd hwn mewn gweithio'n rhan-amser gael ei egluro yn sgil y ffaith inni benodi carfanau cymharol fawr o gynorthwyr domestig a chynorthwyr dysgu graddedig rhan-amser i gefnogi'r sefydliad â llwyth gwaith COVID a'r ffyrdd newydd o weithio yn sgil COVID. Yn achos y staff benywaidd, mae wedi cynyddu o 55.4% i 64.9%, ac er bod y cynnydd yn llawer llai ar gyfer staff gwrywaidd, gwelwyd cynnydd yno hefyd o 28.9% i 34.7%. Mae'n ddiddorol nodi bod canran y dynion llawn-amser wedi gostwng o 71.1% yn 2019 i 65.3%, ac mae canran y menywod llawn-amser wedi gostwng o 44.6% yn 2019 i 35.1%.

3. Anableddau

Canran y staff oedd wedi datgan anabledd ar 31.07.2020 oedd 5.3% (o'i gymharu â 3.86% yn 2019, 4.44% 2018). Mae hyn yn cyd-fynd â ffigurau meincnodi Advance HE (cyfartaledd y sector) (2020: 5.3%). Gallai'r cynnydd yn nifer y rhai sy'n datgan anabledd fod yn gysylltiedig â'r ffaith ein bod wedi gofyn i staff ddiweddarau eu gwybodaeth ddewisol am eu statws anabledd er mwyn cefnogi gwaith y Brifysgol o safbwynt COVID a'i chefnogaeth i'r staff hynny oedd angen cysgodi/gweithio o gartref. Mae tabl B:2 isod yn dangos y rhaniad rhwng y rhai sydd wedi datgan anabledd, fesul staff llawn-amser a rhan-amser a fesul rhyw, ar gyfer 2019/20.

Y Rhywiau	LIA/RhA	Nifer	%
Menyw	LIA	23	5.04%
Menyw	RhA	25	4.42%
Gwryw	LIA	31	4.61%
Gwryw	RhA	20	7.33%
Pawb	LIA	54	4.78%
Pawb	RhA	45	5.36%
Pob Menyw		48	4.70%
Pob Gwryw		51	5.39%

Mae 51% o'r rhai sydd ag anableddau wedi'u datgan yn gweithio'n rhan-amser. O blith y gweithlu cyfan, mae 42% yn gweithio'n rhan-amser. Mae'n bosibl mai'r rheswm am y ganran uwch o staff ag anableddau yn gweithio'n rhan-amser yw oherwydd eu bod yn defnyddio dulliau gweithio rhan-amser a gweithio'n hyblyg yn fwy na'r aelodau hynny o staff nad oes ganddynt anableddau, a hynny er mwyn helpu i ymdopi â'u cyflyrau. Mae'n galonddid, fodd bynnag, bod y rhaniad o ran gweithio'n rhan-amser ac yn llawn-amser ar gyfer staff ag anableddau bron yn 50/50.

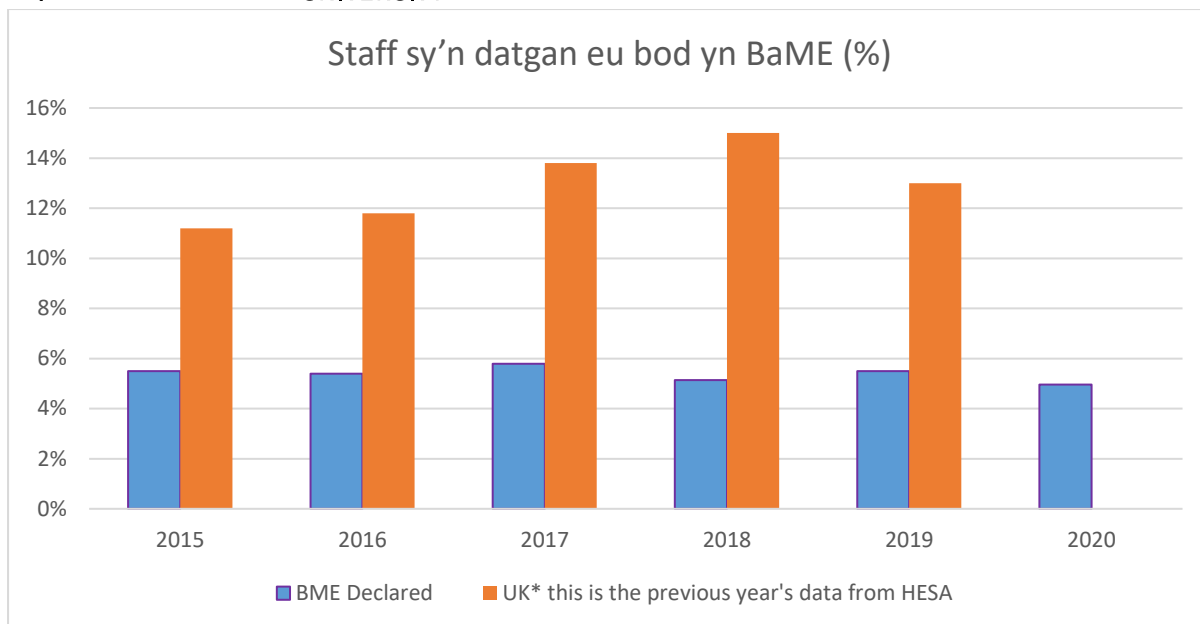
Dim ond 0.3% o gyfanswm y staff a nododd eu bod yn gwrthod rhoi'r wybodaeth. Nid yw 94.36% o'n staff wedi ymwneud â'r cwestiwn o gwbl. Mae'r cwestiwn ynghylch statws anabledd yn rhan o'n data monitro amrywiaeth dewisol i staff. Rydym yn gofyn i'r staff sicrhau eu bod yn diweddarau eu data bob blwyddyn, ond nid oes rhaidd iddynt ddarparu'r data hyn. Bu symudiad mewn rhai prifysgolion tuag at wneud y cwestiynau dewisol am amrywiaeth yn rhai gorfodol. Nid oes unrhyw un o sefydliadau addysg uwch Cymru wedi gwneud hyn eto.

