

Adrodd ar y Bwlch Tân rhwng y Rhywiau

2023-24

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?

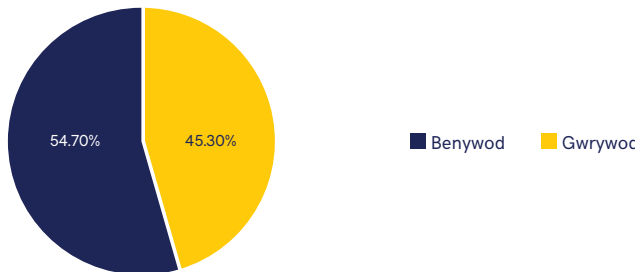
Mae'r **bwlch tâl rhwng y rhywiau** yn rhoi ciplun o dâl ac yn dangos y gwahaniaeth yn y tâl cyfartalog rhwng benywod a gwrywod yn y gweithlu. Gall bwlch tâl rhwng y rhywiau gael ei greu, er enghraifft, pan fydd mwy o wrywod na benywod yn cael eu cyflogi mewn swyddi uwch, neu pan fydd mwy o fenywod na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

Ein gweithlu

Mae ffigurau tâl y rhywiau ym Mhrifysgol Aberystwyth yn seiliedig ar nifer y gweithwyr ar ddyddiad y ciplun, sef 31 Mawrth 2024, gyda 54.7% yn fenywaidd (54.8%, 2023) a 45.3% yn wrywaidd (45.2%, 2023). Cyfanswm nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2024 oedd 1,934 (gan gynnwys gweithwyr dros dro) (o'i gymharu â 2,025 yn 2023).

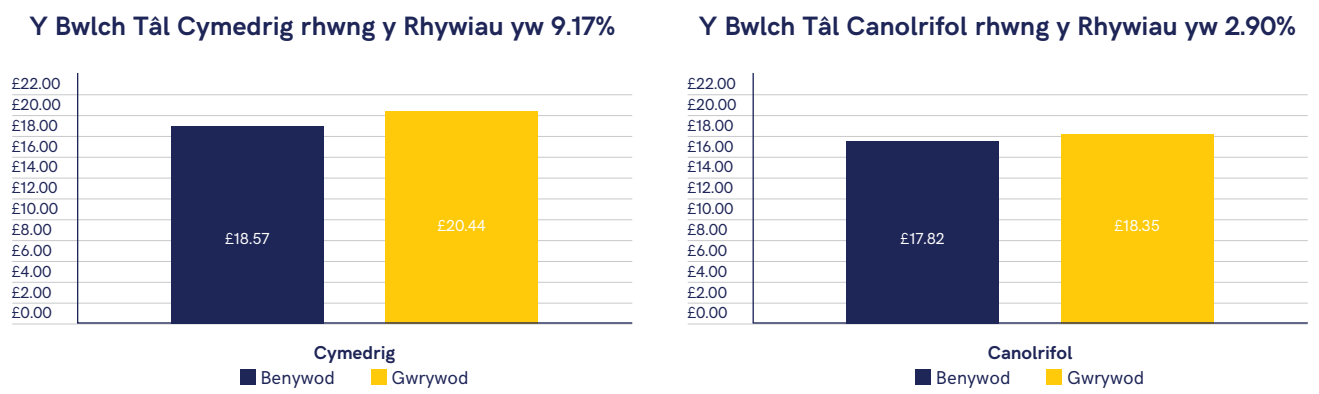
Cynhyrchir y data isod yn unol â'r gofynion statudol ar gyfer y bwlch tâl rhwng y rhywiau. Lluniwyd yr adroddiad hwn gan ddefnyddio data ar ryw gyfreithiol ein gweithwyr ac mae'n cydnabod nad yw hyn yn cyflwyno cofnod cywir o rywedd ar gyfer llawer o bobl drawsrywiol neu anneuaidd.



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 9.17% (o 11.39% yn 2023), ac 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 2.9% (o 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..

Noder: Fel cyflogwr cyflog byw gwirioneddol, bydd cynnydd sylweddol yn y gyfradd wedi dechrau cael effaith yn ystod y cyfnod adrodd hwn – bydd y gyfradd wedi bod yn £10.20 (rhwng Ebrill a Gorffennaf 2023) ac yna wedi cynyddu i £10.90 (rhwng Awst 2023 a Mawrth 2024).

