

Adrodd ar y Bwlch Tâl rhwng Grwpiau Ethnig

2024-25

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi ymrwymo i fynd i'r afael â hiliaeth ac i gymryd camau gweithredol i fod yn wrth-hiliol. Ni fydd anghydraddoldeb hil yn diflannu heb ymdrech a chamau gweithredu parhaus i herio a dileu gwahaniaethu ar sail hil a gwella profiad staff a myfyrwyr sydd o leiafrifoedd ethnig. Er bod adrodd yn wirfoddol, byddwn nawr yn cyhoeddi ein Bwlch Tâl rhwng Grwpiau Ethnig ochr yn ochr â'r Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau yn rhan o'n hymrwymiad i dryloywder a'n hatebolrwydd fel gweithle cynhwysol i ddeall lle mae angen i ni weithredu, ac i fonitro cynnydd.

Rydym wedi defnyddio canllawiau'r llywodraeth sy'n nodi dull cyson o fesur gwahaniaethau tâl rhwng grwpiau ethnig, ac sy'n adlewyrchu'r dull a nodir yn y canllawiau ar gyfer adrodd ar y bwlch tâl rhwng y rhywiau. Fodd bynnag, mae adrodd ar dâl grwpiau ethnig yn llawer mwy cymhleth nag adrodd ar dâl y rhywiau.

Tra bod dadansoddi tâl y rhywiau yn cynnwys cymharu 2 grŵp yn unig, gall ddadansoddi tâl grwpiau ethnig gynnwys llawer mwy o grwpiau, yn dibynnu ar ba mor amrywiol yw'r gweithlu o ran ethnigrwydd. Rydym yn ymwybodol na all grwpio'r holl staff o gefndiroedd ethnig leiafrifol gyda'i gilydd gynrychioli profiadau gwahanol grwpiau ethnig yn deg, fodd bynnag, mae'r isafswm a argymhellir ar gyfer maint y grwpiau, sef 50 o weithwyr, yn ei gwneud yn ofynnol i ni ddechrau adrodd drwy gymharu grwpiau fel 'Ethnig Leiafrifol', 'Gwyn', 'Dewis peidio â dweud' ac 'Anhysbys'.

Mae'r adroddiad hwn yn dangos bod y bwlch tâl rhwng grwpiau ethnig yn y Brifysgol yn llai na chyfartaleddau'r sector Addysg Uwch yn y Deyrnas Unedig a Chymru. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, enillodd y Brifysgol wobr Efydd [Siarter Cydraddoldeb Hil Athena Swan](#) gyda [chynllun gweithredu 5 mlynedd](#) i fynd i'r afael â meysydd o dangynrychiolaeth ac i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng grwpiau ethnig.

Ein gweithlu

Mae ffigurau bwlch tâl rhwng grwpiau ethnig ym Mhrifysgol Aberystwyth yn seiliedig ar nifer y gweithwyr ar ddyddiad y ciplun, sef 31 Mawrth 2025. Cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2025 oedd 1,782 (gan gynnwys gweithwyr dros dro) (1,934 yn 2024; 2,025 yn 2023). Mae 93.3% (87.2% yn 2024) o staff wedi datgan eu ethnigrwydd ac mae ein gwaith yn parhau i wella ein data ar ystod o nodweddion gwarchodedig gan gynnwys ethnigrwydd.

