

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

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 warchoddedig 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 warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
 - i. cael gwared â'r anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, neu leihau'r anfanteision hynny cymaint â phosib
 - ii. cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
 - iii. annog pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig 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 warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
 - i. ymdrin â rhagfarn a hybu cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig 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, cyfweiliadau 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
 - i. 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.
 - ii. Annog yr uwch reolwyr i fod yn fentoriaid cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a gosod hynny ymhlith y disgwyladau i'r uwch reolwyr.
 - iii. 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
 - i. 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
 - i. 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
 - i. Datblygu rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ar faterion cydraddoldeb i bob aelod o staff y Brifysgol
 - ii. 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
 - i. 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 (CALI) 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 cydestun 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 academiaidd 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.

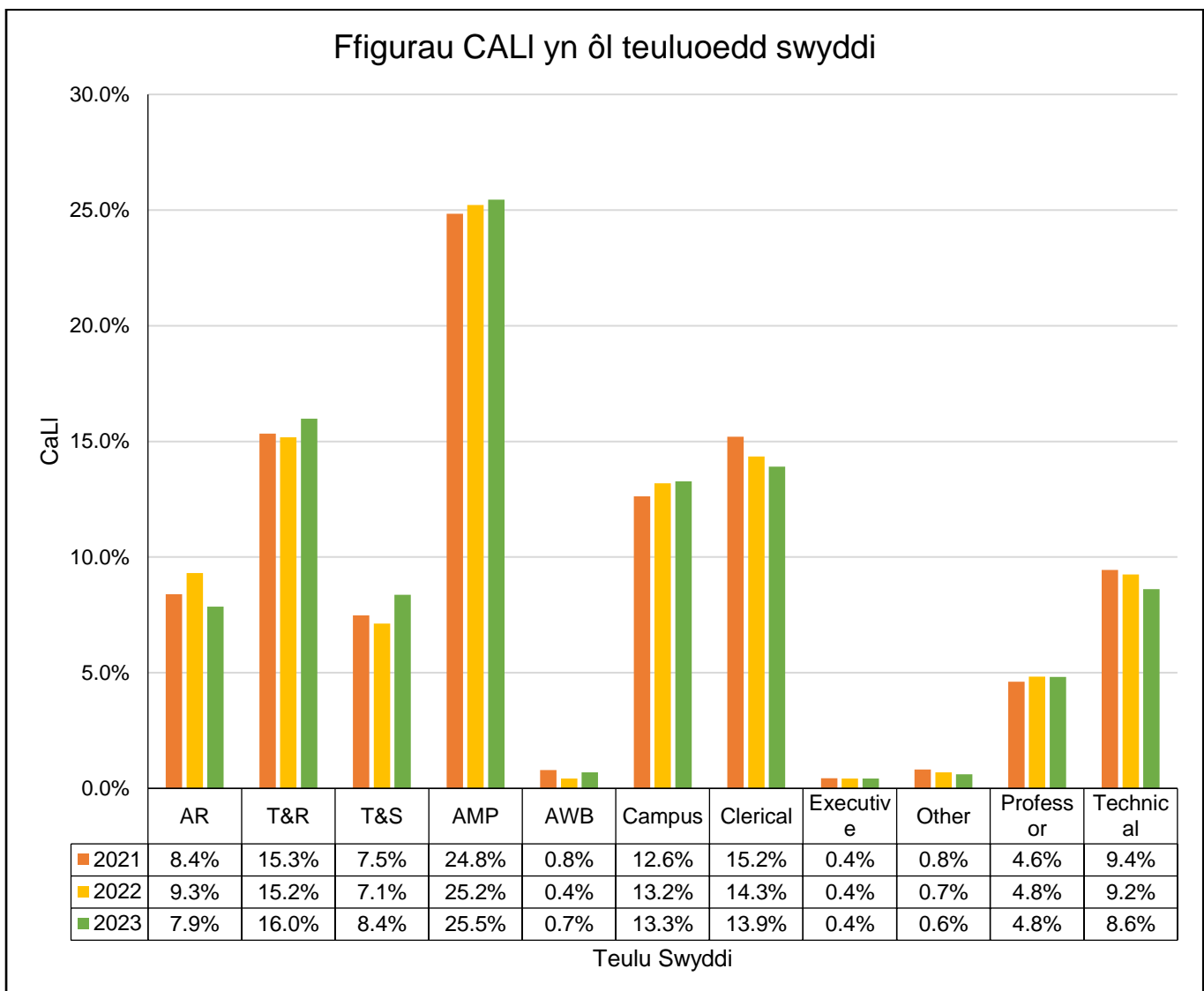
Y ffigur cyfwerth ag amser llawn (CALI) ar gyfer 2023 oedd 1416 (2023), i lawr 0.07% o 1417 yn 2022.

