

## **Adolygiad Cyflog Cyfartal**

### **Adroddiad i'r Weithrediaeth – Ebrill 2015**

#### **1. Cyd-destun yr Adolygiad Cyflog Cyfartal:**

- 1.1 Mae'r Brifysgol yn ymdrechu i sicrhau bod ei system gyflogau'n deg ac yn gwobrwyo staff â chyflog cyfartal am wneud gwaith cyfartal.
- 1.2 Mae'r adolygiad cyflog cyfartal yn tystio i ymrwymiad parhaus y Brifysgol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol a amlinellir yng Nghynllun Cydraddoldeb Rhywiol Prifysgol Aberystwyth a'r Cynllun Cydraddoldeb sengl. Mae'n rhan bwysig o Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol a nodir ein hymrwymiad i gwblhau'r gwaith pwysig hwn yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2014. Mae hefyd yn rhan o'r Cytundeb Fframwaith a chanllawiau'r Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Addysg Uwch (JNCHES) y dylid cynnal archwiliad Cyflog Cyfartal ymhen 12 mis ar ôl cyflwyno strwythur newydd ar gyfer cyflogau a graddfeydd (gweler adroddiad Cyflog Cyfartal Mai 2010), ac yn achlysurol wedi hynny.
- 1.3 Yn rhan o'r ymrwymiad hwn, mae'r Brifysgol wedi cynnal tri archwiliad cyflog cyfartal ers 2006. Cynhaliwyd adolygiad cyflog cyfartal cychwynnol ym mis Ionawr 2006 er mwyn tynnu sylw at unrhyw broblemau arwyddocaol o ran cyflogau y gellid ymdrin â hwy yn y tymor byr a chyn cyflwyno'r Cytundeb Fframwaith neu fel rhan o'r broses honno. Cafwyd bod bylchau cyflog o fwy na 5% o'r cyflog cyfan yng ngradd Darlithydd B (sy'n cyfateb ar hyn o bryd i Radd (HG) 8 a Chlerigol 6 (HG5) HERA. Cafwyd bod bwlch cyflog o 5% hefyd ymhlith 'Staff Eraill'. Fodd bynnag, pennwyd bod y bwlch cyflog hwn yn anghynrychioladol gan fod ystod o swyddi a graddau yn y categori hwn.
- 1.4 Cynhaliwyd yr ail adolygiad cyflog ym mis Mai 2010 ar ôl rhoi'r Cytundeb Fframwaith ar waith ym mis Ebrill 2009. Y nod yn anad dim oedd cael gwybod a oedd moderneiddio cyflogau wedi llwyddo i leihau'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau a oedd wedi eu canfod cyn hynny yn y Brifysgol. Roedd y gwaith a wnaed drwy'r Cytundeb Fframwaith wedi cael effaith gadarnhaol ac roedd y bylchau a nodwyd yn 2006 wedi lleihau o fewn ffiniau derbyniol. Er hynny, nododd archwiliad 2010 feysydd gwahanol a allai beri pryder. Roedd y rhain yn ymwneud â staff ar Radd 1 HERA (bwlch o 10.9%), oherwydd ychwanegiadau cyflog am oriau anghymdeithasol ac elfennau goramser i ddynion yn y cyflog sylfaenol, ac Athrawon (bwlch o 9.0%).
- 1.5 Roedd y trydydd adolygiad cyflog cyfartal yn rhan o amcanion Cynllun Gweithredu Gweithredol Adnoddau Dynol ar gyfer 2014/15 a chafodd Grŵp Llywio'r Archwiliad Cyflog Cyfartal ei sefydlu ym mis Chwefror 2015 i oruchwylio'r gwaith hwn. Yn rhan o'r grŵp hwn roedd yr Athro Kate Bullen, Cyfarwyddwr Moeseg a Chydraddoldeb (Cadeirydd), Heather Hinkin, Dirprwy Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol, Rebecca Kularatne, Rheolwr Adnoddau Dynol, Chris Swales, Rheolwr Data Adnoddau Dynol, Hannah Jones, Swyddog Adnoddau Dynol (Tîm Prosiect), Sam Morrison, Rheolwr Ansawdd a Chydymffurfio Adnoddau Dynol, Mererid Jones, Cyfarwyddwr Cyllid Cynorthwyol a chynrychiolwyr yr Undebau Llafur – Carol Parry, Lyndsey Roebuck a Diane Jones (h.y. Unite, UCU ac Unison yn eu trefn). Cyflwynir adroddiad ar ganlyniadau'r adolygiad i Weithrediaeth y Brifysgol ym mis Ebrill 2015, y Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb (PDSEC) ym mis Mai 2015 a'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi (JCNC) ym mis Mehefin 2015.

## 2. Diben yr Adroddiad hwn

- 2.1 Amlinellu canfyddiadau trydydd adolygiad cyflog cyfartal y brifysgol;
- 2.2 Ystyried a yw'r camau a gymerodd y brifysgol i leihau'r bwlch cyflog a nodwyd yn adolygiad 2010 wedi bod yn llwyddiannus;
- 2.3 Nodi unrhyw faterion eraill a allai godi o ran cyflogau a meincnodi cynnydd y Brifysgol ers mis Mai 2010;
- 2.4 Gwneud argymhellion i ymdrin â'r materion y nodwyd y gallent o bosib godi o ran cyflogau.

## 3. Methodoleg:

- 3.1 Mae adolygiad cyflog cyfartal yn dadansoddi strwythur cyflogau sefydliad er mwyn nodi a chael gwared ar unrhyw fylchau na ellir eu hesbonio'n foddhaol ar sail ac eithrio rhywedd. Mae iddo bum cam hanfodol:
  - Cymharu cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal o werth cyfartal a nodi unrhyw fylchau yng nghyflogau sylfaenol dynion a menywod;
  - Cymharu cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal o werth cyfartal a nodi unrhyw fylchau yng nghyflogau dynion a menywod o ran enillion;
  - Cynnal dadansoddiadau tebyg ar feysydd amrywiaeth eraill lle bo gan y sefydliad ddata ystadegol digon cadarn;
  - Esbonio unrhyw fylchau arwyddocaol o ran cyflog cyfartal;
  - Datblygu cynllun gweithredu i leihau unrhyw fylchau arwyddocaol rhwng cyflogau.
- 3.2 Wedi adolygu set ddata archwiliad 2010, pennwyd, am nifer o resymau, nad oedd yn bosib defnyddio'r un setiau data oherwydd:- cyflwynwyd strwythur rheoli newydd yr Athrofeydd yn 2010; yn 2012 cyflwynwyd graddfa Athro 10 newydd; mae gennym bellach ddata mwy manwl ar ôl cyflwyno'r system Adnoddau Dynol/ Cyllid, ABW yn 2014. Argymhellir felly y dylid defnyddio'r setiau data a ddefnyddir yn archwiliad 2015 yn feincnodau ar gyfer archwiliadau cyflog cyfartal yn y dyfodol; er hynny, gallai categorïau staff yn y Brifysgol newid wrth i'r strwythurau esblygu.
- 3.3 Roedd yr adolygiad hefyd yn awyddus i ystyried unrhyw anghydraddoldebau posib yng nghyflogau Uwch Reolwyr a ddiffinnir at ddibenion yr archwiliad hwn fel Penaethiaid Gwasanaethau Proffesiynol, Penaethiaid Athrofeydd Academaidd, Penaethiaid Adrannau Academaidd ac aelodau'r Grŵp Gweithredol. Mae nifer o anawsterau'n codi wrth geisio asesu bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn yr is-grwpiau hyn:-
- 3.4 Mae anhawster sylfaenol yn codi wrth geisio cymharu cyflogau'r grwpiau hyn ar sail 'tebyg at ei debyg'. Caiff llawer o'r rheolwyr hyn eu cydnabod am eu swyddogaeth reoli â thaliad cydnabyddiaeth safonol ar ben y cyflog sy'n gysylltiedig â'u swydd. Bydd lefel y cyflog yn amrywio felly'n dibynnu ar natur a lefel y swydd, nid y swyddogaeth reoli. Mae hynny'n negyddu diben yr archwiliad oherwydd nid yw felly'n bosib asesu'n gywir unrhyw fylchau cyflog o safbwynt y swyddogaeth reoli.
- 3.5 O ran y Grŵp Gweithredol, oherwydd eu harbenigedd nid yw'n bosib gwneud cymhariaeth 'tebyg at ei debyg' er mwyn nodi bylchau cyflog rhwng y rhywiau h.y. maent yn swyddi sy'n sefyll ar eu pen eu hunain. Y Pwyllgor Taliadau sy'n pennu lefelau cyflogau aelodau'r Grŵp Gweithredol gan ddefnyddio data meincnodi sector UCEA i bennu lefelau cyflog yn

unol â'r hyn sy'n arferol yn y sector. Byddai'n rhaid cynnal archwiliad ystyrion ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau mewn swyddi arbenigol ar lefel y Weithrediaeth ar sail sectoraidd yn unig.

