



# Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb

**Cyhoeddwyd 31 Mawrth 2022**

Cyfnod adrodd ar ddata: 1 Awst 2020 hyd 31 Gorffennaf 2021

Cymeradwywyd gan Gyngor llawn Prifysgol Aberystwyth ar 30  
Mawrth 2022

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu adborth am yr adroddiad hwn,  
anfonwch ebost at [divstaff@aber.ac.uk](mailto:divstaff@aber.ac.uk)

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

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

# Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2020-21

## CYNNWYS

- Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2022 (data 2020/21)

## **ADRAN 1: CYD-DESTUN**

### **Rhagarweiniad**

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 a fu (2020-2021) i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a ddaeth i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011 ac sy'n berthnasol i Brifysgolion yng Nghymru.

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

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

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

- a. Ddatblygu, cloriannu ac adolygu polisiau;
- b. Cynllunio, darparu a chloriannu gwasanaethau, gan gynnwys y ddarpariaeth addysg;
- c. Comisiynu a chaffael gwasanaethau gan eraill.

### **Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020 - 2024**

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

#### **Amcan**

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

## **ADRAN 2: Dadansoddi'r Data**

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

Mae'r adran hon yn cwmpasu pum maes data:

1. Llywodraethu
2. Y Drefn Staffio Bresennol
3. Staff - Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant
4. Data am y myfyrwyr presennol
5. Cynnydd ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

### **1. LLYWODRAETHU**

Cafwyd newid cadarnhaol o ran cyfran aelodau'r Cyngor a'r Senedd sy'n fenywod/wrywod, ac felly hefyd ar brif Gyd-bwyllgorau y Cyngor a'r Senedd. Daw hyn yn sgil camau penodol a gymerwyd dros y blynyddoedd diwethaf i unioni'r cydbwysedd rhwng y rhywiau ar y pwyllgorau hyn.

PWYLLGORAU	2020		2021	
	B	G	B	G
Y CYNGOR	7 (39%)	11 (61%)	10 (56%)	8 (44%)
Y SENEDD	13 (41%)	19 (59%)	15 (47%)	17 (53%)
Gweithrediaeth y Brifysgol	2 (25%)	6 (75%)	2 (25%)	6 (75%)
Y Pwyllgor Diswyddiadau	3 (60%)	2 (40%)	4 (80%)	1 (20%)
Buddsoddiadau	1 (14%)	6 (86%)	2 (33%)	4 (67%)
Archwilio, Risg a Sicrwydd	1 (17%)	5 (83%)	4 (80%)	1 (20%)
Taliadau	1 (25%)	3 (75%)	3 (50%)	3 (50%)
Llywodraethu a Chydymffurfio	5 (50%)	5 (50%)	8 (80%)	2 (20%)
Adnoddau a Pherfformiad	4 (40%)	6 (60%)	5 (50%)	5 (50%)

Tabl A:1 Y Senedd, y Cyngor, y Weithrediaeth a'r Cyd-bwyllgorau fel yr oeddent ar 31 Gorffennaf 2021

## 2. Y DREFN STAFFIO BRESENNOL

Pwyntiau allweddol yn deillio o ddehongliad o'r data (mae 2020 yn cyfeirio at ddata 2019/20, mae 2021 yn cyfeirio at ddata 2020/21):

1. Mae cyfanswm nifer y staff (ac eithrio GweithwyrAber) yn y Brifysgol wedi cynyddu 4.7% rhwng 2020 a 2021.
2. Y rhaniad rhwng y rhywiau (staff) ar gyfer 2021 yw 53.3% menywod a 46.6% dynion. Yn 2020, roedd y rhaniad rhwng y rhywiau yn 53.6% menywod a 46.4% dynion.
3. Cafwyd newid i ganran uwch o weithio'n rhan-amser ymhlith y staff benywaidd, o 64.9% i 68.3%. Ceir llawer llai o weithio'n rhan-amser yn gyffredinol ymhlith y staff gwrywaidd, ac mae hynny wedi gostwng o 34.7% (2020) i 31.6% (2021).
4. Roedd canran y staff a oedd yn datgan mai Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (BAME) oedd eu hethnigrwydd yn cynrychioli 5.2% o gyfanswm y staff (2020, 5%), sy'n golygu bod PA wedi gweld cynnydd bychan yng nghanran ei staff sy'n dod o gymunedau ethnig lleiafrifol.
5. Mae canran y myfyrwyr sy'n datgan eu bod yn dod o grwpiau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn 10.1% (er mwyn cymharu, y ganran yn 2019/20 oedd 9%).
6. Canran y staff oedd wedi datgan anabledd ar 31.07.2021 oedd 8.2% (o'i gymharu â 5.3% yn 2020, 3.8% 2019). Mae hyn yn uwch na ffigurau meincnodi Advance HE (cyfartaledd y sector) (2021: 6.5%).
7. Mae 39.5% (36% 2020) o'n staff wedi datgan cred grefyddol, mae 42.4% (36% 2020) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac mae 77% (74% 2020) o'n staff wedi dweud wrthym a yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers genedigaeth.

### GWYBODAETH FANWL AM Y STAFF

#### 1. Lefelau Staffio

Ar 1 Awst 2021, cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi yn y Brifysgol oedd 1940 (data cyfrif pennau, gan eithrio GweithwyrAber). Mae hyn yn gynydd (4.7%) o'i gymharu â'r data cyfatebol ar gyfer 2020 (1853). Mae'r cynnydd hwn yn rhannol oherwydd inni orfod recriwtio carfanau mwy nag arfer o staff dros dro mewn rhai meysydd i gynorthwyo â gofynion COVID.

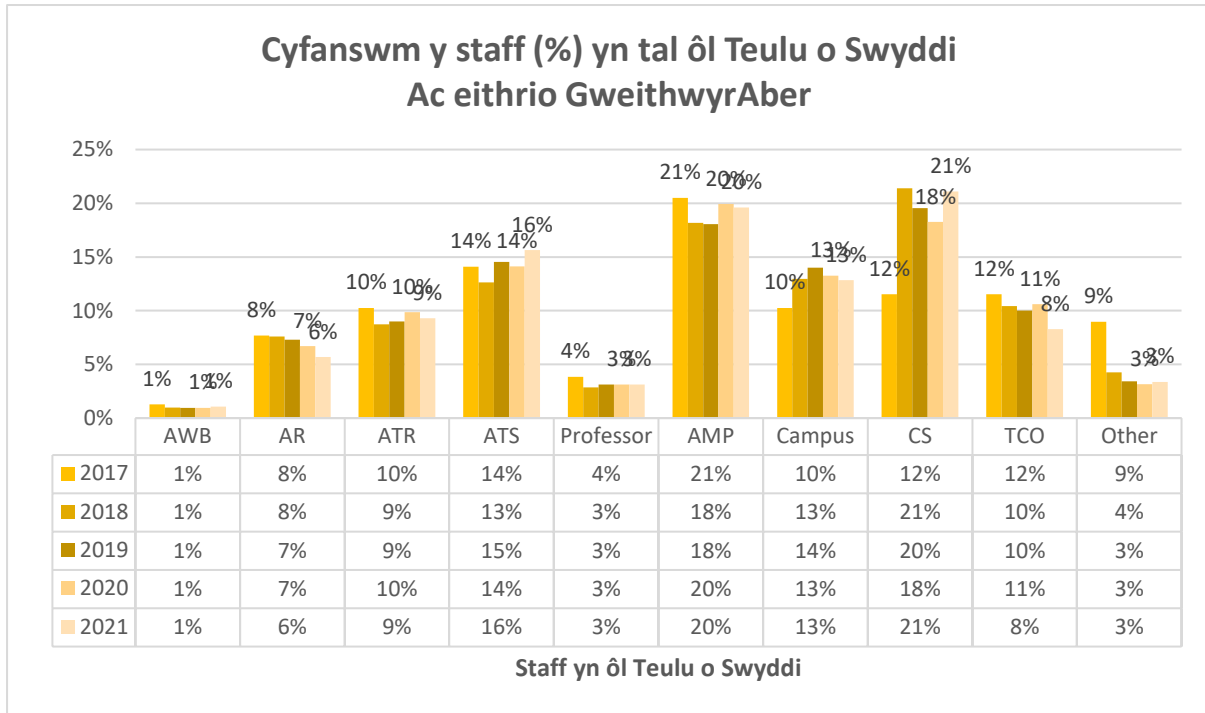
Dyma raniad y staff yn 2021: mae 47.8% o'r staff (ac eithrio GwaithAber) yn gweithio'n llawn-amser (2020, 48.4%) a 52.2% o'r staff yn gweithio'n rhan-amser (2020, 51.6%). Ceir dadansoddiad pellach o'r ffigurau llawn-amser a rhan-amser yn Adran 2 isod, yn ôl rhyw.

