Adrodd ar y Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau

2024-25

122582-04.24

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi ymrwymo i ddatblygu a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl arferion a'n holl weithgareddau, ac rydym yn cydnabod bod ein staff yn hanfodol i'n llwyddiant fel sefydliad. Mae ein Hadroddiad ar y Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau yn rhan o'n hymrwymiad i dryloywder, atebolrwydd a gweithle cynhwysol lle mae pawb yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal.

Mae'r adroddiad hwn yn dangos bod y bwlch tâl rhwng y rhywiau yn y Brifysgol yn llai na chyfartaleddau'r sector Addysg Uwch yn y Deyrnas Unedig a Chymru, ond rydym yn cydnabod bod rhagor o waith i'w wneud. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, enillodd y Brifysgol Wobr Efydd Siarter Athena Swan gyda chynllun gweithredu 5 mlynedd i fynd i'r afael â meysydd o dangynrychiolaeth ac i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

Beth yw'r bwlch tâl rhwng y rhywiau?

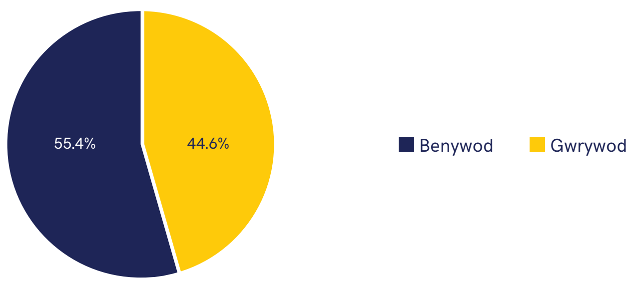
Mae'r **bwlch tâl rhwng y rhywiau** yn rhoi ciplun o dâl ac yn dangos y gwahaniaeth yn y tâl cyfartalog rhwng benywod a gwrywod yn y gweithlu. Gall bwlch tâl rhwng y rhywiau gael ei greu, er enghraifft, pan fydd mwy o wrywod na benywod yn cael eu cyflogi mewn swyddi uwch, neu pan fydd mwy o fenywod na gwrywod yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar raddau is.

Mae **tâl cyfartal** yn ystyried y gwahaniaethau mewn tâl rhwng gwrywod a benywod sy'n gwneud yr un gwaith, gwaith tebyg neu waith o werth cyfartal. Mae Prifysgol Aberystwyth yn cynnal archwiliadau Tâl Cyfartal yn rheolaidd, ac mae wedi bod yn gwneud hynny ers 2006. Daeth yr archwiliad ffurfiol diwethaf (2021) i'r casgliad nad oedd unrhyw dystiolaeth o wahaniaethu systemig o ran tâl ac nad oedd unrhyw fylchau o ran tâl o fewn graddau HERA, gyda'r archwiliad nesaf wedi'i gynllunio ar gyfer blwyddyn academaidd 2026-27.

Ein gweithlu

Mae ffigurau tâl y rhywiau ym Mhrifysgol Aberystwyth yn seiliedig ar nifer y gweithwyr ar ddyddiad y ciplun, sef 31 Mawrth 2025, gyda 55.4% yn fenywaidd (54.7%, 2024) a 44.6% yn wrywaidd (45.3%, 2024). Cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2025 oedd 1,782 (gan gynnwys gweithwyr dros dro) (o'i gymharu â 1,934 yn 2024).

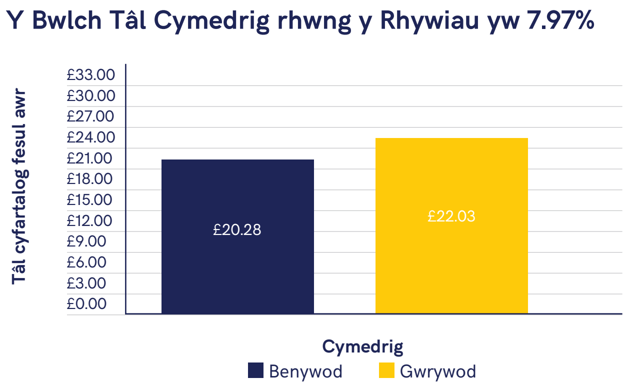
Mae'r data isod yn cael ei gynhyrchu yn unol â gofynion statudol ar gyfer Bwlch Tâl Rhwng y Rhywiau. Lluniwyd yr adroddiad hwn gan ddefnyddio data ar ryw gyfreithiol ein gweithwyr ac mae'n cydnabod nad yw hyn yn cyflwyno cofnod cywir o rywedd ar gyfer llawer o bobl drawsrywiol neu anneuaidd. Byddwn yn parhau i adolygu a monitro cyfraddau datgelu i gasglu data am hunaniaeth rhywedd i'n galluogi i adrodd yn y ffordd y mae ein pobl yn uniaethu.