Rydym yn awyddus i archwilio posibiliadau cynyddu cyfraddau datgelu trwy gyfrwng menter cyfathrebu a newid diwylliant.

4. Ethnigrwydd

Ar gyfer 2020, roedd y staff a oedd yn datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 5% o gyfanswm y staff (2019, 5.5%), sy'n dangos bod PA fwy na heb yn cynnal canran ei staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Mae'r ffigur hwn, fodd bynnag, yn isel o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU (10% yn 2020) ond mae'n fwy cynrychioliadol o boblogaeth weithiol Ceredigion (1.4% yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig). Mae Advance HE yn awgrymu y dylai niferoedd staff gyd-fynd, fwy na heb, â niferoedd y myfyrwyr o ran pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Yn 2019/20 roedd 9% o'r myfyrwyr yn datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (2018/19 9%).

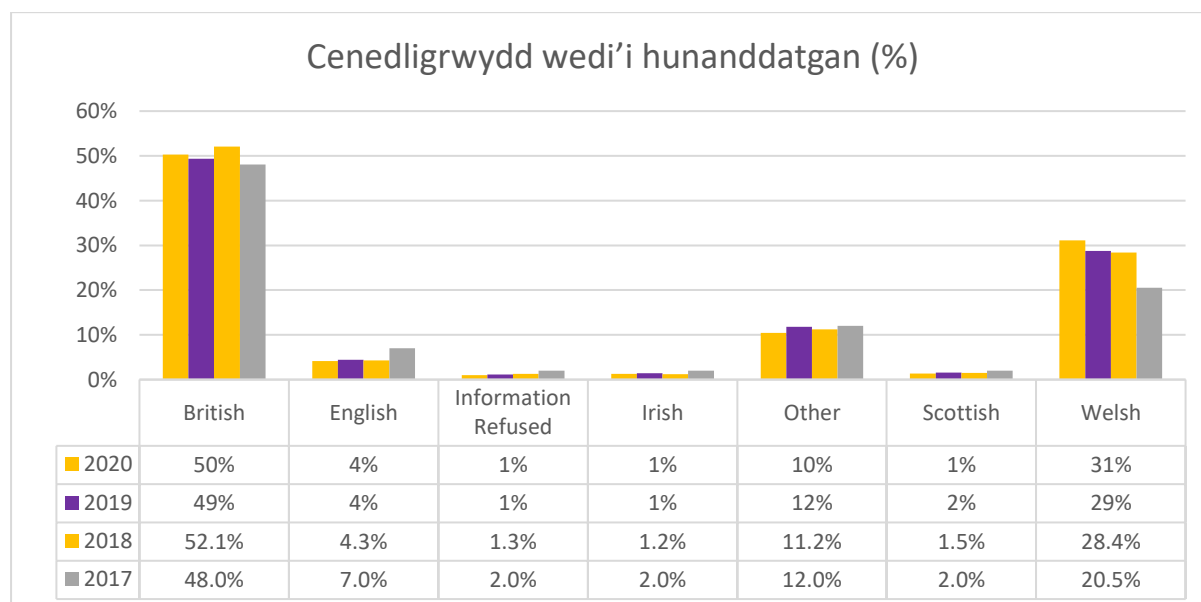
Mae 29% o'n staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ar gontractau cyfnod penodol, tra mai dim ond 17% o'n staff yn gyffredinol sydd ar gontractau cyfnod penodol. Mae 63% o'n staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn gweithio'n rhan-amser, tra bod 42% o'n staff yn gyffredinol yn gweithio'n rhan-amser. Mae angen ymchwilio rhagor i'r ffigurau hyn, a dylid ystyried gwaith i fynd i'r afael â'r mater hwn yn rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.



Graff B: 4 Data AD/HESA

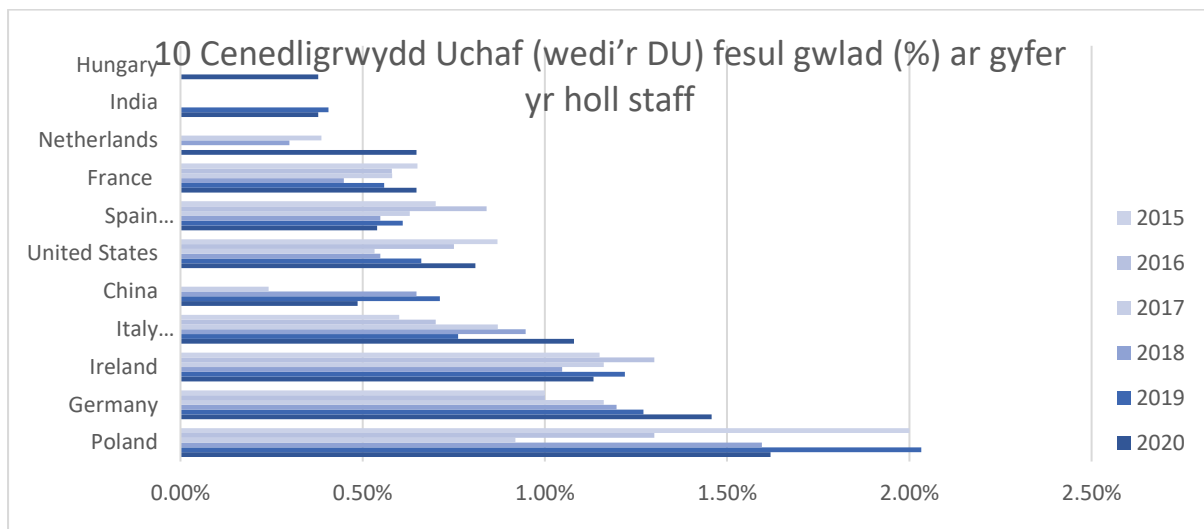
5. Cenedligrwydd

Gall staff hunanddatgan cenedligrwydd sengl neu ddeuol at ddibenion HESA, ac maent wedi'u rhannu'n gategorïau fel y gwelir yn Graff B:5 isod. Y grŵp mwyaf, sef 53% (2019 49%), yw'r rhai sy'n hunanddatgan eu bod yn Brydeinwyr, ac yn dilyn hyn mae'r Cymry, sef 28% (2019 29%).