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

<b>ABRWRK</b>	GweithwyrAber
<b>AWB</b>	Staff y Bwrdd Cyflogau Amaethyddol
<b>AR</b>	Academaidd-berthynol
<b>ATR</b>	Academaidd, addysgu ac ymchwil
<b>ATS</b>	Academaidd, addysgu ac ysgolheictod
<b>Prof</b>	Athrawol
<b>AMP</b>	Gweinyddu, rheoli, proffesiynol

<b>Campus</b>	Gweithwyr llaw Gwasanaethau'r Campws
<b>CS</b>	Clerigol, ysgrifenyddol
<b>TCO</b>	Technegol, gweithredwyr cyfrifiaduron
<b>Others</b>	Staff eraill - nad ydynt wedi'u cynnwys uchod

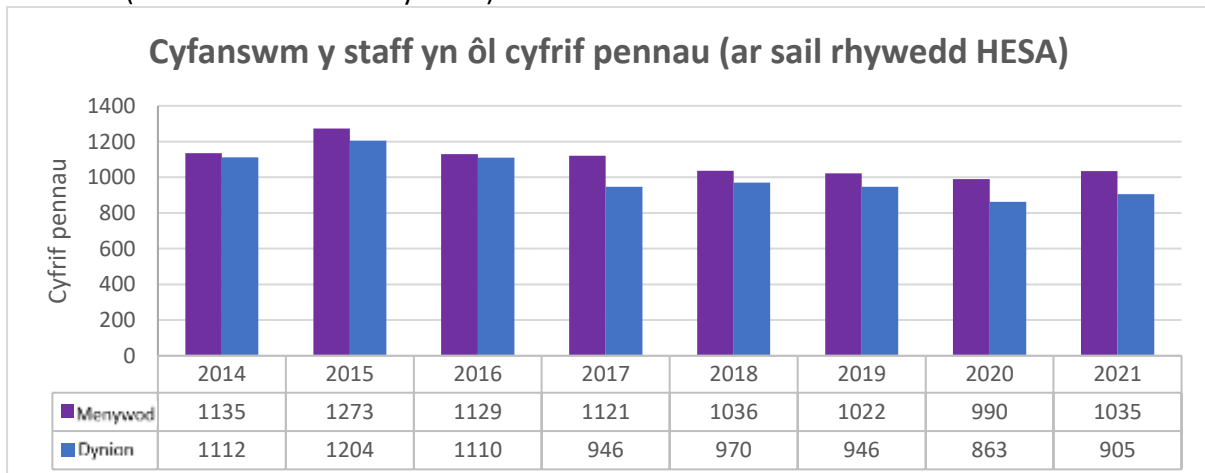
Tabl B:1 Talfyriadau Teuluoedd Swyddi



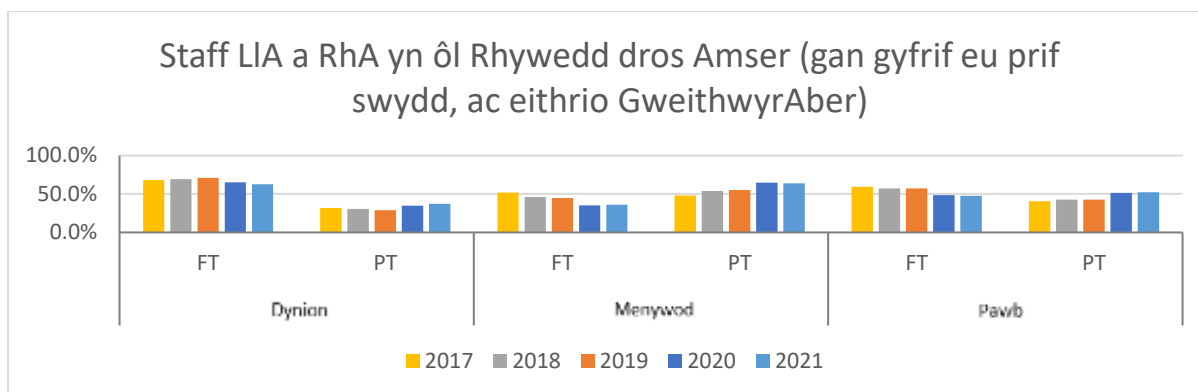
Graff B: 1 Set ddata: Cyfrif pennau AD 31.07.2021 (mae rhai ffigurau wedi cael eu talgrynnu)

## 2. Manylion yn ôl y rhywiau

Manylion yr holl staff yn ôl y rhywiau ar gyfer 2021 (ac eithrio GweithwyrAber) yw 1035 o fenywod (53.3%) a 905 o ddynion (46.6%), o'i gymharu â ffigurau 2020 sef 990 o fenywod (53.3%) ac 863 o ddynion (46.5%). Dangosir hyn ar ffurf histogram G-B (hunaniaeth rhyw HESA) yn B:2 isod, gan ddangos tuedd o ostyngiad yng nghyfanswm y staff dros y pum mlynedd diwethaf (wrth eithrio GweithwyrAber).



Graff B: 2 Set ddata: Cyfrif pennau AD 31.07.2021



Graff B: 3 Set ddata cyfrif pennau AD 31.07.2021

Mae graff B:3 uchod yn dangos y rhaniad rhwng y rhywiau rhwng llawn-amser a rhan-amser ar gyfer y rhai oedd wedi'u cyflogi ar 31.07.2021 ac yn 2020, 2019, 2018 a 2017, yn y drefn honno. Mae'n ddifyr nodi'r newid rhwng llawn-amser a rhan-amser rhwng 2019 a 2020/21, yn enwedig y newid i ganran uwch o weithio'n rhan-amser ar gyfer yr holl staff. Gallai'r cynnydd hwn mewn gweithio'n rhan-amser gael ei egluro yn sgil y ffaith inni benodi carfanau cymharol fawr o gynorthwyr domestig a chynorthwyr dysgu graddedig rhan-amser i gefnogi'r sefydliad â llwyth gwaith COVID a'r ffyrdd newydd o weithio. O ran y staff benywaidd, cafwyd cynnydd o 64.9% (2020) i 68.3% (2021). Ceir llawer llai o weithio'n rhan-amser yn gyffredinol ymhlith y staff gwrywaidd, ac mae hynny wedi gostwng o 34.7% (2020) i 31.6% (2021). Mae'n bwysig nodi ein bod wedi recriwtio carfanau mwy nag arfer o staff benywaidd mewn meysydd penodol i gynorthwyo â gofynion COVID. O blith y nifer uwch nag arfer o fenywod a benodwyd, cafodd y gyfran uchaf eu penodi'n Athrawon Rhan-amser. Gall hyn esbonio'r cynnydd yng nghanran y menywod sy'n gweithio'n rhan-amser.

### 3. Anabledd

Canran y staff oedd wedi datgan anabledd ar 31.07.2021 oedd 8.2% (o'i gymharu â 5.3% yn 2020, 3.8% 2019). Mae hyn yn uwch na ffigurau meincnodi Advance HE (cyfartaledd y sector) (2021: 6.5%). Gallai'r cynnydd yn nifer y rhai sy'n datgan anabledd fod yn gysylltiedig â'r ffaith bod y Brifysgol wedi mynd ati'n ofalus i annog ei staff i ddiweddarau eu gwybodaeth ddewisol am eu statws anabledd er mwyn cefnogi'r gwaith addasu i COVID a chefnogaeth y Brifysgol i'r aelodau hynny o staff oedd angen cael eu gwarchod/gweithio o gartref.

Mae tabl B:2 isod yn dangos y rhaniad rhwng y rhai sydd wedi datgan anabledd, yn ôl staff llawn-amser a rhan-amser ac yn ôl rhywedd, ar gyfer 2020/21.

