****

**Adroddiad Blynyddol ar**

**Gydraddoldeb 2022- 2023**

**Cyhoeddwyd 28 Mawrth 2024**

Cyfnod data yr adroddiad: 1 Awst 2022 hyd 31 Gorffennaf 2023

Cymeradwywyd gan Gyngor Prifysgol Aberystwyth ar 12 Mawrth 2024

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

Gellir darparu'r ddogfen hon mewn amryw fformatau ar gais, e.e. copi papur, Braille, print bras, ac yn y blaen.

Os bydd eisiau'r adroddiad hwn ar fformat o'r fath - i chi neu i rywun rydych yn ei adnabod - cysylltwch â [equality@aber.ac.uk](mailto:equality@aber.ac.uk)

**Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2022-23**

**Rhan 1: Y Cyd-destun**

**Rhagair**

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn ar Gydraddoldeb yn disgrifio'r cynnydd y mae Prifysgol Aberystwyth yn ei wneud o ran cydraddoldeb ac amrywioldeb yn y gweithle. Nod y Brifysgol yw hybu diwylliant ac amgylchedd sy'n gynhwysol i'w myfyrwyr, ei staff ac i'r gymuned ehangach sy'n defnyddio ei hadnoddau a'i gwasanaethau.

Mae'r adroddiad hefyd yn disgrifio sut mae'r Brifysgol wedi gweithio dros y flwyddyn academaidd ddiwethaf (2020-2021) i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a’r dyletswyddau sy’n benodol i Gymru a ddaeth i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011 ac sy'n berthnasol i Brifysgolion Cymru.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn ategu deddfwriaeth wrth-wahaniaethu Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n cwmpasu’r naw nodwedd warchodedig ganlynol, sef oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred (gan gynnwys anghred), rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae angen i awdurdodau cyhoeddus hefyd roi sylw priodol i'r angen i ddileu camwahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn rhywun oherwydd eu statws o ran priodas neu bartneriaeth sifil.

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

1. gael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf.
2. hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
   1. cael gwared â'r anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu nodweddion gwarchodedig, neu leihau'r anfanteision hynny cymaint â phosib
   2. cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
   3. annog pobl sydd â nodweddion gwarchodedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae niferoedd y bobl hyn sy’n cymryd rhan ynddynt yn anghymesur o isel.
3. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
   1. ymdrin â rhagfarn a hybu cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.

Ar ben hynny, mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yng Nghymru yn pennu cyfrifoldebau penodol ychwanegol, uwchlaw’r rhai yn Neddf 2010. Daeth y dyletswyddau hyn i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011.

Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cwmpasu: Amcanion Cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol, Meithrin Cyswllt, Asesu effaith, Gwybodaeth am gydraddoldeb, Gwybodaeth am gyflogaeth, Gwahaniaethau cyflog, Hyfforddiant staff, Caffael, Adroddiadau blynyddol, Cyhoeddi, Dyletswyddau Gweinidogion Cymru (gan gynnwys adolygu a hygyrchedd).

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

**Cynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Aberystwyth 2024-2028**

Mae 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, cyfweliadau a chyfarfodydd â rhanddeiliaid) er mwyn cryfhau ein perfformiad a'n darpariaeth o ran cydraddoldeb.

**Y dystiolaeth**

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

**Amcanion**

1. Codi ymwybyddiaeth a sicrhau cefnogaeth lawn y staff uwch
   1. Datblygu ymgyrch 'adnabod eich staff, adnabod eich myfyrwyr' a gynhelir bob blwyddyn yn unol â’r drefn adrodd ar gydraddoldeb a fydd yn codi ymwybyddiaeth am bob agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant.
   2. Annog yr uwch reolwyr i fod yn fentoriaid cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a gosod hynny ymhlith y disgwyliadau i’r uwch reolwyr.
   3. Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eitemau sefydlog ar bwyllgorau allweddol y Brifysgol
2. Sicrhau mwy o amrywioldeb ymhlith y staff a'r myfyrwyr
   1. Datblygu cyfres o gamau gweithredu cadarnhaol a chynlluniau marchnata a dargedir yn benodol er mwyn gwella cynrychiolaeth a chynyddu amrywioldeb ymhlith y staff a chorff y myfyrwyr
3. Sicrhau cydraddoldeb o fewn prosesau
   1. Monitro ac adolygu prosesau, modelau rheoli, dyrchafiadau, amodau a thelerau i sicrhau eu bod yn deg, yn agored a bod holl aelodau'r staff yn cael eu trin yn deg
4. Hyfforddiant a mentora
   1. Datblygu rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ar faterion cydraddoldeb i bob aelod o staff y Brifysgol
   2. Datblygu rhaglenni mentora ar gyfer aelodau o staff sy’n perthyn i grwpiau lleiafrifol
5. Cau'r bwlch tâl rhwng staff a'r bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr
   1. Monitro'r bwlch tâl rhwng staff a’r bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr yng nghyd-destun amryw grwpiau lleiafrifol bob blwyddyn, a sicrhau bod cyfres o gamau gweithredu'n cael eu dyfeisio er mwyn ceisio cau'r bwlch tâl rhwng staff a'r bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr

**Rhan 2: ⁠Dadansoddi'r Data**

Tynnir y data am y myfyrwyr a’r staff o gofnodion mewnol y Brifysgol, y datganiadau a anfonir gan y Brifysgol i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), a 'chipluniau' o system yr adrannau Adnoddau Dynol a Chyllid, sef ABW (Pobl Aber) - gan ddefnyddio’r data o 1 Awst 2022 hyd at 31 Gorffennaf 2023.

Mae'r rhan hon yn cwmpasu pum maes data:

1. Llywodraethu
2. Data am y staff presennol
3. Staff - Denu a Dethol, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant
4. Data am y myfyrwyr presennol
5. Cynnydd yn ôl Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

**1. Llywodraethu**

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

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

Tabl 1:1 y Senedd, y Cyngor, y Weithrediaeth a'r Cyd-bwyllgorau Uwch fel yr oeddent ar 31 Gorffennaf 2023 yn ôl rhyw’r aelodau

**2. Data am y staff presennol**

**Uchafbwyntiau:**

**Pwyntiau allweddol yn deillio o ddehongli'r data**

Mae 2023 yn cyfeirio at ddata 2022-23.

Mae 2022 yn cyfeirio at ddata 2021-22.

Mae 2021 yn cyfeirio at ddata 2020-21.

* Ar 1 Awst 2023, cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi yn y Brifysgol oedd 1950 (data cyfrif pennau). Mae hwn yn ostyngiad (2.2%) o'i gymharu â'r data cyffelyb ar gyfer 2022, pan oedd 1994 o staff.
* Y ffigur cyfwerth ag amser llawn (CALl) ar gyfer 2023 oedd 1416 (2023), i lawr 0.07% o 1417 yn 2022.
* Dyma raniad y staff yn 2023: mae 48% o’r staff yn gweithio'n llawn-amser (2022, 48.2%) a 52% o’r staff yn gweithio'n rhan-amser (2022, 51.8%).
* Gostyngodd canran y staff benywaidd sy'n gweithio'n amser-llawn ychydig i 38.4% (2023) o 38.7% (2022), gyda'r mwyafrif o hyd yn gweithio'n rhan-amser, 61.6% (2023). Mae canran y staff gwrywaidd sy'n gweithio'n amser-llawn yn dal i ostwng o flwyddyn i flwyddyn, ond mae'n dal i fod y mwyafrif, sef 60.3% (2023), wedi gostwng o 62.1% (2022). Mae gweithio rhan-amser y staff gwrywaidd wedi cynyddu ychydig i 39.7% (2023) o 37.9% (2022).
* Roedd canran y staff a oedd yn datgan mai Ethnig Leiafrifol yw eu hunaniaeth yn sefyll ar 6.0% o gyfanswm y staff (2022, 6.1%), sy'n golygu bod y ganran o staff o Leiafrifoedd Ethnig wedi gostwng ryw fymryn bach. Sylwer mai 96.1% o’r staff sydd wedi datgelu eu data ethnigrwydd. Er mwyn darparu cyd-destun lleol, yn y Cyfrifiad diweddar yn 2021, mae 2,697 o breswylwyr Ceredigion wedi nodi eu bod yn Bobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (3.7% o'r boblogaeth).
* Mae canran y myfyrwyr sy'n datgan eu bod yn Wyn yn dal i fod yn uchel ar 78% (2022 76.8%), gyda 10.6% yn rhagor (2022 13.2%) naill ai’n dewis peidio â rhoi’r wybodaeth hon neu heb ddychwelyd y wybodaeth/gwag. Y ganran o’r myfyrwyr sy’n nodi eu bod o Leiafrifoedd Ethnig yn 11.3% (er cymhariaeth, 10% oedd y ffigur yn 2021-22).
* Canran y staff oedd wedi datgan nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yn 2023 oedd 9.6% (o’i chymharu â 9.3% yn 2022, a 9.1% yn 2020). Mae hyn yn dal i fod yn uwch na chyfartaledd y sector o’i chymharu â ffigur meincnodi AU Ymlaen, sef 6.8% (2023), ac yng Nghymru, 7.9% (2023). Sylwer, fodd bynnag, mai dim ond 45.8% o’r staff sydd wedi datgelu unrhyw anabledd (gan gynnwys dim anabledd)
* Y staff sy'n datgan nad oes ganddynt grefydd na chred yw’r grŵp mwyaf ond un yn y Brifysgol, sef 29.2%, cynnydd ers y 27.0% yn 2022. Mae staff sy'n datgan bod ganddynt grefydd neu gred wedi tyfu i 22.4% (2023) o 20.7% (2022). Serch hynny, sylwer mai data dewisol yw hwnnw, ac ni wyddys y wybodaeth hon ar gyfer 43.1% o’r staff.
* Mae 69.4% o’r staff rhwng 30 a 60 oed, sydd wedi cynyddu ychydig o 68.6% yn 2022. Mae canran y staff sydd o dan 30 oed wedi disgyn i 16.7%, o 18.2% (yn 2022). Mae canran y staff sydd 61 oed neu'n hŷn wedi cynyddu i 13.9%, o 13.2% (yn 2022).
* Mae 49.4% (45.9% 2022) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol - mae hyn islaw’r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 62.5%, yn ôl yr adroddiadau ystadegol ar gydraddoldeb mewn addysg uwch a gynhyrchir gan AU Ymlaen (2023). Mae’r staff sy'n datgan eu bod yn LHD+ ar 5.6% (5.9% 2022); 5.2% yw’r cyfartaledd Prydeinig ym maes addysg uwch. Serch hynny, sylwer mai data dewisol yw hwnnw, ac ni wyddys y wybodaeth hon ar gyfer 56.2% o’r staff.
* Yn 2023, mae 81.4% (78.6% 2022) o'n staff wedi datgan bod eu hunaniaeth ryweddol yr un peth â’r hyn a neilltuwyd iddynt ar adeg eu genedigaeth - mae hyn yn uwch na'r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 59.3%. Mae'r rhai y mae eu hunaniaeth ryweddol yn wahanol i'r hyn a neilltuwyd ar adeg eu genedigaeth ar 0.8% (0.8% yw’r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch).
* Cafodd 32 aelod o’r staff academaidd eu dyrchafu yn 2022-23; 53% ohonynt oedd yn fenywod (17) a 47% yn ddynion (15), o'u cymharu â'r 30 aelod o staff a ddyrchafwyd yn 2021-22, yr oedd 11 ohonynt yn fenywod (37%) a 19 (63%) yn ddynion.
* O bawb a wnaeth gais am swyddi gwag yn y Brifysgol, gwelsom ganran ychydig yn uwch o ddynion (51%), o'u cymharu â menywod (49%). O ran nifer y ceisiadau, rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y ceisiadau gan fenywod a chan ddynion fel ei gilydd, gyda chynnydd canrannol uwch gan ddynion.

