
Adrodd ar y Bwlch Tâl rhwng y Rhywiau

2022-23

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi ymrwymo i ddatblygu a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywioldeb 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'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, roedd y Brifysgol yn gweithio trwy ei hunanasesiad ar gyfer cais am ddyfarniad Efydd Siarter Athena Swan ac yn datblygu cynllun gweithredu 5 mlynedd i fynd i'r afael â meysydd o dangynrychiolaeth ac i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau. Rhestrir isod y camau ychwanegol sy'n cael eu cymryd, a'r rhai a gymerwyd eisoes, i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth.

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 wedi 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?

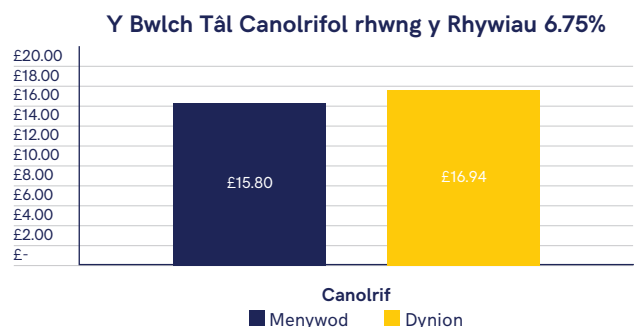
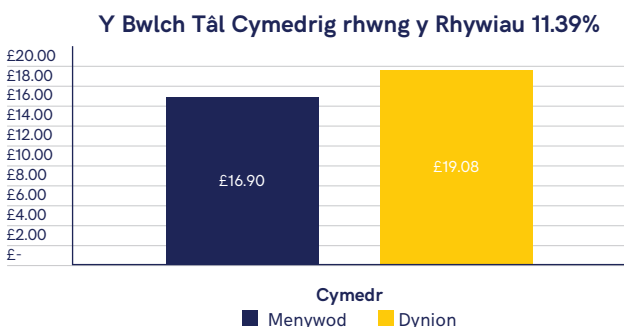
Mae'r bwlch tâl rhwng y rhywiau yn rhoi ciplun o dâl ac yn dangos y gwahaniaeth yn y tâl cyfartalog rhwng yr holl ddynion a'r holl fenywod yn y gweithlu. Gall bwlch tâl rhwng y rhywiau gael ei greu, er enghraifft, pan fydd mwy o ddynion nag o fenywod yn cael eu cyflogi mewn swyddi uwch, neu pan fydd 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 ar ddyddiad y ciplun sef 31 Mawrth 2023, gyda 54.8% yn fenywod a 45.2% yn ddynion. Cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2023 oedd 2,025 (yn cynnwys gweithwyr dros dro).

Mae'r adroddiad hwn hefyd yn cynnwys rhaglen GwaithAber y Brifysgol, sy'n cynnig cyfleoedd i fyfyrwyr sydd eisiau ennill arian wrth ddyngu. Mae hwn yn weithlu pwysig i'r Brifysgol, sy'n ymgymryd â swyddi mewn meysydd fel 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 i fenywod a dynion. Cyfrifir y cymedr (cyfartaledd) trwy adio'r holl gyfraddau tâl fesul awr ar gyfer dynion/menywod at ei gilydd a rhannu'r cyfanswm â nifer perthnasol y dynion/menywod. Cyfrifir y canolrif (canol) trwy roi'r gyfraddau tâl fesul awr i ddynion/menywod yn nhrefn eu gwerth a dod o hyd i'r gwerth canolig yn y rhestr o gyfraddau tâl fesul awr.



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 11.39%** (8% yn 2022) yn is na chyfartaledd sector Addysg Uwch y DU, sef 14.28%, a Sector Addysg Uwch Cymru, sef 13.7%*.
- **Mae'r bwlch tâl canolrifol rhwng y rhywiau, sef 6.75%** (5% yn 2022) yn is na chyfartaledd sector Addysg Uwch y DU, sef 8.5%, a Sector Addysg Uwch Cymru, sef 13.7%*.

*Adroddiad ystadegol Staff Addysg Uwch AUymlaen 2023.

O hepgor rhaglen GwaithAber, bwlch cyflog cymedrig y Brifysgol yw 8.9% a'r bwlch cyflog canolrifol yw 3.4%.