- 3.6 Am y rhesymau a amlinellir yn 3.4 a 3.5 nid yw'n bosib cynnwys data cymharol yn ôl grŵp rheoli. Mae'r data wedi ei asesu yn ôl graddfa gyflog h.y. 1-10 a chaiff data am Gyfarwyddwyr Athrofydd, Penaethiaid Adrannau Academaidd a Phenathiaid Adrannau Gwasanaeth Proffesiynol eu cynnwys yn eu graddfeydd cyflog perthnasol.
- 3.7 Penderfynwyd cynnwys swyddi Athro yn yr archwiliad cyflog cyfartal er nad ydynt yn rhan o'r strwythur moderneiddio cyflogau, er mwyn sicrhau proses deg a thryloyw ac er mwyn cydnabod mater cyffredinol prinder menywod yn y swyddi academaidd uwch. Mae'r Is-Ganghellor yn Athro ond nid yw wedi ei chynnwys yn y grŵp hwn oherwydd bod ei chyflog yn seiliedig ar ei swydd fel Is-Ganghellor.
- 3.8 Mae'r Adroddiad Cyflog Cyfartal yn deillio o'r Ddeddf Cyflog Cyfartal a'r Cod Ymarfer ar Gyflog Cyfartal, ond gellir cymhwysu'r un egwyddorion a thechnegau i feysydd amrywiaeth eraill lle mae data ystadegol digon cadarn ar gael, er enghraifft hil, anabledd, oedran a safonau Cymraeg cofnodedig.
- 3.9 Cyngor y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yw bod gwahaniaethau o 5% neu fwy yn awgrymu gwahaniaethu systematig posib o ran cyflogau ac y dylid ymchwilio i'r hyn sy'n eu hachosi. Mae'r Comisiwn yn cyngori hefyd y dylid ymchwilio ymhellach i wahaniaethau rhwng 3-5%, lle maent yn rhan o batrwm (er enghraifft, bylchau cyflog ar bob gradd o blaid dynion neu fenywod), oherwydd gallai canfyddiadau o'r fath hefyd awgrymu gwahaniaethu posib o ran cyflog. Nid oes angen ymchwilio i wahaniaethau llai na 3%.
- 3.10 Darparwyd data'r archwiliad cyflog cyfartal ar y ffurf angenrheidiol gan Reolwr Data Adnoddau Dynol a Chyllid.

#### **4 Cwmpas yr Adolygiad: Staff, Meysydd Amrywiaeth a Thâl**

##### **Staff**

- 4.1 O dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal, gall aelod o staff wneud hawliad cyflog cyfartal pan fo'n ceisio cymharu ei hun ag aelod arall o staff o'r rhywedd arall sy'n gwneud gwaith cyfartal neu debyg 'yn yr un gyflogaeth'. Mae'r 'un gyflogaeth' yn cyfeirio fel arfer at staff yn yr un sefydliad. Dylai'r archwiliad cyflog cyfartal gynnwys holl staff y Brifysgol, er mwyn cyd-fynd â chwmpas y ddeddfwriaeth cyflog cyfartal a nodi'r holl risgiau.
- 4.2 Yn ymarferol, 'gwaith sy'n cael ei gyfrif yn gyfartal' sydd fwyaf defnyddiol wrth gynnal archwiliad cyflog cyfartal oherwydd bod modd gwneud dadansoddiad ystadegol ar sail graddau wedi'u gwerthuso. Ym Mhrifysgol Aberystwyth, cafodd swyddi sy'n rhan o'r drefn moderneiddio cyflogau eu gwerthuso gan ddefnyddio system werthuso HERA ac felly defnyddiwyd 'gwaith sy'n cael ei gyfrif yn gyfartal'. Mae'r term hwn yn wahanol i'r 'gwaith tebyg' a ddefnyddiwyd yn yr adolygiad cyntaf yn 2006.
- 4.3 Yn 2010, cafodd staff achlysurol a staff sy'n cael eu talu fesul awr eu hepgor o gwmpas yr adolygiad, yn bennaf oherwydd eu bod yn gweithio isafswm oriau, ac nad oeddent bob amser yn rhan o'r system gyflogres ganolog neu'r broses gwerthuso swyddi. Fodd bynnag, yn sgil gweithredu'r system Adnoddau Dynol/Cyflogres newydd (ABW), mae'r adroddiad cyfredol wedi gallu dadansoddi'r holl ddata staff ar gyfer y rhai â statws

contractiol a oedd yn gyflogedig ar 1 Ionawr 2015 neu cyn hynny ar draws pob teulu o swyddi, gan gynnwys staff nad ydynt yn rhai HERA.

- 4.4 Ar 1 Ionawr 2015 (dyddiad alldynnu'r data) roedd 2046 o gontractau cyflogaeth gweithredol yn y Brifysgol. O'r rhain, roedd 1028 yn staff benywaidd a 1018 yn staff gwrywaidd.
- 4.5 Yn archwiliad cyflog cyfartal Aberystwyth, cofnodion swyddi cynradd ac eilaidd oedd ffiniau alldynnu'r data a oedd yn cynnwys: (1) staff a oedd yn cael eu cyflogi ar gontract staff ar 1 Ionawr 2015 a (2) staff a chanddynt gofnod cyflogres o oriau cyfwerth ag amser llawn a chyflog cofnod cyflogres (y flwyddyn), y ddau'n fwy na sero.

## **5 Casglu Data**

- 5.1 Un o'r ystyriaethau pwysicaf wrth gynnal archwiliad cyflog cyfartal yw sicrhau, cyhyd ag y bo'n rhesymol ymarferol, uniondeb y set ddata sy'n cael ei dadansoddi. Ers 2006, mae'r brifysgol wedi cynnal nifer o brosesau dilysu data; er enghraifft, mae adroddiadau HESA blynyddol, cyflwyno Pobl Aber yn 2014, a'r broses dilysu data wedi hynny ym mis Ionawr/Chwefror 2015 yn barod at yr adolygiad hwn wedi bod o gymorth mawr i'r archwiliad yn y broses hon.
- 5.2 Alldynnwyd y data ar gyfer yr archwiliad cyflog cyfartal o ABW (System Adnoddau Dynol/Cyllid).
- 5.3 Dim ond ar ôl iddynt wneud cais am swydd ym Mhrifysgol Aberystwyth a derbyn y swydd honno y bydd y Brifysgol yn gofyn i bobl ddatgan eu rhywedd, ethnigrwydd, anabledd cofnodedig, oedran a safonau Cymraeg cofnodedig. Roedd y data hanesyddol a alldynnwyd o'r hen system (Cyborg) yn anghywir a/neu yn hen, er enghraifft oherwydd nad oedd trefn hunan-wasanaeth a bod diffyg capasiti yn y system.
- 5.4 Fodd bynnag, mae system newydd Pobl Aber yn golygu y gall y staff ddiweddarau eu gwybodaeth bersonol drostynt eu hunain neu drwy'r adran Adnoddau Dynol.
- 5.5 Er mwyn sicrhau bod y data mor gywir â phosib a chyn alldynnu'r data ar gyfer yr adroddiad hwn, cysylltwyd â'r staff drwy ebost a rhoddwyd memos ar hysbysfyrdau staff yr adrannau yn gofyn i'r staff fewngofnodi i Pobl Aber i ddilysu eu hethnigrwydd, anabledd neu safon eu Cymraeg ac i ddiweddarau eu holl wybodaeth bersonol yn barod at yr adolygiad cyflog cyfartal hwn. Hefyd, i'r aelodau hynny o staff nad oedd cyfrifiadur ar gael iddynt, neu yr oedd arnynt eisiau arweiniad ynglŷn â sut i ddefnyddio'r system i ddiweddarau eu cofnod, cynhaliodd y Tîm Prosiect Adnoddau Dynol gymorthfeydd galw i mewn ar draws pob un o'r tri champws ar y dyddiadau hyn:

Dyddiad	Amser	Lleoliad
<b>Dydd Gwener, 6 Chwefror 2015</b>	11:00 – 12:00	Ystafell Hyfforddi Hugh Owen, Llyfrgell Hugh Owen (Campws Penglais)
<b>Dydd Llun, 9 Chwefror 2015</b>	10:00 – 11:00	Ystafell Hyfforddi Gyfrifiadurol, Adeilad Stapledon (Campws Gogerddan)
<b>Dydd Mercher, 11 Chwefror 2015</b>	13:30 pm 14:30 pm	Ystafell EM-B.12, Adeilad Elystan Morgan (Campws Llanbadarn)
<b>Dydd Gwener, 13 Chwefror 2015</b>	13:00 – 14:00	Ystafell Hyfforddi Hugh Owen, Llyfrgell Hugh Owen (Campws Penglais)

## 6 Meysydd Amrywiaeth:

- 6.1 Cafodd ethnigrwydd, anabledd, oedran a safonau Cymraeg eu cynnwys yn yr archwiliad cyflog cyfartal gan fod gan Aberystwyth ddata digon cadarn a chynhwysfawr i wneud hynny.
- 6.2 At ddibenion yr archwiliad cyflog cyfartal, categoreiddiwyd ethnigrwydd yn ei hanfod er mwyn gwahaniaethu rhwng staff 'Gwyn' a 'Phobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig' (BME). Ers 2010, roedd nifer y staff BME a oedd wedi datgan eu statws ethnig wedi codi o 3.3% i 5.11% ym mis Ionawr 2015.
- 6.3 Hefyd, roedd canran y staff a oedd wedi datgan anabledd wedi codi o 3.8% yn 2010 i 4.15% ym mis Ionawr 2015.
- 6.4 Roedd yr adroddiad hefyd yn cynnwys data ar safonau Cymraeg gan fod data digonol a chadarn wedi'i gofnodi ar gyfer 74.4% o'r staff. O'r herwydd, roedd yn bosib cynnal dadansoddiad yn union yr un modd ag ar gyfer y meysydd amrywiaeth eraill a oedd wedi'u cynnwys.