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

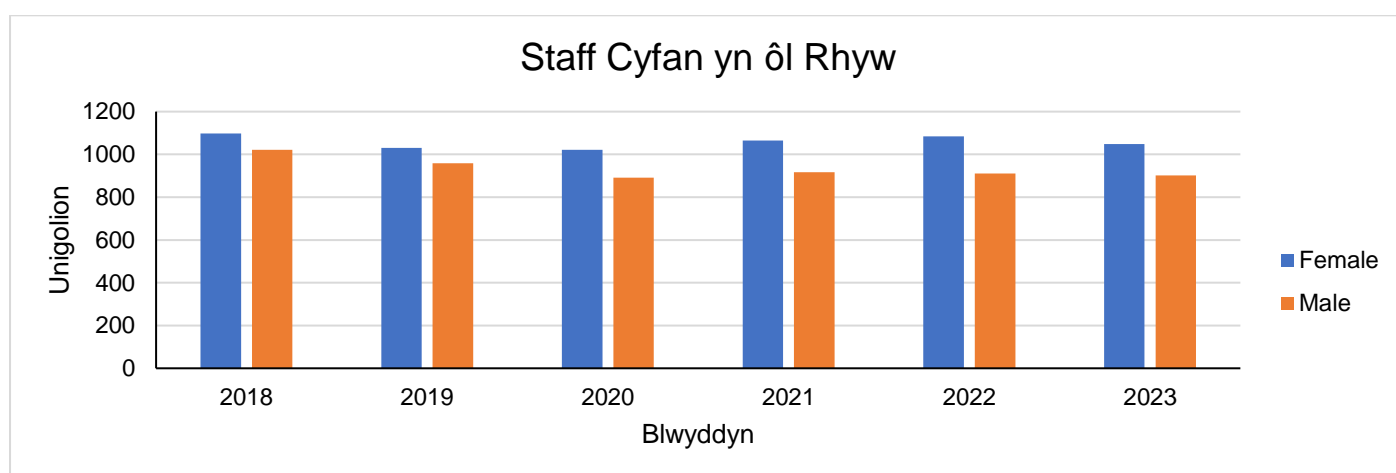
2.2 Rhyw

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 (LIA)

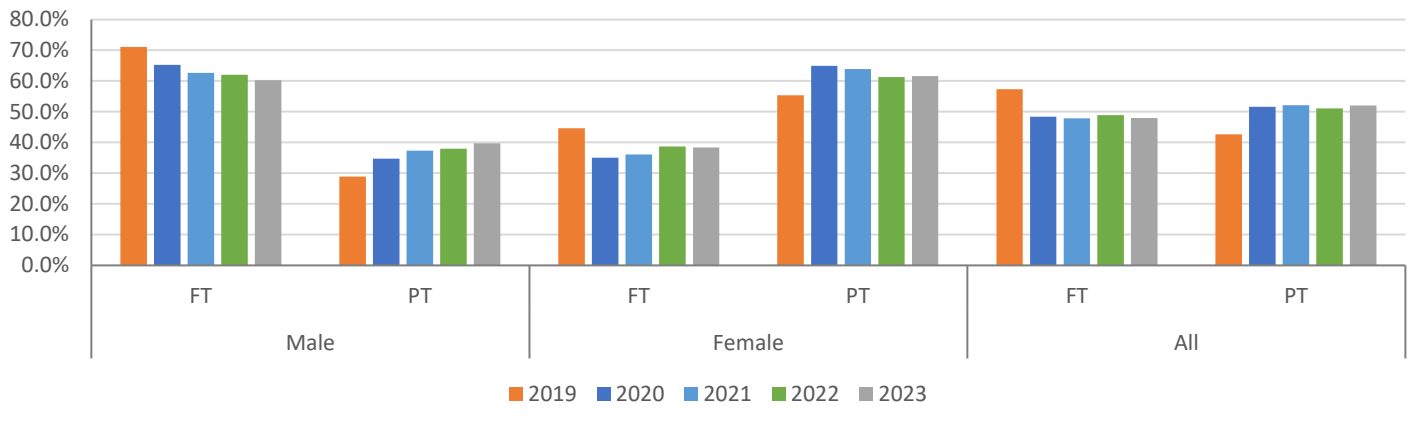
Mae'r Tabl 2.2.b a'r Graff 2.2.b yn dangos y rhaniad rhwng y rhywiau rhwng gwaith llawn-amser (LIA) a rhan-amser (RhA) ar gyfer y rhai oedd wedi'u cyflogi ar 31.07.2023 ac yn 2022, 2021, 2020, 2019 a 2018.