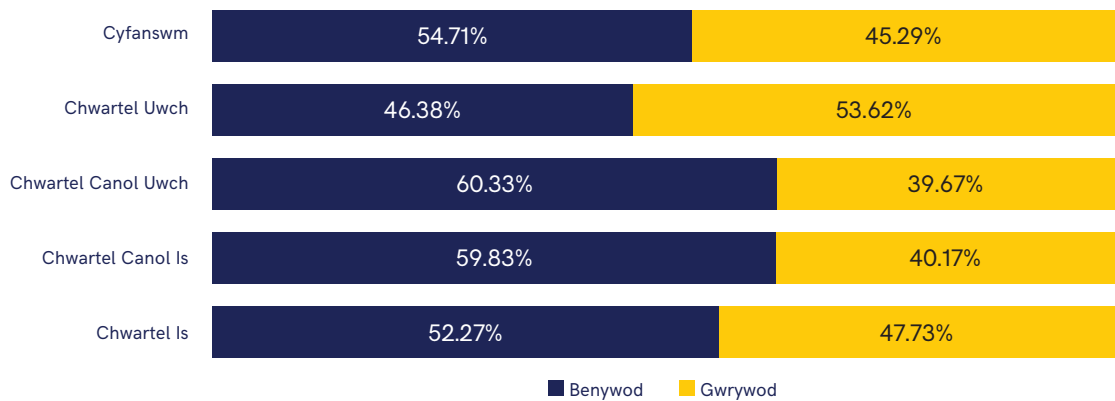
Chwartelau Tâl

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 fwch 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	224	259	483
Chwartel Canol Uwch	292	192	484
Chwartel Canol Is	289	194	483
Chwartel Is	253	231	483
Cyfanswm	1,058	876	1,934

Canran y rhywiau yn y Chwartzelau



Mae cyfran y benywod yn y chwartzel uwch wedi cynyddu i 46.4% (o 45.1% yn 2023), tra bod cyfran y benywod yn y chwartzel tâl canol uwch wedi aros yn gymharol sefydlog ar 60.3% (60.5% yn 2023). Mae'r chwartzel is wedi gweld cynnydd yn nifer y gwrywod sydd bellach yn cynrychioli 47.7% o'r chwartzel (43.8% yn 2023), tra bod y chwartzel canol is wedi gweld cyfran y gwrywod yn gostwng i 40.2% (o 42.5% yn 2023).

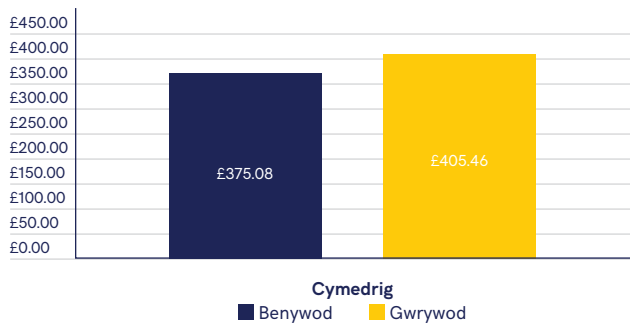
Mae'r tueddiadau hyn ar draws y pedwar chwartzel a chau'r bwlch rhwng y cyfrannau yn y chwartzel uwch yn cael effaith gadarnhaol ar y bwlch tâl sylfaenol rhwng y rhywiau. Adlewyrchir hyn hefyd yn y gyfran gynyddol o staff benywaidd mewn rolau Gradd 9 ac uwch, gan gynyddu o 29.9% yn 2020 i 36.7% yn 2024.