Rhywedd	LIA/RhA	Nifer
Menywod	LIA	48
Menywod	RhA	58
Dynion	LIA	49
Dynion	RhA	39
Pawb	LIA	97
Pawb	RhA	97
Pob Menyw		106
Pob Dyn		88

PAWB	194
------	-----

Tabl B: 2 Data HESA AD 31.07.2021 (anabledd wedi'i ddatgan)

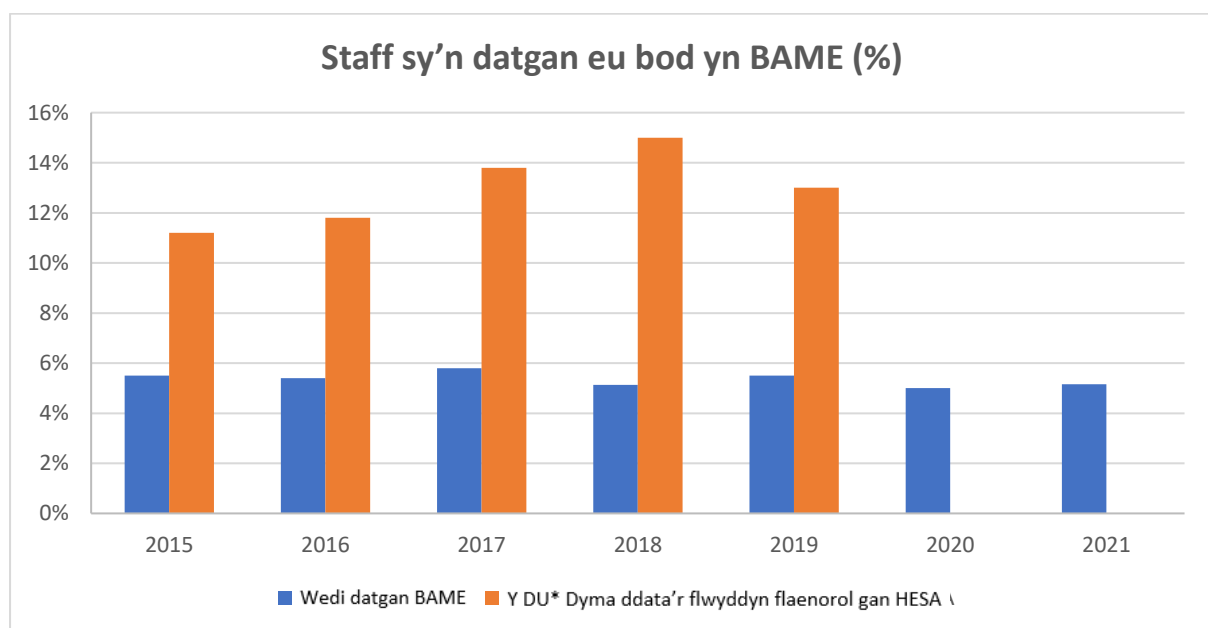
Mae 50% o'r rhai sydd ag anableddau wedi'u datgan yn gweithio'n rhan-amser. O blith y gweithlu cyfan, mae 52% yn gweithio'n rhan-amser. Mae'n bosibl mai'r rheswm pam mae canran uchel o staff ag anableddau yn gweithio'n rhan-amser yw oherwydd eu bod yn defnyddio dulliau gweithio rhan-amser a gweithio'n hyblyg er mwyn helpu i reoli eu cyflyrau. Mae'n galondid bod y rhaniad o ran gweithio'n rhan-amser ac yn llawn-amser ar gyfer staff ag anableddau yn 50/50.

Dim ond 0.4% o gyfanswm y staff a ddiiodd y blwch i wrthod rhoi'r wybodaeth. Nid yw 91.3% (94.6% yn 2020) o'n staff wedi ymwneud â'r cwestiwn o gwbl. Mae'r cwestiwn ynghylch statws anabledd yn rhan o'n data monitro amrywioldeb dewisol ynghylch y staff. Rydym yn gofyn i'r staff sicrhau eu bod yn diweddarau eu data bob blwyddyn, ond nid oes rhaid iddynt roi'r data hyn. Bu camau mewn rhai prifysgolion tuag at wneud y cwestiynau dewisol am amrywioldeb yn rhai gorfodol. Nid oes unrhyw un o sefydliadau addysg uwch Cymru wedi gwneud hyn eto.

Rydym yn awyddus i archwilio posibiladau cynyddu cyfraddau datgelu trwy gyfrwng mentrau cyfathrebu a newid diwylliant.

#### 4. Ethnigrwydd

Yn 2021, roedd canran y staff a oedd yn datgan mai Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (BAME) oedd eu hethnigrwydd yn cynrychioli 5.2% o gyfanswm y staff (2020, 5%), sy'n dangos cynnydd bychan yng nghanran staff y Brifysgol sy'n dod o gymunedau ethnig lleiafrifol. Mae'r ffigur hwn, fodd bynnag, yn isel o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector addysg uwch y DU (10.5% yn 2021) ond mae'n sylweddol uwch na phoblogaeth weithiol Ceredigion (1.4% yn dod o gymunedau ethnig lleiafrifol). Fel ffon fesur, mae Advance HE yn awgrymu y dylai niferoedd y staff gyd-fynd, fwy na heb, â niferoedd y myfyrwyr sy'n dod o gymunedau ethnig lleiafrifol, sef 10.1% yn 2020/21 (2019/20 9%).

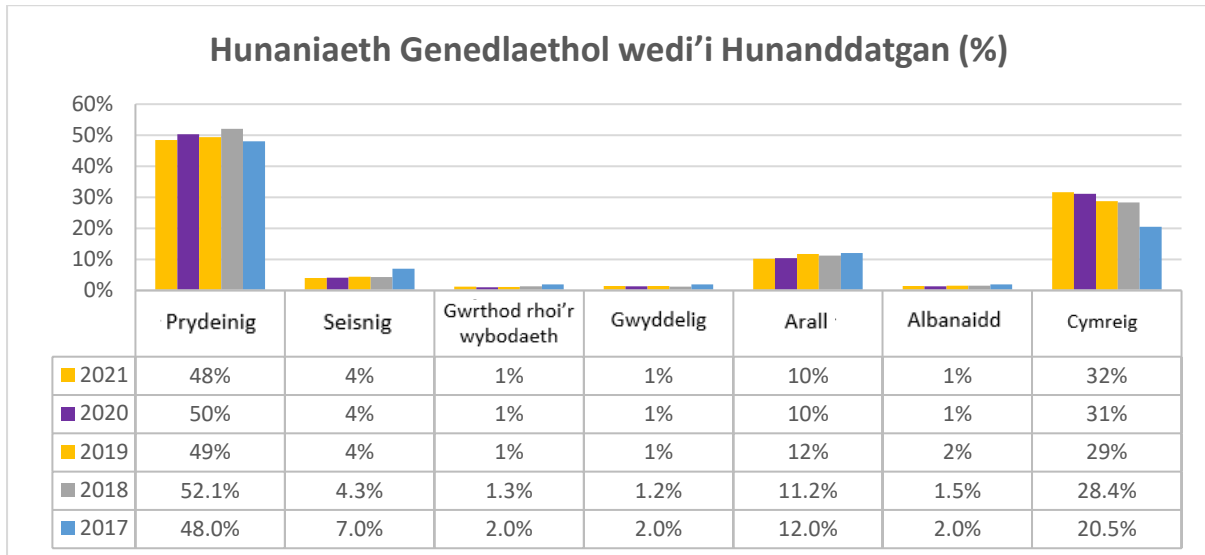


Graff B: 4 Data AD/HESA



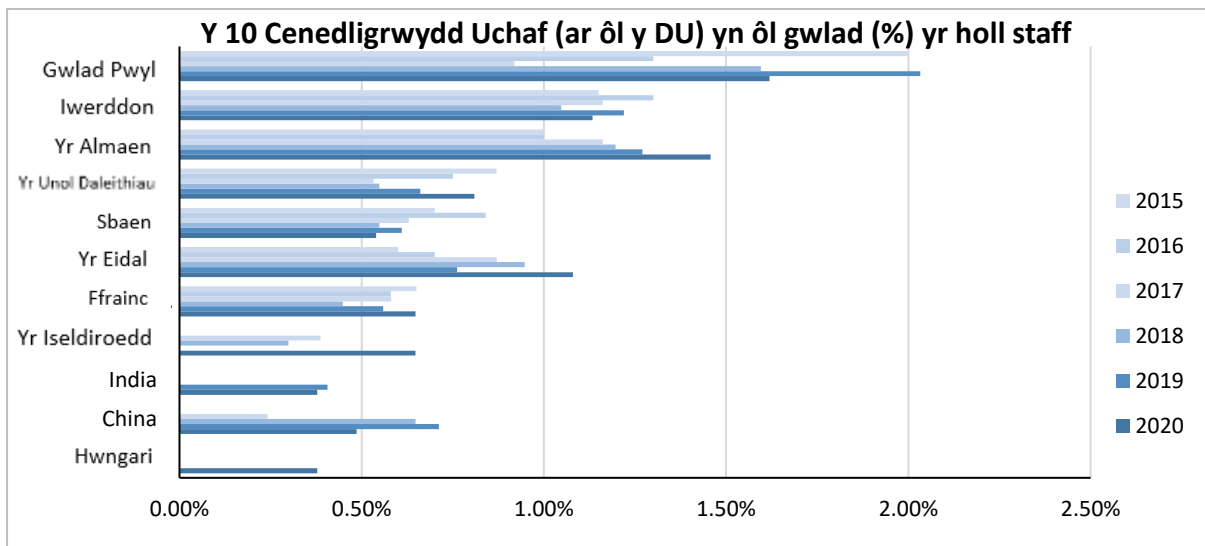
## 5. Cenedligrwydd

Gall staff hunanddatgan cenedligrwydd sengl neu ddeuol at ddibenion HESA, ac maent wedi'u rhannu'n categorïau fel y gwelir yn Graff B:5 isod. Y grŵp mwyaf, sef 48% (2020 53%), yw'r rhai sy'n hunanddatgan eu bod yn Brydeinwyr, ac yn dilyn hyn mae'r Cymry, sef 32% (2020 28%).