Graff B: 5 Data AD/HESA

Yn ystod 2019/20 roedd gan aelodau o staff genedligrwydd cyfreithiol o 50 o wledydd. Roedd y nifer uchaf o staff yn dod o'r Deyrnas Unedig, gyda Gwlad Pwyl yn ail a'r Almaen yn drydydd.



Graff B: 6 Data AD/HESA

6. Data Amrywiaeth Dewisol

Mae gan system Pobl Aber People adran data amrywiaeth ddewisol, sy'n gofyn i staff am eu cred grefyddol, eu cyfeiriadedd rhywiol ac a yw eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers genedigaeth.

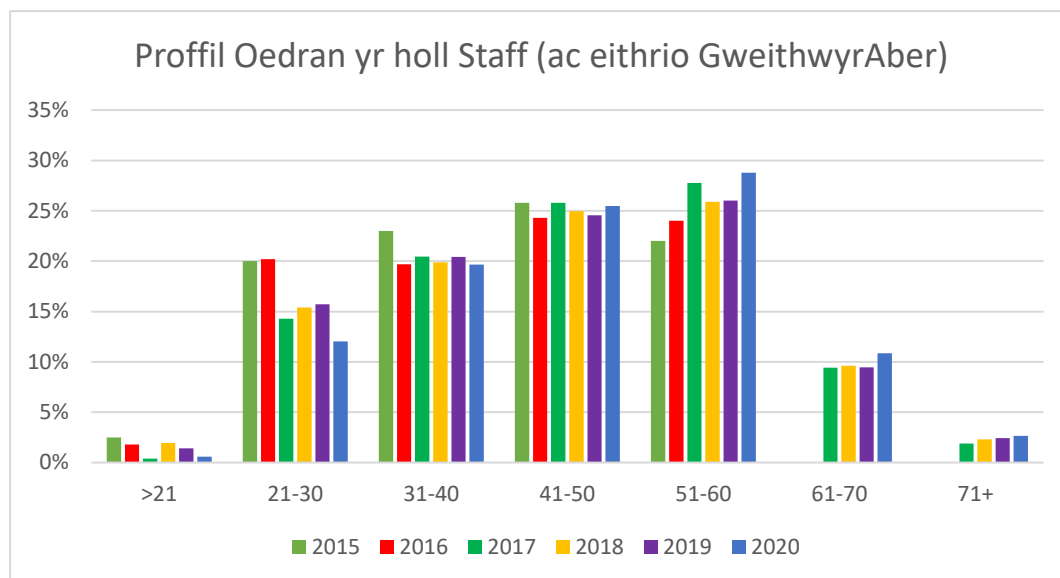
Mae 36% (33% 2019) (50.1% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU) o'n staff wedi datgan cred grefyddol, mae 36% (32% 2019) (44.9% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac mae 74% (71% 2019) (28.1% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU) o'n staff wedi dweud wrthym a yw eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers genedigaeth. Mae canran y rhai y mae eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers genedigaeth (o blith y rhai a atebodd y cwestiwn) yn 0.3% (0.8% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU) ac mae canran y rhai sy'n LHD yn PA yn 3% (2.6% 2019), y cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector AU y DU yw 5.8%.

Mae 25% o'r staff LHD ar gytundebau cyfnod penodol ac mae 48% yn gweithio'n rhan-amser. Mae 27% o'r staff sydd wedi datgan crefydd neu gred ar gytundebau cyfnod penodol ac mae 60% yn gweithio'n rhan-amser. Mae 23% o'r aelodau o staff trawsryweddol ar gytundebau cyfnod penodol ac mae 70% yn gweithio'n rhan-amser. Mae 17% o'r staff yn gyffredinol ar gytundebau cyfnod penodol ac mae 42% yn gweithio'n rhan-amser. Mae cyfraddau'r staff LHD, staff sydd â chrefydd neu gred, a staff trawsryweddol sydd ar gcontractau cyfnod penodol a rhan-amser oll yn uwch na chyfradd y staff yn gyffredinol. Mae hwn yn faes y mae angen ymchwilio ymhellach iddo, ond mae'n bwysig nodi bod y niferoedd yn isel iawn yma (data dewisol) ac felly ni ddylem lunio casgliadau llawn ar sail y dadansoddiad hwn yn unig.