## 7 Eithriadau adrodd

- 7.1 Yn yr un modd ag ar gyfer llawer o sefydliadau eraill yn y DU, nid oedd yn bosib pennu a yw'r anghydraddoldebau'n bodoli oherwydd cyfeiriadaeth rywiol, crefydd neu ddaliadau oherwydd ar hyn o bryd nid oes raid i'r staff ddatgan y wybodaeth honno.
- 7.2 At ddibenion yr adroddiad hwn nid oedd yn bosib cynnwys data nad oeddem yn gallu ei fesur neu ei gymharu 'tebyg at ei debyg'. Felly, ni chafodd taliadau amrywiol nad oedd modd eu trosi'n oriau eu cynnwys yn yr adroddiad hwn h.y. addasiadau tâl, taliadau anghontractiol, lwfansau ac ati (gweler rhestr lawn o eithriadau yn Atodiad A).
- 7.3 Er bod yr adroddiad yn tynnu sylw at gymariaethau rhwng grwpiau penodol h.y. dynion a menywod, sicrhawyd bod y staff a gynhwyswyd er mwyn nodi'r anghydraddoldebau hynny'n aros yn ddiennw drwy gydol y broses.

## 8 Tâl:

- 8.1 Mae'r Ddeddf Cyflog Cyfartal yn berthnasol i'r holl delerau contractiol. Mae'r rhan fwyaf o hawliadau cyflog cyfartal yn ymwneud â chyflog sylfaenol, ond gallant ymwneud â thelerau penodol, gan gynnwys pensiynau. Dylai'r archwiliad cyflog cyfartal felly ymdrin â chyflog sylfaenol ynghyd ag unrhyw daliadau ychwanegol (er enghraifft, taliadau premiwm patrwm gweithio, taliadau perfformiad neu ragoriaeth, buddion a threfniadau pensiwn).
- 8.2 Mewn addysg uwch, cyflogau sylfaenol sy'n cyfrif am y rhan fwyaf o'r bil cyflogau, yn wahanol, er enghraifft, i'r gwasanaeth iechyd lle mae taliadau oriau anghymdeithasol yn ganran sylweddol o'r cyfanswm. Cytunwyd felly y dylid canolbwyntio yn yr archwiliad ar gyflog sylfaenol, ond y dylid casglu data am daliadau eraill, er mwyn gallu ei ddadansoddi yn nes ymlaen.

## 9 Casglu a chyfrifo data:

- 9.1 Ymhlith y data ariannol yr oedd ei angen ar gyfer yr adolygiad hwn roedd:
- Manylion am gyflogau sylfaenol ar 1 Ionawr 2015
  - Cyfanswm enillion ar 1 Ionawr 2015
  - Data ar wahân ar: Taliadau goramser a lwfansau gwarantedig (heb gynnwys actio i fyny), taliadau patrwm gweithio, gan gynnwys taliadau gwaith shift, taliadau oriau anghymdeithasol, ar alw, wrth law neu daliadau tebyg ar 1 Ionawr 2015.
- 9.2 Ymhlith y data yr oedd ei angen ynglŷn â swyddi a nodweddion personol roedd:
- Rhif cyflogres
  - Rhywedd, ethnigrwydd, anabledd cofnodedig, oedran a safonau Cymraeg cofnodedig
  - Teulu'r swydd
  - Oriau gweithio
  - Gradd y swydd neu raddfa gyflog
  - Math o gontract
- 9.3 Er mwyn cynnal yr archwiliad, roedd yn rhaid cymharu 'tebyg at ei debyg' a chasglu'r holl ddata am gyflogau gan ddefnyddio cyfwerth ag amser llawn, cyflogau sylfaenol a chyfanswm enillion.
- 9.4 Wrth geisio nodi bylchau cyflog rhwng y rhywiau, cyfrifwyd cyflogau cyfartalog dynion a menywod ym mhob graddfa a werthuswyd yn ôl HERA, yn seiliedig ar gyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn, a nodwyd y gwahaniaeth rhwng y ddau werth.

## 10 Canlyniadau'r Dadansoddiad Rhywedd:

- 10.1 Mae **Tabl 1** isod yn crynhoi proffil rhywedd y staff a oedd yn rhan o'r archwiliad cyflog cyfartal. Mae'r ffigurau'n dangos bod rhaniad cyfartal rhwng dynion a menywod ar draws y Brifysgol.

				<b>% o'r cyfanswm sy'n fenywod</b>
	<b>Menywod</b>	<b>Dynion</b>	<b>Cyfanswm</b>	

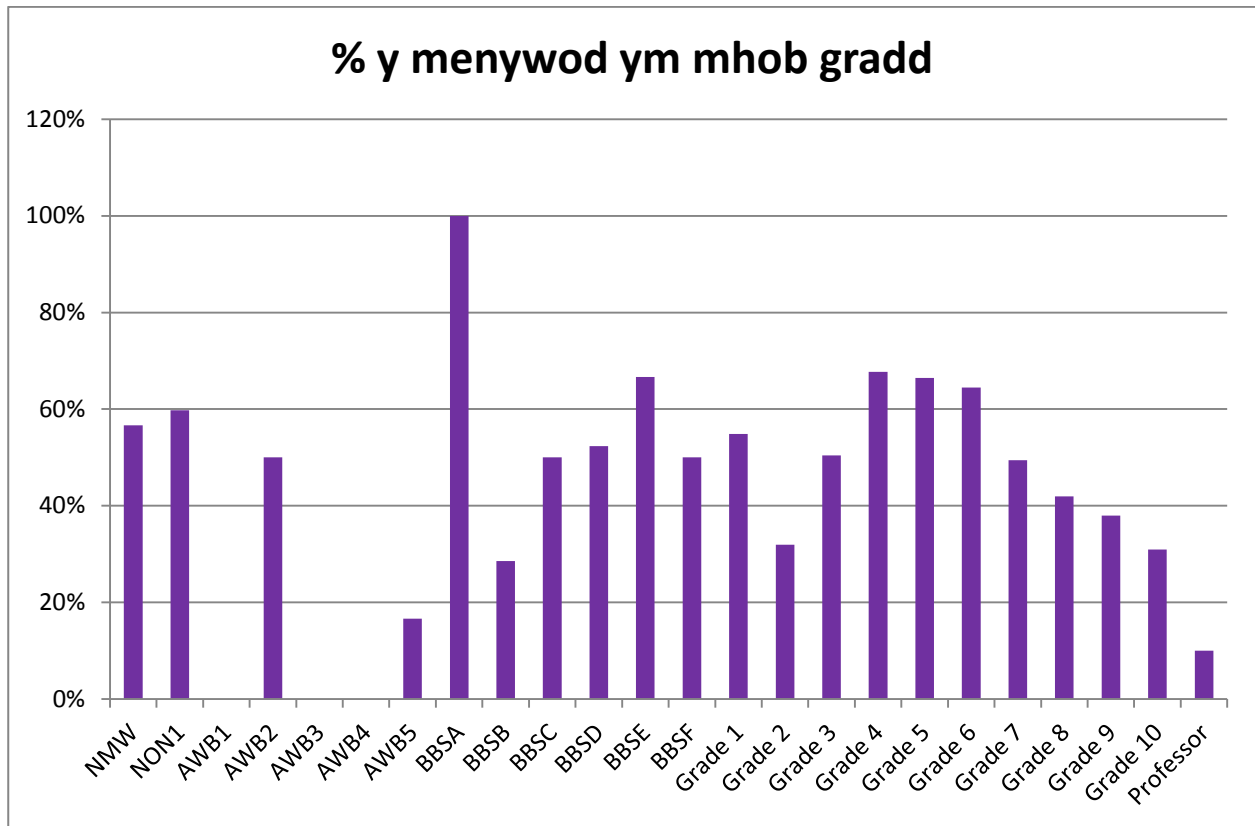
Cyfanswm wedi'u cynnwys yn yr archwiliad	<b>1028</b>	<b>1018</b>	<b>2046</b>	<b>50.2%</b>
------------------------------------------------------	-------------	-------------	-------------	--------------