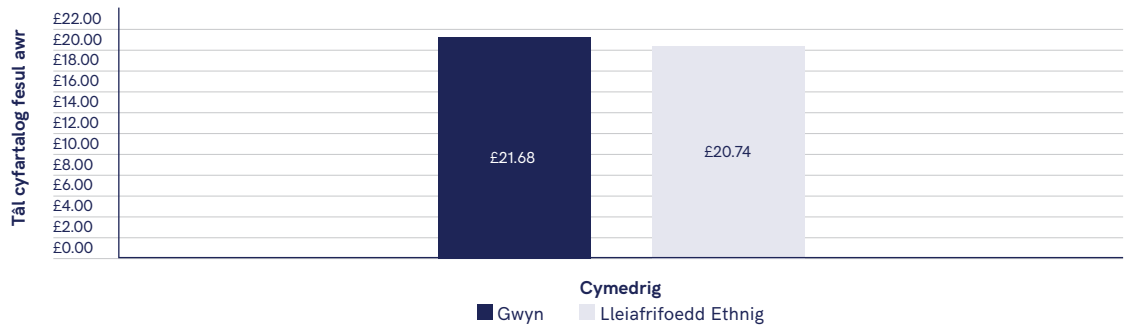
Ethnigrwydd	Rhif	%
Lleiafrifoedd Ethnig	127	7.1% (5.8% yn 2024)
Asiaidd	61	3.4% (2.7% yn 2024)
Du	25	1.4% (1.0% yn 2024)
Cymysg	16	0.9% (0.7% yn 2024)
Arall	25	1.4% (1.3% yn 2024)
Dewis peidio â dweud	45	2.5% (2.4% yn 2024)
Anhysbys / Heb ei ddatgan	120	6.7% (12.8% yn 2024)
Gwyn	1,490	83.6% (79.0% yn 2024)
Cyfanswm Staff	1,782	-

A oes bwlch tâl rhwng grwpiau ethnig ym Mhrifysgol Aberystwyth?

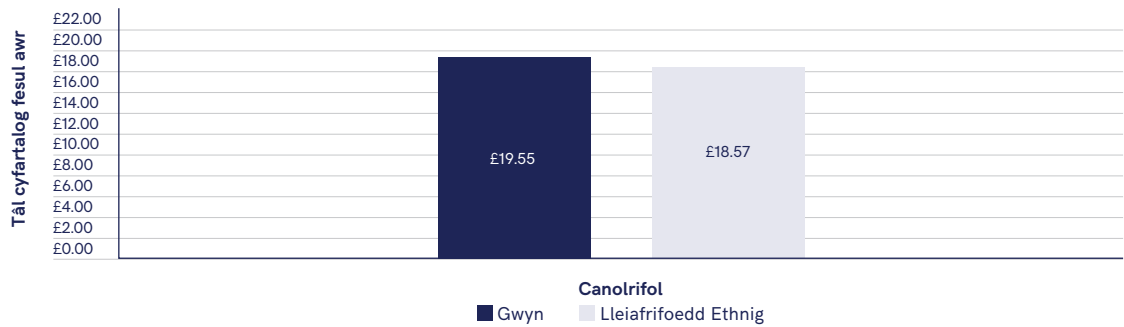
Mae'r bwlch tâl cymedrig a chanolrifol rhwng grwpiau ethnig yn seiliedig ar gyfradd tâl cyfartalog fesul awr ar gyfer grwpiau ethnig. Cyfrifir y tâl cymedrig (cyfartaledd) trwy adio'r holl gyfraddau tâl fesul awr ar gyfer pob un o'r grwpiau ethnig dynodedig, a rhannu'r cyfanswm â'r nifer ym mhob grŵp ethnig. Cyfrifir y canolrif (canol) trwy roi'r cyfraddau tâl fesul awr ar gyfer pob grŵp ethnig yn nhrefn eu gwerth a dod o hyd i'r gwerth canolig yn y rhestr o gyfraddau tâl fesul awr.

I gyd-fynd â'r canllawiau, rydym yn cyflwyno'r cymedr a'r canolrif ar gyfer pob grŵp ethnig ochr yn ochr â chymhariaeth o'r bwlch yn erbyn y grŵp ethnig gwyn.

Y Bwlch Tâl Cymedrig rhwng y Grwpiau Ethnig yw 4.34%



Y Bwlch Tâl Canolrifol rhwng y Grwpiau yw 5.01%



Deall y bwlch?