Adrodd ar Daliadau Bonws y Rhywiau

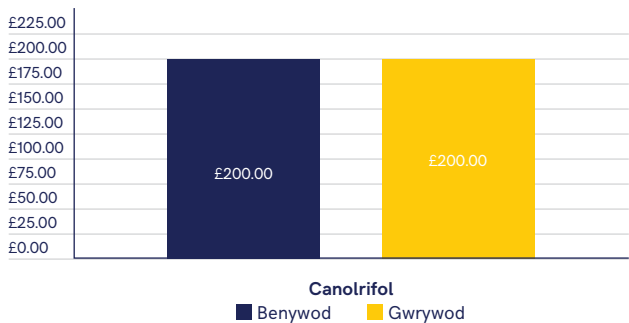
Mae'r Wobr Cyfraniad Unigol – a ddyfarnwyd ym mis Gorffennaf 2023 – yn daliad untro a ddyfernir i gydnabod perfformiad a chyfraniad eithriadol i'r Brifysgol. Mae'r taliad a ddyfernir yn seiliedig ar bwynt cyflog yr unigolyn ar y raddfa dâl a'r pwynt nesaf ar y raddfa dâl, (adrodd ar gyfer y cyfnod o 12 mis cyn dyddiad y ciplun statudol, sef 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024).

- Derbyniodd 4.5% o staff (123) Wobr Cyfraniad Unigol
- Derbyniodd 3.3% o staff benywaidd (52) Wobr Cyfraniad Unigol
- Derbyniodd 6.0% o staff gwrywaidd (71) Wobr Cyfraniad Unigol

Bwlch tâl Cymedrig 7.5%



Bwlch tâl Canolrifol 0%



Derbyniodd cyfran uwch o wrywod (6.0%) Wobr Cyfraniad Unigol o'i gymharu â benywod (3.3%). Roedd y taliad cyfartalog ar gyfer y Wobr Cyfraniad Unigol yn uwch i wrywod (£405.46) na benywod (£375.08), gan arwain at fwlch cymedrig o 7.5%, tra bod bwlch canolrifol o 0%.

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

Ennill gwobr Efydd Athena Swan gyda chynllun gweithredu cysylltiedig a ysgogwyd gan yr Arolwg Diwylliant staff a myfyrwyr a gynhaliwyd ym mis Mai 2022 i asesu ein diwylliant ac i nodi'r prif heriau'n ymwneud â chydraddoldeb rhwng y rhywiau i lywio'r camau blaenoriaeth yn y dyfodol.

Datganiadau gweithredu cadarnhaol i annog mwy o geisiadau gan fenywod ac adolygu'r fethodoleg a'r broses o ymgeisio am ddyrchafiadau academiaidd er mwyn lleihau cymaint â phosibl ar yr anghydraddoldeb rhwng y rhywiau

Defnyddio arbenigwyr i chwilio am weithwyr ar lefel uwch i ganfod a denu cronfa amrywiol o ymgeiswyr, gan gynnwys yr effaith ar yr amrywiaeth o ran rhywedd mewn rolau uwch.

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 Ragfarn Ddiarwybod.

Sefydlu Grŵp Goruchwyllo Strategol Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant sy'n cynnwys yr aelod o Weithrediaeth y Brifysgol sy'n cymryd cyfrifoldeb am gydraddoldeb rhwng y rhywiau - gyda llwybr adrodd ffurfiol ac aelodaeth ar gyfer yr holl rwydweithiau staff.

Defnyddio datganiad gweithredu cadarnhaol mewn hysbysebion swyddi a deunydd recriwtio.

Hyrwyddo a chael staff y brifysgol i gymryd rhan yn rhaglen Aurora - menter gan AU Ymlaen i ddatblygu arweinyddiaeth ymhlith menywod.

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.

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:

Sefydlu a chymeradwyo Cylch Gorchwyl ffurfiol ar gyfer y Rhwydwaith Menywod ym maes Ymchwil

Sefydlu Grŵp Gweithredu Athena Swan i fonitro'r cynllun gweithredu 5 mlynedd, adolygu cynnydd a chynnig mentrau yn y dyfodol i ddatblygu cynlluniau cydraddoldeb rhywedd.

Datblygu Cynllun Cyfathrebu i gefnogi a chydabod natur groestoriadol gweithgarwch Cydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant (gan gynnwys rhywedd)

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

Ailgyflwyno rhwydwaith mentoriaid ffurfiol ar gyfer staff benywaidd a monitro'r gyfradd cyfranogiad gyda'r nod o gefnogi dilyniant gyrfa

Creu gweithdy penodol ar y broses dyrchafiad academiaidd i gefnogi staff benywaidd sydd am wneud cais

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

Asesu effaith trefniadau gweithio hyblyg a hybrid.