**Tabl 2: Proffil rhywedd canran y staff benywaidd a gwrywaidd ym mhob gradd:**

<b>Gradd</b>	<b>% y menywod ym mhob gradd</b>	<b>% y dynion ym mhob gradd</b>
NMW	57%	43%
NON1	60%	40%
<b>Cyfraddau'r Bwrdd Cyflogau Amaethyddol (AWB)</b>		
AWB1	0%	100%
AWB2	50%	50%
AWB3	0%	100%
AWB4	0%	100%
AWB5	17%	83%
<b>Graddau Staff Etifeddol</b>		
BBSA	100%	0%
BBSB	29%	71%
BBSC	50%	50%
BBSD	52%	48%
BBSE	67%	33%
BBSF	50%	50%
<b>Cytundeb Fframwaith yn defnyddio HERA</b>		
Gradd 1	55%	45%
Gradd 2	32%	68%
Gradd 3	50%	50%
Gradd 4	68%	32%
Gradd 5	66%	34%
Gradd 6	64%	36%
Gradd 7	49%	51%
Gradd 8	42%	58%
Gradd 9	38%	62%
Gradd 10	31%	69%
Athro	10%	90%



**Ffigur 1: Mae'r siart bar isod yn dangos canran y staff benywaidd ym mhob gradd:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

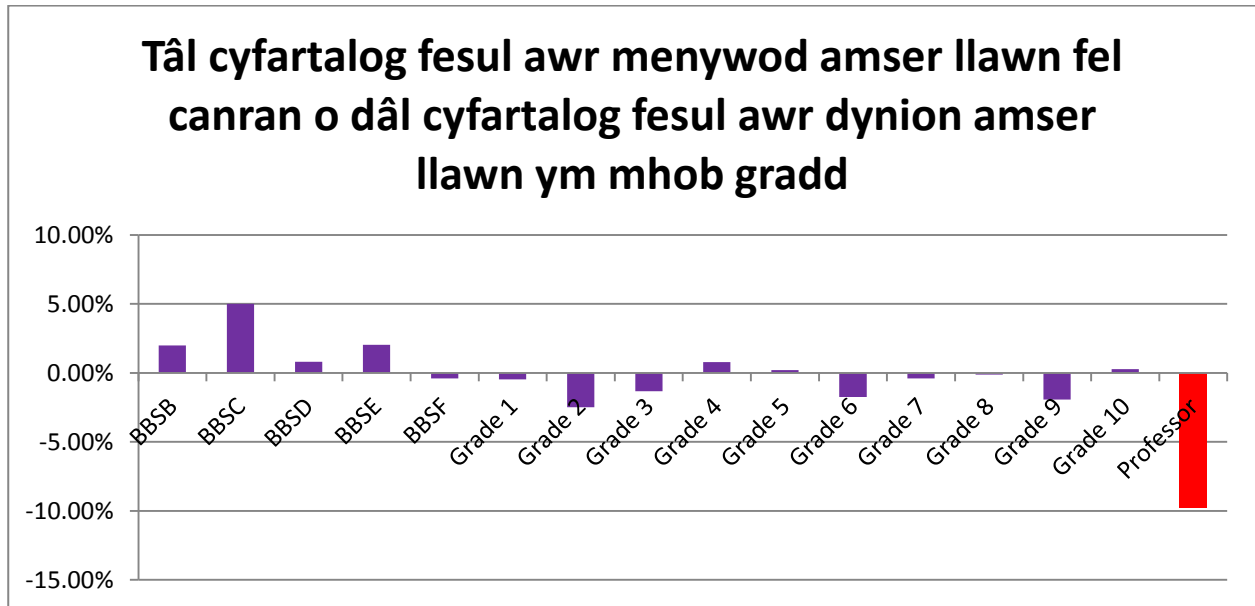
- 10.2 Wrth edrych ar gymhareb y dynion a'r menywod ym mhob gradd, mae'n ymddangos mai 32% yn unig o fenywod sydd ar radd (HG) 2 HERA. O ddadansoddi hyn ymhellach, cafwyd bod y radd hon yn cynnwys dynion yn bennaf sy'n Swyddogion Diogelwch, Gweithwyr Glanhau, Porthorion Nos a Phorthorion Dydd; felly ni ddadansoddwyd hyn ymhellach ond nodwyd bod angen i'r Brifysgol barhau i chwalu'r rhwystrau canfyddedig ac annog menywod i ymgeisio am swyddi o'r fath.
- 10.3 Yn ogystal, mae Graddau 4, 5, a 6 yn y graff uchod yn dangos bod cyfran sylweddol uwch o fenywod yn cael eu cyflogi yn y graddau hyn. O ddadansoddi hyn ymhellach, nodwyd mai staff benywaidd yn bennaf sydd mewn swyddi clerigol, ysgrifenyddol a gweinyddol yn y Brifysgol, yn unol â'r patrwm arferol yn y diwydiant. Felly ni ddadansoddwyd hyn ymhellach ond nodwyd bod angen i'r Brifysgol barhau i chwalu'r rhwystrau canfyddedig ac annog dynion i ymgeisio am swyddi o'r fath.
- 10.4 Ym mis Mawrth 2009, rhoddodd y Brifysgol y Cytundeb Fframwaith ar Foderneiddio Strwythurau Cyflog mewn Addysg Uwch ar waith yn y Brifysgol a chafodd y rhan fwyaf o'r staff wybod y byddent yn dod yn rhan o'r strwythur cyflogau newydd. Fodd bynnag, ni ddaeth staff mewn swyddi dysgu/tiwтора rhan amser a swyddi arddangos yn rhan o'r strwythur newydd bryd hynny gan eu bod yn dod o dan Adran 10.1 o'r Cytundeb Fframwaith.

- 10.5 Yn 2014 sefydlwyd Gweithgor Athrawon Rhan Amser i ystyried a gweithredu Adran 10.1 o'r cytundeb. Yn sgil negodi a chytuno â'r undeb llafur priodol (UCU), cytunwyd ar broffiliau rôl y swyddi hyn. Felly, ar 1 Rhagfyr 2014, cafodd holl Athrawon Rhan Amser a Thiworiaid Cymraeg i Oedolion yr Ysgol Addysg a Dysgu Gydol Oes (YADGO) a Chymraeg i Oedolion wybod eu bod bellach yn rhan o broffil rôl Dysgu ac Ysgolheictod 1B. Mae hyn yn cyfateb i Radd 6 HERA ar raddfa gyflog y Brifysgol. Menywod sy'n gwneud cyfran uchel o swyddi dysgu rhan amser yn YADGO a gallai hynny hefyd gyfrannu at y gyfran uwch o fenywod a nodwyd yn y radd hon. Bydd Rhan 2 y Gweithgor Athrawon Rhan Amser yn golygu cymhathu athrawon rhan amser mewn athrofeydd ac adrannau eraill a chynhelir dadansoddiad pellach pan fydd y gwaith wedi'i gwblhau.
- 10.6 Mae'r Brifysgol wedi gwneud ymdrechion sylweddol i hybu cydraddoldeb rhywiol ar lefel Athro; mae canran yr Athrawon benywaidd wedi codi o 9.4% i 10% er bod y lefel hon yn amlwg yn dal i fod yn rhy isel o lawer. Bydd y Brifysgol yn parhau i chwalu'r rhwystrau canfyddedig ac yn annog menywod i ymgeisio am swyddi o'r fath pan gânt eu hysbysebu. Gwneir mwy o ymdrech i annog mwy o fenywod i ymgeisio am ddirchafiad i swydd Athro drwy broses Dyrchafiadau Academaidd y Brifysgol.
- 10.7 Mae Gradd A y Cyngor Ymchwil Biotechnoleg a Gwyddorau Biolegol (BBSRC) yn cynnwys nifer fach iawn o staff a gedwir fel rhan o drosglwyddiad TUPE ac felly nid yw'n bosib dylanwadu ar y rhaniad rhwng y rhywiau yn y radd benodol hon.