7. Oedran

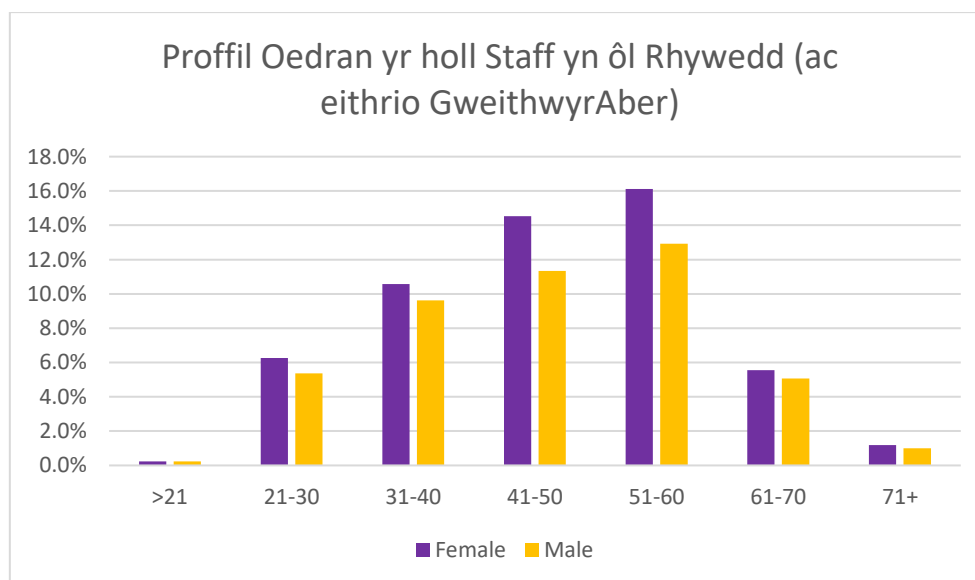
Bu gostyngiad bychan yn nifer yr aelodau o staff PA sydd ym mhob ystod oedran rhwng 21<-50. Bu cynnydd bychan yn nifer yr aelodau o staff PA sydd yn yr ystodau oedran 51-60, 61-70 a 70+. Mae'n bosibl mai'r rheswm am y cynnydd hwn yw bod y cynllun diswyddo gwirfoddol/ymddeoliad cynnar gwirfoddol wedi'i atal i'r graddau yr arferai gael ei gynig mewn blynyddoedd blaenorol.

Mae proffil oedran yr holl staff yng Ngraff B: 7 (isod) ar 61-70 a 61-65 yn edrych yn wahanol i'r grwpiau oedran eraill yn sgil cael gwared ar yr oedran ymddeol statudol a ddaeth i rym yn 2017.



Graff B: 7 Data AD/HESA

Mae Graff B:8 yn dangos cyfran y staff gwrywaidd a benywaidd yn PA. Mae'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2020 yn dangos bod mwy o fenywod ym mhob categori oedran ar wahân i'r pen 60+ a'r pen dan 21, lle ceir rhaniad gweddol gyfartal rhwng y rhywiau.



Graff B:8 Data AD/HESA

1. Y Gymraeg

Mae'n ddiddorol nodi'r cynnydd yn nifer y rhai sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg ar lefel C1 ac C2. Mae'n ddiddorol nodi hefyd bod nifer y staff nad ydynt yn datgelu cymhwysedd yn y Gymraeg wedi cynyddu er 2019. Mae'r Adran Adnoddau Dynol yn gofyn i unigolion, unwaith bob blwyddyn, edrych ar lefel eu cymhwysedd yn y Gymraeg er mwyn sicrhau eu bod ar y lefel gywir a bod y wybodaeth wedi'i diweddarau. Mae hyn wedi golygu ein bod yn casglu gwell data.

2020

Lefelau	%	Cyferth â
A0 LLAFAR	57.5%	Hen Lefel 1
A1 LLAFAR		
A2 LLAFAR		
B1 LLAFAR	5.8%	Hen Lefel 2
B2 LLAFAR	6.1%	Hen Lefel 3
C1 LLAFAR	13.3%	Dim byd a arferai fod yn gyferth Uwch na Lefel 3
C2 LLAFAR		
Dim data	17.3%	

2019

Lefelau	%	Cyferth â
A0 LLAFAR	61.2%	Hen Lefel 1
A1 LLAFAR		
A2 LLAFAR		
B1 LLAFAR	6.5%	Hen Lefel 2
B2 LLAFAR	7.2%	Hen Lefel 3
C1 LLAFAR	9.5%	Dim byd a arferai fod yn gyferth Uwch na Lefel 3
C2 LLAFAR		
Dim data	15.6%	

2018

Lefelau	%	Cyferth â
A0 LLAFAR	56.2%	Hen Lefel 1
A1 LLAFAR		
A2 LLAFAR		
B1 LLAFAR	7.1%	Hen Lefel 2
B2 LLAFAR	7.6%	Hen Lefel 3
C1 LLAFAR	8.7%	Dim byd a arferai fod yn gyferth Uwch na Lefel 3
C2 LLAFAR		
Dim data	20.3%	

3. – STAFF – Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant

1. Data Ymgeiswyr hyd at 31 Gorffennaf 2020

Mae system ar-lein PA yn cofnodi 2875 o geisiadau (2019:4002) am swyddi (ac eithrio GweithwyrAber). Mae'r rhain yn cynnwys swyddi a hysbysebwyd yn fewnol yn unig.

Pob cais: 2875

Pob swydd wag (yn cynnwys rhai dros dro a'r rhai a hysbysebir): 346 (504 yn 2019)

Penodiadau llwyddiannus: 532

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

Rhyw yr ymgeiswyr:

Menyw	Gwryw	Anhysbys
1424	1446	5(ffurflen gais wedi'i chrynhoi)
49.5%	50.3%	0.2%

Tabl C: 1 System Hireserve 31.07.2020

Rhyw'r ymgeiswyr a benodwyd:

Menyw	Gwryw	Anhysbys
307	224	1(ffurflen gais wedi'i chrynhoi)
57.7%	42.1%	0.2%

Tabl C: 2 System Hireserve 31.07.2020

O blith yr holl ymgeiswyr a benodwyd, roedd 57.7% yn fenywod a 42.1% yn ddynion, nad yw'n cyfateb yn llwyr â'r ymgeiswyr yn ôl rhyw: Menywod: 49.5%, Dynion: 50.3%. Ceir rhaniad o 50/50 bron rhwng y rhywiau o ran y ceisiadau am swyddi, ond rhaniad o 60/40 bron rhwng y rhywiau o ran menywod yn cael eu penodi i swyddi. Gallai hyn fod yn cyd-fynd â'r datganiadau gweithredu cadarnhaol yr ydym wedi'u hychwanegu at swyddi gwag, sy'n nodi ein bod yn rhoi croeso arbennig i ymgeiswyr benywaidd ar gyfer swyddi. Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, ein bod wedi recriwtio carfanau mwy nag arfer o staff benywaidd mewn meysydd penodol i gynorthwyo â gofynion COVID. O blith y nifer uwch nag arfer o fenywod a benodwyd, cafodd y gyfran uchaf eu penodi'n Athrawon Rhan-Amser. Yna roedd dosbarthiad cymharol gyfartal mewn swyddi megis darlithydd cyswllt, cynorthwydd domestig, a chynorthwydd gweinyddol. Mae'r holl swyddi hyn ar lefel is i ganolig, ac maent

yn swyddi y cafwyd nifer uwch nag arfer ohonynt er mwyn cynorthwyo i atgyfnerthu'r ddarpariaeth o ran gofynion COVID.