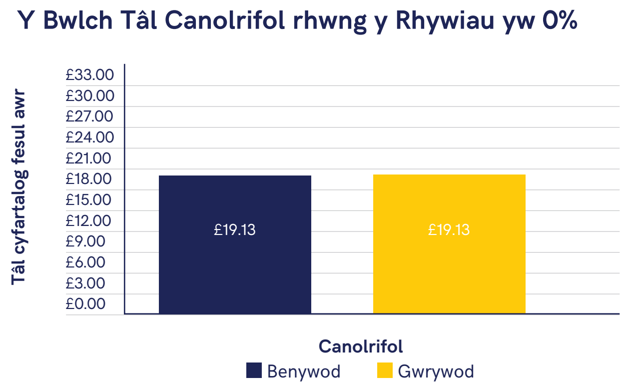


Mae'r adroddiad hwn hefyd yn cynnwys rhaglen GwaithAber y Brifysgol, sy'n cynnig cyfleoedd ar gyfer myfyrwyr sydd eisiau ennill arian wrth ddysgu. Mae hyn yn rhan bwysig o weithlu'r Brifysgol, wrth i fyfyrwyr ymgymryd â swyddi mewn meysydd megis lletygarwch, cyfleusterau, gweinyddu, a gweithio fel llysgenhadon yn ystod diwrnodau agored y Brifysgol - gan ennill cyflog byw gwirioneddol. Gall myfyrwyr ddewis gweithio hyd at 15 awr yr wythnos, gydag opsiynau ar gael yn ystod y tymor ac yn ystod y gwyliau.

A oes bwlch tâl rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Aberystwyth?

Mae'r bwlch tâl cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau yn seiliedig ar gyfradd tâl cyfartalog fesul awr ar gyfer benywod a gwrywod. Cyfrifir y cymedr (cyfartaledd) trwy adio'r holl gyfraddau tâl fesul awr ar gyfer benywod/gwrywod at ei gilydd a rhannu'r cyfanswm â nifer y benywod/gwrywod yn eu tro. Cyfrifir y canolrif (canol) trwy roi'r cyfraddau tâl fesul awr ar gyfer benywod/gwrywod yn nhrefn eu gwerth a dod o hyd i'r gwerth canolig yn y rhestr o gyfraddau tâl fesul awr.





Beth yw'r newidiadau?

- **Mae'r bwlch tâl cymedrig rhwng y rhywiau wedi gostwng i 7.97% (9.17% yn 2024; 11.39% yn 2023), a**c mae'n is na chyfartaledd sector Addysg Uwch y DU, sef 13.7% (i lawr o 14.28% yn 2023), a sector Addysg Uwch Cymru, sef 12.8%.*
- **Mae'r bwlch tâl canolrifol rhwng y rhywiau wedi gostwng i 0% (2.9% yn 2024; 6.75% yn 2023)** ac mae'n is na chyfartaledd sector Addysg Uwch y DU, sef 9.0%, (8.5% yn 2023) a Sector Addysg Uwch Cymru, sef 8.4% (13.7% yn 2023).*

