

Adrodd ar y Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi ymrwmo i ddatblygu a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein holl arferion a'n holl weithgareddau, ac rydym yn cydnabod bod ein staff yn hanfodol i'n llwyddiant fel sefydliad.

Er 2017, mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i sefydliadau addysg uwch a chyflogwyr mawr eraill yn Lloegr gyhoeddi eu ffigurau o ran y bwlch tâl rhwng y rhywiau.

Mae'r ffigurau yn dangos bod y bwlch tâl rhwng y rhywiau yn y Brifysgol yn llai na'r cyfartaledd yn y Deyrnas Unedig, ond rydym yn cydnabod bod rhagor o waith i'w wneud. Rhestrir isod y camau ychwanegol sy'n cael eu cymryd, a'r rhai a gymerwyd eisoes, i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth. Mae'n bwysig nodi nad mater o dâl cyfartal am waith ar yr un lefel neu radd yw'r bwlch tâl rhwng y rhywiau.

Beth yw tâl cyfartal?

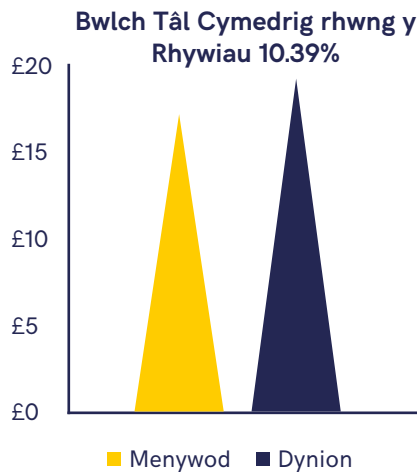
Mae tâl cyfartal yn ystyried y gwahaniaethau mewn tâl rhwng dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith, gwaith tebyg neu waith o werth cyfartal. Mae Prifysgol Aberystwyth yn cynnal archwiliadau Tâl Cyfartal yn rheolaidd, ac mae wedi bod yn gwneud hynny er 2006. Daeth yr archwiliad ffurfiol diwethaf (Ebrill 2015) i'r casgliad nad oedd dim tystiolaeth o wahaniaethu systemig o ran cyflogau a dim bylchau o ran tâl o fewn graddau HERA. Fodd bynnag, roedd bwlch tâl o 8.68% ar lefel Athrawol, ac rydym yn mynd i'r afael â hynny. Byddwn yn cynnal yr adolygiad nesaf o dâl cyfartal ym mis Ebrill 2021.

Beth yw'r bwlch tâl rhwng y rhywiau?

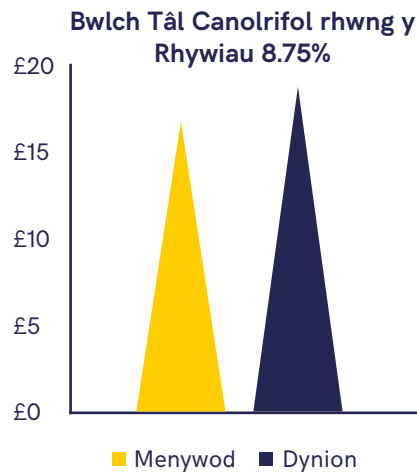
Mae'r bwlch tâl rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y tâl **cyfartalog** rhwng dynion a menywod yn y gweithlu. Gall bwlch tâl rhwng y rhywiau gael ei greu, er enghraifft, pan fydd mwy o ddynion nag o fenywod yn cael eu cyflogi mewn swyddi uwch, neu pan fydd mwy o fenywod nag o ddynion yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar raddau is.

Mae ffigurau tâl y rhywiau ym Mhrifysgol Aberystwyth yn seiliedig ar nifer y staff ym mis Mawrth 2020, gyda 53.2% yn fenywod a 46.8% yn ddynion. Cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ym mis Mawrth 2020 oedd 1789.

A oes bwlch tâl rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Aberystwyth?