Graff B: 5 Data AD/HESA

Yn ystod 2020/21 roedd gan aelodau o staff genedligrwydd cyfreithiol o 51 o wledydd. Roedd y nifer uchaf o staff yn dod o'r Deyrnas Unedig, gyda Gwlad Pwyl yn ail ac Iwerddon yn drydydd.



Graff B: 6 Data AD/HESA

## 6. Data Amrywioldeb Dewisol

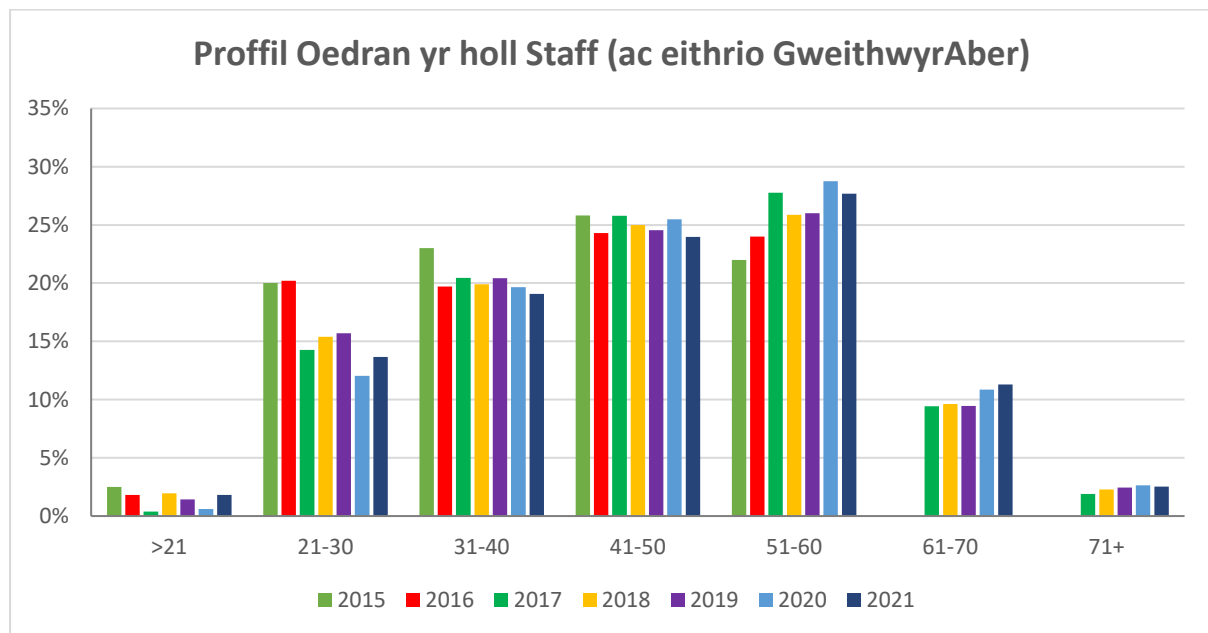
Mae gan system Pobl Aber adran data amrywioldeb ddewisol, sy'n gofyn i staff am eu cred grefyddol, eu cyfeiriadedd rhywiol ac a yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers genedigaeth.

Mae 39.5% (36% 2020) o'n staff wedi datgan cred grefyddol (50.1% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector addysg uwch y DU), mae 42.4% (36% 2020) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol (44.9% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector addysg uwch y DU), ac mae 77% (74% 2020) o'n staff wedi dweud wrthym a yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers genedigaeth (28.1% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector addysg uwch y DU). Mae canran y rhai y mae eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers genedigaeth (o blith y rhai a atebodd y cwestiwn) yn 0.7% (0.8% yw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector addysg uwch y DU) ac mae canran y rhai sy'n LHD ym Mhrifysgol Aberystwyth yn 3.4% (3% 2020); y cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector addysg uwch y DU yw 5.8%.

## 7. Oedran

Cafwyd cynnydd bychan yn nifer yr aelodau o staff PA sydd ym mhob ystod oedran, ac eithrio ystod oedran 41-50, lle cafwyd gostyngiad bychan. Mae'n bosibl mai'r rheswm am y cynnydd hwn yw'r cynnydd yn nifer y staff yn gyffredinol oherwydd inni gyflogi mwy o staff i gynorthwyo â gofynion COVID.

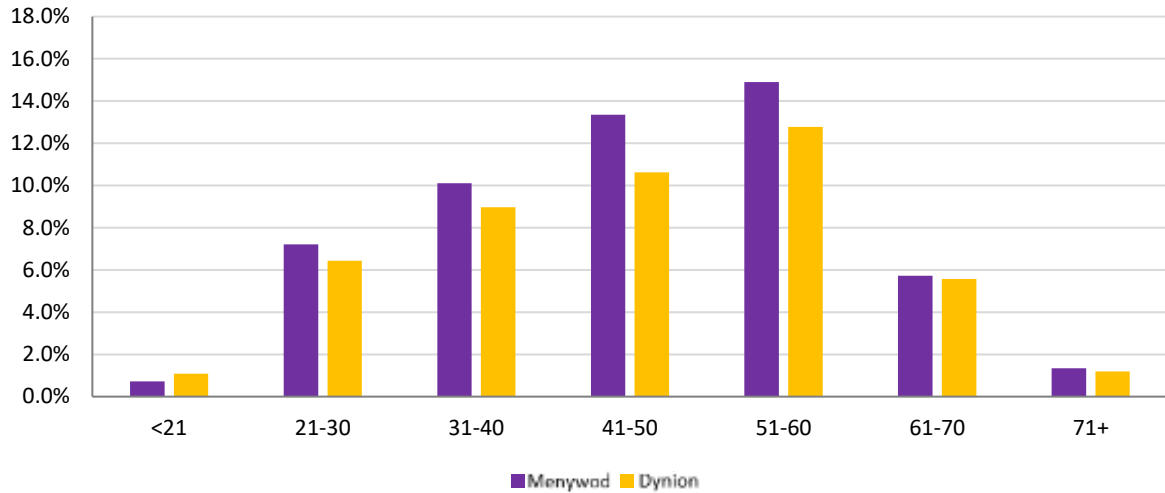
Nid yw proffil oedran yr holl staff yn Graff B: 7 (isod) yn y categorïau 61-70 a 61-65 yn cynnwys y blynyddoedd 2015 a 2016 oherwydd i'r oedran ymdeol statudol gael ei ddileu, a hynny'n dod i rym yn 2017.



Graff B: 7 Data AD/HESA

Mae Graff B:8 yn dangos cyfran y staff gwrywaidd a benywaidd ym Mhrifysgol Aberystwyth. Mae'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2021 yn dangos bod mwy o fenywod ym mhob categori oedran ar wahân i'r pen 60+ a'r pen dan 21, lle ceir rhaniad gweddol gyfartal rhwng y rhywiau.

### Proffil Oedran y Staff yn ôl Rhywedd 2021 (ac eithrio GweithwyrAber)



Graff B:8 Data AD/HESA

### 8. Y Gymraeg

Mae'n ddiddorol nodi'r cynnydd yn nifer y rhai sy'n nodi bod ganddynt gymhwysedd yn y Gymraeg ar lefel C1 ac C2. Mae'n ddiddorol nodi hefyd bod nifer y staff sy'n gadael y blwch cymhwysedd yn y Gymraeg yn wag wedi cynyddu fymryn er 2020. Mae'r Adran Adnoddau Dynol yn gofyn i unigolion, unwaith bob blwyddyn, edrych ar lefel eu cymhwysedd yn y Gymraeg er mwyn sicrhau eu bod ar y lefel gywir a bod y wybodaeth wedi'i diweddarau.