*Sylwer: Oni nodir yn wahanol, mae'r data a'r dadansoddiadau’n cynnwys GweithwyrAber (sef lleoliadau gwaith hyblyg sydd ar gael i fyfyrwyr yn ystod y tymor, sy’n cael gwarant o dâl sydd ar lefel y Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf).*

**2.1.** **Lefelau Staffio**

Ar 1 Awst 2023, cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi yn y Brifysgol oedd 1950 (data cyfrif pennau). Mae hwn yn ostyngiad (2.2%) o'i gymharu â'r data cyffelyb ar gyfer 2022, pan oedd 1994 o staff.

Y ffigur cyfwerth ag amser llawn (CALl) ar gyfer 2023 oedd 1416 (2023), i lawr 0.07% o 1417 yn 2022.

Dyma raniad y staff yn 2023: mae 48% o’r staff yn gweithio'n llawn-amser (2022, 48.2%) a 52% o’r staff yn gweithio'n rhan-amser (2022, 51.8%).

**Teulu Swyddi –** rolau yn y Brifysgol sy'n debyg o ran maes / proffesiwn y gwaith.

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

Tabl 2.1.a Byrfoddau’r Teuluoedd Swyddi

Graff 2.1.a Set ddata: Cyfrif pennau Adnoddau Dynol 31.07.2023

**2.2 Rhyw**

O safbwynt y rhywiau, sefyllfa’r staff yn 2023 oedd 1049 o fenywod (53.8%) a 901 o ddynion (46.2%), o'i chymharu â ffigurau 2022, sef 1084 o fenywod (54.4%) a 910 o ddynion (45.6%). Yn 2023 gostyngodd nifer y staff, ac roedd canran y gostyngiad yn uwch i’r staff benywaidd. Dyma’r gostyngiad cyntaf yn nifer y staff benywaidd ers 2020.

Mae graff 2.2.a isod yn dangos tuedd gymharol sefydlog yng nghyfanswm y staff dros y pum mlynedd diwethaf, gydag amrywiadau bach oherwydd effaith COVID-19.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2023** | **2022** | **% Newid o Flwyddyn i Flwyddyn** |
| **Menywod** | 1049 (53.8%) | 1,084 (54.4%) | -3.2% |
| **Dynion** | 901 (46.2%) | 910 (45.6%) | -1.0% |
| **Cyfanswm** | **1950** | **1994** | **-2.2%** |

Tabl 2.2.a Dadansoddiad rhywedd yr holl staff ar gyfer 2023.

Graff 2.2.a Set ddata: Cyfrif pennau Adnoddau Dynol 31.07.2023 yn mynd yn ôl i 31.07.2018.

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

⁠Mae’r Tabl 2.2.b a’r Graff 2.2.b yn dangos y rhaniad rhwng y rhywiau rhwng gwaith llawn-amser (LlA) a rhan-amser (RhA) ar gyfer y rhai oedd wedi'u cyflogi ar 31.07.2023 ac yn 2022, 2021, 2020, 2019 a 2018.

Gostyngodd canran y staff benywaidd sy'n gweithio'n amser-llawn ychydig i 38.4% (2023) o 38.7% (2022), gyda'r mwyafrif o hyd yn gweithio'n rhan-amser 61.6% (2023), o’i chymharu â 61.3% (2022). Mae canran y staff gwrywaidd sy'n gweithio'n amser-llawn yn dal i ostwng, ond mae'n dal i fod y mwyafrif, sef 60.3% (2023), wedi gostwng o 62.1% (2022). Mae gweithio rhan-amser y staff gwrywaidd wedi cynyddu ychydig i 39.7% (2023) o 37.9% (2022).

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

Tabl 2.2.b Set Ddata - Cyfrif Pennau Adnoddau Dynol 31.07.2023: Staff LlA a RhA yn ôl y Rhywiau dros amser

Graff 2.2.b Set Ddata - Cyfrif Pennau Adnoddau Dynol 31.07.2021

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 'Gwasanaethau Campws'. Mae’r cynnydd yn y teulu swyddi diwethaf hwnnw’n dod yn yr ystod oedran 21-30 oed, yn deillio o gyflogi glanhawyr dros yr haf a chynorthwywyr y Gwasanaethau Croeso.

Mae'n bwysig nodi ein bod ni wedi cyflogi mwy o staff nag arfer mewn meysydd penodol i gynorthwyo â gofynion COVID-19. O blith y nifer uwch o staff a benodwyd nag arfer, y gyfran uchaf oedd staff benywaidd a benodwyd i swyddi Rhan-amser. Efallai mai hynny sy’n esbonio'r twf mewn gweithio’n rhan-amser ymhlith menywod yn ystod 2020, a'r gostyngiad yn 2022 wrth i’r contractau tymor byr ddod i ben.

Er hynny, mae'r rhaniad hefyd yn adlewyrchiad cadarnhaol o ddull y Brifysgol o weithio'n hyblyg, lle mae gan staff yr hyder i ystyried eu dewisiadau wrth i'r disgwyliadau newid o ran eu swyddi, eu gyrfaoedd a'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, a’u dewisiadau o ran cadw’r ddysgl yn wastad rhwng eu gwaith a’u chyfrifoldebau eraill.

* 1. **Anabledd**

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi'i hachredu fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, Lefel 2, ac fe lwyddodd i sicrhau achrediad o'r newydd yng ngwanwyn 2022. Rydym yn parhau i adolygu ein gwaith i chwilio am ymarfer da a mannau i’w gwella, neu feysydd lle y gellir gwneud addasiadau rhesymol ymhob rhan o’r Brifysgol, i’n gweithlu a’n myfyrwyr.

Canran y staff oedd wedi datgan nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yn 2023 oedd 9.6% (o’i chymharu â 9.3% yn 2022, a 9.1% yn 2020). Mae hyn yn dal i fod yn uwch na chyfartaledd y sector o’i chymharu â ffigur meincnodi AU Ymlaen, sef 6.8% (2023), ac yng Nghymru, 7.9% (2023).

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

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

Datganodd 35.6% o staff ‘Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu’, sef cynnydd ar y 33.1% yn 2022. Dim ond 0.4% o gyfanswm y staff a diciodd y blwch i beidio â rhoi’r wybodaeth (0.4% yn 2022). Nid atebwyd y cwestiwn o gwbl gan 54.2% o’n staff (yn 2023) o’i chymharu â 57.0% (yn 2022).

Y ddau fath o nam a ddatgelwyd amlaf oedd 'Gwahaniaeth dysgu fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D' a 'Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor fel canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon neu epilepsi'. O’r staff a ddatganodd fod ganddynt nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu, roedd 57.1% yn gweithio'n llawn-amser a 42.9% yn gweithio'n rhan-amser. Mae canran uwch o ddynion (62%) sydd â nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yn gweithio'n llawn-amser, o’u cymharu â’r 54% o fenywod cyfatebol sy’n gweithio'n llawn-amser.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2021** | **2022** | **2023** |
| Llawn-amser (LlA) |  |  |  |
| Menywod | 55 | 57 | 60 |
| Dynion | 56 | 51 | 52 |
| Cyfanswm LlA | 111 | 108 | 112 |
| Rhan-amser (RhA) |  |  |  |
| Menywod | 49 | 51 | 52 |
| Dynion | 29 | 33 | 32 |
| Cyfanswm RhA | 78 | 82 | 84 |
| **Cyfanswm** | **180** | **186** | **188** |

Tabl 2.3.b Set Ddata - Cyfrif Pennau Adnoddau Dynol 31.07.2022: Staff LlA a RhA yn ôl y Rhywiau dros amser

Mae'n galondid o hyd fod y rhaniad yn dangos cynnydd yn nifer y staff ag anableddau sy'n gweithio amser-llawn. Mae’n bosibl bod hyn yn dangos effaith amryw addasiadau rhesymol i arferion ac amgylcheddau gwaith o ganlyniad i’n statws cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (er enghraifft patrwm gweithio cymysg).

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

Rydym yn awyddus i archwilio posibiliadau cynyddu cyfraddau datgelu trwy gyfrwng cynlluniau cyfathrebu a newid diwylliant. Cynhaliwyd cynllun gydag Undeb y Myfyrwyr yn ddiweddar i annog staff i ddatgan eu hanableddau yn eu proffiliau staff er mwyn cael modelau rôl a hybu uchelgais yrfaol ymhlith cymuned ein myfyrwyr.

**2.4. Ethnigrwydd**

I 2023, roedd y staff a oedd wedi datgan eu bod o Leiafrifoedd Ethnig yn sefyll ar 6.0% o gyfanswm y gweithlu (2022, 6.1%; a 2021, 5.5%), sy'n dangos bod y staff o Leiafrifoedd Ethnig wedi gostwng ryw fymryn bach.

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

Tabl 2.4.a Data Adnoddau Dynol / HESA – data staff yn ôl 2 brif grŵp ethnig.

Mae tabl 2.4.b isod yn dangos bod y gostyngiad yn nifer y staff o Leiafrifoedd Ethnig yn deillio o ostyngiad yn nifer yr aelodau staff 'Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig' a 'Chefndir Ethnig Cymysg', er bod aelodau staff 'Du neu Ddu Prydeinig' a 'Grwpiau Ethnig Eraill' yn cynyddu. Mae’r data sylfaenol yn dangos nad yw'r gostyngiad hwn mewn niferoedd yn ymwneud ag unrhyw deulu swyddi penodol.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ethnigrwydd** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** |
| Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig | 50 (2.6%) | 48 (2.4%) | 58 (2.9%) | 53 (2.7%) |
| Du neu Ddu Prydeinig | 13 (0.7%) | 15 (0.8%) | 16 (0.8%) | 18 (0.9%) |
| Cefndir Ethnig Cymysg | 17 (0.9%) | 18 (0.9%) | 18 (0.9%) | 13 (0.7%) |
| Grwpiau Ethnig Eraill | 24 (1.3%) | 28 (1.4%) | 30 (1.5%) | 32 (1.6%) |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 76 (4.0%) | 76 (3.8%) | 68 (3.4%) | 57 (2.9%) |
| Heb ei ddatgan / Anhysbys | 2 (0.2%) | 7 (0.4%) | 3 (0.2%) | 1 (0.1%) |
| Gwyn | 1,731 (90.5%) | 1,790 (90.3%) | 1,801 (90.3%) | 1,776 (91.2%) |
| **Cyfanswm** | **1,913** | **1,982** | **1,994** | **1,950** |

Tabl 2.4.b Data Adnoddau Dynol / HESA – 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 2023* (yn cyfuno ffigurau y DU a’r tu allan i'r DU).

|  |  |
| --- | --- |
|  | **% o staff yn datgan eu bod o Leiafrifoedd Ethnig** |
| Prifysgol Aberystwyth | 6.0% |
| Addysg Uwch (Cymru) | 9.9% |
| Addysg Uwch (y Deyrnas Unedig) | 17.5% |

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

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

Y ffon fesur a awgrymir gan AU Ymchwil yw y dylai niferoedd y staff gyd-fynd, yn fras, â niferoedd y myfyrwyr o Leiafrifoedd Ethnig, sef 11.3% yn 2023 (er cymhariaeth 10% oedd y ffigur i 2021-22).