*_Adroddiad ystadegol Staff Addysg Uwch AU Ymlaen 2024._

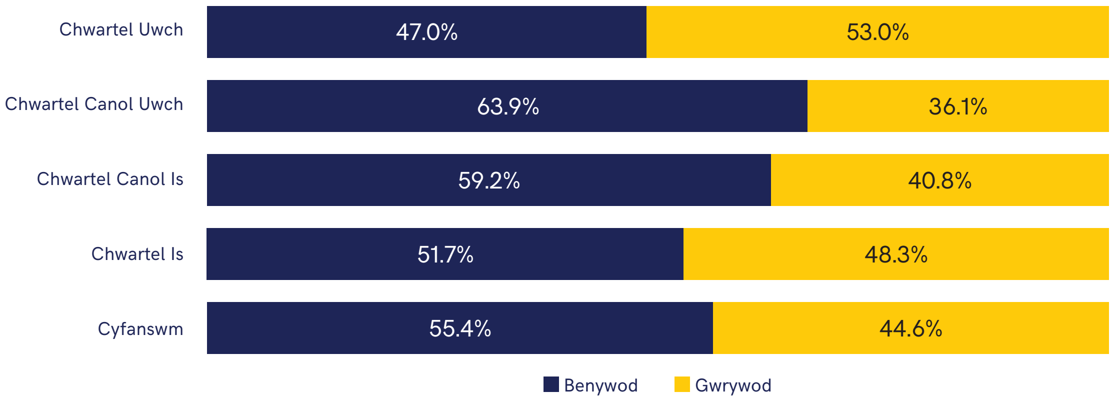
Chwartelau Tâl

Yn yr un modd â llawer o sefydliadau Addysg Uwch eraill, mae gennym fwy o wrywod na benywod mewn swyddi uwch; mae hyn yn creu sefyllfa lle mae gennym fwlch tâl rhwng y rhywiau.

Mae'r chwartelau tâl yn ôl y rhywiau 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 benywod a'r gwrywod ym mhob un o'r pedwar grŵp. Cyfran y benywod a'r gwrywod ym mhob chwartel tâl:

Chwartel	Benywod	Gwrywod	Cyfanswm
Chwartel Uwch	209	236	445
Chwartel Canol Uwch	285	161	446
Chwartel Canol Is	264	182	446
Chwartel Is	230	215	445
Cyfanswm	**988**	**794**	**1,782**

Canran y rhywiau yn y Chwartelau



Mae cyfran y menywod yn y chwartel uwch wedi cynyddu i 47% (o 46.4 yn 2024; 45.1% yn 2023), ochr yn ochr â chynnydd yng nghyfran y menywod yn y chwartel canol uwch i 63.9% (o 60.3% yn 2024; 60.5% yn 2023).

Mae'r chwartel is wedi gweld cynnydd yn nifer y gwrywod sydd bellach yn cynrychioli 48.3% o'r chwartel (o 47.7% yn 2024; 43.8% yn 2023), ynghyd â chynnydd yng nghyfran y gwrywod yn y chwartel canol i 40.8% (o 40.2% yn 2024; 42.5% yn 2023).

Mae'r tueddiadau hyn ar draws y pedwar chwartel a chau'r bwlch rhwng y cyfrannau yn y chwartel uwch yn cael effaith gadarnhaol ar y bwlch tâl sylfaenol rhwng y rhywiau.

Adlewyrchir hyn wrth edrych ar gynrychiolaeth mewn graddau cyflog, lle mae menywod Gradd 7 ac uwch yn 50.7% (49.4% yn 2023-24); Gradd 8 ac uwch yn 46.2% (43.9% yn 2023-24); Gradd 9 ac uwch yn 41.5% (36.5% yn 2023-24). Yn unol â'r adroddiad cydraddoldeb blynyddol, hefyd, wrth benodi i'n swyddi rheoli a swyddi ar lefelau uwch (gradd 7 ac uwch), roedd 50.5% (37% yn 2023-24; 44% yn 2022-23) o'n hymgeiswyr yn fenywod, ac roedd 65.7% (50.4% yn 2023-24; 54.1% yn 2022-23) o'n hymgeiswyr a benodwyd yn fenywod.

Adrodd ar Daliadau Bonws y Rhywiau

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

Gweithio ar gau'r bwlch tâl rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Aberystwyth

Er bod ein bwlch tâl rhwng y rhywiau yn llai na'r cyfartaledd yn y Deyrnas Unedig, rydym yn cydnabod bod gwaith i'w wneud o hyd. Bydd mynd i'r afael â chyfran y benywod mewn rolau uwch yn cymryd amser, ond mae'r adroddiad hwn yn dystiolaeth ein bod yn gwneud cynnydd tuag at y nod hwn. Mae cynllun gweithredu gwobr Efydd Siarter Athena Swan y brifysgol wedi amlinellu 6 maes blaenoriaeth allweddol i fynd i'r afael â'r gynrychiolaeth o'r rhywiau a chydraddoldeb, sy'n cynnwys camau gweithredu cysylltiedig, yr unigolion sy'n gyfrifol am y camau gweithredu, ac amserlen gyflawni. Mae'r camau gweithredu a gyflawnwyd yn ddiweddar yn cynnwys:

Camau a Gymerwyd

Sefydlu Grŵp Gweithredu Athena Swan (AISG) i arwain y gwaith o gyflwyno cynllun gweithredu 5 mlynedd y Brifysgol ar gyfer dyfarniad Efydd Athena Swan - gyda'r Cadeirydd yn aelod o Weithrediaeth y Brifysgol sy'n gyfrifol am gydraddoldeb rhwng y rhywiau.