#### 2021

Labeli'r Rhesi	%	Cyferth â
<b>A0 LLAFAR</b>	57.6%	Hen Lefel 1
<b>A1 LLAFAR</b>		
<b>A2 LLAFAR</b>		
<b>B1 LLAFAR</b>	5.7%	Hen Lefel 2
<b>B2 LLAFAR</b>	5.8%	Hen Lefel 3
<b>C1 LLAFAR</b>	13.4%	Dim byd a arferai fod yn gyferth Uwch na Lefel 3
<b>C2 LLAFAR</b>		
<b>Dim data</b>	17.5%	

#### 2020

Labeli'r Rhesi	%	Cyferth â
<b>A0 LLAFAR</b>	57.5%	Hen Lefel 1
<b>A1 LLAFAR</b>		
<b>A2 LLAFAR</b>		
<b>B1 LLAFAR</b>	5.8%	Hen Lefel 2
<b>B2 LLAFAR</b>	6.1%	Hen Lefel 3
<b>C1 LLAFAR</b>	13.3%	

<b>C2 LLAFAR</b>		Dim byd a arferai fod yn gyfwerth Uwch na Lefel 3
<b>Dim data</b>	17.3%	

2019

Lefelau	%	Cyfwerth â
<b>A0 LLAFAR</b>	61.2%	<b>Hen Lefel 1</b>
<b>A1 LLAFAR</b>		
<b>A2 LLAFAR</b>		
<b>B1 LLAFAR</b>	6.5%	<b>Hen Lefel 2</b>
<b>B2 LLAFAR</b>	7.2%	<b>Hen Lefel 3</b>
<b>C1 LLAFAR</b>	9.5%	Dim byd a arferai fod yn gyfwerth Uwch na Lefel 3
<b>C2 LLAFAR</b>		
<b>Dim data</b>	15.6%	

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

#### **1. Data Ymgeiswyr hyd at 31 Gorffennaf 2021**

Mae system ar-lein PA yn cofnodi 3877 o geisiadau (2020:2875) am swyddi (ac eithrio GweithwyrAber). Mae'r rhain yn cynnwys swyddi a hysbysebwyd yn fewnol yn unig.

Pob cais: 3877

Pob swydd wag (yn cynnwys rhai dros dro a'r rhai a hysbysebwyd): 423 (346 yn 2020)

Penodiadau Llwyddiannus: 776 (2020: 532)

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

#### **Rhywedd yr ymgeiswyr:**

<b>Benywaidd</b>	<b>Gwrywaidd</b>
2002	1869
51.6%	48.4%

Tabl C: 1 System Hireserve 31.07.2021

#### **Rhywedd yr ymgeiswyr a benodwyd:**

<b>Benywaidd</b>	<b>Gwrywaidd</b>
415	360
53.5%	46.5%

Tabl C: 2 System Hireserve 31.07.2021

O blith yr holl ymgeiswyr a benodwyd, roedd 53.7% yn fenywod a 46.4% yn ddynion, sydd fymryn yn uwch na'r ymgeiswyr yn ôl rhywedd B:51.6%, G:48.2%. Penodir menywod ar gyfradd uwch nag y maent yn ymgeisio, ac mae'r gwrthwyneb yn wir i ymgeiswyr gwrywaidd. O blith ein swyddi rheoli a swyddi ar lefel uwch, roedd 39% o'n hymgeiswyr yn fenywod, a 54% o'n hymgeiswyr a benodwyd yn fenywod. Gallai hyn fod yn adlewyrchiad ar y datganiadau gweithredu cadarnhaol yr ydym wedi'u hychwanegu at swyddi gwag, sy'n nodi ein bod yn rhoi croeso arbennig i ymgeiswyr benywaidd ymgeisio ar gyfer swyddi.

#### a. Ethnigrwydd

Ymgeiswyr yn ôl ethnigrwydd (manylion):

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
<b>Arabaidd</b>	42	1%	2	0.2%
<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Bangladeshaidd</b>	15	0.4%	1	0.1%
<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Indiaidd</b>	138	3.5%	4	0.5%
<b>Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd</b>	71	1.8%	6	0.7%
<b>Du neu Ddu Prydeinig - Affricanaidd</b>	128	3.3%	8	1%
<b>Du neu Ddu Prydeinig - Caribïaidd</b>	3	0.07%	1	0.1%
<b>Tsieineaidd</b>	54	1.4%	2	0.2%
<b>Sipsi neu Deithiwr</b>	5	0.1%	1	0.1%
<b>Cymysg - Gwyn ac Asiaidd</b>	26	0.7%	2	0.2%
<b>Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd</b>	16	0.4%	1	0.1%
<b>Cymysg - Gwyn a Du Caribïaidd</b>	13	0.3%	2	0.2%
<b>Cefndir Asiaidd arall</b>	73	1.8%	5	0.6%
<b>Cefndir Du arall</b>	22	0.6%	5	0.6%
<b>Cefndir ethnig arall</b>	71	1.8%	13	1.7%
<b>Dewis peidio â dweud</b>	153	3.9%	33	4.2%
<b>Gwyn</b>	3041	78%	656	84.5%
<b>Anhysbys</b>	6	0.1%	1	0.1

Tabl C:3 System Hireserve 31.07.2021

O blith y rhai a wnaeth gais, roedd 78% yn wyn, yna 3.9% oedd yn dewis peidio â dweud. O blith y rhai a benodwyd, roedd 84.5% yn wyn, yna 4.2% oedd yn dewis peidio â dweud. Mae'n werth nodi bod cyfradd uwch o ymgeiswyr gwyn yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (84.5%

yn cael eu penodi, 78% yn ymgeisio), tra bod cyfradd is o ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu penodi na'r gyfradd sy'n ymgeisio (6.1% yn cael eu penodi, 17.1% yn ymgeisio). O blith yr ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a wnaeth gais, gwrthodwyd 71% ar y cam llunio rhestr fer, ac ni phenodwyd 6% ar ôl y cyfweliad. O blith y 71% o ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a wrthodwyd ar gam y rhestr fer (o blith 17.1% o ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn gyffredinol) ni fyddai 16% o'r ymgeiswyr hynny wedi bod yn 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 data amrywioldeb yn hysbys i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau dethol cyn cyfweliad.

## b. Anabledd

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
<b>Anabledd, nam neu gyflwr meddygol na chaiff ei restru uchod</b>	54	1.3%	6	0.7%
<b>Afiechyd neu gyflwr iechyd hirsefydlog megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi</b>	42	1%	6	0.7%
<b>Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder</b>	109	2.8%	27	3.4%
<b>Nam corfforol neu broblemau symud, megis anhawster yn defnyddio'r breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu faglau</b>	18	0.4%	3	0.4%
<b>Nam cymdeithasol/cyfathrebu megis syndrom Asperger/anhwylder arall ar y sbectrwm awtistig</b>	34	0.8%	9	1.1%
<b>Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D</b>	206	5.3%	52	6.7%
<b>Dall neu â nam difrifol ar y golwg nad yw'n cael ei gywiro gan sbectol</b>	4	0.1%	1	0.1%
<b>Byddar neu â nam difrifol ar y clyw</b>	5	0.1%	2	0.2%
<b>Dim anabledd hysbys</b>	3227	83.2%	643	83%
<b>Dewis peidio â dweud</b>	125	3.2%	18	2.3%

b.Tabl C:4 System Hireserve 31.07.2021

O blith y rhai a ymgeisiodd, datganodd 83.2% 'Ddim Anabledd Hysbys', ac yna 5.3% yn datgan anhawster dysgu penodol fel dyslecsia, dyspracsia neu AD(H)D. O'r rhai a benodwyd, y nifer uchaf, sef 83%, oedd y rhai heb anabledd hysbys, ac yna'r rhai ag anhawster dysgu penodol, sy'n cyd-fynd â'r data ar gyfer yr ymgeiswyr. Fodd bynnag, nid yw'r data hyn yn hysbys i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau dethol.

## c. Cyfeiriadedd rhywiol

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
<b>Deurywiol</b>	108	2.7%	24	3%
<b>Dyn hoyw</b>	23	0.6%	2	0.2%
<b>Menyw hoyw / lesbiad</b>	17	0.4%	2	0.2%
<b>Heterorywiol</b>	856	22%	159	20%
<b>Arall</b>	25	0.6%	4	0.5%
<b>Dewis peidio â dweud</b>	110	2.8%	19	2.4%
<b>Anhysbys</b>	2738	70.6%	566	73%

Tabl C:5 System Hireserve 31.07.2021

O blith y rhai a ymgeisiodd, roedd y gyfran uchaf wedi dewis peidio ateb y cwestiwn, sef 70.6%, ac yna 22% yn heterorywiol. Roedd 3.7% o'r ymgeiswyr yn LHD.