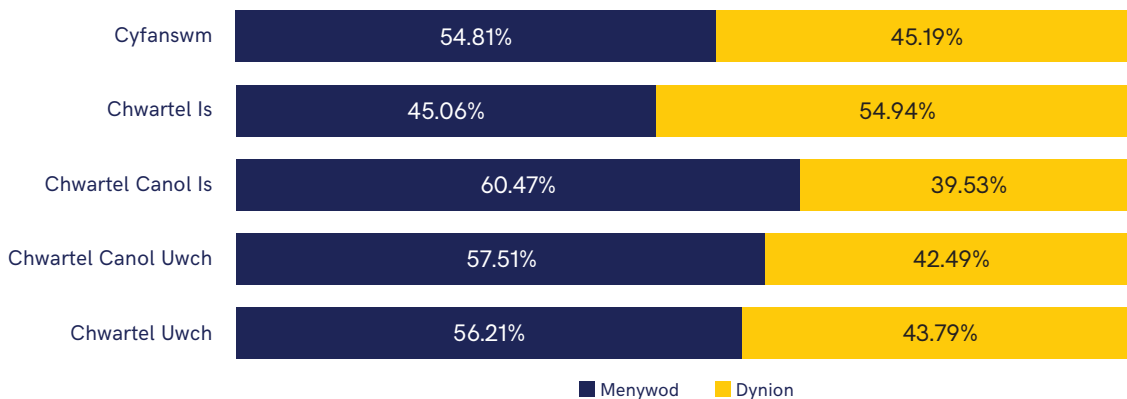
O adolygu achosion sylfaenol y newidiadau hyn yn y bwlch tâl cymedrig a'r bwlch tâl canolrifol o'u cymharu â'r flwyddyn flaenorol, gwelir bod 181 yn fwy o fyfyrwyr ar y cynllun GwaithAber, sy'n fenywod yn bennaf (66%). Nifer y dyrchafiadau academaidd a ddaeth yn weithredol ers y flwyddyn flaenorol (o blith y 30 aelod o staff, roedd 11 yn fenywod, ac 19 yn ddynion), ynghyd â chynnydd yn nifer y dynion yn y chwarterel tâl uwch (gweler isod).

Chwartelau Tâl

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 chyfrifo wedyn nifer a chanran y dynion a'r menywod ym mhob un o'r pedair rhan. Cyfran o ddynion a menywod ym mhob chwarterel tâl:

Chwarterel	Menywod	Dynion	Cyfanswm
Chwarterel Uwch	228	278	506
Chwarterel Canol Uwch	306	200	506
Chwarterel Canol Is	291	215	506
Chwarterel Is	285	222	507
Cyfanswm	1,110	915	2,025

Gender % in Quartiles



Mae nifer y menywod yn y chwarterel uwch wedi gostwng yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, gyda'r ganran yn gostwng i 45.1% (o 48.9% yn 2022), ond, ar yr un pryd, mae cyfran y menywod yn y chwarterel tâl canol uwch wedi cynyddu'n gyson yn y blynyddoedd diwethaf. Mae'r chwarterel canol uwch wedi cynyddu o 58.2% yn 2022 i 60.5% yn 2023. Mae'r chwarterel is wedi gweld cynnydd yn nifer y menywod a gostyngiad yn nifer y dynion, ac mae menywod bellach yn cynrychioli 56.2% o'r chwarterel (52.1% yn 2022). Mae'r tueddiadau hyn ar draws y pedwar chwarterel yn cael effaith negyddol ar y bwlch tâl sylfaenol rhwng y rhywiau ac yn parhau i dynnu sylw at y ffaith bod menywod wedi'u tangynrychioli mewn swyddi uwch.

Adrodd ar Daliadau Bonws

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws yn ystod y cyfnod sy'n berthnasol i'r 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. Fe gymer amser i fynd i'r afael â'r bwlch 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'r Brifysgol yn gweithio tuag at gyflwyno cais am ddyfarniad Efydd Siarter Athena Swan a'i chynllun gweithredu cysylltiedig erbyn mis Mai 2023 i fynd i'r afael â'r gynrychiolaeth o'r rhywiau a chydaddoldeb. Mae'r camau gweithredu a gyflawnwyd yn ddiweddar yn cynnwys:

Camau a Gymerwyd

Cynhaliwyd Arolwg Diwylliant Athena Swan ym mis Mai 2022 i asesu ein diwylliant ac i nodi'r prif heriau'n ymwneud â chydaddoldeb rhwng y rhywiau i lywio'r camau blaenoriaethol yn y dyfodol.

Gwnaeth Tîm Hunanasesu Athena Swan gynnydd tuag at y nod o gyflwyno cais am Ddyfarniad Efydd Siarter Athena Swan erbyn mis Mai 2023.

Parhau i adolygu'r fethodoleg a'r broses o ymgeisio am ddyrchafiadau academiaidd er mwyn lleihau cymaint â phosibl ar yr anghydaddoldeb 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 mwy o ymgeiswyr benywaidd.

Ymdrin â cheisiadau'n ddiennw wrth lunio rhestrau byrion ar gyfer swyddi, yn fewnol ac yn allanol, er mwyn lleihau'r risg o duedd ryweddol.

Hyfforddiant ac arweiniad ar ragfarn ddiarwybod ar gyfer pawb sy'n aelod o banel cyfweld.

Anelu at sicrhau bod paneli recriwtio yn gytbwys rhwng y rhywiau.

Sefydlwyd Grŵp Goruchwylio Strategol Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant sy'n cynnwys yr aelod o Weithrediaeth y Brifysgol sy'n cymryd cyfrifoldeb am gydraddoldeb rhwng y rhywiau.

Defnyddio datganiad gweithredu cadarnhaol ym mhob hysbyseb swydd a'r holl ddeunydd denu staff.

Cymryd rhan yn Aurora, sef cynllun AU Ymlaen i ddatblygu arweinyddiaeth ymhlith menywod, a hybu'r cynllun hwnnw.

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.