**2.5.** **Hunaniaeth Genedlaethol a Chenedligrwydd**

Gall staff hunanddatgan eu **hunaniaeth genedlaethol** at ddibenion HESA, ac maent wedi'u rhannu'n gategorïau fel y gwelir yn Graff 2.5.a isod. Y grŵp mwyaf, sef 47.5%, yw'r rhai sy'n hunanddatgan eu bod yn Brydeinwyr (2022 47.6%), a’r Cymry sydd yn ail, sef 31.8% (2022, 30.5%).

Graff 2.5.a Data Adnoddau Dynol/HESA. Hunaniaeth genedlaethol wedi’i hunanddatgan ar 31.07.2023

Yn 2023, datganodd staff eu **cenedligrwydd** o blith ystod o 53 o wledydd (o'u cymharu â 57 o wledydd yn 2022; 52 yn 2021). Y Deyrnas Unedig oedd y cenedligrwydd a roddwyd gan y staff yn bennaf (87.7%); rhoddir rhestr o’r lleill isod.

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

Tabl 2.5.a Data Adnoddau Dynol/HESA. Cenedligrwydd y staff ar 31.07.2023.

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

Awstralia, Bangladesh, Gwlad Belg, Bolivia, Brasil, Bwlgaria, Camerŵn, Canada, Tsile, Tsieina, Colombia, Cyprus, Gweriniaeth Tsiec, yr Aifft, Estonia, y Ffindir, Georgia, Ghana, Gwlad Groeg, Hong Kong, Japan, Kenya, Latfia, Libanus, Lithwania, Mecsico, Moroco, Seland Newydd, Norwy, Tiriogaethau Meddianedig Palesteina, Portiwgal {yn cynnwys Madeira, Azores}, Rwsia, Slofacia, Slofenia, De Affrica, Sri Lanka, Sweden, y Swistir, Gwlad Thai, Twrci.

**2.6. Crefydd neu Gred**

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

Tabl 2.6.a Data HESA Adnoddau Dynol 31.07.2023 (Crefydd neu Gred)

Mae datgan eich crefydd neu gred yn elfen ddewisol o’r data amrywioldeb ar gyfer aelodau staff, ac mae hynny i’w weld yn y ffaith mai’r categori 'Anhysbys' yw’r ganran uchaf, sef 43.1%. Mae angen rhagor o waith i annog y staff a chynyddu eu hyder o ran datgelu'r wybodaeth hon.

Y staff sy'n datgan nad oes ganddynt grefydd na chred yw’r grŵp mwyaf ond un yn y Brifysgol, sef 29.2%; cynnydd ers y 27.0% yn 2022. Mae staff sy'n datgan bod ganddynt grefydd neu gred wedi tyfu i 22.4% (2023) o 20.7% (2022).

Mae 51.6% (47.6% 2022) o'n staff wedi datgan crefydd neu gred (gan gynnwys anghred) - mae hyn yn is na’r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 63.9%.

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

Tabl 2.7.a Data HESA Adnoddau Dynol 31.07.2023 (Cyfeiriadedd Rhywiol)

Y staff sy'n datgan mai heterorywiol yw eu cyfeiriadedd rhywiol yw’r grŵp mwyaf yn y Brifysgol, sef 43.8%, cynnydd ers y 40.0% yn 2022. Mae trefn y categorïau eraill o gyfeiriadedd rhywiol yn aros yn debyg i'r llynedd ac yn aros yn gymharol gyson eu canrannau.

Mae datgan eich cyfeiriadedd rhywiol yn elfen ddewisol o’r data amrywioldeb ar gyfer aelodau staff, ac mae hynny i’w weld yn y ffaith mai’r categori 'Anhysbys' yw’r ganran uchaf ond un. Mae angen rhagor o waith i annog y staff a chynyddu eu hyder o ran datgelu'r wybodaeth hon.

Mae 49.4% (45.9% 2022) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol - mae hyn islaw’r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 62.5%, yn ôl yr adroddiadau ystadegol ar gydraddoldeb mewn addysg uwch a gynhyrchir gan AU Ymlaen (2023). Mae’r staff sy'n datgan eu bod yn LHD+ ar 5.6% (5.9% 2022); 5.2% yw’r cyfartaledd Prydeinig ym maes addysg uwch.

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

**2.8 Ailbennu rhywedd**

Yn 2023, mae 81.4% (78.6% 2022) o'n staff wedi datgan bod eu hunaniaeth ryweddol yr un peth â’r hyn a bennwyd ar adeg eu genedigaeth - mae hyn yn uwch na'r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch, sef 59.3%.

Mae'r rhai y mae eu hunaniaeth ryweddol yn wahanol i'r hyn a bennwyd ar adeg eu genedigaeth ar 0.8% (0.8% yw’r cyfartaledd Prydeinig ar gyfer y sector addysg uwch).

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

Tabl 2.8.a Data HESA Adnoddau Dynol 31.07.2023 (Ailbennu rhywedd)

**2.9. Oedran**

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

Tabl 2.8.a Data HESA Adnoddau Dynol 31.07.2023 (Proffil 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 a’r rhai rhwng 61-70 oed, lle y bu cynnydd bychan.

Mae 69.4% o’r staff rhwng 30 a 60 oed, sydd wedi cynyddu ychydig o 68.6% yn 2022. Mae canran y staff sydd o dan 30 oed wedi disgyn i 16.7%, o 18.2% (yn 2022). Mae canran y staff sydd 61 oed neu'n hŷn wedi cynyddu i 13.9%, o 13.2% (yn 2022).

Graff 2.9.a Data Adnoddau Dynol/HESA. Proffil oedran yr holl staff ar 31.07.2023

Mae Tabl 2.9.b isod yn dangos cyfran y staff gwrywaidd a benywaidd ym Mhrifysgol Aberystwyth. Mae'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2023 yn dangos bod mwy o fenywod ym mhob categori oedran ar wahân i'r rhai dan 21 oed a’r rhai 61-70 oed.

Drwy gymharu 2023 â 2022 fe welir mai o’r ystod oedran 21-30 oed y mae’r gostyngiad yng nghyfanswm y staff benywaidd wedi deillio, lle roedd 41 yn llai o fenywod. Wrth graffu ar y data, gwelwyd gostyngiad dros sawl teulu swyddi, a’r gostyngiad uchaf oedd ymhlith y menywod sy’n gweithio ar gynllun AberYmlaen ac i’r Gwasanaethau Campws.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2022** | | **2023** | |
| **Proffil oedran** | **Menywod** | **Dynion** | **Menywod** | **Dynion** |
| <21 | 12 (0.6%) | 15 (0.8%) | 12 (0.6%) | 22 (1.1%) |
| 21-30 | 198 (9.9%) | 138 (6.9%) | 157 (8.1%) | 135 (6.9%) |
| 31-40 | 200 (10.0%) | 168 (8.4%) | 198 (10.2%) | 165 (8.5%) |
| 41-50 | 256 (12.8%) | 213 (10.7%) | 255 (13.1%) | 212 (10.9%) |
| 51-60 | 288 (14.4%) | 243 (12.2%) | 291 (14.9%) | 232 (11.9%) |
| 61-70 | 110 (5.5%) | 109 (5.5%) | 114 (5.8%) | 115 (5.9%) |
| 71+ | 20 (1.0%) | 24 (1.2%) | 22 (1.1%) | 20 (1.0%) |
| **Cyfanswm** | **1,084 (54.4%)** | **910 (45.6%)** | **1,049 (53.8%)** | **901 (46.2%)** |

Tabl 2.9.b Data HESA Adnoddau Dynol 31.07.2023 (Proffil oedran yn ôl rhywedd [rhyw])

Graff 2.9.b Data Adnoddau Dynol/HESA

**2.10 Beichiogrwydd a Mamolaeth**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2021** | **2022** | **2023** |
| Absenoldeb mamolaeth | 30 | 37 | 57 |
| Absenoldeb Tadolaeth | 15 | 7 | 9 |
| Absenoldeb Rhiant | 1 | 1 | 2 |
| Absenoldeb Mabwysiadu | 0 | 0 | 0 |
| **Staff a gymerodd absenoldeb** | **46** | **45** | **68** |

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

Cymerodd 57 aelod o staff (sef 84% o'r holl aelodau o staff a gymerodd absenoldeb ar gyfer cyfrifoldebau teuluol) absenoldeb mamolaeth yn ystod 2022-23. Mae hyn yn 20 aelod o staff (54%) yn fwy o'u cymharu â'r llynedd.

Cymerodd 9 aelod o staff (13%) absenoldeb tadolaeth/partner yn ystod 2022-23. Mae hyn yn 2 aelod o staff (29%) yn fwy o'u cymharu â'r llynedd. Cymerodd 2 aelod o staff absenoldeb rhiant ac ni chymerodd neb absenoldeb mabwysiadu yn ystod 2022-23.

**2.11 Y Gymraeg**

Mae canran y staff sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg (llafar) ar y lefelau uchaf, sef C1 ac C2, wedi cynyddu i 19.6% yn 2023, o'i chymharu â 17.1% (2022).

Mae'n bwysig nodi bod canran y staff nad ydynt yn nodi eu cymhwysedd yn y Gymraeg o gwbl wedi gostwng yn sylweddol i 4.0%, o'i chymharu â 13.3% yn 2022. Mae'r Adran Adnoddau Dynol yn cydweithio'n agos â Chanolfan Gwasanaethau'r Gymraeg er mwyn gofyn i’r staff adolygu lefel eu cymhwysedd yn y Gymraeg unwaith y flwyddyn er mwyn sicrhau eu bod ar y lefel gywir a bod yr wybodaeth wedi'i diweddaru. Byddai hyn hefyd yn cynnwys staff sy’n diweddaru eu lefel cymhwysedd yn y Gymraeg ar ôl cwblhau'r cyrsiau Dysgu Cymraeg a gynigir i'r holl staff.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lefelau'r Gymraeg** | **% o’r staff yn  2020** | **% o’r staff yn 2021** | **% o’r staff yn 2022** | **% o’r staff yn 2023** | **Cyfwerth â** |
| **A0 LLAFAR** | 35.2% | 33.3% | 30.9% | 33.8% | Hen Lefel 1 |
| **A1 LLAFAR** | 15.0% | 17.2% | 17.3% | 18.7% | Hen Lefel 1 |
| **A2 LLAFAR** | 3.1% | 7.0% | 7.3% | 8.9% | Hen Lefel 1 |
| **B1 LLAFAR** | 9.4% | 7.3% | 6.7% | 7.1% | Hen Lefel 2 |
| **B2 LLAFAR** | 10.7% | 8.0% | 7.5% | 7.9% | Hen Lefel 3 |
| **C1 LLAFAR** | 3.6% | 4.5% | 4.7% | 5.7% | Dim byd a arferai fod yn Uwch na Lefel 3 |
| **C2 LLAFAR** | 8.6% | 11.6% | 12.4% | 13.9% | Dim byd a arferai fod yn Uwch na Lefel 3 |
| **Dim data** | 14.4% | 11.2% | 13.3% | 4.0% |  |

Tabl 2.10 Lefelau’r Gymraeg i’r holl staff o 2020 hyd 2023

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 2022 hyd at 31 Gorffennaf 2023**

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

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

Tabl 3.1 System Hireserve - pob cais, penodiad a swydd wag.