**Tabl 3: Dadansoddiad tâl amser llawn a rhan amser dynion a menywod ym mhob gradd:**

<b>Gradd</b>	<b>Menywod ALI fel % o ddynion ALI</b>	<b>Menywod RhA fel % o ddynion RhA</b>
NMW	-	1.44%
AWB1	-	-
AWB2	-	-
AWB3	-	-
AWB4	-	-
AWB5	-	-
BBSA	-	-
BBSB	1.98%	-
BBSC	5.00%	-5.26%
BBSD	0.82%	-9.52%
BBSE	2.03%	-
BBSF	-0.41%	-
Gradd 1	-0.47%	0.14%
Gradd 2	-2.48%	1.39%
Gradd 3	-1.32%	0.57%
Gradd 4	0.78%	2.35%
Gradd 5	0.21%	-0.13%
Gradd 6	-1.75%	-1.40%
Gradd 7	-0.41%	1.95%
Gradd 8	-0.13%	-0.67%
Gradd 9	-1.93%	-6.18%
Gradd 10	0.27%	-0.49%
Athro	-8.68%	-

**Ffigur 2: Mae'r siart bar isod yn dangos tâl cyfartalog fesul awr menywod amser llawn fel fel canran o dâl cyfartalog fesul awr dynion amser llawn ym mhob gradd:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

## 11 Casgliadau'r Data Rhywedd:

- 11.1 Dangosodd yr archwiliad cyflog cyfartal nad oedd bylchau cyflog arwyddocaol rhwng y rhywiau yn y graddau a werthuswyd, h.y. dim tystiolaeth o wahaniaethu systematig o ran cyflogau, a bod y bwlch cyffredinol yn ganlyniad yn anad dim i ddisbarthiad dynion a menywod ar draws y graddau.
- 11.2 Yn 2010, tynnodd yr adolygiad cyflog cyfartal sylw at y ffaith bod dau fan lle mae bylchau cyflog ar ben uchaf a phen isaf graddfa gyflogau HERA, h.y. HG1 (-10.9%) ac Athrawon (-9.0%). O ymchwilio ymhellach, pennwyd bod y swyddi hyn yn HG1 yn bennaf yn rhai porthorion nos, porthorion dydd a glanhawyr sy'n cael tâl ychwanegol am oriau anghymdeithasol neu oramser. Yn 2015, mae'n dda cael dweud bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn HG1 wedi lleihau i ddim ond 0.47%, ac felly ni chafwyd ymchwiliadau pellach.
- 11.3 Gwelwyd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith staff ar lefel Athro yn lleihau o 9% yn 2010 i 8.68% yn 2015. O ddadansoddi hyn ymhellach, cafwyd bod cyfran fawr o staff benywaidd yn y grŵp hwn naill ai newydd eu penodi neu wedi eu dyrchafu'n ddiweddar drwy'r broses Dyrchafiadau Academaidd. Yn 2012 cyflwynwyd gradd 10 newydd ar raddfa Athro â phwyntiau cynyddrannol. Mae Athrawon newydd eu penodi fel arfer yn dechrau ar y pwynt isaf ac felly mae Athrawon benywaidd o gymharu â chyfran uwch o Athrawon gwrywaidd ar bwynt is oherwydd hyd eu gwasanaeth yn y swydd. Mae Athrawon gwrywaidd yn fwy tebygol o fod wedi symud i fyny drwy'r raddfa Athro drwy'r polisi Pwyntiau Cyfrannu a Chynyddrannau Cyflymedig (AICP) neu o fod wedi eu penodi cyn cyflwyno'r raddfa Athro yn 2012.
- 11.4 Mae'r bwlch cyflog a nodwyd yn debyg i'r bwlch a nodwyd yn y set ddata ddiweddaraf a gyhoeddwyd yn rhan o Gyd-Hawliad Cyflog Cyfartal Undebau Llafur Addysg Uwch. Mae'r

data hwn yn dangos bod Athrawon benywaidd, yn 2012/13, yn cael eu talu 6% ar gyfartaledd yn llai na'r Athro gwrywaidd cyflogedig cyfartalog. Mae hyn o gymharu ag 8.68% ym Mhrifysgol Aberystwyth. Fodd bynnag, ymhlith yr holl staff academiaidd, gan gynnwys Athrawon, mae'r bwlch yn fwy amlwg o lawer, sef gwahaniaeth o 12.6% y flwyddyn. 7% yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith staff academiaidd gan gynnwys Athrawon ym Mhrifysgol Aberystwyth, sy'n dangos bod mwy o waith i'w wneud i ddileu'r bwlch cyflog.

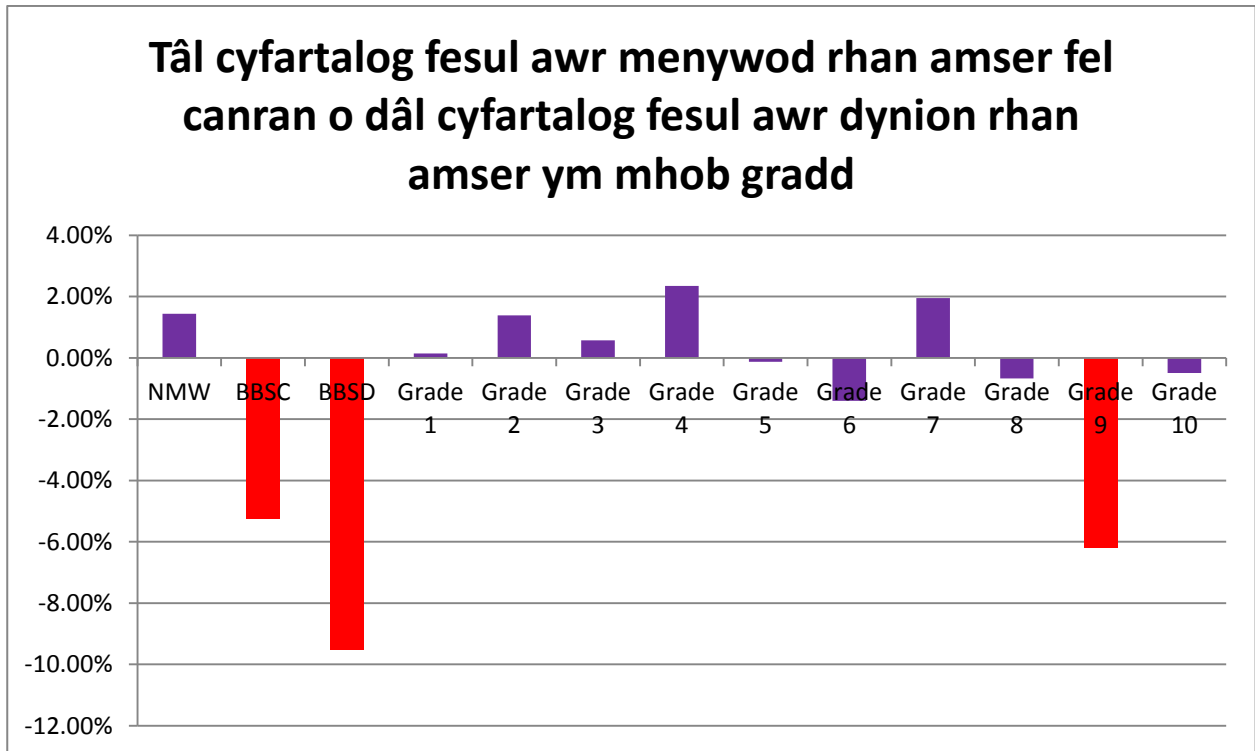
- 11.5 Mae cydnabod rheolwyr mewn swyddi Cyfarwyddwr Athrofa a Phennaeth Adran Academiaidd â thaliad honorarium yn peri problemau o ran pennu tâl teg i reolwyr sy'n cyflawni rôl o'r fath am y rhesymau a amlinellir ym mharagraffau 3.4 a 3.5. Gall hyn fod yn broblem yn benodol i fenywod mewn swyddi academiaidd sy'n ymgynraedd at yrfa rheoli academiaidd, neu y mae'r Brifysgol yn eu hannog i ystyried gyrfa o'r fath, oherwydd eu bod yn fwy tebygol o fod mewn swydd darlithydd neu uwch ddarlithydd. Dylid ystyried ffordd arall o dalu'r grwpiau hyn a chyfeirir at hyn yn yr Argymhellion.
- 11.6 Er mai dynion sydd yn y rhan fwyaf o swyddi uwch o hyd, ers 2012, mae'r Brifysgol wedi cymryd camau cadarnhaol i annog staff academiaidd (yn ddynion ac yn fenywod) i ymgeisio am ddirchafiad i swydd Uwch Ddarlithydd, Darllenydd neu Gadair drwy broses dyrchafiadau academiaidd newydd y Brifysgol. Dros y blynyddoedd diwethaf mae wedi bod yn galonogol gweld cynnydd yn nifer y ceisiadau llwyddiannus gan fenywod a'r gobaith yw y bydd hyn yn parhau o flwyddyn i flwyddyn. Ceir rhestr fanwl o gyfradd llwyddiant menywod ers 2012 yn nhabl 4 isod:

<b>2014</b>	<b>Ceisiadau</b>		<b>Llwyddiannus</b>	
<b>Dynion</b>	44	58.6%	31	70.4%
<b>Menywod</b>	31	41.3%	23	74%
<b>Cyfanswm</b>	75		54	72%
<b>2013</b>	<b>Ceisiadau</b>		<b>Llwyddiannus</b>	
<b>Dynion</b>	33	78.5%	23	69.6%
<b>Menywod</b>	9	21.4%	7	77.7%
<b>Cyfanswm</b>	42		30	71.4%
<b>2012</b>	<b>Ceisiadau</b>		<b>Llwyddiannus</b>	
<b>Dynion</b>	26	61.9%	16	61.5%
<b>Menywod</b>	16	38.9%	11	68.7%
	42		27	64.2%

- 11.7 Hefyd, yn 2012, yn sgil cyflwyno polisi a gweithdrefn Pwyntiau Cyfrannu a Chynyddrannau Cyflymedig (AICP), gwelwyd y byddai'n anodd cymhwysu hyn i staff ar raddfa Athro mewn modd tryloyw o dan y trefniadau hanesyddol, h.y. heb broses

datblygu cyflog i staff ar lefel Athro. Felly cyflwynwyd band cyflog Athro gan ddefnyddio data cymharol o Arolwg Taliadau UCEA o Sefydliadau Addysg Uwch. Mae datblygu drwy'r pwyntiau ar y cyflog hwn yn dibynnu ar berfformio'n rhagorol yn unol â'r meini prawf a nodir yn y polisi Pwyntiau Cyfrannu a Chynyddrannau Cyflymedig a chafwyd tystiolaeth o hynny yn y broses Adolygu Perfformiad Datblygu Staff.