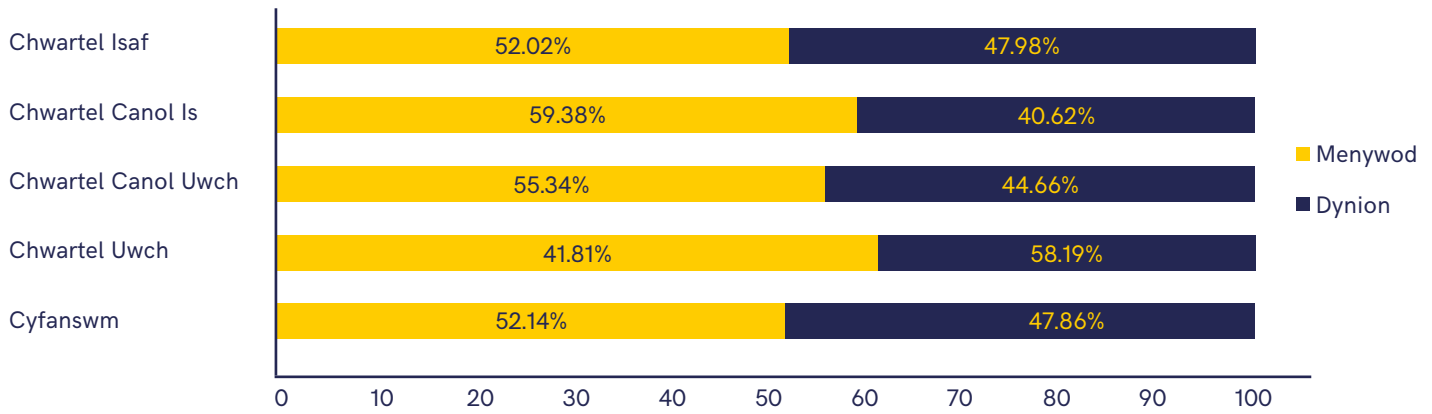


Y bwlch tâl cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod fesul awr.



Y bwlch tâl canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng canolbwynt ystod enillion dynion a menywod fesul awr.

Chwartelau tâl yn ôl rhywedd



Mae'r chwartzelau tâl yn ôl rhywedd yn cael eu hasesu trwy restru ein holl aelodau o staff perthnasol sydd ar dâl llawn o'r tâl uchaf i'r isaf, eu rhannu'n bedair rhan gyfartal ('chwartzelau'), a gweithio allan wedyn ganran y dynion a'r menywod ym mhob un o'r pedair rhan.

Fel mewn llawer o sefydliadau Addysg Uwch eraill, mae gennym fwy o ddynion nag o fenywod mewn swyddi uwch; mae hyn yn creu sefyllfa lle mae gennym fwlch tâl rhwng y rhywiau er mai ychydig iawn o broblemau sydd gennym o ran tâl cyfartal. Mae'r bwlch tâl cymedrig rhwng y rhywiau, sef 10.39% (11.5% 2019), yn is na chyfartaledd y sector ar gyfer y DU sef 16.1%; mae'r bwlch tâl canolrifol rhwng y rhywiau, sef 8.75% (10.3% 2019), yn is na chyfartaledd y sector ar gyfer y DU sef 13.7% (data Advance HE 2020). Mae'n debygol bod y cwmp cymharol fawr yn y ffigur canolrifol wedi digwydd oherwydd inni recriwtio cyfran uwch na'r arfer o aelodau staff benywaidd i swyddi darlithydd cyswllt, athrawes ran-amser a gweinyddu, gan arwain at fwy o fenywod yn y ddau chwartzel canol.

Adrodd ar Daliadau Bonws

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 ein bod yn falch bod ein bwlch tâl rhwng y rhywiau yn is na'r cyfartaledd yn y Deyrnas Unedig, rydym yn cydnabod bod gwaith i'w wneud o hyd. Fe gymer amser i fynd i'r afael â'r bwlch tâl rhwng y rhywiau ar lefelau uchel, ond rydym yn gweithio tuag at y nod hwn. Mae cynllun gweithredu'r Brifysgol i ymdrin â'r bwlch tâl rhwng y rhywiau ac i gefnogi cydraddoldeb i bob rhyw yn cynnwys:

Camau a Gymerwyd:

Ymgorffori Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2020 - 2024, sydd â phwyslais penodol ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau

Aildylunio'r fethodoleg a'r broses dyrchafiadau academaidd fel bod cyn lleied â phosibl o anghydraddoldeb rhwng y rhywiau

Cyfyngu tuedd ar sail rhywedd mewn prosesau recriwtio mewnol ac allanol yn sgil system ymgeisio e-recriwtio â cheisiadau dienw

Cynnig cyfres ragorol o bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd, gydag iaith sy'n niwtral o ran rhywedd er mwyn cyfyngu disgwiliadau ynghylch stereoteipio ar sail rhywedd

Lansio Rhaglen Mentora Academaidd i Fenywod yn llwyddiannus, gan hyfforddi a pharu 28 mentai a 28 mentor sydd bellach mewn perthynas fentora

Lansio fersiwn beilot o'r Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion mewn partneriaeth â Phrifysgol De Cymru, gyda tua 70 o gyd-weithwyr wedi cofrestru rhwng y ddau sefydliad a bellach mewn cysylltiad â'i gilydd

Cynnig 5 lle i academyddion benywaidd ar fenter datblygu arweinyddiaeth i fenywod Aurora

Mae aelod o Weithrediaeth y Brifysgol wedi cymryd cyfrifoldeb am rywedd

Datblygu a chyhoeddi cyfres o fentrau gweithredu cadarnhaol ym maes hysbysebion swyddi er mwyn cynyddu cynrychiolaeth a sicrhau mwy o amrywiaeth o fewn y staff.

Dechrau'r cynllun Camu i'r Neilltu (Step Aside) lle mae cyd-weithwyr gwrywaidd a chanddynt swyddi ategol yn camu i'r neilltu ac yn caniatáu i gyd-weithwyr sydd wedi'u tangynrychioli gyflawni'r swyddi hyn am gyfnod penodol

Cynnal cyfarfodydd rheolaidd ar gyfer y Rhwydwaith Menywod ym maes Ymchwil