O blith y rhai a benodwyd, roedd y gyfran uchaf wedi dewis peidio ateb y cwestiwn, sef 73%, ac yna 20% yn heterorywiol. Roedd 3.4% o'r rhai a benodwyd yn LHD. Fodd bynnag, nid yw'r data hyn yn hysbys i'r rheolwyr recriwtio felly ni fyddent yn rhan o unrhyw benderfyniadau dethol.

#### d. Newidiadau mewn Hunaniaeth Rhywedd

	Ymgeiswyr		Penodiadau	
<b>Gwell gennyf beidio â dweud a yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth</b>	45	1.1%	5	0.6%
<b>Mae fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth</b>	35	0.9%	5	0.6%
<b>Nid yw fy hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth.</b>	1075	27.7%	205	26%
<b>Anhysbys</b>	2722	70.2%	561	72.2%

Tabl C:6 System Hireserve 31.07.2021

O ran newidiadau mewn hunaniaeth rhywedd, o blith y rhai a ymgeisiodd, roedd y gyfran uchaf yn dewis peidio ag ateb y cwestiwn (70.2%), yna 27.2% oedd wedi ticio i nodi nad oedd eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers iddi gael ei phennu adeg genedigaeth. Roedd y bobl a ddatganodd fod eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers genedigaeth yn 0.9% o'r ymgeiswyr ac yn 0.6% o'r rhai a benodwyd.

#### e. Dyrchafiadau Academaidd

Mae'r Brifysgol wedi gwneud ymdrechion sylweddol i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar lefel athrawol; mae canran yr athrawon benywaidd wedi codi o 13% (2020) i 16.9% (2021). Bydd y Brifysgol yn dal ati â'i hymdrechion i chwalu rhwystrau ac annog menywod i ymgeisio am swyddi o'r fath pan gânt eu hysbysebu. Gwneir mwy o ymdrech i annog mwy o fenywod i wneud cais am ddirchafiad yn Athro drwy broses Dyrchafiadau Academaidd y Brifysgol.

## 2. Hyfforddiant

### *Hyfforddiant E-ddysgu Amrywioldeb Ar-lein*

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

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

Caiff yr hyfforddiant ei ddarparu trwy gyfrwng tiwtorial ar-lein. Gellir dilyn y tiwtorial mewn un eisteddiad neu mewn rhannau llai ar fwy nag un achlysur, gan ddibynnu beth sydd fwyaf cyfleus i'r defnyddiwr. Ar 31.07.2021 roedd 70% o staff PA wedi ymwneud â'r cwrs hyfforddiant. Mae hyn yn gynydd o'i gymharu ag 2020 (65%). Mae'r Rheolwr Amrywioldeb a Chynhwysiant hefyd yn darparu sesiwn hyfforddiant cydraddoldeb wyneb yn wyneb wedi'i theilwra, a hynny ar gais Adrannau. Cyflwynwyd hyfforddiant tuedd ddiarwybod ar-lein (ar y cyd â'r tîm FfRhY) ym mis Ebrill 2019 ac mae bellach ar gael i'r holl staff ei gwblhau. Byddwn yn parhau i adolygu ein ffyrdd o gynnig hyfforddiant amrywioldeb.

## **4 - DATA AM Y MYFYRWYR PRESENNOL**

### 1. Rhywedd (a) Yn gyffredinol

Roedd cyfanswm nifer y myfyrwyr a gofrestrodd ym Mhrifysgol Aberystwyth ar gyfer 2020/21 yn 8,039, gyda 54.5% yn fenywod (2019/2020 50.6% yn fenywod).

2020/21 Rhywedd y Myfyrwyr yn ôl Cyfadran ac Adran									
Cyfadran	Adran	Benywaidd		Gwrywaidd		Arall		Cyfanswm	
		Cyfrif	%	Cyfrif	%	Cyfrif	%	Cyfrif	%
Cyfadran y Celfyddydau a'r Gwyddorau Cymdeithasol	Celf	156	83.9%	22	11.8%	8	4.3%	186	2.3%
	Addysg	278	72.6%	104	27.2%	1	0.3%	383	4.8%
	Saesneg ac Ysgrifennu Creadigol	227	67.0%	92	27.1%	20	5.9%	339	4.2%
	Hanes a Hanes Cymru	118	42.9%	152	55.3%	5	1.8%	275	3.4%
	Gwleidyddiaeth Ryngwladol	118	31.1%	259	68.2%	3	0.8%	380	4.7%



	Y Gyfraith a Throseddeg	274	66.2%	135	32.6%	5	1.2%	<b>414</b>	<b>5.1%</b>
	Ieithoedd Modern	77	70.6%	31	28.4%	1	0.9%	<b>109</b>	<b>1.4%</b>
	Astudiaethau Theatr, Ffilm a Theledu	255	55.6%	199	43.4%	5	1.1%	<b>459</b>	<b>5.7%</b>
	Cymraeg ac Astudiaethau Celtaidd	66	75.9%	21	24.1%		0.0%	<b>87</b>	<b>1.1%</b>
	<b>Cyfanswm</b>	<b>1569</b>	<b>59.6%</b>	<b>1015</b>	<b>38.6%</b>	<b>48</b>	<b>1.8%</b>	<b>2632</b>	<b>32.7%</b>
<b>Cyfadrn Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol</b>	Ysgol Fusnes Aberystwyth	190	40.9%	268	57.8%	6	1.3%	<b>464</b>	<b>5.8%</b>
	Cyfrifiadureg	167	18.6%	723	80.4%	9	1.0%	<b>899</b>	<b>11.2%</b>
	Astudiaethau Gwybodaeth	188	75.8%	58	23.4%	2	0.8%	<b>248</b>	<b>3.1%</b>
	Mathemateg	62	39.2%	93	58.9%	3	1.9%	<b>158</b>	<b>2.0%</b>
	Ffiseg	81	25.9%	227	72.5%	5	1.6%	<b>313</b>	<b>3.9%</b>
	<b>Cyfanswm</b>	<b>688</b>	<b>33.0%</b>	<b>1369</b>	<b>65.8%</b>	<b>25</b>	<b>1.2%</b>	<b>2082</b>	<b>25.9%</b>
<b>Cyfadrn y Gwyddorau Daear a Bywyd</b>	Gwyddorau Biolegol, Amgylcheddol a Gwledig	800	59.6%	519	38.7%	23	1.7%	<b>1342</b>	<b>16.7%</b>
	Daearyddiaeth a Gwyddorau Daear	210	47.8%	225	51.3%	4	0.9%	<b>439</b>	<b>5.5%</b>
	Seicoleg	362	74.3%	121	24.8%	4	0.8%	<b>487</b>	<b>6.1%</b>
	<b>Cyfanswm</b>	<b>1372</b>	<b>60.5%</b>	<b>865</b>	<b>38.1%</b>	<b>31</b>	<b>1.4%</b>	<b>2268</b>	<b>28.2%</b>
<b>Y Gymraeg, Diwylliant Cymru a Chysylltiadau Allanol</b>	Dysgu Gydol Oes	754	71.3%	288	27.2%	15	1.4%	<b>1057</b>	<b>13.1%</b>
	<b>Cyfanswm</b>	<b>754</b>	<b>71.3%</b>	<b>288</b>	<b>27.2%</b>	<b>15</b>	<b>1.4%</b>	<b>1057</b>	<b>13.1%</b>
<b>Cyfanswm</b>		<b>4383</b>	<b>54.5%</b>	<b>3537</b>	<b>44.0%</b>	<b>119</b>	<b>1.5%</b>	<b>8039</b>	<b>100.0%</b>

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

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

Mae cyfanswm nifer yr israddedigion a dynnodd yn ôl yn 2020/21 wedi'i gofnodi fel 1.9% o'i gymharu â 3.5% yn 2019/20. O blith y rhai a dynnodd yn ôl (160 o fyfyrwyr) yn 2020/21 mae 6.8% yn Draws, mae gan 29% grefydd neu gred, mae 6% yn LHD, a 9.4% yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Ar ôl 'rheswm personol arall', y rheswm mwyaf cyffredin dros adael yw oherwydd eu bod wedi 'trosglwyddo i ddarparwr arall'. Mae myfyrwyr Trawsryweddol wedi'u gorgynrychioli ymhlith y myfyrwyr a dynnodd yn ôl. Ym Mhrifysgol Aberystwyth mae 4.2% o'r myfyrwyr yn nodi eu bod yn Draws. Mae'r achosion hyn o fyfyrwyr yn tynnu'n ôl yn peri pryder a dylid ymdrin â hyn o fewn y camau gweithredu strategol yr ydym yn eu cymryd ar amrywioldeb mewn dulliau recriwtio a chyrhaeddiad a chadw myfyrwyr. Mae rhai syniadau i ddatrys y sefyllfa hon yn cynnwys gwella ein systemau myfyrwyr sy'n casglu gwybodaeth am yr enwau a'r rhagenwau y mae myfyrwyr yn eu defnyddio, a hyfforddi ein staff i ymdrin yn well â myfyrwyr sy'n trawsnewid neu sydd eisiau arddel enw a/neu rywedd newydd.

