

Adrodd ar y Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau 2021-22

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 (2021) i'r casgliad nad oedd dim tystiolaeth o wahaniaethu systemig o ran tâl a dim bylchau o ran tâl o fewn graddau HERA.

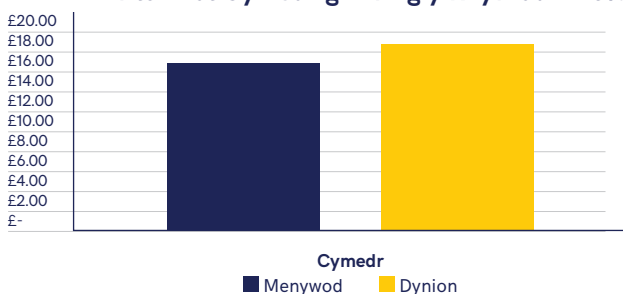
Beth yw'r bwlch tâl rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch tâl rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y tâl cyfartalog rhwng yr holl ddynion a'r holl fenywod 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 2022, gyda 53.2% yn fenywod a 46.8% yn ddynion. Cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ym mis Mawrth 2022 oedd 1,826.

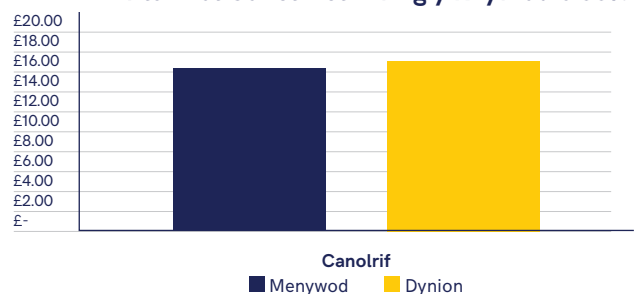
A oes bwlch tâl rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Aberystwyth?

Y bwlch tâl cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau yn seiliedig ar gyfradd tâl fesul awr

Y Bwlch Tâl Cymedrig rhwng y Rhywiau 9.70%



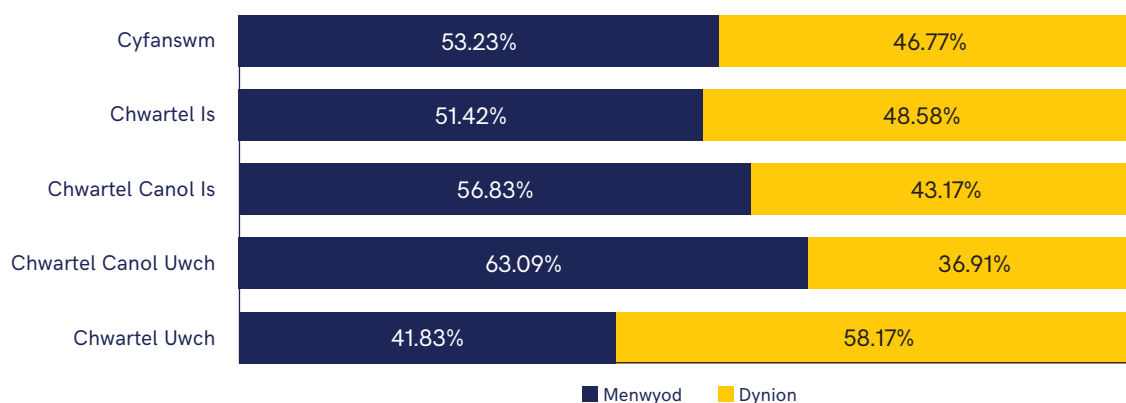
Y Bwlch Tâl Canolrifol rhwng y Rhywiau 3.88%



Cyfran o ddynion a menywod ym mhob chwarterel tâl

Chwarterel	MENYWOD	DYNION	Cyfanswm
Chwarterel Uwch	192	267	459
Chwarterel Canol Uwch	282	165	447
Chwarterel Canol Is	262	199	461
Chwarterel Is	236	223	459
Cyfanswm	972	854	1826

% y rhywiau yn y chwarterelau



Mae'r chwarterelau tâl yn ôl y rhywiau 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 ('chwarterelau'), 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 9.70%** (8.49% yn 2021; 10.3% yn 2020), yn is na chyfartaledd y sector ar gyfer y DU, sef 14.8%.
- **Mae'r bwlch tâl canolrifol rhwng y rhywiau, sef 3.88%** (3.75% yn 2021; 8.7% yn 2020), yn is na chyfartaledd y sector ar gyfer y DU, sef 8.5% (adroddiad ystadegol Staff Addysg Uwch AUymlaen 2022).

Y ffaith fod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cynyddu, ond bod y graddfeydd cyflog yn aros yr un fath, oedd yn gyfrifol am y gostyngiad sylweddol yn y flwyddyn flaenorol. 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.

Amrywiadau ledled y pedwar chwarterel sy'n gyfrifol am y cynnydd bychan yn y bwlch tâl cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau. O'i gymharu â'r bwlch tâl blaenorol rhwng y rhywiau, cafwyd cynnydd yn nifer y dynion yn y chwarterel uwch (+27), tra bod nifer y menywod wedi aros yr un fath, a chynnydd yn nifer y menywod yn y chwarterel is (+28) tra bod nifer y dynion wedi aros yr un fath.