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	LIA	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	LIA	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	LIA	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 LIA a RhA yn ôl y Rhywiau dros amser

Staff LIA a RhA yn ôl eu Rhyw dros Amser (eu prif gyflogaeth, ac eithrio cynllun GwaithAber)



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.

2.3 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 manau 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 ddiiodd 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 cancer, 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 ddyinion (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 (LIA)			
Menywod	55	57	60
Dynion	56	51	52
Cyfanswm LIA	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 LIA a RhA yn ôl y Rhywiau dros amser

Mae'n galonddid 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 diweddarau 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 'Chefnidir 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%

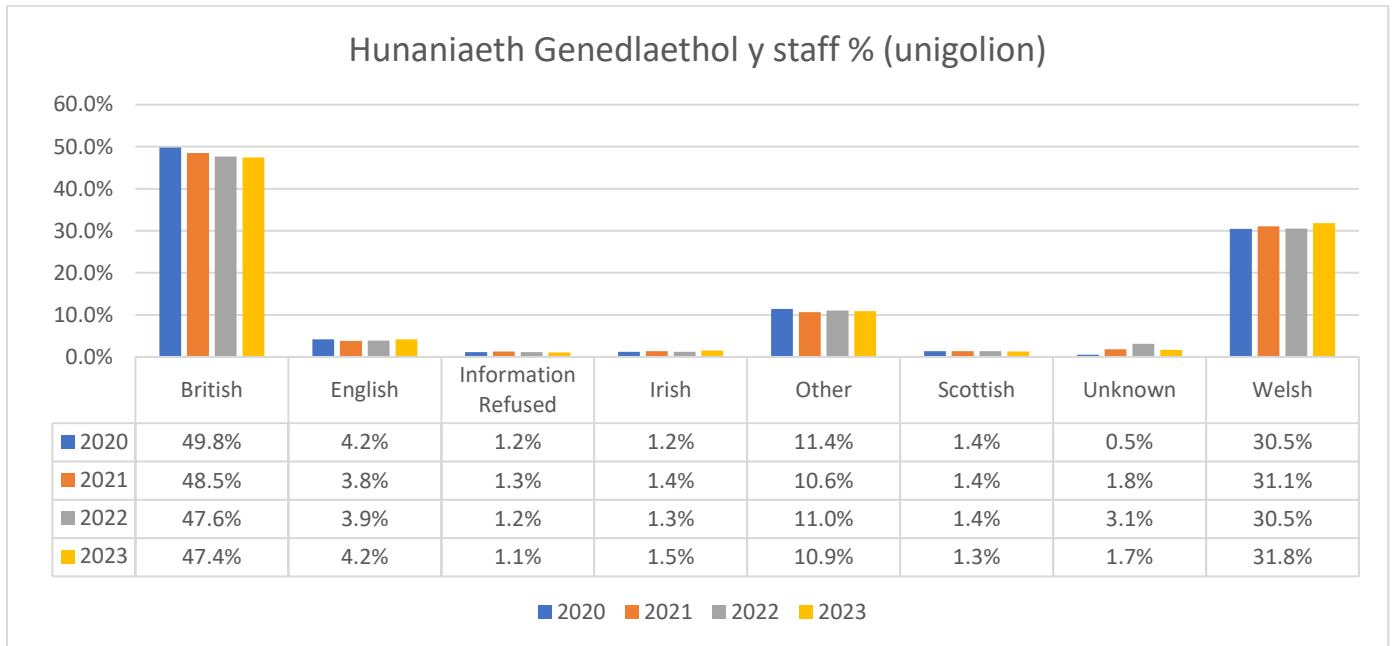
Tabl 2.4.c AU Ymlaen: *Equality in higher education: statistical reports 2023* (yn cyfuno ffigurau y DU a'r tu allan i'r DU).