Mae'n werth nodi bod gennym 5 ymgeisydd anhysbys (87 2019) ac 1 ymgeisydd anhysbys a benodwyd (14 2019) o ran rhywedd oherwydd bod ffurflenni cais wedi'u crynhoi yn cael eu defnyddio mewn rhai sefyllfaoedd ailstrwythuro.

a. Ethnigrwydd

Ymgeiswyr yn ôl ethnigrwydd (manylion):

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
Arabaidd	39	1.3%	1	0.2%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Bangladeshaidd	12	0.4%	0	0.0%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Indiaidd	68	2.4%	2	0.4%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd	57	2.9%	3	0.6%
Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd	72	2.5%	6	1.1%
Du neu Ddu Prydeinig - Caribiaidd	3	0.1%	2	0.4%
Tsieineaidd	72	2.5%	6	1.3%
Sipsi neu Deithiwr	3	0.1%	0	0%
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	17	0.6%	3	0.6%
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	16	0.5%	0	0%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	10	0.3%	1	0.2%
Cefndir Asiaidd arall	48	1.7%	3	0.6%
Cefndir Du arall	11	0.4%	2	0.4%
Cefndir ethnig arall	60	2.0%	10	1.9%
Dewis peidio â dweud	115	4.0%	21	4.0%
Gwyn	2267	78.9%	471	88.5%

Anhysbys	5	0.2%	1	0.2%
----------	---	------	---	------

Tabl C:3 System Hireserve 31.07.2020

O blith y rhai a wnaeth gais, roedd 78.9% yn wyn, yna 4.0% oedd yn dewis peidio â dweud. O blith y rhai a benodwyd, roedd 88.5% yn wyn, yna 4.0% oedd yn dewis peidio â dweud. Mae'n werth nodi bod cyfradd uwch o ymgeiswyr gwyn yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (88.5% yn cael eu penodi, 78.9% yn ymgeisio), tra bod cyfradd is o ymgeiswyr sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (7.7% yn cael eu penodi, 17.7% yn ymgeisio). O blith yr ymgeiswyr sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a ymgeisiodd, cafodd 81% eu gwrthod ar y cam llunio rhestr fer, cafodd 10% eu gwrthod ar ôl cyfweiliad, bu i 0.6% dynnu eu ceisiadau'n ôl, ac mewn 0.4% o achosion cafodd y swydd ei thynnu'n ôl. Credwn fod angen ymchwilio ymhellach i hyn cyn dod i unrhyw gasgliadau; er enghraifft, sgysiau â rheolwyr recriwtio a dadansoddi rhywfaint o geisiadau am swyddi fel camau nesaf posibl.

Mae'n werth nodi nad yw data amrywiaeth yn hysbys i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau dethol cyn cyfweiliad. Gellid dweud bod cwestiynau ynghylch penderfyniadau dethol a thuedd mewn cyfweiliadau yn fwy amlwg pan ddaw nodweddion gwarchodedig yn weladwy mewn cyfweiliad, megis ethnigrwydd, anabledd corfforol ac ati.

b. Anabledau

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na chaiff ei restru uchod	27	0.9%	10	1.9%
Afiechyd neu gyflwr iechyd hirsefydlog megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi	27	0.9%	7	1.3%
Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder	74	2.6%	13	2.4%
Nam corfforol neu broblemau symud, megis anhawster yn defnyddio'r breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau	9	0.3%	2	0.4%
Nam cymdeithasol/cyfathrebu megis syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig	11	0.4%	2	0.4%

Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D	104	3.6%	18	3.4%
Dall neu â nam difrifol ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol	4	0.1%	4	0.7%
Byddar neu â nam difrifol ar y clyw	9	0.3%	5	0.9%
Dim anabledd hysbys	2507	87.2%	450	84.5%
Dewis peidio â dweud	71	2.5%	13	2.4%
Dau neu fwy o namau a/neu gyflyrau meddygol sy'n anablu	27	0.9%	7	1.3%
Anhysbys	5	0.2%	1	0.2%

b. Tabl C:4 System Hireserve 31.07.2020

O blith y rhai a wnaeth gais, bu i 87.2% ddatgan 'Dim Anabledd Hysbys', yna 3.6% yn datgan anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D. O blith y rhai a benodwyd, y nifer uchaf ar 84.5% oedd y rhai a chanddynt ddim anabledd hysbys, yna'r rhai a chanddynt anhawster dysgu penodol, sydd yn cyd-fynd â data'r ymgeiswyr. Fodd bynnag, nid yw'r data hyn yn hysbys i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau dethol.

c. Cyfeiriadedd rhywiol

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
Deurywiol	100	3.5%	14	2.6%
Dyn hoyw	42	1.5%	4	0.7%
Menyw hoyw / lesbiad	17	0.6%	3	0.6%
Heterorywiol	1122	39.0%	235	44.2%
Arall	23	0.8%	4	0.7%
Dewis peidio â dweud	105	3.6%	10	1.9%
Anhysbys	1466	51.0%	262	49.2%

Tabl C:5 System Hireserve 31.07.2020

O blith y rhai a ymgeisiodd, roedd y ganran uchaf wedi dewis peidio ateb y cwestiwn, sef 51.%, ac yna 39% yn heterorywiol. Roedd 5.5% o'r ymgeiswyr yn LHD.