**Ffigur 3: Mae'r siart bar isod yn dangos tâl cyfartalog fesul awr menywod rhan amser fel canran o dâl cyfartalog fesul awr dynion rhan amser ym mhob gradd. Mae'r bariau coch yn dangos bod bwllch cyflog o 5% neu fwy:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

- 12.1 Mae'r adroddiad hwn wedi dangos bod tri bwllch cyflog arwyddocaol sy'n fwy na 5% yng ngraddau BBSC, BBSD a HG 9 ymhlith staff rhan amser.
- 12.2 Mae graddau BBSC a BBSD yn cynnwys nifer fach iawn o staff a gedwir fel rhan o drosglwyddiad TUPE. Dosbarthiad y dynion sydd ar ben uchaf y band cyflog oherwydd hyd eu gwasanaeth yn y swydd sydd i gyfrif am y bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn y graddau hyn, ac felly gall unrhyw newidiadau newid y bwllch cyflog cyfartalog i fenywod yn sylweddol. Nid yw'r dyddiadau cychwyn wedi eu cynnwys yn yr adolygiad hwn, ond efallai y byddai'n fuddiol gwneud hynny yn y dyfodol.
- 12.3 Ni all y Brifysgol ddylanwadu ar broffil staff etifeddol oherwydd nad ydynt yn rhan o golofn gyflog Prifysgol Aberystwyth. Er hynny, mae nifer fawr o staff etifeddol BBSC yn awr wedi trosglwyddo i delerau ac amodau Prifysgol Aberystwyth ac felly mae niferoedd y staff hynny'n lleihau.
- 12.4 Dangosodd yr archwiliad uchod fod bwllch cyflog o -6.18% yn HG 9. O ymchwilio ymhellach, gwelwyd bod nifer o'r staff benywaidd a gyflogir ar y radd hon newydd eu

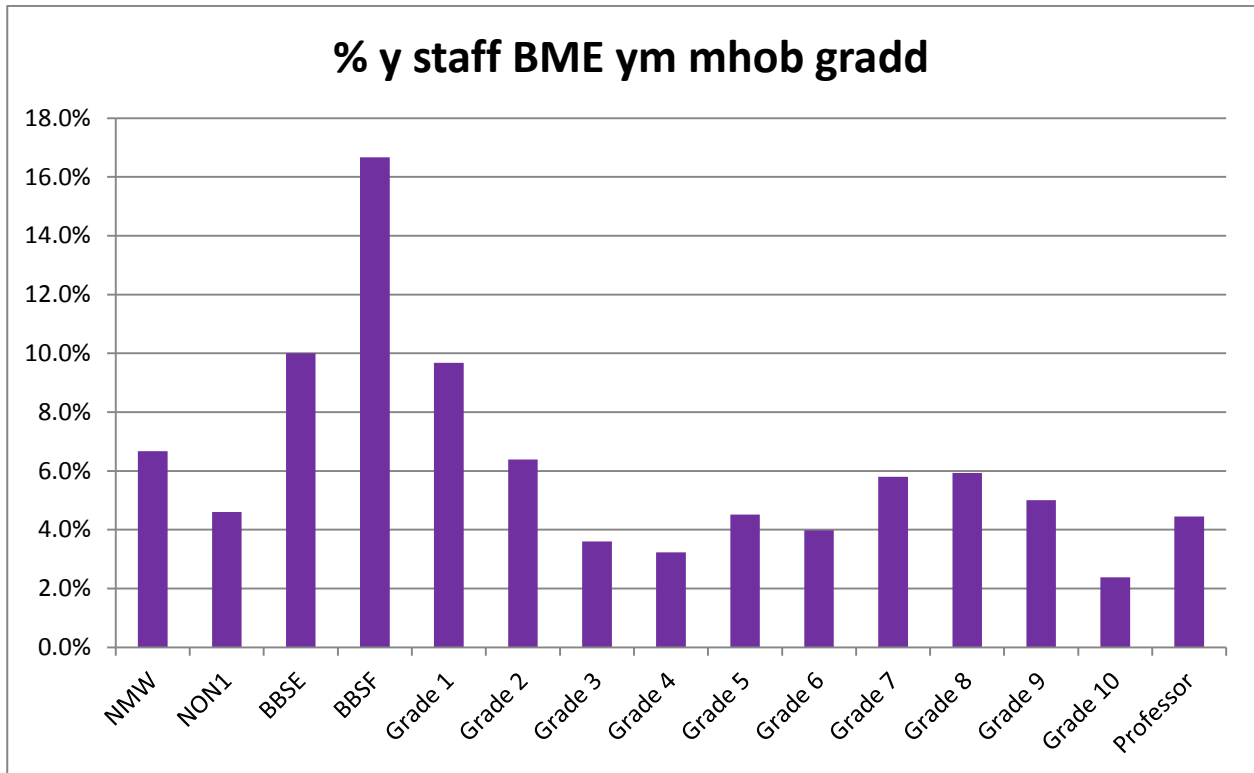
dyrchafu ar waelod gradd 9, felly rhagwelir y bydd y bwlch cyflog hwn yn erydu wrth i'r staff ddatblygu'n gynyddrannol.

**Casgliadau'r Data Amrywiaeth:**

**Ethnigrwydd: Tabl 5: Canran y bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (BME) ym mhob gradd:**

<b>Gradd</b>	<b>% y staff BME ym mhob gradd</b>
NMW	6.7%
NON1	4.6%
BBSE	10.0%
BBSF	16.7%
Gradd 1	9.7%
Gradd 2	6.4%
Gradd 3	3.6%
Gradd 4	3.2%
Gradd 5	4.5%
Gradd 6	4.0%
Gradd 7	5.8%
Gradd 8	5.9%
Gradd 9	5.0%
Gradd 10	2.4%
Athro	4.4%
Cyfanswm	5.1%

**Ffigur 4: Mae'r siart bar isod yn dangos canran y staff BME ym mhob gradd:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