* Cyfanswm y ceisiadau a ddaeth i law: 3,995 (810 cais yn fwy (25.4%) na 2021-22)
* Cyfanswm y swyddi gwag: 703 (111 swydd wag yn fwy (18.8%) na 2021-22: 592)
  + 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: 834 (145 penodiad yn fwy (21%) na 2021-22: 689)

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

* 1. **Rhyw yr ymgeiswyr:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rhyw** | **Ymgeiswyr** | | | | | |
| **2022-23** | | **2021-22** | | **Amrywiant** | |
| Menywod | 1,952 | 48.86% | 1,576 | 49.48% | +376 | +24% |
| Dynion | 2,037 | 50.99% | 1,544 | 48.48% | +493 | +32% |
| Anhysbys | 6 | 0.15% | 65 | 2.04% | -59 |  |
| **Cyfanswm** | **3,995** |  | **3,185** |  | **+810** | **+25.4%** |

Tabl 3.1.a System Hireserve 31.07.2023, Ymgeiswyr am swyddi gwag yn ôl y rhywiau a’r flwyddyn (niferoedd a chanrannau)

**Rhyw yr ymgeiswyr a benodwyd:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rhyw** | **Penodiadau** | | | | | |
| **2022-23** | | **2021-22** | | **Amrywiant** | |
| Menywod | 454 | 54.44% | 367 | 53.27% | +87 | +23.7% |
| Dynion | 376 | 45.08% | 265 | 38.46% | +111 | +41.89% |
| Anhysbys | 4 | 0.48% | 57 | 8.27% | -53 |  |
| **Cyfanswm** | **834** |  | **689** |  | **+145** | **-21.0%** |

Tabl 3.1.b System Hireserve 31.07.2023 Penodiadau i swyddi gwag yn ôl y rhywiau a’r flwyddyn (niferoedd a chanrannau)

* O bawb a wnaeth gais am swyddi gwag yn y Brifysgol, gwelsom ganran ychydig yn uwch o ddynion (51%), o'u cymharu â menywod (49%). O ran nifer y ceisiadau, rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y ceisiadau gan fenywod a chan ddynion fel ei gilydd, gyda chynnydd canrannol uwch gan ddynion.
* O'r holl rai a benodwyd, Menywod oedd 54.4%, a 45.1% yn Ddynion. O ran nifer y penodiadau, rydym wedi gweld cynnydd yn nifer a benodwyd ymhlith menywod a dynion fel ei gilydd, gyda chynnydd canrannol uwch yn y dynion a benodwyd.
* O'r Menywod a wnaeth gais am swydd wag (1,952), ac a benodwyd (454), mae cyfradd llwyddiant uwch, sef 23.3%, o'i chymharu â chyfradd lwyddiant y Dynion, sef 18.5%, lle y gwnaeth 2,037 gais, ac fe benodwyd 376.
* Wrth benodi i’n swyddi rheoli a swyddi ar lefelau uwch (gradd 7 ac uwch), 44.4% (41% yn 2021-22) o’n hymgeiswyr oedd yn fenywod, a 54.1% (58.2% yn 2021) o'n hymgeiswyr a benodwyd oedd yn fenywod. Dangosodd hyn gynnydd parhaus wrth wella’r cydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi uwch yn y Brifysgol.
* Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn canolbwyntio ar wella’r cydraddoldeb mewn rolau Academaidd Uwch (Gradd 9 ac uwch, Uwch Ddarlithydd ac uwch); 15% (35% yn 2021-22) o’n hymgeiswyr oedd yn fenywod, a 30% (29% yn 2021) o'n hymgeiswyr a benodwyd oedd yn fenywod.
  1. **Ethnigrwydd**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ethnigrwydd** | **Ymgeiswyr** | | | | **Penodiadau** | | | |
|  | **2021-22 (niferoedd)** | **2021-22 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** | **2021-22 (niferoedd)** | **2021-22 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** |
| **Arabaidd** | 40 | 1.3% | 45 | 1.1% | 2 | 1.0% | 3 | 0.6% |
| **Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Bangladeshaidd** | 13 | 0.4% | 8 | 0.2% | 2 | 0.3% | 0 | 0.0% |
| **Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Indiaidd** | 255 | 8.0% | 307 | 7.7% | 18 | 2.6% | 13 | 1.6% |
| **Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd** | 104 | 3.3% | 141 | 3.5% | 5 | 0.7% | 13 | 1.6% |
| **Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Tsieineaidd** | 100 | 3.1% | 72 | 1.8% | 5 | 0.7% | 1 | 0.1% |
| **Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd** | 194 | 6.1% | 363 | 9.1% | 14 | 2.0% | 19 | 2.3% |
| **Du neu Ddu Prydeinig - Caribïaidd** | 9 | 0.3% | 5 | 0.1% | 1 | 0.1% | 0 | 0.0% |
| **Cymysg - Gwyn ac Asiaidd** | 19 | 0.6% | 31 | 0.8% | 2 | 0.3% | 5 | 0.6% |
| **Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd** | 17 | 0.5% | 12 | 0.3% | 1 | 0.1% | 0 | 0% |
| **Cymysg - Gwyn a Du Caribïaidd** | 8 | 0.3% | 10 | 0.3% | 1 | 0.1% | 1 | 0.1% |
| **Cefndir Asiaidd arall** | 77 | 2.4% | 107 | 2.7% | 7 | 1.0% | 5 | 0.6% |
| **Cefndir Du arall** | 33 | 1.0% | 44 | 1.1% | 0 | 0.0% | 2 | 0.2% |
| **Cefndir ethnig arall** | 87 | 2.7% | 114 | 2.9% | 17 | 2.5% | 22 | 2.6% |
| **Cefndir ethnig Cymysg Arall** | 0 | 0.0% | 17 | 0.4% | 0 | 0.0% | 1 | 0.1% |
| **Cefndir Gwyn arall** | 4 | 0.1% | 171 | 4.3% | 1 | 0.1% | 28 | 3.4% |
| **Dewis peidio â dweud** | 117 | 3.7% | 128 | 3.2% | 23 | 3.3% | 24 | 2.9% |
| **Gwyn - Sipsi neu Deithiwr** | 7 | 0.2% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0% |
| **Gwyn - o Loegr, gogledd Iwerddon, yr Alban, Cymru** | 2,036 | 63.9% | 2,365 | 59.2% | 534 | 77.5% | 660 | 79.1% |
| **Gwyn - Gwyddelig** | 0 | 0.0% | 11 | 0.3% | 0 | 0.0% | 2 | 0.2% |
| **Gwyn - Roma** | 0 | 0.0% | 1 | 0.3% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| **Anhysbys** | 65 | 2.0% | 43 | 1.1% | 57 | 8.3% | 35 | 4.2% |
| **Cyfanswm** | **3,185** |  | **3,995** |  | **689** |  | **834** |  |

Tabl 3.2.a System Hireserve 31.07.2023. Ceisiadau a phenodiadau yn ôl ethnigrwydd (niferoedd a chanrannau)

* O'r rhai a wnaeth gais, 63.8% oedd yn Wyn neu Wyn Prydeinig (prif gategori), ac wedyn 15.9% yn Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig (prif gategori), a 10.3% yn Ddu neu Ddu Prydeinig (prif gategori).
* O'r rhai a benodwyd, 82.7% oedd yn Wyn neu Wyn Prydeinig (prif gategori), ac wedyn 4.2% yn anhysbys/heb ei ddatgan, a 3.2% yn Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig (prif gategori), a 3.0% o gefndir ethnig Arall.
* Mae'n werth nodi bod cyfradd uwch o ymgeiswyr Gwyn neu Wyn Prydeinig (prif gategori) yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (82.7% yn cael eu penodi, 63.8% yn ymgeisio), tra bo cyfradd is o ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (10.2% yn cael eu penodi, 31.9% wedi ymgeisio) o’u cymharu â 2021-22 (10.7% a benodwyd, 30% wedi ymgeisio).
* Tyfodd canran yr ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig - o gyfanswm yr holl ymgeiswyr - o 30% (2021-22) i 31.0% (2022-23). Rydym yn parhau i ddefnyddio'r datganiadau gweithredu cadarnhaol ym manylion ein swyddi gwag, sy’n datgan ein bod yn croesawu yn enwedig geisiadau gan ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ymgeiswyr ag anableddau a cheisiadau gan fenywod.
* O'r cyfanswm o ymgeiswyr o Ethnig Leiafrifol a wnaeth gais, cafodd 1,276 (sef 320 o gynnydd ers 2021-22)
  + 82.8% eu gwrthod wrth lunio’r rhestr fer, ac ni phenodwyd 10.5% ar ôl cael cyfweliad, ac fe gafodd 6.7% o’r pwll ethnig leiafrifol eu penodi.
* O blith yr 82.8% o ymgeiswyr Ethnig Leiafrifol a wrthodwyd wrth lunio’r rhestr fer, ni fuasai 20% o'r ymgeiswyr hynny’n gymwys i gael nawdd i weithio yn y Deyrnas Unedig ac felly ni fyddent wedi cyrraedd y rhestr fer am y rheswm hwnnw.

