

# 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.

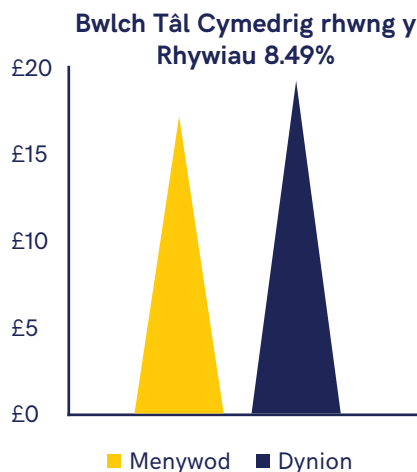
## Beth yw tâl cyfartal?

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

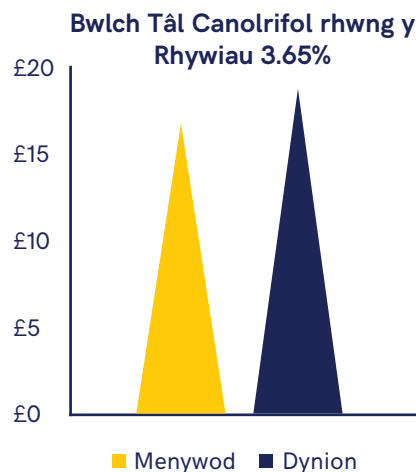
## Beth yw'r bwlch tâl rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch tâl rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y tâl **cyfartalog** rhwng 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 2021, gyda 52.8% yn fenywod a 47.2% yn ddynion. Cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ym mis Mawrth 2021 oedd 1726.

## A oes bwlch tâl rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Aberystwyth?

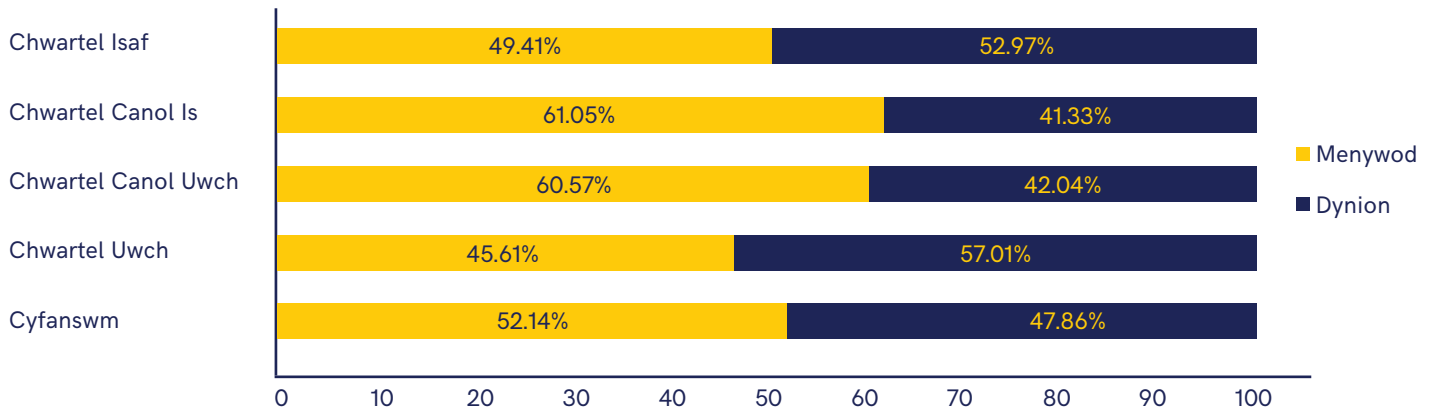


Y bwlch tâl cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod fesul awr.



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

## Chwartelau tâl yn ôl rhywedd



Mae'r chwartelau 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 ('chwartelau'), 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 creusefyllfa 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 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 cwmp sylweddol hwn yn deillio o'r ffaith bod y Cyflog Byw Gwirioneddol wedi cynyddu, ond bod y graddfeydd cyflog wedi aros yr un fath. O'i gymharu â'r adroddiad blaenorol ar y Bwlch Tâl Rhwng y Rhywiau, nid oedd cyflogau'r rhan fwyaf o'n staff wedi newid, ond roedd y cyflogau is wedi cynyddu, sydd wedi cwtogi'r ystod o gyflogau a dalwyd.

## 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

Aiuddylunio'r fethodoleg a'r broses dyrchafiadau academiaidd 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 disgwyliadau ynghylch stereoteipio ar sail rhywedd

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.

Cynnal cyfarfodydd rheolaidd ar gyfer y Rhwydwaith Menywod ym maes Ymchwil

Sefydlu Tîm Hunanasesu Athena Swan i edrych ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y Brifysgol