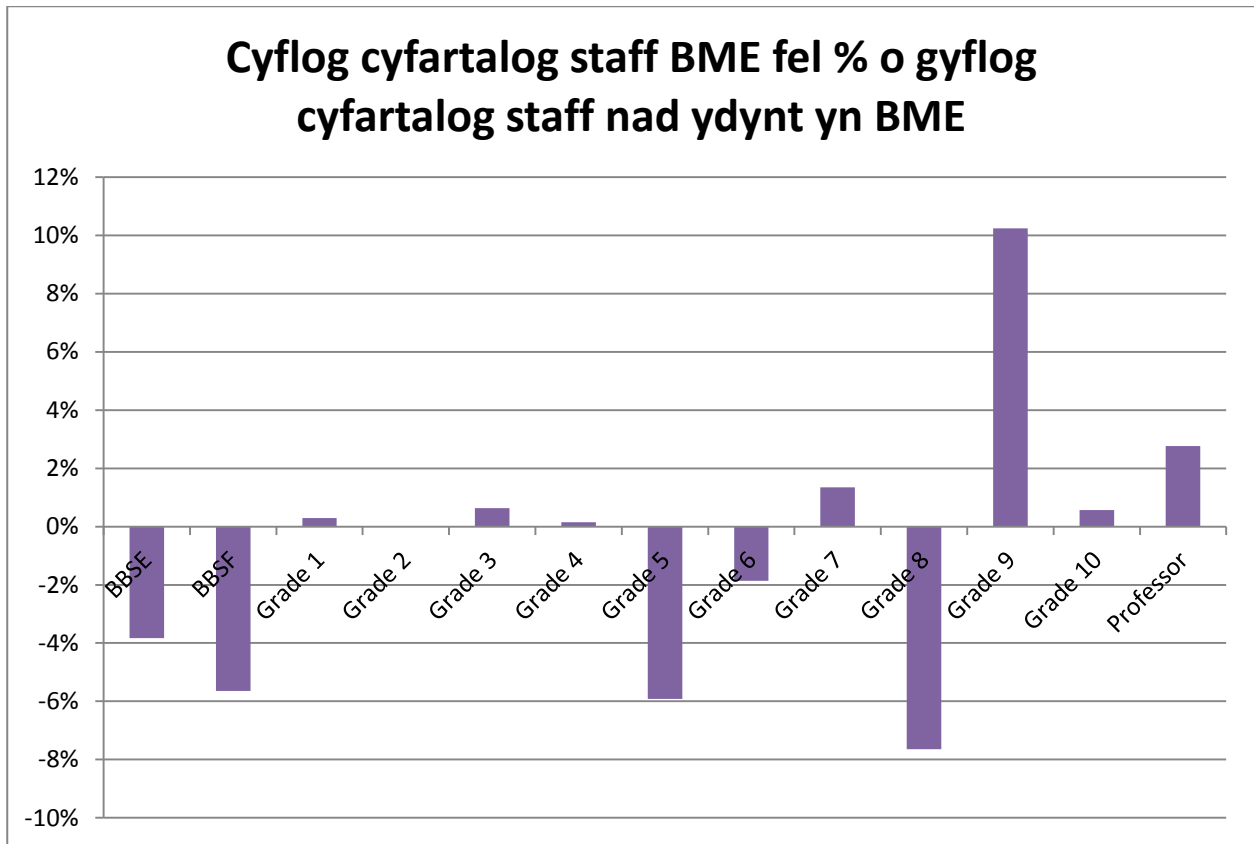


**Tabl 6: Cyflog cyfartalog staff BME fel canran o gyflog cyfartalog staff nad ydynt yn BME:**

Gradd	BME	Ddim yn BME	Cyfartaledd staff BME fel % o gyfartaledd staff nad ydynt yn BME
NMW	£ 6.50	£ 6.37	2%
BBSE	£ 18.85	£ 19.60	-4%
BBSF	£ 23.40	£ 24.80	-6%
Gradd 1	£ 7.46	£ 7.44	0%
Gradd 3	£ 8.80	£ 8.75	1%
Gradd 4	£ 10.12	£ 10.11	0%
Gradd 5	£ 11.37	£ 12.08	-6%
Gradd 6	£ 15.66	£ 15.95	-2%
Gradd 7	£ 18.75	£ 18.50	1%
Gradd 8	£ 22.06	£ 23.88	-8%
Gradd 9	£ 26.93	£ 24.43	10%
Gradd 10	£ 30.65	£ 30.48	1%
Athro	£ 39.83	£ 38.76	3%
Cyfanswm	£ 16.16	£ 15.13	7%

- 13.1 Mae'r tabl uchod yn dangos bod bwlch cyflog o -6% yng ngradd BBSF. Fel y dywedwyd ym mharagraff 12.3, ni all y Brifysgol ddylanwadu ar broffil staff etifeddol oherwydd nad ydynt yn rhan o golofn gyflog Prifysgol Aberystwyth.
- 13.2 Mae bwlch cyflog o -6% hefyd i'w weld yn HG 5. O ymchwilio ymhellach, gwelwyd bod y radd hon yn cynnwys nifer fach iawn o staff sydd wedi datgan eu bod yn BME; felly gall unrhyw newidiadau newid bwlch cyflog cyfartalog y grŵp hwn yn sylweddol. O ddadansoddi hyn ymhellach, pennwyd bod nifer fach o staff yn y grŵp hwn yn staff newydd eu penodi ac nad oeddent eto wedi datblygu'n gynyddrannol.
- 13.3 Mae bwlch cyflog cadarnhaol o 10% yng nghategori Gradd 9. Mae rhagor o ymchwiliadau'n cael eu cynnal i hyn ar hyn o bryd.
- 13.4 Nid oedd bylchau cyflog arwyddocaol eraill na materion gwahaniaethol o safbwynt ethnigrwydd. Roedd hyn o ganlyniad i ddsbarthiad cymharol wastad pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ar draws graddau academaidd yn ogystal ag anacademaidd. Yn gyffredinol, dyma'r dadansoddiad ar gyfer yr holl staff:

**Ffigur 5: Mae'r siart bar isod yn dangos cyflog cyfartalog staff BME fel canran o gyflog cyfartalog staff nad ydynt yn BME:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

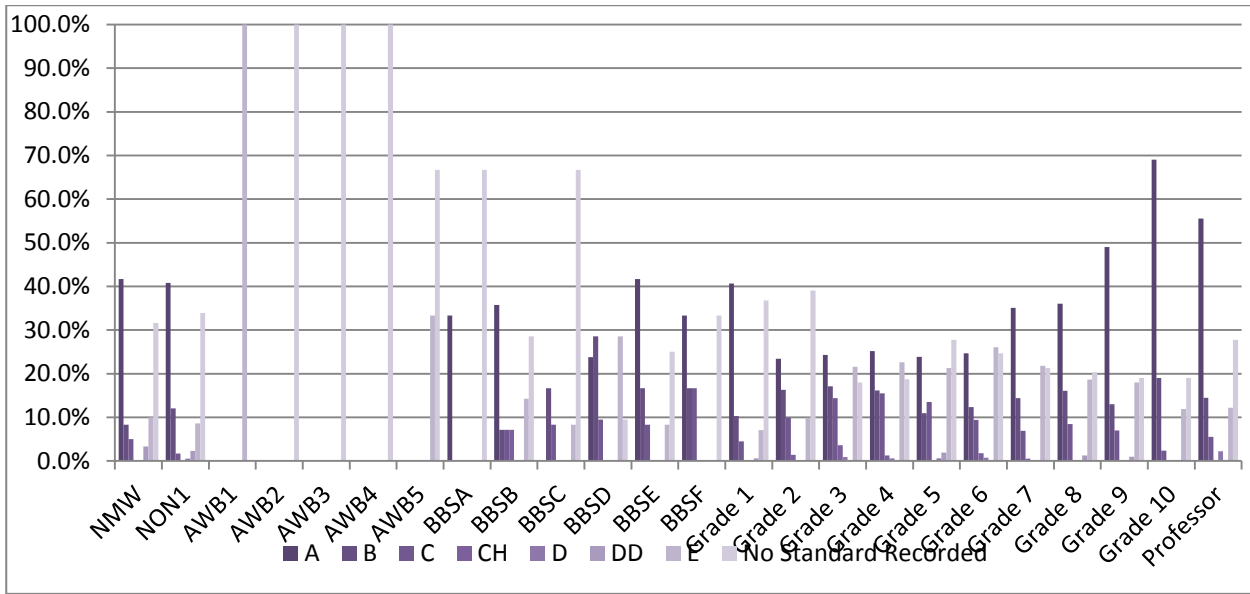
## 14 Safonau Cymraeg:

14.1 At ddibenion yr adroddiad hwn, diffinnir staff di-Gymraeg fel rhai sy'n dod o dan safonau A i B. Mae staff sy'n medru'r Gymraeg yn dod o dan safonau C i E.

**Tabl 7: Canran y staff sydd wedi datgan safon eu Cymraeg:**

Gradd	A	B	C	CH	D	DD	E	Dim safon wedi'i chofnodi
NMW	41.7%	8.3%	5.0%			3.3%	10.0%	31.7%
NON1	40.8%	12.1%	1.7%		0.6%	2.3%	8.6%	33.9%
AWB1							100.0%	
AWB2								100.0%
AWB3								100.0%
AWB4								100.0%
AWB5							33.3%	66.7%
BBSA	33.3%							66.7%
BBSB	35.7%	7.1%	7.1%	7.1%			14.3%	28.6%
BBSC		16.7%	8.3%				8.3%	66.7%
BBSD	23.8%	28.6%	9.5%				28.6%	9.5%
BBSE	41.7%	16.7%	8.3%				8.3%	25.0%
BBSF	33.3%	16.7%	16.7%					33.3%
Gradd 1	40.6%	10.3%	4.5%			0.6%	7.1%	36.8%
Gradd 2	23.4%	16.3%	9.9%	1.4%			9.9%	39.0%
Gradd 3	24.3%	17.1%	14.4%	3.6%	0.9%		21.6%	18.0%
Gradd 4	25.2%	16.1%	15.5%	1.3%	0.6%		22.6%	18.7%
Gradd 5	23.9%	11.0%	13.5%	0.0%	0.6%	1.9%	21.3%	27.7%
Gradd 6	24.6%	12.3%	9.4%	1.8%	0.7%		26.1%	24.6%
Gradd 7	35.1%	14.4%	6.9%	0.6%			21.8%	21.3%
Gradd 8	36.0%	16.1%	8.5%			1.3%	18.6%	20.3%
Gradd 9	49.0%	13.0%	7.0%			1.0%	18.0%	19.0%
Gradd 10	69.0%	19.0%	2.4%				11.9%	19.0%
Athro	55.6%	14.4%	5.6%		2.2%		12.2%	27.8%