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

* 1. **Anabledd**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anabledd** | **Ymgeiswyr** | | | | **Penodiadau** | | | |
|  | **2021-22 (niferoedd)** | **2021-22 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** | **2021-22 (niferoedd)** | **2021-22 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** |
| **Nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu nas rhestrwyd** | 35 | 1.1% | 22 | 0.6% | 4 | 0.6% | 9 | 1.1% |
| **Dall neu â nam ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol** | 3 | 0.1% | 1 | 0.02% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| **Byddar neu â nam ar y clyw** | 3 | 0.1% | 5 | 0.1% | 0 | 0.0% | 3 | 0.4% |
| **Cyflwr datblygol sydd arnoch ers plentyndod sy'n effeithio ar eich sgiliau symudol, gwybyddol, cymdeithasol ac emosiynol, a lleferydd ac iaith** | 3 | 0.1% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| **Gwahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D** | 108 | 3.4% | 118 | 3.0% | 26 | 3.8% | 26 | 3.1% |
| **Afiechyd neu gyflwr iechyd hirdymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi** | 22 | 0.7% | 28 | 0.7% | 5 | 0.7% | 13 | 1.6% |
| **Cyflwr, her, neu anhwylder iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu orbryder** | 51 | 1.6% | 53 | 1.3% | 5 | 0.7% | 11 | 1.3% |
| **Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano** | 1,507 | 47.3% | 1243 | 31.1% | 273 | 39.6% | 210 | 25.2% |
| **Nam corfforol (cyflwr sy'n cyfyngu'n sylweddol ar un neu ragor o weithgareddau corfforol sylfaenol megis cerdded, dringo grisiau, codi pethau neu gario)** | 10 | 0.3% | 12 | 1.1% | 1 | 0.1% | 2 | 0.2% |
| **Dewis peidio â dweud** | 70 | 2.2% | 108 | 2.7% | 10 | 1.5% | 15 | 1.8% |
| **Cyflyrau cymdeithasol/cyfathrebu megis nam ar y lleferydd ac iaith neu gyflwr y sbectrwm awtistig** | 16 | 0.5% | 29 | 0.7% | 5 | 0.7% | 2 | 0.2% |
| **Anhysbys** | 1,366 | 42.9% | 2,376 | 59.5% | 356 | 51.7% | 543 | 65.1% |
| **Cyfanswm** | **3,185** |  | **3,995** |  | **689** |  | **834** |  |

Tabl 3.3.a System Hireserve 31.07.2023. Anableddau a hunanddatganwyd gan ymgeiswyr a’r rhai a benodwyd (niferoedd a chanrannau)

* Yn ystod 2022-23, mae’r cyfraddau hunanddatgan wedi gostwng ymhlith ymgeiswyr am swyddi gwag, gyda chanran y rhai 'anhysbys' o gyfanswm y pwll yn cynyddu o 42.9% (2021-22) i 59.5% (2022-23).
* O blith y rhai a wnaeth gais, datganodd 31.1% 'Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano’, ac wedyn datganodd 3% wahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D.
* O blith y rhai a benodwyd, y gyfradd uchaf, 25.2% oedd y rhai a hunanddatganodd 'Dim nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano’, ac wedyn datganodd 3.1% wahaniaeth dysgu megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D.
* Mae unigolion sydd heb 'nam, cyflwr iechyd na gwahaniaeth dysgu y gwyddys amdano' yn cael eu penodi (25.2%) ar gyfradd is na’u cyfradd ymgeisio (31.1%), ond y gwrthwyneb sy’n wir am unigolion sy'n hunanddatgan 'nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu', lle y penodir unigolion (7.9%) ar gyfradd uwch na’u cyfradd ymgeisio (6.7%).

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

* 1. **Cyfeiriadedd rhywiol**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cyfeiriadedd rhywiol** | **Ymgeiswyr** | | | | **Penodiadau** | | | |
|  | **2021-22 (niferoedd)** | **2021-22 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** | **2021-22 (niferoedd)** | **2021-22 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** |
| **Deurywiol** | 127 | 4.0% | 139 | 3.5% | 18 | 2.6% | 19 | 2.3% |
| **Dyn hoyw** | 41 | 1.3% | 32 | 0.8% | 3 | 0.4% | 7 | 0.8% |
| **Menyw hoyw / lesbiad** | 19 | 0.6% | 15 | 0.4% | 6 | 0.9% | 3 | 0.4% |
| **Heterorywiol** | 1,169 | 36.7% | 1,132 | 28.3% | 216 | 31.4% | 210 | 25.2% |
| **Arall** | 38 | 1.2% | 51 | 1.3% | 9 | 1.3% | 9 | 1.1% |
| **Dewis peidio â dweud** | 143 | 4.5% | 234 | 5.9% | 34 | 4.9% | 41 | 4.9% |
| **Anhysbys** | 1,643 | 51.6% | 2,392 | 59.9% | 402 | 58.4% | 545 | 65.3% |
| **Cyfanswm** | **3,185** |  | **3,995** |  | **689** |  | **834** |  |

Tabl 3.4.a System Hireserve 31.07.2023. 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 59.9% (51.6% yn 2021-22), ac yna 25.2% (36.7% yn 2021-22) a oedd yn heterorywiol. Roedd 5.9% (7.2% yn 2021-22) o’r ymgeiswyr yn LHD+.
* O blith y rhai a benodwyd, y gyfran uchaf oedd y rhai a ddewisodd beidio ag ateb y cwestiwn, sef 65.3% (58.4% yn 2021-22) ac yna 25.2% (31.4% yn 2021) a oedd yn heterorywiol. Roedd 4.6% (5.2% yn 2021-22) o’r ymgeiswyr yn LHD+. Serch hynny, nid yw'r data hwn yn cael ei roi i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau dethol.

**3.5 Newidiadau mewn Hunaniaeth Rhywedd**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hunaniaeth Rhywedd** | **Ymgeiswyr** | | | | **Penodiadau** | | | |
|  | **2021-22 (niferoedd)** | **2021-22 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** | **2021-22 (niferoedd)** | **2021-22 (%)** | **2022-23 (niferoedd)** | **2022-23 (%)** |
| **Gwell gennyf beidio â dweud a yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth** | 61 | 1.9% | 80 | 2.0% | 14 | 2.0% | 10 | 1.2% |
| **Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth** | 32 | 1.0% | 39 | 1.0% | 8 | 1.2% | 2 | 0.2% |
| **Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth.** | 1,452 | 45.6% | 1,486 | 37.2% | 267 | 38.7% | 277 | 33.2% |
| **Anhysbys** | 1,640 | 51.5% | 2,390 | 59.8% | 400 | 58.1% | 545 | 65.3% |
| **Cyfanswm** | **3,185** |  | **3,995** |  | **689** |  | **834** |  |

Tabl 3.5.a System Hireserve 31.07.2023. Hunaniaeth ryweddol yr ymgeiswyr a’r sawl a benodwyd (niferoedd a chanrannau)

* O ran hunaniaeth ryweddol, o blith y rhai a ymgeisiodd, y gyfran uchaf oedd y rhai a ddewisodd beidio ag ateb y cwestiwn, sef 59.8% (51.5% yn 2021-22), yna’r rhai a ddewisodd ‘nid yw fy hunaniaeth ryweddol wedi’i newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth’, sef 37.2% (45.6% yn 2021).
* Roedd y bobl a ddatganodd fod eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi’i newid ers eu geni yn cyfrif am 1.0.% o'r ceisiadau a 0.2% o benodiadau, sydd yn gyfradd is na’u cyfradd ymgeisio.
  1. **Dyrchafiadau Academaidd**

1. **Rhyw**

Mae'r tabl isod yn dangos y Dyrchafiadau Academaidd yn ôl Cyfadran a Rhywedd. Mae gwerthoedd y canrannau’n dangos y cyfanswm a benodwyd yn ôl eu rhyw a’r gyfadran. Mae’r ffigurau mewn cromfachau yn dynodi cyfanswm nifer yr ymgeiswyr a benodwyd ynghyd â chyfanswm nifer yr ymgeiswyr.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Blwyddyn⁠** | **Cyfadran** | **Menywod** | | **Dynion** | |
|  |  | Ymgeisiodd | Penodwyd | Ymgeisiodd | Penodwyd |
| **2022-23** | Cyfadran y Celfyddydau a’r Gwyddorau Cymdeithasol | 16 | **63%**  **(10/16)** | 10 | **40%**  **4/10** |
| Cyfadran Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol | 7 | **43%**  **(3/7)** | 5 | **60%**  **3/5** |
| Cyfadran y Gwyddorau Daear a Bywyd | 4 | **100%**  **(4/4)** | 11 | **73%**  **8/11** |
| **Cyfanswm 2022-23** | 27 | **63%**  **17/27** | 26 | **58%**  **15/26** |
| **2021-22** | Cyfadran y Celfyddydau a’r Gwyddorau Cymdeithasol | 7 | **57%**  **(4/7)** | 14 | **57%**  **8/14** |
| Cyfadran Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol | 9 | **44%**  **(4/9)** | 9 | **33%**  **3/9** |
| Cyfadran y Gwyddorau Daear a Bywyd | 6 | **50%**  **(3/6)** | 14 | **57%**  **8/14** |
| **Cyfanswm 2021-22** | 22 | **50%**  **11/22** | 37 | **51%**  **19/37** |

Tabl 3.6.a Llwyddiannau Dyrchafiadau Academaidd fesul Cyfadran. Mae blychau wedi’u lliwio yn amlygu cyfraddau llwyddo ≥50% o fewn y gell.

* Cafodd 32 aelod o staff eu dyrchafu yn 2022-23, ac roedd 53% yn fenywaidd (17) a 47% yn ddynion (15), o'u cymharu â'r 30 aelod o staff a ddyrchafwyd yn 2021-22, yr oedd 11 ohonynt yn fenywod (37%) a 19 (63%) yn ddynion.
* Yn 2022-23, roedd cyfraddau llwyddiant y menywod a ymgeisiodd, (17 o 27, sef 63%), yn uwch na’r dynion, (15 o 26, sef 58%). Roedd hyn yn uwch o ran niferoedd a’r gyfradd lwyddo (17, 63%) na'r flwyddyn gynt (11, 50%).

Bydd y Brifysgol yn dal ati â’i hymdrechion i chwalu rhwystrau ac annog menywod i ymgeisio am swyddi o'r fath pan y’u hysbysebir. Bydd mwy o ymdrech yn cael ei gwneud i annog mwy o fenywod i ymgeisio am ddyrchafiadau academaidd (gan gynnwys am swyddi Athro) drwy broses Dyrchafiadau Academaidd y Brifysgol. Gwneir dadansoddiad pellach i adolygu a deall y berthynas rhwng nifer y ceisiadau o fewn yr Adran a'r Gyfadran a'u cynrychiolaeth yn ôl rhywedd (rhyw).

1. **Ethnigrwydd**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2021-22 | | 2022-23 | |
| **Ethnigrwydd** | Ymgeisiodd | Penodwyd | Ymgeisiodd | Penodwyd |
| Lleiafrifoedd Ethnig | 4 | **75%**  **(3/4)** | 4 | **50%**  **2/4** |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 2 | **50%**  **(1/2)** | 4 | **50%**  **2/4** |
| Gwyn | 53 | **49%**  **(26/53)** | 45 | **62%**  **28/45** |
| **Cyfanswm** | 59 | **51%**  **30/59** | 53 | **60%**  **32/53** |

Tabl 3.6.b Llwyddiannau Dyrchafiadau Academaidd yn ôl y gyfadran ac ethnigrwydd.

* Cafodd 32 aelod o staff eu dyrchafu yn 2022-23, ac roedd 88% ohonynt yn Wyn (28) a 6% o Leiafrifoedd Ethnig (2), o’u cymharu â'r 30 aelod o staff a ddyrchafwyd yn 2021-22, lle’r oedd 26 ohonynt yn wyn (87%) a 3 (10%) o Leiafrifoedd Ethnig.
* Yn 2022-23, roedd cyfraddau llwyddiant y staff o leiafrifoedd ethnig a ymgeisiodd am ddyrchafiad, (2 o 4, 50%), yn is na chyfradd y staff gwyn, (28 o 45, 62%).

**3.7. Hyfforddiant**

***Hyfforddiant E-ddysgu ar Amrywioldeb yn y Gweithle***

Mae Prifysgol Aberystwyth yn darparu hyfforddiant i'w holl staff yn y maes hwn ac mae gwybodaeth yn cael ei darparu yn ystod y broses gynefino staff. Mae'r adnodd ar-lein hwn yn gyfle i staff:

* ⁠Ymgyfarwyddo â'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb
* Magu dealltwriaeth o'r materion ehangach sy'n berthnasol i gydraddoldeb ac amrywioldeb
* Gwella eu hymwybyddiaeth o'u cyfrifoldebau a'u hawliau fel aelodau o staff

Darperir yr hyfforddiant drwy sesiwn diwtora ar-lein, ac fe ellir ei chymryd mewn un eisteddiad neu fesul dipyn ar adegau gwahanol, fel y bo’n gyfleus i'r defnyddiwr.