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 Blynnyddol 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 categorïau 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 **enedligrwydd** 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 gynhrychir 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

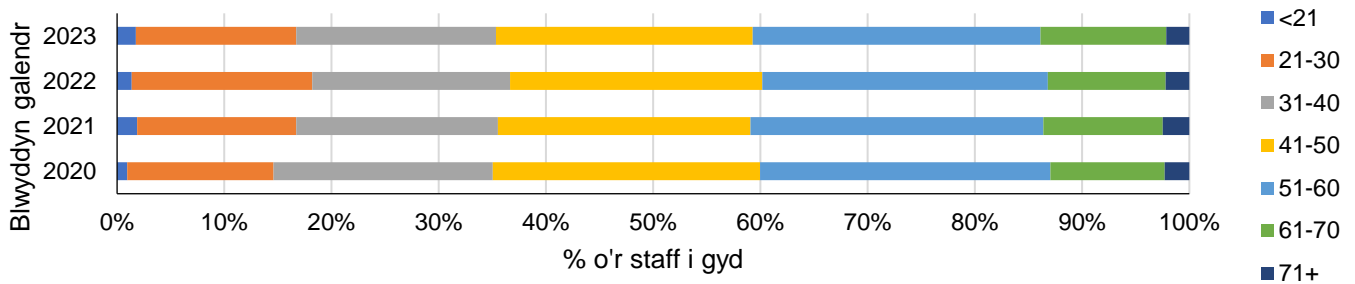
Proffil oedran yr holl staff	2020	2021	2022	2023
<21	18 (0.9%)	37 (1.9%)	27 (1.4%)	34 (1.7%)
21-30	261 (13.6%)	294 (14.8%)	336 (16.9%)	292 (15.0%)
31-40	391 (20.4%)	373 (18.8%)	368 (18.5%)	363 (18.6%)
41-50	477 (24.9%)	518 (23.6%)	531 (23.5%)	523 (23.9%)
51-60	518 (27.1%)	541 (27.3%)	531 (26.6%)	523 (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).

Demograffeg oedran fesul blwyddyn (canran)



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

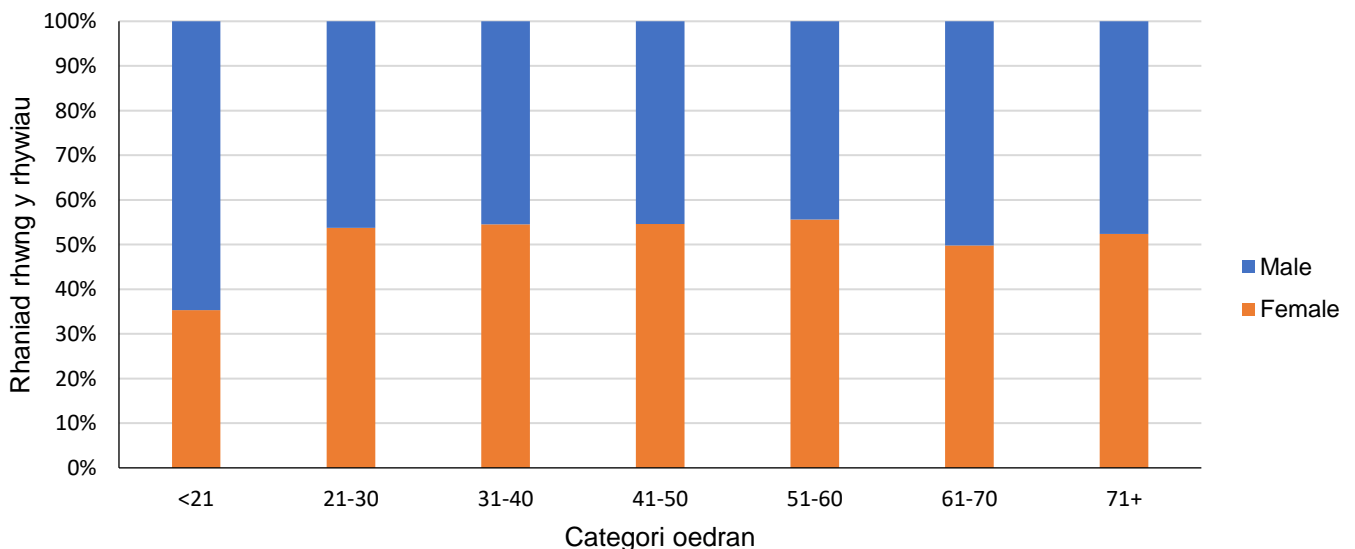
Mae Tabl 2.9.b isod yn dangos cyfran y staff gwrywaidd a benywaidd ym Mhrifysgol Aberystwyth. Mae'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2023 yn dangos bod mwy o fenywod ym mhob categori oedran ar wahân i'r rhai dan 21 oed a'r rhai 61-70 oed.

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.