Adrodd ar Daliadau Bonws

Mae hyn yn cynnwys pob math o daliadau bonws a dderbyniwyd yn y cyfnod o 12 mis cyn dyddiad y ciplun statudol (1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022). Mae'r taliadau bonws untro yn cydnabod perfformiad a chyfraniad eithriadol i'r Brifysgol.

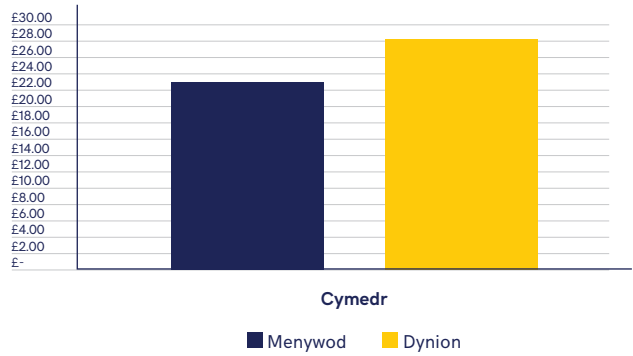
Y bwllch tâl bonws cymedrig a chanolrifol, a chyfran y menywod a'r dynion sy'n cael taliad bonws:

Rhyw	Tâl Bonws	Canran
Menywod	27	55.10%
Dynion	22	44.90%
Cyfanswm	49	

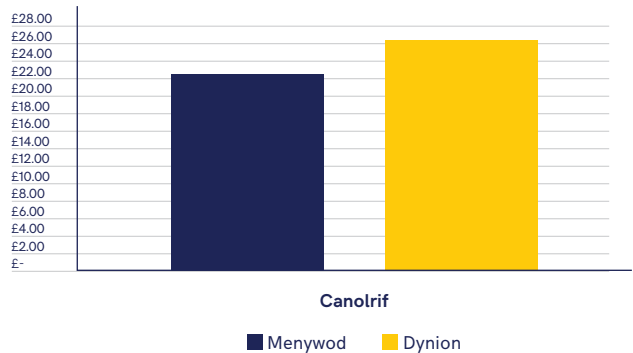
Rhyw	Menywod	Dynion	Gwahaniaeth
Cymedr	£23.12	£28.52	18.91%
Canolrif	£22.68	£26.59	14.70%

Er bod cyfran y menywod a gafodd dâl bonws yn uwch na chyfran y dynion, mae gan y Brifysgol fwllch tâl bonws cymedrig (18.91%) a bwllch tâl bonws canolrifol (14.70%).

Bwllch Tâl Bonws Cymedrig 18.91%



Bwllch Tâl Bonws Canolrifol 14.70%



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

Er ein bod yn falch bod ein bwllch tâl rhwng y rhywiau yn llai 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 bwllch tâl rhwng y rhywiau ar lefelau uwch, ond rydym yn gweithio tuag at y nod hwn. Mae hyn yn ymwneud yn fwy â chyfran y menywod mewn swyddi uwch, yn hytrach na'r bylchau tâl o fewn y lefelau hynny. Mae cynllun gweithredu'r Brifysgol i fynd i'r afael â'r gynrychiolaeth o'r rhywiau a'r bwllch tâl rhyngddynt yn cynnwys:

Camau a Gymerwyd

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

- > Parhau i adolygu ac addasu'r fethodoleg a'r broses dyrchafiadau academaidd er mwyn lleihau cymaint â phosibl ar yr anghydraddoldeb rhwng y rhywiau ac annog mwy o geisiadau gan fenywod.

- > Parhau i ddefnyddio arbenigwyr i chwilio am weithwyr ar lefel uwch er mwyn canfod a denu ymgeiswyr benywaidd ar gyfer swyddi uwch.

- > Cyfyngu ar y duedd ar sail rhywedd mewn prosesau recriwtio mewnol ac allanol yn sgil system ymgeisio e-recriwtio â cheisiadau diennu.

- > Cynnig set ardderchog o bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd, gydag iaith gynhwysol, a chynnal prosesau recriwtio cynhwysol.

- > Aelod o Weithrediaeth y Brifysgol yn cymryd cyfrifoldeb am gydraddoldeb rhwng y rhywiau.

- > 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.

- > Cynnydd gan Dîm Hunanasesu Athena Swan i edrych ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y Brifysgol a pharatoi ar gyfer cais am wobwr Efydd.

- > Targedu'r ddarpariaeth o ran datblygu gyrfa drwy ariannu lleoedd ar Aurora - menter gan AU Ymlaen i ddatblygu arweinyddiaeth ymhlith menywod.

- > Byddwn ni'n dadansoddi rhagor ar ddata Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil 2021 i ganfod unrhyw faterion posibl sy'n gysylltiedig â rhywedd er mwyn gallu darparu cefnogaeth wedi'i thargedu i fenywod ym maes ymchwil.