## 2. Ethnigrwydd

Mae canran y myfyrwyr ym Mhrifysgol Aberystwyth sy'n datgan eu bod yn 'wyn' yn parhau i fod yn uchel ar 79.1% (2019/20 78%), gyda 10.8% yn rhagor (2019/20 13%) naill ai'n gwrthod rhoi'r wybodaeth hon neu'n anhysbys/gwag. Mae canran y rhai sy'n datgan eu bod yn dod o grwpiau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn 10.1% (er mwyn cymharu, y ganran yn 2019/20 oedd 9%).

## Y GYMRAEG

Dosbarthiad Gradd Myfyrwyr 2020/21 yn ôl Statws Siaradwr Cymraeg						
Statws siaradwr Cymraeg	1af	2:1	2:2	3ydd	Cyfanswm	
					Cyfrif	%
Rhugl yn y Gymraeg	37	52	25		114	9.1%
Anhysbys	1	1			2	0.2%
Ddim yn siarad Cymraeg	338	564	169	7	1078	86.2%
Siarad Cymraeg ond ddim yn rhugl	16	32	8		56	4.5%
<b>Cyfanswm</b>	<b>392</b>	<b>649</b>	<b>202</b>	<b>7</b>	<b>1250</b>	<b>100.0%</b>

Graff D: 8 Cofnodion ASTRA Dosbarthiad gradd myfyrwyr israddedig yn ôl y gallu i siarad Cymraeg 2020/21

Graff D:8 Data ar gyrhaeddiad siaradwyr Cymraeg/ y rhai nad ydynt yn siarad Cymraeg. Yn 2020/21 graddiodd 1250 o fyfyrwyr yn gyffredinol. Canran y siaradwyr Cymraeg a enillodd radd dosbarth cyntaf oedd 32%, a 45% yn ennill gradd 2.1 uwch. Enillodd 31% o'r myfyrwyr hynny nad oeddent yn siarad Cymraeg raddau dosbarth cyntaf a 52% ohonynt radd 2.1 uwch.

Mae gennym amrywiaeth eang o gynlluniau cyfrwng Cymraeg 100% sy'n cael effaith ddiwylliannol sylweddol. Fodd bynnag, mae'r niferoedd ar bob cynllun yn gymharol isel ac felly mae'n anodd cynhyrchu ystadegau dibynadwy ynghylch cyfradd lwyddo myfyrwyr sy'n astudio modiwlau drwy gyfrwng y Gymraeg.

## 5 CYNNYDD AR GYNLLUN 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.

Dyma rai agweddau lle cafwyd cynnydd:

- Cafwyd newid cadarnhaol o ran cyfran aelodau'r Cyngor a'r Senedd sy'n fenywod/wrywod, ac felly hefyd ar brif Gyd-bwyllgorau y Cyngor.
- Mae'r Brifysgol wedi gwneud ymdrechion sylweddol i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar lefel athrawol; mae canran yr Athrawon benywaidd wedi codi o 13% (2020) i 16.9% (2021).

- Mae'r bwlch tâl cymedrig rhwng y rhywiau, sef 8.49.% (10.3% 2020), yn is na chyfartaledd y sector ar gyfer y DU sef 16.1%; mae'r bwlch tâl canolrifol rhwng y rhywiau, sef 3.75% (8.7% 2020), yn is na chyfartaledd y sector ar gyfer y DU sef 13.7% (data Advance HE 2021). Mae'r gostyngiad sylweddol hwn yn deillio o'r ffaith fod y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cynyddu, ond bod y graddfeydd cyflog yn aros yr un fath. Wrth gymharu â'r cyflwyniad blaenorol ar y bwlch tâl rhwng y rhywiau, nid oedd cyflogau y rhan fwyaf o'n staff wedi newid, ond roedd y cyflogau is wedi cynyddu, sydd wedi arwain at gwtogi'r ystod o gyflogau a delir.
- Penodir menywod ar gyfradd uwch nag y maent yn ymgeisio am swyddi gwag, ac mae'r gwrthwyneb yn wir i ymgeiswyr gwrywaidd. O blith ein swyddi rheoli a swyddi ar lefel uwch, roedd 39% o'n hymgeiswyr yn fenywod, a 54% o'n hymgeiswyr a benodwyd yn fenywod.
- Yn 2021, roedd canran y staff a oedd yn datgan eu bod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (BAME) yn cynrychioli 5.2% o gyfanswm y staff (2020, 5%), sy'n dangos cynnydd bychan yng nghanran staff y Brifysgol sy'n dod o gymunedau ethnig lleiafrifol.
- Mae canran y myfyrwyr sy'n datgan eu bod yn dod o grwpiau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn 10.1% (er mwyn cymharu, y ganran yn 2019/20 oedd 9%).
- Canran y staff oedd wedi datgan anabledd ar 31.07.2021 oedd 8.2% (o'i gymharu â 5.3% yn 2020, 3.8% 2019). Mae hyn yn uwch na ffigurau meincnodi Advance HE (cyfartaledd y sector) (2021: 6.5%).
- Mae 39.5% (36% 2020) o'n staff wedi datgan cred grefyddol, mae 42.4% (36% 2020) o'n staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac mae 77% (74% 2020) o'n staff wedi dweud wrthym a yw eu hunaniaeth rhywedd wedi newid ers genedigaeth.

Dyma'r hyn yr ydym wedi'i gyflawni ers cymeradwyo Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024, yn ogystal â gweithio ar ddatblygiadau a mentrau eraill:

### **Addewid Dim Hiliaeth Cymru:**

Mae Pwyllgor Gweithredol y Brifysgol a Phwyllgor y Senedd wedi cymeradwyo ein cais i ymuno ag Addewid Dim Hiliaeth Cymru.

Menter gan Race Council Cymru (RCC) yw addewid 'Dim Hiliaeth Cymru'. RCC yw'r corff ymbarél cyffredinol a sefydlwyd gan gymunedau lleiafrifoedd ethnig ar lawr gwlad yng Nghymru i ddod â sefydliadau a gwaith allweddol ynghyd er mwyn mynd i'r afael â rhagfarn hiliol, gwahaniaethu ar sail hil, aflonyddu, erledigaeth, cam-drin a thrais.

Mae Dim Hiliaeth Cymru yn galw ar bob sefydliad ac unigolyn sy'n ymroddedig i hyrwyddo cytgordd a thegwch hiliol i ymrwymo i bolisi dim goddefgarwch i hiliaeth yng Nghymru a rhoi'r ymrwymadau hynny a amlinellir yn y polisi ar waith yn y gweithle ac yn eu bywydau o ddydd i ddydd.

Drwy lofnodi i ymuno â'r polisi a chytuno ag ef, byddai'r Brifysgol yn cytuno i sefyll yn gadarn yn erbyn hiliaeth a hyrwyddo gweithle a chymdeithas sy'n fwy cynhwysol a chyfartal ac sy'n rhoi'r hawl i bob unigolyn yng Nghymru deimlo'n ddiogel a theimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cynnwys.

### **Prosiect Cydweithredol Race Access and Success:**

Yn gynharach eleni, fe wnaethom ymuno â rhaglen wella dan nawdd Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC) i ddatblygu cydraddoldeb hiliol mewn addysg uwch. Cynlluniwyd y rhaglen hon ar gyfer Cymru gyfan er mwyn cynorthwyo prifysgolion Cymru i wella cydraddoldeb hiliol. Trwy gyfrwng cyfres o weithdai, setiau cynllunio gweithredu ac ymgynghori, cawsom ein cefnogi i symud ymlaen ar gyflymder ac mewn mannau a oedd yn addas i'n hanghenion ni fel sefydliad. Cam olaf y prosiect oedd datblygu a gweithredu Cynllun Gweithredu ar Hil.

Rydym wedi gweithio ar ddrafftio'r Cynllun Gweithredu ar Hil hwn gyda chynrychiolwyr BAME ymhlith y staff, y myfyrwyr ac ymgynghorydd ar ran Advance HE. Mae'r Cynllun Gweithredu ar Hil wedi cael ei gymeradwyo. Byddwn yn awr yn dechrau gweithio ar lansio'r cynllun gweithredu ar hil hwn yn 2022.