Proffil oedran	2022		2023	
	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])

Rhaniaid rhwng y rhywiau yn ôl categori oedran 2023



Graff 2.9.b Data Adnoddau Dynol/HESA

2.10 Bechiogrwydd 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 diweddarau. Byddai hyn hefyd yn cynnwys staff sy'n diweddarau eu lefel cymhwysedd yn y Gymraeg ar ôl cwblhau'r cysiau 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	Cyferwerth 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 bolisiau 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).

3.1 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 llwyddiant 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.

3.2 Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Ymgeiswyr	Penodiadau
-------------	-----------	------------

	2021-22 (niferoedd)	2021-22 (%)	2022-23 (niferoedd)	2022-23 (%)	2021-22 (niferoedd)	2021-22 (%)	2022-23 (niferoedd)	2022-23 (%)
Arabaid	40	1.3%	45	1.1%	2	1.0%	3	0.6%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Bangladeshaid	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 - Pacistanaid	104	3.3%	141	3.5%	5	0.7%	13	1.6%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Tsieinaidd	100	3.1%	72	1.8%	5	0.7%	1	0.1%
Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaid	194	6.1%	363	9.1%	14	2.0%	19	2.3%
Du neu Ddu Prydeinig - Caribiaidd	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 Affricanaid	17	0.5%	12	0.3%	1	0.1%	0	0%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	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.

3.3 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.

3.4 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.

3.6 Dyrchafiadau Academaidd

i) 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 hysbyseb. 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).

ii) Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	2021-22		2022-23	
	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 Wyr (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 wyr (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 ymgynffwrdd newydd ar gyfer dechreuwr 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			Cyfanswm LIA	Rhan-amser			Cyfanswm RhA	Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
	Uwchraddigion Ymchwil	Uwchraddigion a Ddysgir	Is-raddedig		Uwchraddigion Ymchwil	Uwchraddigion a Ddysgir	Is-raddedig			
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 ddi-ddordeb 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

LIA	Amser-llawn	Uwchraddigion a Ddysgir	Uwchraddigion a Ddysgir
RhA	Rhan-amser	Israddedig	Israddedig
Uwchraddigion 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 Cymdeit hasol	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 Fagladeshaidd 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 - Caribiaidd neu Garibiaidd 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 Caribiaidd neu Du Caribiaidd 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 sbectwm 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			LIA Cyfanswm	Rhan-amser			Cyfanswm RHA	Cyfanswm	
	Uwchradd digion Ymchwil	Uwchradd digion a Ddysgir	Isradd edig		Uwchradd digion Ymchwil	Uwchradd digion a Ddysgir	Isradd edig		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	71 30	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	34 2	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	38 7	4.6%
Ddim ar gael				0		57	497	554	55 4	6.6%
Cyfanswm	209	696	5461	6366	93	785	1169	2047	84 13	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 LIA	Rhan-amser			Cyfanswm RhA	Cyfanswm	
	Uwchradd edigion Ymchwil	Uwchradd edigion a Ddysgir	Isradd edig		Uwchradd edigion Ymchwil	Uwchradd edigion a Ddysgir	Isradd edig		Cyfrif	% o Gyfanswm y Myfyrwyr
Deurywiol	23	77	791	891	5	56	90	151	104	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	481	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	127	15.2%
Ddim ar gael				0		37	481	518	518	6.2%
Cyfanswm	209	696	5461	6366	93	785	1169	2047	841	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

- iv. 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.**
 - v. Annog yr uwch reolwyr i fod yn fentoriaid cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a gosod hynny ymhlith y disgwyliaidau i'r uwch reolwyr.**
 - vi. Sicrhau bod cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant yn eitemau sefydlog ar bwllgorau 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.

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

- i. 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 ymrwmo 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 Thrawsfobia. 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.

3. Sicrhau cydraddoldeb o fewn prosesau

i. **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 ddirchafwyd 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 ddirchafiad 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 ddirchafwyd 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 ddirchafiad, (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 manau gorffwys preifat i fenywod beichiog. Caiff unrhyw fyfyrwr 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.

4. Hyfforddiant a mentora

- Datblygu rhaglen hyfforddi gynhwysfawr ar faterion cydraddoldeb i bob aelod o staff y Brifysgol**
 - Datblygu rhaglenni mentora ar gyfer aelodau o staff sy'n perthyn i grwpiau lleiafrifol**
- **Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant** - Lanswyd 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 cawd neu ar-lein drwy 'Teams' Microsoft. Yn ogystal â'r modiwlau a gyflwynwyd yn 2021-22, lanswyd 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.

5. Cau'r bylchau cyflog rhwng staff

i. **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*).