Mae ffigur canran bositif yn dangos, yn nodweddiadol, neu'n gyffredinol, bod gweithwyr sydd yn y grŵp ethnig lleiafrifol yn cael cyflog cyfartalog is na gweithwyr yn y grŵp ethnig gwyn. Mae ffigur canran negyddol yn dangos, yn nodweddiadol, neu'n gyffredinol, bod gweithwyr sydd yn y grŵp ethnig gwyn yn cael cyflog neu fonysau is na gweithwyr yn y grŵp lleiafrifol.

Roedd y cyflog canolrif yn is na'r cyflog cymedr ar gyfer y grŵp ethnig Gwyn (£21.68 i £19.55) a'r grŵp ethnig lleiafrifol (£20.74 i £18.57). Byddai hyn yn dangos bod cyfran fach o bobl yn y ddau grŵp cymharol â chyflog uwch fesul awr, a fydd yn sgiwio'r data yn gadarnhaol ac yn golygu bod y cymedr yn uwch na'r canolrif.

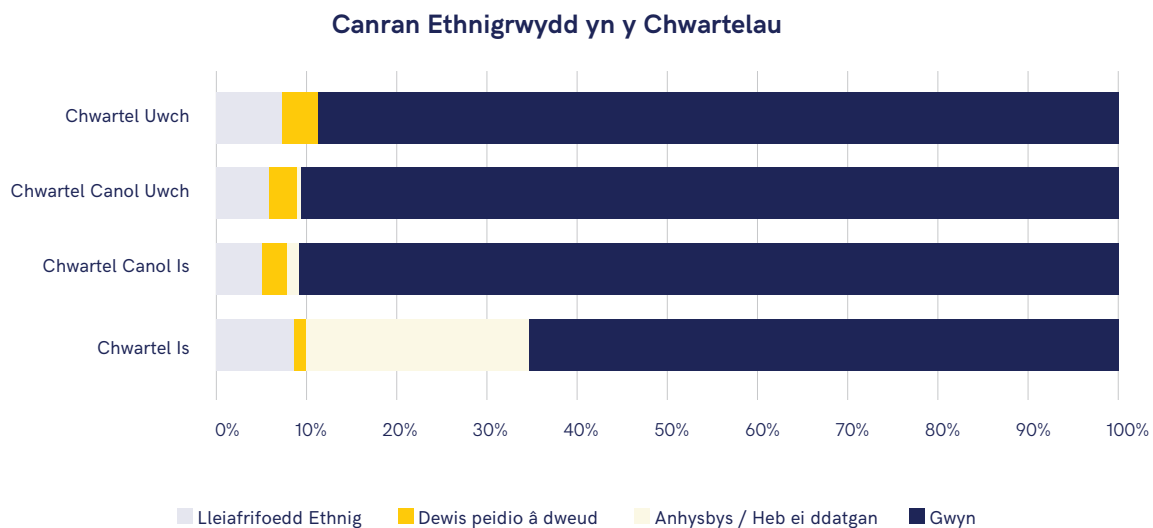
- Y bwlch cyflog cymedrig rhwng grwpiau ethnig yw 4.34% ac mae'n uwch na chyfartaledd y sector Addysg Uwch yn y DU o 0.6%, a Sector Addysg Uwch Cymru o -8.7%.*
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng grwpiau ethnig yw 5.01% ac mae'n uwch na chyfartaledd y sector Addysg Uwch yn y DU o 0.0%, a Sector Addysg Uwch Cymru o -9.2%.*

Dylid trin y rhain gyda rhywfaint o ofal, o ystyried y gyfran anhysbys/heb ei ddatgan (6.7% o staff).