O blith y rhai a benodwyd, roedd y gyfran uchaf wedi dewis peidio ateb y cwestiwn, sef 49.2%, ac yna 44.2% yn heterorywiol. Roedd 3.9% o'r rhai a benodwyd yn LHD. Fodd bynnag, nid yw'r data hyn yn hysbys i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau dethol.

Ymgeiswyr LHD yw'r unig grŵp, yn ôl cyfeiriadedd rhyw, sy'n llai tebygol o gael eu penodi wrth ymgeisio. Mae cyfradd yr ymgeiswyr heterorywiol a benodir yn uwch na chyfradd yr ymgeiswyr heterorywiol sy'n ymgeisio. Mae hyn yn rhywbeth y mae angen ei archwilio'n fanylach a gallai fod yn rhan o'n gweithredu strategol wrth ystyried piblinellau amrywiaeth a recriwtio.

d. Newidiadau mewn Hunaniaeth o ran Rhywedd

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
Gwell gennyf beidio â dweud a yw fy hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth	26	0.9%	5	0.9%
Mae fy hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth	20	0.7%	1	0.2%
Nid yw fy hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth.	1364	47.4%	265	49.8%
Anhysbys	1465	50.9%	261	49.0%

Tabl C:6 System Hireserve 31.07.2020

O ran newidiadau mewn hunaniaeth o ran rhywedd, o blith y rhai a ymgeisiodd, roedd y gyfran uchaf yn dewis peidio ag ateb y cwestiwn (50.9%), yna 47.4% oedd wedi ticio i nodi nad oedd eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth. Roedd pobl a ddatganodd fod eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers genedigaeth yn 0.7% o'r ymgeiswyr ac yn 0.2% o'r rhai a benodwyd.

1. Dyrchafiadau Academaidd

Yn 2016, bu i Brifysgol Aberystwyth oedi'r broses Dyrchafiadau Academaidd yn sgil cyflwyno'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd a'r ailstrwythuro a oedd yn gysylltiedig ag ef. Felly ni chafwyd cylch Dyrchafiadau Academaidd yn 2019.

Yn 2020 cytunwyd ar broses dau gam newydd â phob un o'r tair undeb llafur a gydnabyddir, a honno'n broses i gynorthwyo i reoli cylch cystadleuol. Bwriedir cynnal cylchoedd dyrchafu rhwng Hydref 2020 a Mehefin 2023. Bydd y penderfyniadau ar ddyrchafiadau ar gyfer cylch 2020/21 yn hysbys erbyn diwedd Mawrth 2021.

2. Y Broses Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu (CCPC)

Roedd y broses CCPC yn broses flynyddol a oedd yn galluogi aelodau o staff (gwasanaethau proffesiynol a gwasanaethau'r campws i raddau helaeth), neu eu rheolwyr ar ran yr aelod o staff, i wneud cais i gael cyflymu cynyddrannau neu bwynt cyfrannu ar sail gallu dangos tystiolaeth o berfformiad rhagorol yn unol â'r meini prawf y cytunwyd arnynt. Fel yn achos y Dyrchafiadau Academaidd, bu i Brifysgol Aberystwyth oedi'r broses CCPC yn sgil cyflwyno'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd presennol a'r ailstrwythuro sy'n gysylltiedig ag ef.

3. Hyfforddiant

Hyfforddiant E-ddysgu Amrywiaeth ar-lein

Mae Prifysgol Aberystwyth yn darparu hyfforddiant i'w holl staff yn y maes hwn. Ar y diwrnod cynefino cyntaf ar gyfer staff newydd, bydd y broses yn cael ei hesbonio. Mae'r adnodd ar-lein hwn yn gyfle i staff:

- Ymgyfarwyddo â'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb
- Meithrin dealltwriaeth o'r materion ehangach sy'n cwmpasu cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Codi eu hymwybyddiaeth o'u cyfrifoldebau a'u hawliau fel aelodau o staff

Caiff yr hyfforddiant ei ddarparu ar ddull tiwtorial ar-lein. Gellir cyflawni'r tiwtorial mewn un eisteddiad neu mewn rhannau llai ar fwy nag un achlysur fel sy'n gyfleus i'r defnyddiwr. Ar 31.07.2020 roedd 70% o staff PA wedi ymwneud â'r cwrs hyfforddiant. Mae hyn yn gynydd o'i gymharu â 2019 (65%). Mae'r Rheolwr Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd yn darparu sesiwn hyfforddiant cydraddoldeb wyneb yn wyneb wedi'i theilwra, a hynny ar gais Adrannau. Cyflwynwyd hyfforddiant tuedd ddjarwybod ar-lein (ar y cyd â'r tîm FfRhY) ym mis Ebrill 2019 ac mae bellach ar gael i'r holl staff ei gyflawni.

A. DATA AM Y MYFYRWYR PRESENNOL

1. Y Rhywiau

(a) Cyffredinol

Roedd cyfanswm nifer y myfyrwyr a gofrestrodd yn PA ar gyfer 2019/20 yn 7,718, gyda 54.6% yn fenywod, sydd fymryn yn uwch na 2018/19 (50.4% yn fenywod).