⁠Ar 31.07.2023, roedd 24% o staff y Brifysgol wedi cwblhau’r cwrs hyfforddiant.

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

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

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

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

**4. Data am y Myfyrwyr Presennol**

Cofrestrwyd 8,413 o fyfyrwyr yn y Brifysgol yn 2022-23 (7,844 yn 2021-22), ac mae'r dadansoddiad isod yn dangos y niferoedd yn ôl y math o raglen a’r dull astudio.

Menywod oedd 57.3% o'r holl fyfyrwyr a oedd yn astudio mewn Addysg Uwch yng ngwledydd Prydain, 56.5% yng Nghymru.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rhifau Myfyrwyr 2022/23 yn ôl Rhyw** | | | | | | | | | | | |
| **Rhyw** | **Amser-llawn** | | | **Cyfans-wm LlA** | **Rhan-amser** | | | **Cyfans-wm RhA** | **Cyfanswm** | | |
| **Uwchrad-dedigion Ymchwil** | **Uwchrad-dedigion a Ddysgir** | **Is- raddedig** | **Uwchrad-dedigion Ymchwil** | **Uwchrad-dedigion a Ddysgir** | **Is-**  **raddedig** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Menywod | 91 | 366 | 2792 | 3249 | 58 | 504 | 775 | 1337 | **4586** | **54.5%** |
| Dynion | 113 | 317 | 2514 | 2944 | 34 | 272 | 360 | 666 | **3610** | **42.9%** |
| Arall | 5 | 13 | 155 | 173 | 1 | 9 | 34 | 44 | **217** | **2.6%** |
| **Cyfanswm** | **209** | **696** | **5461** | **6366** | **93** | **785** | **1169** | **2047** | **8413** | **100.0%** |

Tabl 4 (Cofnodion Astra) Nifer y myfyrwyr yn 2022-23 yn ôl y math o raglen a’r dull astudio

Menywod oedd mwyafrif y myfyrwyr ar yr holl lefelau gradd, ar wahân i ôl-raddedigion ymchwil amser-llawn, lle'r oedd 43.5% yn fenywod.

Yn y sector, menywod oedd mwyafrif y myfyrwyr ar yr holl lefelau gradd. Un agwedd o ddiddordeb penodol yw’r ffaith mai menywod oedd 51.3% o ôl-raddedigion ymchwil yn y sector (49.3% yn Aberystwyth), sy'n werth nodi am ei bod yn golygu mai 2021/22 yw'r ail flwyddyn yn olynol lle myfyrwyr benywaidd yw’r mwyafrif ar y lefel ymchwil ôl-raddedig (2020/21 oedd y gyntaf).

**Tynnu'n ôl**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **LlA** | Amser-llawn | **Uwchraddedigion a Ddysgir** | Uwchraddedigion a Ddysgir |
| **RhA** | Rhan-amser | **Israddedig** | Israddedig |
| **Uwchraddedigion Ymchwil** | Myfyriwr Ymchwil Uwchraddedig |  |  |

* Mae cyfanswm nifer yr israddedigion a dynnodd yn ôl yn 2023 wedi'i gofnodi’n 6.6% o'i gymharu â 5.2% yn 2022.
* Mae cyfanswm yr ôl-raddedigion (ymchwil a’r rhai a ddysgir drwy gwrs) a dynnodd yn ôl yn 2023 wedi'i gofnodi’n 15.9% o'i gymharu â 6.4% yn 2022.
* O'r israddedigion hynny a dynnodd yn ôl (sef 554 o fyfyrwyr) yn 2023
  + 5.2% sydd yn Draws o'u cymharu â 2.5% yn 2022,
  + 28.2% sydd â chrefydd neu gred o'u cymharu â 21.3% yn 2022.
  + 28.3% sydd yn LHD+ o'u cymharu ag 17.2% yn 2022, ac 6.8% sy’n dod o Leiafrifoedd Ethnig o'u cymharu â 9.8% yn 2022.

**a. Rhyw**

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rhywedd y Myfyrwyr yn ôl Cyfadran ac Adran 2022/23** | | | | | | | | | |
| **Cyfadran** | **⁠Adran** | **Menywod** | | **Dynion** | | **Arall** | | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%**  **% newid** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| **Cyfadran y Celfyddydau a’r Gwyddorau Cymdeithasol** | Celf | 166 | 76.9%  (-2.9%) | 38 | 17.6%  (+0.7%) | 12 | 5.6%  (+2.2%) | **216** | **2.6%** |
| Addysg | 267 | 75.0%  (+1%) | 87 | 24.4%  (-0.6%) | 2 | 0.6%  (-0.4%) | **356** | **4.2%** |
| Saesneg ac Ysgrifennu Creadigol | 282 | 64.5%  (-3.5%) | 116 | 26.5%  (+0.8%) | 39 | 8.9%  (+2.3%) | **437** | **5.2%** |
| Hanes a Hanes Cymru | 128 | 44.4%  (+0.8%) | 151 | 52.4%  (-1.7%) | 9 | 3.1%  (0.8%) | **288** | **3.4%** |
| Gwleidyddiaeth Ryngwladol | 129 | 31.2%  (+2.1%) | 278 | 67.1%  (-2.0%) | 7 | 1.7%  (0.0%) | **414** | **4.9%** |
| Y Gyfraith a Throseddeg | 370 | 64.0%  (+1.9%) | 198 | 34.3%  (-1.6%) | 10 | 1.7%  (-0.3%) | **578** | **6.9%** |
| Ieithoedd Modern | 56 | 65.9%  (-1.1%) | 28 | 32.9%  (-1%) | 1 | 1.2%  (+0.1%) | **85** | **1.0%** |
| Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu | 229 | 50.7%  (+0.3%) | 211 | 46.7%  (-0.2%) | 12 | 2.7%  (0.0%) | **452** | **5.4%** |
| Cymraeg ac Astudiaethau Celtaidd | 61 | 65.6%  (+2.3%) | 30 | 32.3%  (-2.1%) | 2 | 2.2%  (0.0%) | **93** | **1.1%** |
| Dysgu Gydol Oes | 663 | 71.4%  (2.3%) | 237 | 25.5%  (-3.9%) | 29 | 3.1%  (+1.8%) | **929** | **11.0%** |
| **Cyfanswm** | **2351** | **61.1%** | **1374** | **35.7%** | **123** | **3.2%** | **3848** | **45.7%** |
| **Cyfadran Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol** | Ysgol Fusnes Aberystwyth | 292 | 41.7%  (-1.7%) | 405 | 57.9%  (+2.2%) | 3 | 0.4%  (-0.5%) | **700** | **8.3%** |
| Cyfrifiadureg | 144 | 18.6%  (+1.9%) | 617 | 79.8%  (-1.6%) | 12 | 1.6%  (-0.2%) | **773** | **9.2%** |
| Astudiaethau Gwybodaeth | 303 | 77.9%  (+1.1%) | 78 | 20.1%  (-0.4%) | 8 | 2.1%  (-0.6%) | **389** | **4.6%** |
| Mathemateg | 41 | 31.3%  (-2.5%) | 90 | 68.7%  (+4.7%) | 0 | 0.0%  (-2.2%) | **131** | **1.6%** |
| Ffiseg | 71 | 27.1%  (+1.6%) | 175 | 66.8%  (-4.8%) | 16 | 6.1%  (+3.2%) | **262** | **3.1%** |
| **Cyfanswm** | **851** | **37.7%** | **1365** | **60.5%** | **39** | **1.7%** | **2255** | **26.8%** |
| **Cyfadran y Gwyddorau Daear a Bywyd** | IBERS | 5 | 38.5% | 8 | 61.5% | 0 | 0.0% | **13** | **0.2%** |
| Daearyddiaeth a Gwyddorau Daear | 189 | 45.1%  (+1.6%) | 223 | 53.2%  (-1.8%) | 7 | 1.7%  (+0.3%) | **419** | **5.0%** |
| Y Gwyddorau Bywyd | 811 | 60.2%  (+1.5%) | 507 | 37.6%  (-1.8%) | 30 | 2.2%  (+0.3%) | **1348** | **16.0%** |
| Seicoleg | 379 | 71.5%  (-0.8%) | 133 | 25.1%  (-0.3%) | 18 | 3.4%  (+1.0%) | **530** | **6.3%** |
| **Cyfanswm** | **1384** | **59.9%** | **871** | **37.7%** | **55** | **2.4%** | **2310** | **27.5%** |
| **Cyfanswm** | | **4586** | **54.5%** | **3610** | **42.9%** | **217** | **2.6%** | **8413** | **100.0%** |

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

**b. Ethnigrwydd**

Mae canran y myfyrwyr sy'n datgan eu bod yn Wyn yn dal i fod yn uchel ar 78% (2022 76.8%), gyda 10.6% arall (2022 13.2%) naill ai’n dewis peidio â rhoi’r wybodaeth hon neu heb ddychwelyd y wybodaeth/gwag. Y ganran o’r myfyrwyr sy’n nodi eu bod o Leiafrifoedd Ethnig yn 11.3% (er cymhariaeth, 10% oedd y ffigur yn 2021-22).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Myfyrwyr yn ôl Ethnigrwydd a Rhywedd 2022/23** | | | | | | | | |
| **Ethnigrwydd** | **Menywod** | | **Dynion** | | **Arall** | | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** |
| Unrhyw gefndir Asiaidd arall | 10 | 34.5% | 19 | 65.5% | 0 | 0.0% | **29** | **0.3%** |
| Unrhyw gefndir Du arall | 5 | 71.4% | 2 | 28.6% | 0 | 0.0% | **7** | **0.1%** |
| Unrhyw gefndir ethnig arall | 12 | 38.7% | 19 | 61.3% | 0 | 0.0% | **31** | **0.4%** |
| Unrhyw gefndir ethnig Cymysg neu Luosog arall | 35 | 53.8% | 27 | 41.5% | 3 | 4.6% | **65** | **0.8%** |
| Arabaidd | 8 | 57.1% | 6 | 42.9% | 0 | 0.0% | **14** | **0.2%** |
| Asiaidd - Bangladeshaidd neu Fangladeshaidd Prydeinig | 4 | 40.0% | 6 | 60.0% | 0 | 0.0% | **10** | **0.1%** |
| Asiaidd - Tsieineaidd neu Tsieineaidd Prydeinig | 7 | 50.0% | 7 | 50.0% | 0 | 0.0% | **14** | **0.2%** |
| Asiaidd - Indiaidd neu Indiaidd Prydeinig | 28 | 54.9% | 23 | 45.1% | 0 | 0.0% | **51** | **0.6%** |
| Asiaidd - Pacistanaidd neu Bacistanaidd Prydeinig | 20 | 55.6% | 16 | 44.4% | 0 | 0.0% | **36** | **0.4%** |
| Du - Affricanaidd neu Affricanaidd Prydeinig | 27 | 46.6% | 28 | 48.3% | 3 | 5.2% | **58** | **0.7%** |
| Du - Caribïaidd neu Garibïaidd Prydeinig | 7 | 46.7% | 6 | 40.0% | 2 | 13.3% | **15** | **0.2%** |
| Grwpiau ethnig cymysg neu luosog - Gwyn neu Wyn Prydeinig ac Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig | 47 | 43.1% | 57 | 52.3% | 5 | 4.6% | **109** | **1.3%** |
| Grwpiau ethnig cymysg neu luosog - Gwyn neu Wyn Prydeinig a Du Affricanaidd neu Du Affricanaidd Prydeinig | 11 | 55.0% | 8 | 40.0% | 1 | 5.0% | **20** | **0.2%** |
| Grwpiau ethnig cymysg neu luosog - Gwyn neu Wyn Prydeinig a Du Caribïaidd neu Du Caribïaidd Prydeinig | 20 | 44.4% | 24 | 53.3% | 1 | 2.2% | **45** | **0.5%** |
| Anhysbys | 838 | 57.2% | 599 | 40.9% | 27 | 1.8% | **1464** | **17.4%** |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 52 | 43.0% | 67 | 55.4% | 2 | 1.7% | **121** | **1.4%** |
| Gwyn - o Gymru, o Loegr, o’r Alban, o Ogledd Iwerddon neu Brydeinig | 3423 | 54.6% | 2678 | 42.7% | 170 | 2.7% | **6271** | **74.5%** |
| Gwyn - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig | 6 | 54.5% | 4 | 36.4% | 1 | 9.1% | **11** | **0.1%** |
| Gwyn - Gwyddelig | 26 | 61.9% | 14 | 33.3% | 2 | 4.8% | **42** | **0.5%** |
| **Cyfanswm** | **4586** | **54.5%** | **3610** | **42.9%** | **217** | **2.6%** | **8413** | **100.0%** |