Chwartelau Tâl

Mae'r chwartelau tâl yn ôl grwpiau ethnig yn cael eu hasesu trwy restru ein gweithwyr perthnasol sydd ar dâl llawn o'r tâl uchaf i'r isaf, eu rhannu'n bedwar grŵp cyfartal ('chwartelau'), ac yna cyfrifo nifer a chanran y staff o'r gwahanol grwpiau ethnig ym mhob un o'r pedwar grŵp. Cyfran y staff ym mhob chwartel tâl, wedi'u rhannu yn ôl ethnigrwydd:

Chwartel	Lleiafrifoedd Ethnig	Dewis peidio â dweud	Gwyn	Anhysbys / Heb ei ddatgan	Cyfanswm
Chwartel Uwch	34	16	395	0	445
Chwartel Canol Uwch	29	12	404	1	446
Chwartel Canol Is	26	12	204	4	446
Chwartel Is	38	5	287	115	445
Cyfanswm	127	45	1,490	120	1,782



Mae cyfran a nifer y staff o leiafrifoedd ethnig wedi'u dosbarthu'n gymharol gyfartal ar draws y chwarteli ond mae'r gyfran uchaf yn y chwartel is (8.5%), yna'r chwartel uwch (7.6%).

Mae cyfran sylweddol o weithwyr wedi nodi ethnigrwydd anhysbys neu heb ei ddatgan (6.7%), ac wedi'i chrynhio yn y chwartel is, sy'n golygu na ellir rhoi hyder llawn yn y casgliadau. Mae ein gwaith yn parhau i annog unigolion i rannu eu nodweddion gwarchodedig gyda ni er mwyn galluogi dadansoddiad gwell yn y dyfodol a gwell golwg ar y gynrychiolaeth yn y chwartel is.

Mae staff Lleiafrifoedd Ethnig (127, 7.1%) yn cynrychioli cyfran fach o'r gweithlu, mae'r dadansoddiad yn fwy sensitif i newidiadau bach (h.y. gall ychydig o benodiadau, dyrchafiadau, neu staff yn gadael newid y canlyniadau'n sylweddol). Mae hyn yn cyfyngu ar gadernid ystadegol cymariaethau â staff Gwyn, ac er ei fod yn ddangosydd pwysig, mae'n golygu y dylid dehongli tueddiadau yn ofalus, yn enwedig ar lefel chwarteli unigol.

Adrodd ar Daliadau Bonws y Grwpiau Ethnig

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws yn ystod y cyfnod sy'n cael ei gwmpasu gan yr adroddiad hwn ar y bwlch tâl rhwng grwpiau ethnig.

Camau a Gymerwyd

Sefydlu Grŵp Gweithredu ar Hil a gynorthwyodd i lunio'r cais a arweiniodd at Wobr Efydd Siarter Cydraddoldeb Hil y Brifysgol, a bydd nawr yn arwain y gwaith o gyflwyno ei chynllun gweithredu 5 mlynedd – gyda'r Cadeirydd yn aelod o Weithrediaeth y Brifysgol sy'n gyfrifol am Gydraddoldeb Hil.

Mae gan y Grŵp Gweithredu ar Hil lwybr adrodd ffurfiol i'r Grŵp Goruchwyllo Strategol Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant – sy'n goruchwyllo ein dull cymunedol o ymdrin â Chydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant gyda lens croestoriadedd ac aelodaeth sy'n cynnwys cynrychiolaeth o Grŵp Gweithredu Athena Swan a'n rhwydweithiau staff.

Defnyddio datganiad gweithredu cadarnhaol mewn hysbysebion swyddi a deunydd recriwtio i annog mwy o geisiadau gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig ar gyfer pob swydd.

Cefnogaeth barhaus a defnyddio arbenigwyr chwilio gweithredol ar gyfer swyddi uwch sydd â hanes o adnabod a denu cronfa amrywiol o ymgeiswyr.

Cyfyngu ar y duedd ar sail hil mewn prosesau recriwtio mewnol ac allanol â cheisiadau dienw wrth lunio rhestr fer.

Cyflwyno cwrs e-ddysgu newydd 'Gadewch i ni siarad am Hil yn y Gweithle' i'r holl staff.

Cyflwyno hyfforddiant dewisol newydd i staff ar 'Ymwybyddiaeth Hiliol/Diwylliannol', 'Microymosodiadau' a 'Bod yn Wyliedydd Gweithredol'.