Uned	Gwryw	Menyw	Dewis peidio â dweud	Cyfanswm
Cyfadrn y Celfyddydau a'r Gwyddorau Cymdeithasol	1037	1528	22	2587
Celf	36	176	5	217
Addysg	105	277		382
Saesneg ac Ysgrifennu Creadigol	85	218	9	312
Hanes a Hanes Cymru	180	122	2	304
Gwleidyddiaeth Ryngwladol	268	113	2	383
Y Gyfraith a Throseddeg	136	282		418
Ieithoedd Modern	31	70		101
Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu	175	226	4	405
Cymraeg ac Astudiaethau Celtaidd	21	44		65
Cyfadrn Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol	1312	651	10	1973
Ysgol Fusnes Aberystwyth	229	181	1	411
Cyfrifiadureg	684	96	5	785
Gwyddorau Gwybodaeth	54	208	1	263
Mathemateg	104	73		177
Ffiseg	241	93	3	337
Cyfadrn y Gwyddorau Daear a Bywyd	821	1356	11	2188
Gwyddorau Biolegol, Amgylcheddol a Gwledig	487	776	8	1271
Daearyddiaeth a Gwyddorau Daear	244	230	1	475
Seicoleg	90	350	2	442
Y Gymraeg, Diwylliant Cymru a Chysylltiadau				
Allanol	283	681	6	970
Dysgu Gydol Oes	283	681	6	970
Cyfanswm	3453	4216	49	7718

Graff D: 1 (cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl rhyw, adran, a chyfadran.

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

Mae cyfanswm nifer yr israddedigion a dynnodd yn ôl yn 2019/20 wedi'i gofnodi fel 3.5% o'i gymharu â 4.3% yn 2018/19. O blith y rhai a dynnodd yn ôl (271 o fyfyrwyr) yn 2019/20 mae 4% yn Draws, mae gan 25% grefydd neu gred, mae 7% yn LHD, a 10% yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Ar ôl 'rheswm personol arall' y rheswm mwyaf cyffredin dros adael yw oherwydd eu bod wedi 'trosglwyddo i ddarparwr arall'. O blith y rhai hyn a dynnodd yn ôl, mae myfyrwyr Trawsryweddol a phobl dduon a lleiafrifoedd ethnig wedi'u gorgynrychioli ymhlith y myfyrwyr sy'n tynnu'n ôl. Yn PA mae 2.2% o'r myfyrwyr yn nodi eu bod yn Draws a 9% yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Mae hyn yn peri pryder a dylid ymdrin ag ef o fewn y camau gweithredu strategol yr ydym yn eu cymryd ar biblinellau amrywiaeth a chyrhaeddiad a chadw myfyrwyr.

2. Oedran

Y gwahaniaeth o ran y bwlch rhwng y rhywiau wrth ystyried Oedran adeg Mynediad yr holl fyfyrwyr yw bod mwy o fenywod nag o ddynion yn y grŵp oedran 18-20 a mwy o ddynion nag o fenywod yn y grŵp oedran 21-24. Mae nifer y myfyrwyr sy'n cychwyn astudio a hwythau'n hŷn na 25 oed yn parhau i fod yn isel, a gallai hyn fod yn sgil gostyngiad cyffredinol yn nifer y myfyrwyr hŷn/rhan-amser yn y sector AU yng Nghymru ac yn y DU yn ehangach.

Rydym yn gwybod, yn genedlaethol, bod mwy o fenywod 18 oed yn dechrau mewn AU yn llawn-amser bob blwyddyn nag o ddynion, ac mae hyn wedyn yn gadael mwy o ddynion i ddechrau fel myfyrwyr hŷn. Gwyddom hefyd fod dynion gwyn yn tueddu i dangyflawni ar lefel Safon Uwch ac efallai eu bod wedyn yn dod i AU yn ddiweddarach ac yn cael mynediad trwy lwybrau annhraddodiadol.

Grŵp Oedran	Gwryw	Menyw	Gwrthod rhoi gwybodaeth	Cyfanswm
30 oed a hŷn	409	911	2	1322
25-29 oed	226	240	2	468
21-24 oed	974	944	17	1935
18-20 oed	1837	2109	28	3974
17 oed ac iau	7	12		19
Cyfanswm	3453	4216	49	7718

Graff D: 3 (cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl categori oedran adeg mynediad a rhyw

3. *Ethnigrwydd*

Mae canran y myfyrwyr yn PA sy'n datgan eu bod yn 'wyn' yn parhau i fod yn uchel ar 78% (2018/19 79%), gyda 13% yn rhagor (2018/19 12%) naill ai'n gwrthod rhoi'r wybodaeth hon neu'n anhysbys/gwag. Mae canran y rhai sy'n datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn 9% (er mwyn cymharu, y ganran yn 2018/19 oedd 9%).

Wrth edrych ar y croestoriad rhwng rhyw ac ethnigrwydd, ceir mwy o ddynion yn dweud eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, a mwy o fenywod yn dweud eu bod yn wyn.

Y GYMRAEG

Gallu o ran y Gymraeg	Anrhydedd Dosbarth Cyntaf	Anrhydedd		Anrhydedd Ail Ddosbarth Uwch	Cyfanswm
		Ail Ddosbarth Is	Anrhydedd Trydydd Dosbarth/Pasio		
Rhugl	33	23		64	120
Ddim yn Rhugl	18	12	1	35	66

Ddim yn Siaradwr	283	202	10	663	1158
Anhysbys	1	1		3	5
Cyfanswm	335	238	11	765	1349

Graff D: 8 Cofnodion ASTRA Dosbarthiad gradd myfyrwyr israddedig yn ôl y gallu i siarad Cymraeg 2019/20

Graff D:8 Data ar gyrhaeddiad siaradwyr Cymraeg/ y rhai nad ydynt yn siarad Cymraeg. Yn 2019/20 graddiodd 1349. Canran y siaradwyr Cymraeg yn cael gradd dosbarth cyntaf oedd 15%, a'r ganran yn cael 2.1 uwch oedd 12%. Cafodd 20% o'r rhai nad oeddent yn siarad Cymraeg raddau dosbarth cyntaf a chafodd 49% o'r rhai nad oeddent yn siarad Cymraeg radd 2.1 uwch.

Nifer fechan iawn o gynlluniau 100% cyfrwng Cymraeg sydd gennym, a nifer fechan iawn o fyfyrwyr sy'n astudio arnynt, felly mae'n anodd cynhyrchu ystadegau dibynadwy i ddadansoddi myfyrwyr sy'n astudio ar fodiwlau trwy gyfrwng y Gymraeg.