Tabl 4.b (cofnodion ASTRA) Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl Ethnigrwydd a rhywedd. Bydd y niferoedd yn wahanol i gofnodion system Astra Prifysgol Aberystwyth.

**c. Anabledd**

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

Y ganran fwyaf o’r rhai a ddatganodd yw 30.3% ‘Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D’ ac, ar ôl hynny, 24.1% ‘Cyflwr iechyd meddwl megis iselder neu anhwylder gorbryder’.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anableddau Myfyrwyr yn ôl Rhywedd 2022/23** | | | | | | | | |
| **Anabledd** | **Menywod** | | **Dynion** | | **Arall** | | **Cyfanswm** | |
| **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **%** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Dau neu fwy o namau ac/neu gyflyrau meddygol sy’n anablu | 205 | 59.6% | 116 | 33.7% | 23 | 6.7% | **344** | **18.6%** |
| Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D | 276 | 49.4% | 270 | 48.3% | 13 | 2.3% | **559** | **30.3%** |
| Nam cymdeithasol/cyfathrebu megis syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig | 43 | 23.2% | 140 | 75.7% | 2 | 1.1% | **185** | **10.0%** |
| Afiechyd neu gyflwr iechyd hirsefydlog megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi | 66 | 58.4% | 28 | 24.8% | 19 | 16.8% | **113** | **6.1%** |
| Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder | 298 | 67.1% | 145 | 32.7% | 1 | 0.2% | **444** | **24.1%** |
| Nam corfforol neu broblemau symud, megis anhawster yn defnyddio'r breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau | 35 | 70.0% | 15 | 30.0% |  | 0.0% | **50** | **2.7%** |
| Byddar neu â nam difrifol ar y clyw | 13 | 72.2% | 5 | 27.8% |  | 0.0% | **18** | **1.0%** |
| Dall neu â nam difrifol ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol | 2 | 18.2% | 6 | 54.5% | 3 | 27.3% | **11** | **0.6%** |
| Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na chaiff ei restru uchod | 59 | 48.8% | 42 | 34.7% | 20 | 16.5% | **121** | **6.6%** |
| **Cyfanswm** | **997** | **54.0%** | **767** | **41.6%** | **81** | **4.4%** | **1845** | **100.0%** |

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

**d. Ailbennu rhywedd**

Yn 2023, mae 4.1% (3.7% 2022) o'n myfyrwyr wedi datgan bod eu hunaniaeth o ran rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg eu geni. Roedd cyfran y myfyrwyr sy'n nodi bod eu hunaniaeth ryweddol yn wahanol i'r hyn a neilltuwyd ar adeg eu geni yn 2021/22 (1.1%) yn debyg i'r hyn a gofnodwyd yn 2020/21 (0.8%).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Niferoedd Myfyrwyr yn ôl Hunaniaeth Ryweddol** | | | | | | | | | | |
| **Rhywedd** | **Amser-llawn** | | | **LlA**  **Cyfanswm** | **Rhan-amser** | | | **Cyfanswm RhA** | **Cyfanswm** | |
| **Uwchraddedigion Ymchwil** | **Uwchraddedigion a Ddysgir** | **Israddedig** | **Uwchraddedigion Ymchwil** | **Uwchraddedigion a Ddysgir** | **Israddedig** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth | 193 | 648 | 4933 | 5774 | 85 | 670 | 601 | 1356 | **7130** | **84.7%** |
| Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu ar adeg fy ngenedigaeth | 6 | 21 | 258 | 285 | 1 | 18 | 38 | 57 | **342** | **4.1%** |
| Gwell gennyf beidio â dweud a yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth | 10 | 27 | 270 | 307 | 7 | 40 | 33 | 80 | **387** | **4.6%** |
| Ddim ar gael |  |  |  | 0 |  | 57 | 497 | 554 | **554** | **6.6%** |
| **Cyfanswm** | **209** | **696** | **5461** | **6366** | **93** | **785** | **1169** | **2047** | **8413** | **100.0%** |

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

**e. Cyfeiriadedd rhywiol**

Y myfyrwyr sy'n datgan mai heterorywiol yw eu cyfeiriadedd rhywiol yw’r grŵp mwyaf yn y Brifysgol, sef 57.2%, ac mae 21.5% yn datgan eu bod yn LHD+.

Yn sector drwy Brydain, heterorywiol sy’n dal i fod y ganran uchaf ar 74.3%, ac mae 10.1% o fyfyrwyr yn datgan eu bod yn LHD+.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nifer y Myfyrwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol 2022/23** | | | | | | | | | | |
| **Cyfeiriadedd rhywiol** | **Amser-llawn** | | | **Cyfanswm LlA** | **Rhan-amser** | | | **Cyfanswm RhA** | **Cyfanswm** | |
| **Uwchraddedigion Ymchwil** | **Uwchraddedigion a Ddysgir** | **Israddedig** | **Uwchraddedigion Ymchwil** | **Uwchraddedigion a Ddysgir** | **Israddedig** | **Cyfrif** | **% o Gyfanswm y Myfyrwyr** |
| Deurywiol | 23 | 77 | 791 | 891 | 5 | 56 | 90 | 151 | **1042** | **12.4%** |
| Hoyw neu lesbiaidd | 8 | 15 | 248 | 271 | 1 | 20 | 29 | 50 | **321** | **3.8%** |
| Heterorywiol neu syth | 137 | 427 | 3268 | 3832 | 70 | 515 | 397 | 982 | **4814** | **57.2%** |
| Cyfeiriadedd rhywiol arall | 9 | 54 | 305 | 368 | 3 | 28 | 43 | 74 | **442** | **5.3%** |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 32 | 123 | 849 | 1004 | 14 | 129 | 129 | 272 | **1276** | **15.2%** |
| Ddim ar gael |  |  |  | 0 |  | 37 | 481 | 518 | **518** | **6.2%** |
| **Cyfanswm** | **209** | **696** | **5461** | **6366** | **93** | **785** | **1169** | **2047** | **8413** | **100.0%** |

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

**5. Cynnydd yn ôl Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024**

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

1. **Codi ymwybyddiaeth a sicrhau cefnogaeth lawn y staff uwch**
   1. **Datblygu ymgyrch 'adnabod eich staff, adnabod eich myfyrwyr' a gynhelir bob blwyddyn yn unol â’r drefn adrodd ar gydraddoldeb a fydd yn codi ymwybyddiaeth am bob agwedd ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant.**
   2. **Annog yr uwch reolwyr i fod yn fentoriaid cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a gosod hynny ymhlith y disgwyliadau i’r uwch reolwyr.**
   3. **Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant yn eitemau sefydlog ar bwyllgorau allweddol y Brifysgol**

* **Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021 ac Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021** a gyhoeddwyd erbyn 31 Mawrth 2023 – gyda sesiwn wybodaeth a chyflwyniad am y data a’r cynnydd a wnaed ar gyfer y Rhwydwaith Hyrwyddwyr Cydraddoldeb a gynhelir ym mis Mai 2022. Mae angen gwneud rhagor o waith ar ddefnyddio PowerBI ac er mwyn rhoi'r data a'r dadansoddiadau i’r Adrannau er mwyn iddynt ddeall eu staff a'u myfyrwyr o safbwynt Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant.
* Cafodd Grŵp Goruchwylio Strategol newydd ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant ei gymeradwyo a’i ffurfio ym mis Tachwedd 2022. Ei ddiben yw darparu goruchwyliaeth strategol a chyfeiriad i weithgareddau blaenoriaethol y Brifysgol ynghylch Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant, a nodi agweddau i fod yn flaenoriaethau yn y dyfodol. Cyfarfu’r Grŵp Goruchwylio Strategol ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant am y tro cyntaf ym mis Ionawr 2023, a bydd yn cyfarfod dair gwaith y flwyddyn o leiaf.

1. **Sicrhau mwy o amrywioldeb ymhlith y staff a'r myfyrwyr**
   1. **Datblygu cyfres o gamau gweithredu cadarnhaol a chynlluniau marchnata a dargedir er mwyn gwella cynrychiolaeth a chynyddu amrywioldeb ymhlith y staff a chorff y myfyrwyr**

* Yn 2023, o bawb a wnaeth gais am swyddi gwag yn y Brifysgol, gwelsom ganran ychydig yn uwch o ddynion (50.6%), o'u cymharu â menywod (48.5%). O'r Menywod a wnaeth gais am swydd wag (1,938), ac a benodwyd (440), mae’r gyfradd lwyddo’n uwch, sef 22.7%, o'i chymharu â chyfradd lwyddiant y Dynion, sef 17.9%, lle y gwnaeth 2,022 gais, ac fe benodwyd 361.  
    
  Wrth benodi i’n swyddi rheoli a swyddi ar lefelau uwch (gradd 7 ac uwch), 44.4% (41% yn 2021-22) o’n hymgeiswyr oedd yn fenywod, a 54.1% (58.2% yn 2021) o'n hymgeiswyr a benodwyd oedd yn fenywod. Dangosodd hyn gynnydd parhaus wrth wella’r cydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi uwch yn y Brifysgol. Yn benodol, o ran gwella’r cydraddoldeb mewn rolau Academaidd Uwch (Gradd 9 ac uwch, Uwch Ddarlithydd ac uwch) yn unol â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, 15% (35% yn 2021-22) o’n hymgeiswyr oedd yn fenywod, a 30% (29% yn 2021) o'n hymgeiswyr a benodwyd oedd yn fenywod.