Cyfarfodydd rheolaidd o'r rhwydwaith staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Camau Gweithredu yn y Dyfodol

Mae'r Cynllun gweithredu 5 mlynedd Gwobr Efydd Siarter Cydraddoldeb Hil yn amlinellu ein cynllun, camau gweithredu, y sawl sy'n gyfrifol am y camau gweithredu, ac amserlen, sy'n cynnwys y meysydd blaenoriaeth canlynol:

Ymgorffori diwylliant gwrth-hiliol – mae'r canlyniadau'n dangos bod angen gweithredu pwrpasol ar draws PAU i atgyfnerthu a chefnogi ei hymrwymiad i fod yn gampws gwrth-hiliol.

Mynd i'r afael â'r diffyg ymwybyddiaeth, yn enwedig o gydraddoldeb hil, a'r Siarter Cydraddoldeb Hil ac ymrwymiad parhaus i hyfforddiant a datblygiad.

Meithrin ymddiriedaeth a hyder wrth adrodd am ddigwyddiadau a systemau.

Adeiladu ar arfer gorau ar lefel leol i greu dull prifysgol gyfan o arallgyfeirio a dad-drefedigaethu arferion pedagogaid ac ymgorffori Diwylliant ac Amgylchedd Ymchwil cynhwysol.

Cefnogi sgysiau am hil a ffydd yn y gymuned leol.

Cynyddu amrywioldeb ethnig staff, myfyrwyr a'r grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau – mae PAU ar ei hôl hi o ran meincnodau'r sector ar gyfer amrywioldeb ethnig.

Craffu ar rwystrau sy'n bodoli wrth recriwtio a dewis, gan nodi arfer gorau i fynd i'r afael â chyfran isel o ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig ym mhob cam recriwtio.

Edrych ar rwystrau i recriwtio a pharhad myfyrwyr ar draws cynlluniau astudio.

Gwynder anghymesur aelodau o'r grwpiau sy'n gwneud penderfyniadau allweddol.

Cefnogi staff a myfyrwyr o Leiafrifoedd Ethnig o ran eu cynnydd, eu cadw yn y Brifysgol a'u cyflawniadau trwy:

Cydnabod y rhwystrau systemig a phrofiad byw a thrawma staff a myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig - gwasanaeth cymorth cynhwysol o ran hil.

Diffyg cynrychiolaeth gan staff o leiafrifoedd ethnig mewn graddau a rolau uwch - rhwystrau i ddatblygiad gyrfa sy'n darparu dull teg o ddatblygu a chefnogi piblinell o dalent a llwybrau cynnydd.

Ystyried modelau rôl a'r gefnogaeth sydd ei hangen ar fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig i gwblhau eu cyrsiau a chyflawni 'graddau da' - lleihau'r bwlch dyfarnu academiaidd o ran Lleiafrifoedd Ethnig.

Datblygu dull cydlynol o groesawu a chefnogi myfyrwyr a staff newydd.

Mae defnyddio strategaethau ymgysylltu â gweithwyr yn hyrwyddo cynhwysiant ar sail hil ac ymdeimlad o berthyn.

Gwella'r broses o gasglu a dadansoddi data ethnigrywdd a sicrhau ei fod ar gael er mwyn llywio'r broses o wneud penderfyniadau:

Dod â chysondeb i fapio data grwpiau ethnig ar draws PAU.

Gwella cyfraddau hunan-ddatgan i fynd i'r afael â'r diffyg data a dadansoddiad.

Gwella casglu data ac adrodd ar recriwtio staff a chylch bywyd myfyrwyr, gan adrodd ar ddadansoddiad croestoriadol i bwyllgorau a grwpiau gwneud penderfyniadau priodol.

Sicrhau bod data ar ethnigrywdd ar gael i'w ddadansoddi ar gyfer dyfarniadau academiaidd i fyfyrwyr ac ar gyfer rhaglenni gwobrwyo a chydabod staff