D. CASGLIADAU

Mae cyfanswm nifer y staff ym Mhrifysgol Aberystwyth (ac eithrio GweithwyrAber) wedi gostwng 6.2% rhwng 2019 a 2020, yn rhannol o ganlyniad i'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd. Ymddengys fod hyn wedi effeithio ar y cydbwysedd rhwng y rhywiau ymhlith ein staff, sydd bellach yn 53.5% menywod a 46.5% dynion (yn 2019, roedd yn 51.9% menywod a 48.1% gwrywod). Mae wedi cael effaith hefyd ar y cyfuniad o weithwyr rhan-amser / amser llawn yn ein gweithlu (cafwyd cynnydd yn y gweithwyr benywaidd rhan-amser o 55.4% yn 2019 i 64.9% yn 2020, a chafwyd cynnydd hefyd yn y gweithwyr gwrywaidd rhan-amser o 28.9% yn 2019 i 34.7% yn 2020). Mae canran y staff sydd wedi datgan eu bod yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig wedi aros tua'r un fath, sef 5.5% yn 2019 a 5% yn 2020. Cafwyd cynnydd yn nifer y rhai sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg ar lefel C1 ac C2 o 9.5% yn 2019 i 13.3% yn 2020.

Rydym yn gweithio ar ymgorffori Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2020 - 2024, a chanddo bum prif nod:

- Codi ymwybyddiaeth ledled y sefydliad o bwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth, a chynhwysiant yn ein holl arferion.
- Sicrhau bod pob aelod o dîm yr uwch-reolwyr yn ymwneud â gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn ymrwymo iddo.
- Creu cymuned o staff a myfyrwyr sy'n fwy amrywiol a chynrychioliadol
- Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried yn llawn wrth recriwtio a dyrchafu ac mewn modelau llwyth gwaith
- Sicrhau bod ein staff yn cael hyfforddiant effeithiol mewn materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Ers i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol gael ei gyflwyno ym mis Ebrill 2020 rydym wedi:

- Lansio Rhaglen Mentora Academaidd i Fenywod yn llwyddiannus, gan hyfforddi a pharu 28 mentai a 28 mentor sydd bellach mewn perthynas fentora. Byddwn yn gwerthuso llwyddiant y rhaglen wedi 2 fis, sef ddechrau Chwefror 2021.
- Lansio fersiwn beilot o'r Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion mewn partneriaeth â Phrifysgol De Cymru, gyda tua 70 o gyd-weithwyr wedi cofrestru rhwng y ddau sefydliad a bellach mewn cysylltiad â'i gilydd
- Gweithio gyda Dirprwy Is-Gangellorion y Cyfadrannau i gynnig 5 lle ar fenter datblygu arweinyddiaeth i fenywod Aurora
- Dechrau casglu tystiolaeth gyda Phenaethiaid Adrannau ynghylch sicrhau mwy o amrywiaeth mewn darlithoedd cyhoeddus
- Trefnu bod dau aelod o Weithrediaeth y Brifysgol yn cymryd cyfrifoldeb am arwain ar rywedd ac ethnigrwydd
- Datblygu a chyhoeddi cyfres o fentrau gweithredu cadarnhaol ym maes hysbysebion swyddi er mwyn cynyddu cynrychiolaeth a sicrhau mwy o amrywiaeth o fewn y staff. Maent wedi bod ar-lein er Medi 2020.
- Darparu hyfforddiant Ymyrraeth Gwylidydd ac, ar wahân, hyfforddiant ar Urddas a Pharch yn yr ystafell ddosbarth (hyfforddwyr allanol)
- Dechrau'r gwaith o gasglu gwybodaeth a dadansoddi data ar gyfer y cynllun Camu i'r Neilltu (Step Aside) lle mae cyd-weithwyr gwrywaidd a chanddynt swyddi ategol yn camu i'r neilltu

ac yn caniatáu i gyd-weithwyr sydd wedi'u tangynrychioli gyflawni'r swyddi hyn am gyfnod penodol

- Clustnodi 2 le i fyfyrwyr sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ar gynllun Aber Doc (doethuriaethau) yn 2021, a 2/3 arall yn 2022
- Cwblhau asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer gorchuddion wyneb, ailagor gofod ffydd y Brifysgol, a chyflwyno llwybrau unffordd mewn perthynas â chynlluniau COVID
- Cynorthwyo panel Cronfa Estyniad COVID UKRI a hwyluso a sgorio'r holl elfennau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer dosbarthu'r cyllid - a oedd yn werth £90,000 i PA
- Hwyluso proses ddiennw ar gyfer amgylchiadau unigol y FfRhY - cyfanswm o 40 o achosion staff
- Bod yn rhan o bob cyfarfod monitro'r FfRhY a chynorthwyo pob adran academaidd â'r adrannau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn natganiad amgylchedd eu hadran
- Gweithio gyda'r Dirprwy Is-Ganghellor ar gyfer Ymchwil a grŵp bychan o gyd-weithwyr o bob rhan o'r sefydliad ar ddatganiad amgylchedd y sefydliad
- Dechrau adolygiad o bortreadau a phensaernïaeth ledled y Brifysgol mewn perthynas â Mae Bywydau Duon o Bwys
- Cwrdd yn fisol â'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb
- Cynnal cyfarfodydd misol ar gyfer y Rhwydwaith LGBT a'r Rhwydwaith BAME
- Cynnal cyfarfodydd rheolaidd ar gyfer y Rhwydwaith Menywod ym maes Ymchwil
- Nodi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2020 trwy sicrhau mwy o amrywiaeth yn y portreadau yn y Ganolfan Ddelweddu
- Nodi Mis Hanes Pobl Dduon 2020 â rhaglen o ddigwyddiadau ar-lein