### **Cyflwyniad i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall:**

Cyflwynwyd ein cais i ymuno â Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall yn 2021.

Yn ein cais, roeddem yn arddangos ein gwaith mewn 10 agwedd ar bolisi ac arferion cyflogaeth. Mae staff o bob rhan o'r sefydliad hefyd wedi cwblhau arolwg dienw am eu profiadau o amrywioldeb a chynhwysiant yn y Brifysgol.

Yr ydym wedi cael ein sgôr ac yr ydym bellach yn safle rhif 104 (roeddem yn safle rhif 131 yn 2020). Rydym hefyd wedi ennill Statws Cyflogwr Efydd.

### **Sefydlu Tîm Hunanasesu Athena Swan:**

Mae gwobr Athena SWAN Advance HE yn nod siarter cenedlaethol sy'n cydnabod datblygiad cydraddoldeb rhwng y rhywiau mewn addysg uwch, gan gwmpasu cynrychiolaeth, dilyniant a llwyddiant i bawb.

Rydym bellach wedi sefydlu tîm hunanasesu i arwain ein cyflwyniad i geisio ennill gwobr Efydd Athena Swan. Mae'r grŵp yn gyfrifol am lunio'r cais a'r cynllun gweithredu newydd ac mae'n cynnwys cyfuniad eang o staff academiaidd a staff y gwasanaethau proffesiynol, ac amrywiaeth hefyd o ran rhywedd, ar ba gam o'u gyrfa y mae'r aelodau hynny o staff, a'r meysydd disgyblaethol y maent yn gweithio ynddynt, gyda chynrychiolaeth o bob Cyfadran.

Byddwn yn cyflwyno ein cais Athena Swan yn haf 2023.

### **Cytuno i gofrestru i fod yn 'Brifysgol Noddfa':**

Mae Pwyllgor Gweithredol y Brifysgol wedi cymeradwyo ein cais i gofrestru i fod yn 'Brifysgol Noddfa'.

Dechreuodd y mudiad 'Dinas Noddfa' yn Sheffield yn 2005 gyda'r nod o ddarparu lle croesawgar i'r rhai sydd angen noddfa rhag erledigaeth a thrais. Mae'r sefydliad yn cefnogi datblygu rhwydwaith o ddinasoedd, trefi, pentrefi, prifysgolion a grwpiau sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau â'r nod o groesawu'r rheini sy'n ymfudo dan orfod ac sydd wedi cael, neu sy'n ceisio cael, gwarchodaeth ryngwladol yn y DU.

Mae Prifysgolion Noddfa yn rhwydwaith o fewn y mudiad hwn sy'n ceisio 'ysbrydoli a chefnogi Prifysgolion i ddatblygu diwylliant ac arferion croesawgar yn eu sefydliadau eu hunain' ac 'yn eu cymunedau yn ehangach'.

Byddai statws Prifysgol Noddfa yn nodi ymrwymiad PA i gynwysoldeb wrth iddi gyrraedd ei chanmlwydd a hanner, ac mae'n cyd-fynd â dyhead Llywodraeth Cymru i Gymru fod yn Genedl Noddfa. Ceir posibilrwydd o bontio hefyd â'r Academi Heddwch, y Talwrn Trafod a'r cais i fod yn Ddinas Llenyddiaeth UNESCO, yn ogystal â chydag ymchwil PA. Hefyd, mae'r Brifysgol ar fin cyhoeddi ei Chynllun Gweithredu ar Hil (fel y nodwyd uchod). Bydd y Cynllun Gweithredu ar Hil yn ategu nodau ac amcanion y gwaith ar Brifysgol Noddfa, sydd hefyd yn cyd-fynd â Chynllun Cydraddoldeb Strategol PA 2020-2024 ac a fydd, o bosibl, yn arwain at gyflwyniad i'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn ystod y 3-5 mlynedd nesaf.

### **Niferoedd BAME mewn Prifysgolion tebyg**

Yn 2020, roedd nifer y staff a oedd yn datgan eu bod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (BAME) yn cynrychioli 5% o gyfanswm staff y Brifysgol. Mae'r ffigur hwn yn isel o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer sector addysg uwch y DU (10% yn 2020) ond mae'n uwch na phoblogaeth weithiol Ceredigion (1.4% yn dod o gymunedau ethnig lleiafrifol). Mae Advance HE yn awgrymu y dylai niferoedd y staff gyd-fynd, fwy na heb, â niferoedd y myfyrwyr sy'n Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, sef 9% yn 2019/20.

<b>Prifysgol</b>	<b>Nifer y staff BAME</b>	<b>Nifer y myfyrwyr BAME</b>
Prifysgol Aberystwyth	5%	9%
Prifysgol Bangor	6%	22%
Prifysgol Dwyrain Anglia	8%	21%
Prifysgol Falmouth	3%	10%
Prifysgol Ucheldiroedd ac Ynysoedd yr Alban	1%	4%

Mae'n werth nodi bod Bangor yn agosach at ddinasoedd fel Lerpwl a Manceinion a bod ganddi nifer uwch o fyfyrwyr rhyngwladol. Bydd Dwyrain Anglia yn debyg. Mae Dwyrain Anglia, sy'n llai na dwy awr o bellter teithio o Lundain, wedi treulio'r pedair blynedd diwethaf yn targedu myfyrwyr Du Affricanaidd o Lundain i ddod i'w Prifysgol, ac mae hynny wedi arwain at gynnydd o 6.2% yn nifer y myfyrwyr BAME sy'n astudio yno.

Yn gyffredinol, er hynny, rydym yn falch o weld sefyllfa Aberystwyth o'i chymharu â'r Prifysgolion eraill mwy gwledig, ac rydym yn hyderus yn y gwaith yr ydym yn ei wneud yn sgil ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y Brifysgol. Fodd bynnag, rydym yn disgwyl i'n niferoedd a'n cyfran gynyddu ymhellach wrth inni lwyddo fwyfwy i ddenu myfyrwyr rhyngwladol. Ar sail ein tystiolaeth ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol, 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.

### **Gwaith ar amrywioldeb a chynhwysiant mewn sefydliadau eraill**

Rydym wedi bod yn sgwrsio â'r penaethiaid Amrywioldeb a Chynhwysiant yn BBC Cymru a Gwasanaeth Ambiwlans Cymru i rannu'r hyn sydd wedi bod yn llwyddiannus o ran gwaith

amrywioldeb, a'r hyn na fu'n llwyddiant, gan gydweithio ar hynny. Roedd yn ddiddorol clywed eu bod yn gwneud gwaith tebyg iawn i ni o ran mentrau amrywioldeb a chynhwysiant, er enghraifft:

- Rhaglenni mentora i fenywod;
- Gweithio gyda rhwydweithiau cydraddoldeb y staff (LHDT, BAME, Anabledd) ar wneud penderfyniadau strategol;
- Rhaglenni arweinyddiaeth ar gyfer menywod a staff BAME;
- Sicrhau mwy o amrywioldeb yn y recriwtio, er enghraifft drwy ddefnyddio camau cadarnhaol.

Roedd hi hefyd yn ddiddorol nodi mai targed BBC Cymru ar gyfer nifer y gweithwyr BAME yw 5.5%, sy'n cyd-fynd â'n sefyllfa ni ar hyn o bryd.

Fodd bynnag, mae rhai mentrau llwyddiannus y maent wedi'u modelu yn eu sefydliadau yr hoffem ystyried rhoi cynnig arnynt ym Mhrifysgol Aberystwyth, o bosibl:

- Camau Cyflym BBC Cymru – Menter datblygu staff sy'n blaenoriaethu dilyniant gyrfa i aelodau amrywiol o staff. Bydd cydweithwyr amrywiol yn cysgodi cydweithwyr uwch am dridiau, gan roi cipolwg iddynt ar wahanol swyddi, a galluogi ymgeiswyr amrywiol i ymgeisio am swyddi uwch.
- Rhaglen Cynghreiriaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru – y nod yw gwella diwylliant y sefydliad cyn ceisio recriwtio staff amrywiol. Mae'r rhaglen cynghreiriaeth yn weithdy y gall cydweithwyr ei fynychu i drafod cynghreiriaeth mewn cyd-destun ehangach. Mae'r gweithdy yn canolbwyntio ar ymarfer myfyriol a dysgu sydd wedi'i hunangyfeirio. Mae'r grŵp Gweithredol yn y sefydliad wedi cael adborth ar ba mor effeithiol ydoedd ac maent bellach am iddo gael ei gyflwyno ledled y sefydliad cyfan.