Mae gan AISG lwybr adrodd ffurfiol i'r Grŵp Goruchwylio Strategol Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant – sy'n goruchwylio ein dull cymunedol o ymdrin â Chydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant gyda lens croestoriadedd gan ei fod yn cynnwys aelodau o'r Grŵp Gweithredu ar Hil a'n rhwydweithiau staff.

Dyfarnwyd Gwobr Efydd Athena Swan i'r Adran Gyfrifiadureg am ei gwaith a'i chynlluniau i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol.

Sefydlwyd a chymeradwywyd Cylch Gorchwyl ffurfiol ar gyfer y Rhwydwaith Menywod ym maes Ymchwil, gydag aelodaeth a llwybr adrodd i'r Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi.

Defnyddio datganiad gweithredu cadarnhaol mewn hysbysebion swyddi a deunydd recriwtio i annog mwy o geisiadau gan fenywod 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.

Cyfarfodydd rheolaidd o'r Rhwydwaith Staff LHDTC+, Grŵp Cymorth Menopos a'r Rhwydwaith Menywod ym maes Ymchwil.

Adolygiad cychwynnol o'r fethodoleg a'r broses o ymgeisio am ddyrchafiadau academaidd a'r broses ymgeisio er mwyn lleihau cymaint â phosibl ar yr anghydraddoldeb rhwng y rhywiau, gydag ymrwymiad parhaus i adolygu cyn pob rownd o ddyrchafiadau yn y dyfodol.

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

Anelu at sicrhau bod paneli recriwtio yn gytbwys rhwng y rhywiau, a bod holl aelodau'r panel wedi cwblhau hyfforddiant ar Amrywioldeb yn y Gweithle; Rhagfarn Ddiarwybod a Gadewch i ni drafod hil yn y gweithle.

7 o fenywod wedi hyrwyddo a chymryd rhan yn rhaglen Aurora 2024-25 - menter gan AU Ymlaen i ddatblygu arweinyddiaeth ymhlith menywod mewn Addysg Uwch.

I hyrwyddo gweithlu hyblyg, mae'r Brifysgol yn ystyried ceisiadau gan unigolion sy'n chwilio am drefniadau gwaith amser llawn, rhan-amser, rhannu swydd, neu yn ystod y tymor yn unig.

Datblygodd a chyflwynodd y Rhwydwaith Menywod ym maes Ymchwil Wobrau Amlygu Prifysgol Aberystwyth, gwobrau blynyddol i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod i gydnabod menywod ac aelodau o staff anneuaidd am eu cyfraniad i ymchwil yn y brifysgol.

Gweithredoedd yn y dyfodol

Mae'r Cynllun gweithredu 5 mlynedd Gwobr Efydd Siarter Athena Swan yn amlinellu ein cynllun, camau gweithredu, y sawl sy'n gyfrifol am y camau gweithredu, a'r amserlen, sy'n cynnwys:

Parhau i hyrwyddo, cydnabod, dathlu a nodi diwrnodau a chyfnodau allweddol sy'n hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau a chroestoriadedd fel rhan o'n calendr Cynhwysiant a lles, megis Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, Diwrnod Hanes LHDTC+, Mis Hanes Pobl Dduon.

Adnewyddu'r broses gynefino a'r gweithgareddau i gefnogi cynefino gweithwyr newydd, gan gynnwys cyfeirio at grwpiau a rhwydweithiau staff, cymorth iechyd a lles a mentora.

Adolygu a gwerthuso data'r Model Dyrannu a Rheoli Llwyth Gwaith i gefnogi staff academaidd.

Ailgyflwyno rhwydwaith mentoriaid prifysgol ar gyfer staff a monitro'r gyfradd cyfranogiad a chysylltiad (gan gynnwys yn ôl rhyw) gyda'r nod o gefnogi cynefino a dilyniant gyrfa

Datblygu canllawiau i'r holl staff ar y broses Dyrchafiadau Academaidd, a hefyd creu gweithdai penodol ar y meini prawf a'r broses dyrchafiadau academaidd i annog a chefnogi staff benywaidd sydd eisiau gwneud cais

Cyhoeddi proffiliau staff i hyrwyddo a dathlu amrywioldeb mewn swyddi - yn enwedig i hyrwyddo amrywioldeb o ran y rhywiau mewn swyddi uwch.