Yn 2023, roedd y staff a oedd wedi datgan eu bod o Leiafrifoedd Ethnig yn sefyll ar 6% o gyfanswm y gweithlu (2022, 6.1%; a 2021, 5.5%), sy'n dangos bod y staff o Leiafrifoedd Ethnig wedi gostwng ryw fymryn bach.

Canran y staff oedd wedi datgan nam, cyflwr iechyd neu wahaniaeth dysgu yn 2023 oedd 9.6% (o’i chymharu â 9.3% yn 2022, a 9.1% yn 2020). Mae hyn yn dal i fod yn uwch na chyfartaledd y sector o’i chymharu â ffigur meincnodi AU Ymlaen, sef 6.8% (2023), ac yng Nghymru, 7.9% (2023).

Er bod lle i wella o hyd, mae’r cynnydd hwn i'w groesawu, ac mae’n adlewyrchu’r datganiadau gweithredu cadarnhaol rydym wedi'u hychwanegu at hysbysebion swyddi gwag, yn datgan ein bod yn rhoi croeso arbennig i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymgeisio am swyddi er mwyn gwella’r cydraddoldeb rhwng y rhywiau mewn swyddi Academaidd Uwch a gwella amrywioldeb ein gweithlu yn unol â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bwriedir gwneud gwaith pellach i ddatblygu proses denu a phenodi sy’n fwy cynhwysol, a defnyddio gwahanol fyrddau swyddi i hysbysebu swyddi gwag.

* **Cydraddoldeb Hiliol –** Sefydlodd y Brifysgol Grŵp Gweithredu Hil newydd i oruchwylio gwaith gweithredu Cynllun Gweithredu Hil y Brifysgol a pherchnogi’r amserlen i’n hunanasesiad a'n gwaith paratoi ar gyfer cais am Ddyfarniad Efydd Siarter Cydraddoldeb Hil gan AU Ymlaen. Mae Prifysgol Aberystwyth wedi ymrwymo i wneud cais erbyn 2024.

Yn ystod Wythnos Cydraddoldeb Hiliol ym mis Chwefror 2023, lansiodd y Brifysgol ei Chynllun Gweithredu Hil gyda’r staff a’r myfyrwyr. Roedd y gweithgareddau eraill yn ystod y flwyddyn yn cynnwys penodi Swyddog Cydraddoldeb Hil newydd, System Adroddiad a Chymorth newydd i’r myfyrwyr, hyfforddiant Gwrth-hiliaeth newydd i'r holl staff, a hyfforddiant newydd ar fod yn Wyliedydd ac ar Fân-Ymosodiadau.

* **Athena Swan** - cwblhaodd y tîm Hunanasesu gais ar gyfer dyfarniad Efydd Siarter Athena Swan ym mis Mai 2023, gyda chynllun gweithredu am y pum mlynedd nesaf y bwriedir cychwyn arno yn Hydref 2023.
* **Dathlu ein hamrywioldeb a'n cymuned -** cynhaliodd y Brifysgol ddigwyddiadau lu yn ystod 2022-23 i ddathlu diwrnodau a misoedd arbennig gyda'r Calendr Cynhwysiant; gan gynnwys, ymhlith pethau eraill, Mis Hanes LHDT, Mis Hanes Pobl Ddu, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod a’r Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia. Yn ystod y flwyddyn hefyd fe gyflwynwyd trefniadau newydd i ddathlu Diwali a Ramadan, a chymerwyd rhan hefyd yn y digwyddiad Balchder ar y Prom a arweinir gan y gymuned.
* **Rhwydweithiau Staff LHDT a Phobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd** – mae eu cyfarfodydd anffurfiol misol wedi parhau, a’u digwyddiadau arbennig a gynhelir i nodi a dathlu diwrnodau a misoedd arbennig yn y calendr Cynhwysiant.

1. **Sicrhau cydraddoldeb o fewn prosesau**
   1. **Monitro ac adolygu prosesau, modelau rheoli, dyrchafiadau, amodau a thelerau i sicrhau eu bod yn deg, yn agored a bod holl aelodau'r staff yn cael eu trin yn deg**

* Mae’r Brifysgol wedi gweithio gydag arbenigwyr allanol ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant (Diversifying Group) i gynnal archwiliad ym mis Tachwedd 2022 i adolygu’r polisïau, a’r prosesau a’r gweithdrefnau ar gyfer denu a dethol staff. Mae gwaith ar y gweill i weithredu'r holl argymhellion a gafodd eu codi a'u blaenoriaethu.
* Mae'r Brifysgol wedi gwneud cais am **Ddyfarniad Efydd Athena Swan** ac mae’n parhau i gefnogi staff drwy'r broses dyrchafu academaidd – ar lefel Athro, mae canran y swyddi Athro a ddelir gan fenywod wedi codi ychydig i 16% o 15.8% (2022), 15.5% (2021) a 9% (2020).
* **Dyrchafiadau Academaidd –** Dyrchafwyd cyfanswm o 32 aelod o’r staff academaidd yn 2022-23, 53% ohonynt oedd yn fenywaidd (17) a 47% yn ddynion (15), o'u cymharu â'r 30 aelod o staff a ddyrchafwyd yn 2021-22, yr oedd 11 ohonynt yn fenywod (37%) a 19 (63%) yn ddynion. Yn 2022-23, roedd cyfraddau llwyddiant y menywod a ymgeisiodd, (17 o 27, sef 63%), yn uwch na’r dynion, (15 o 26, sef 58%). Roedd hyn yn uwch o ran niferoedd a’r gyfradd lwyddo (17, 63%) na'r flwyddyn gynt (11, 50%). Bydd y Brifysgol yn dal ati i ymdrechu i annog mwy o fenywod a staff o leiafrifoedd ethnig i ymgeisio am ddyrchafiad academaidd (gan gynnwys swyddi Athro) trwy broses Dyrchafiadau Academaidd y Brifysgol, yn ogystal â darparu cymorth a chyngor ychwanegol i’r holl staff perthnasol.
* Dyrchafwyd cyfanswm o 32 aelod o staff academaidd yn 2022-23 - roedd 88% ohonynt yn Wyn (28) a 6% o Leiafrifoedd Ethnig (2), o’u cymharu â'r 30 aelod o staff a ddyrchafwyd yn 2021-22, lle’r oedd 26 ohonynt yn wyn (87%) a 3 (10%) o Leiafrifoedd Ethnig. Yn 2022-23, roedd cyfraddau llwyddiant y staff o leiafrifoedd ethnig a ymgeisiodd am ddyrchafiad, (2 o 4, 50%), yn is na chyfradd y staff gwyn, (28 o 45, 62%).
* **Mynegai Stonewall 2023 ar Gydraddoldeb yn y Gweithle** - yn ein cais, gwnaethom ddangos ein gwaith mewn 10 maes polisi ac ymarfer cyflogaeth. Mae staff o bob rhan o'r sefydliad hefyd wedi cwblhau arolwg dienw am eu profiadau o amrywioldeb a chynhwysiant yn y Brifysgol. Dyfarnwyd statws Cyflogwr Efydd i'r Brifysgol ac mae wedi cynnal y statws hwnnw.
* **Mannau bwydo ar y fron, tynnu llaeth, a bwydo â photel ar y campws –** Cwblhaodd y Brifysgol waith i greu ystafelloedd penodol ar gyfer tynnu llaeth/bwydo ar y fron ar gyfer staff a myfyrwyr sy'n bwydo ar y fron neu fwydo â photel, neu i ddarparu mannau gorffwys preifat i fenywod beichiog. Caiff unrhyw fyfyrwyr ac aelodau o staff ddefnyddio'r cyfleusterau hyn. Mae campysau'r Brifysgol yn croesawu bwydo ar y fron ac nid oes yr un cyfyngiad ar fwydo â photel na bwydo ar y fron. Deallwn efallai y bydd yn well gan rieni weithiau gael man preifat, tawel a diogel i fwydo (â photel neu ar y fron) neu i dynnu llaeth.

1. **Hyfforddiant a mentora**
   1. **Datblygu rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ar faterion cydraddoldeb i bob aelod o staff y Brifysgol**
   2. **Datblygu rhaglenni mentora ar gyfer aelodau o staff sy’n perthyn i grwpiau lleiafrifol**

* **Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant** - Lansiwyd hyfforddiant e-ddysgu gwrth-hiliaeth newydd, ‘Gadewch i ni drafod Hil yn y Gweithle’, sy’n dod ar ben yr hyfforddiant cydraddoldeb sydd eisoes ar gael, 'Amrywioldeb yn y Gweithle', a 'Rhagfarn Ddiarwybod'. Bydd cyfraddau cwblhau'r hyfforddiant hwn yn cael eu monitro, a bydd disgwyliad i’r holl staff ei gwblhau.
* **Hyfforddiant staff** – mae'r Brifysgol yn cynnig amryw gyrsiau hyfforddi a datblygu i staff a gynhelir naill ai yn y cnawd neu ar-lein drwy ‘Teams’ Microsoft. Yn ogystal â'r modiwlau a gyflwynwyd yn 2021-22, lansiwyd cyrsiau newydd ar fod yn Wyliedydd Gweithredol, Mân-Ymosodiadau ac Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol. Daeth hyn mewn ymateb uniongyrchol i adborth gan staff. Cymerodd staff a myfyrwyr ran yn y gweithdy ar herio casineb yn y gymuned a gafodd ei ddarparu gan OddArts a'i drefnu gan y Gwasanaethau i Fyfyrwyr.
* **Mentora ‘tu chwith’** - gwaith cwmpasu er mwyn deall beth fydd y gofynion ar gyfer sefydlu rhagbrofion ar gyfer cynllun mentora ‘tu chwith’ i uwch reolwyr a rheolwyr canolig i ddysgu mwy am brofiadau byw staff a myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig. Bydd Canolfan y Celfyddydau yn y Brifysgol hefyd yn cymryd rhan yn rhaglen beilot Llywodraeth Cymru ar Fentora ‘tu Chwith’ dan arweiniad Cyngor Hil Cymru a'i hariannu drwy Gronfa Diwylliant, Treftadaeth a Chwaraeon Cymru Wrth-hiliol.

1. **Cau’r bylchau cyflog rhwng staff** 
   1. **Monitro’r bwlch tâl rhwng staff a’r bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr yng nghyd-destun amryw grwpiau lleiafrifol bob blwyddyn, a sicrhau bod cyfres o gamau gweithredu'n cael eu dyfeisio er mwyn ceisio cau'r bwlch tâl rhwng staff a'r bwlch cyrhaeddiad rhwng myfyrwyr**

* Mae'r bwlch tâl cymedrig rhwng y rhywiau am 31 Mawrth 2023, sef 11.39% (8% yn 2022), yn is na chyfartaledd y sector addysg uwch ym Mhrydain, sef 14.28%; a’r sector addysg uwch yng Nghymru o 13.7%. (*AdvanceHE Higher Education Staff statistical report 2023)*.
* Mae'r bwlch tâl canolrifol rhwng y rhywiau am 31 Mawrth 2023, sef 6.75% (5% yn 2022), yn is na chyfartaledd y sector addysg uwch ym Mhrydain, sef 8.5%; a’r sector addysg uwch yng Nghymru o 13.7% (*AdvanceHE Higher Education Staff statistical report 2023)*.