**Ffigur 6: Mae'r siart bar isod yn dangos canran y staff sydd wedi datgan safon eu Cymraeg.**



Grade – Gradd

Professor – Athro

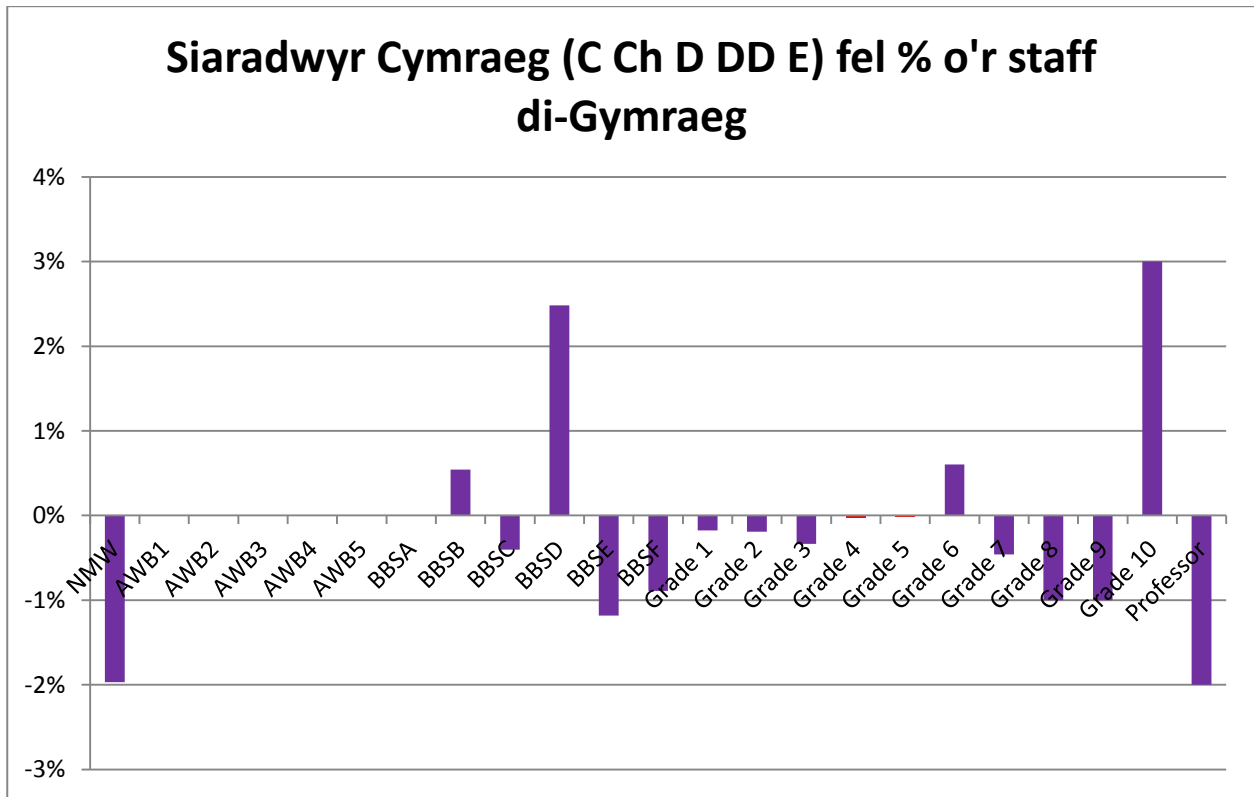
No Standard Recorded – Dim Safon wedi'i Chofnodi

**Tabl 8: Siaradwyr Cymraeg - Safonau (C-E) fel canran o gyflog cyfartalog fesul awr staff di-Gymraeg (A-B):**

<b>Gradd</b>	<b>Siaradwyr Cymraeg (C Ch D DD E) fel % o'r staff di-Gymraeg</b>
NMW	-2%
AWB1	0%
AWB2	0%
AWB3	0%
AWB4	0%
AWB5	0%
BBSA	0%
BBSB	1%
BBSC	0%
BBSD	2%
BBSE	-1%
BBSF	-1%
Gradd 1	0%
Gradd 2	0%
Gradd 3	0%
Gradd 4	0%
Gradd 5	0%
Gradd 6	1%
Gradd 7	0%
Gradd 8	-1%
Gradd 9	-1%
Gradd 10	3%
Athro	-2%

14.2 Ni nodwyd bylchau cyflog arwyddocaol o -5% neu fwy yn y categori hwn. Roedd patrwm y bylchau cyflog gan mwyaf o blaid siaradwyr Cymraeg, ac efallai bod hynny oherwydd bod y rhai a gofnododd safonau C i E yn y Gymraeg hefyd wedi bod yn gwasanaethu'n hir a'u bod felly ar ben uchaf eu graddfeydd cyflog.

**Ffigur 7: Mae'r siart bar isod yn dangos cyflog cyfartalog fesul awr siaradwyr Cymraeg - Safonau (C-E) fel canran o gyflog cyfartalog staff di-Gymraeg fesul awr:**



Grade - Gradd

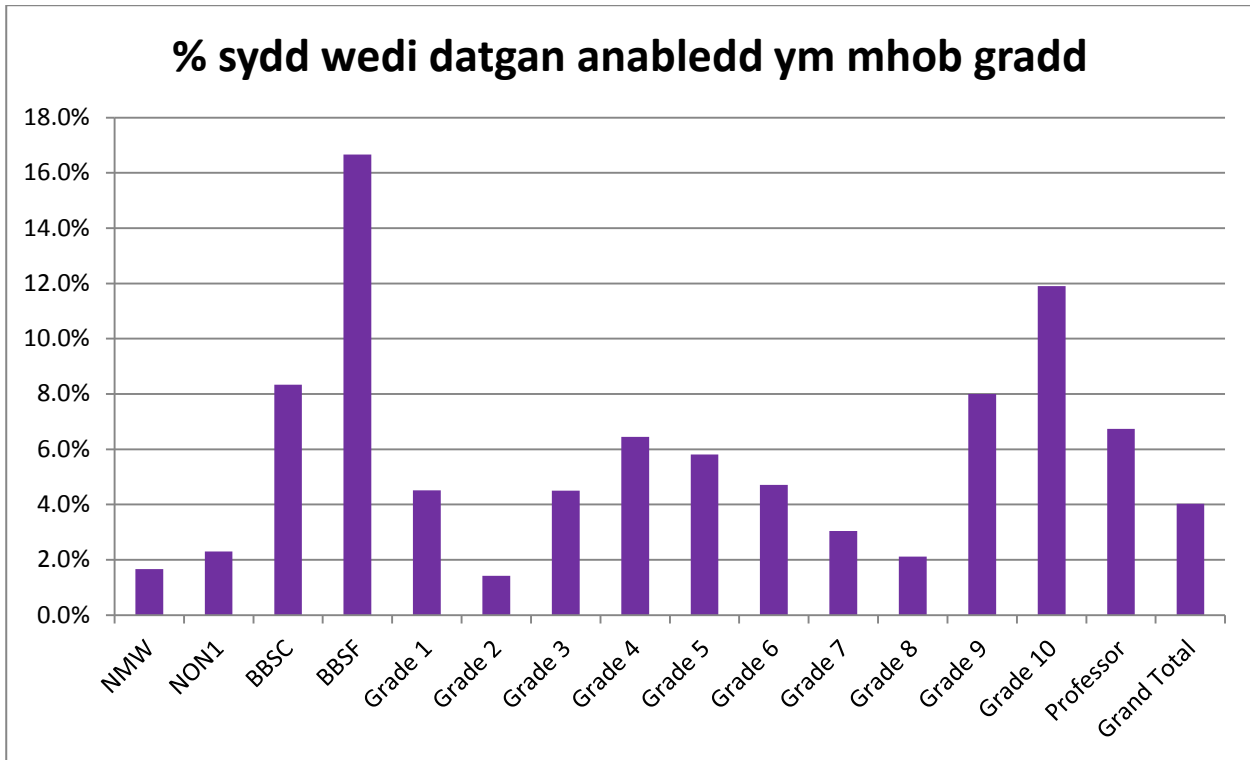
Professor - Athro

**15. Anabledd:**

**Tab 9: Canran y staff sydd wedi datgan anabledd ym mhob gradd:**

<b>Gradd</b>	<b>Cyflog Cyfartalog Staff Anabl fel % o Gyflog Cyfartalog Staff nad ydynt yn Anabl</b>
<b>NMW</b>	<b>3.6%</b>
<b>BBSC</b>	<b>-0.2%</b>
<b>BBSF</b>	<b>5.1%</b>
<b>Gradd 1</b>	<b>-0.3%</b>
<b>Gradd 2</b>	<b>1.0%</b>
<b>Gradd 3</b>	<b>4.9%</b>
<b>Gradd 4</b>	<b>1.8%</b>
<b>Gradd 5</b>	<b>0.5%</b>
<b>Gradd 6</b>	<b>0.3%</b>
<b>Gradd 7</b>	<b>1.4%</b>
<b>Gradd 8</b>	<b>-5.5%</b>
<b>Gradd 9</b>	<b>0.2%</b>
<b>Gradd 10</b>	<b>0.8%</b>
<b>Athro</b>	<b>-0.9%</b>

**Ffigur 8: Mae'r siart bar isod yn dangos canran y staff sydd wedi datgan anabledd ym mhob gradd:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

Grand Total – Cyfanswm

15.1 Ar 1 Ionawr 2015, cofnodwyd bod 88 o staff wedi datgan bod ganddynt anabledd, sy'n 4% o'r holl staff. Mae'n dda cael dweud bod cynnydd cyson wedi bod yn nifer y staff sy'n datgan anabledd (2.73% yn 2007 a 3.8% yn 2010).

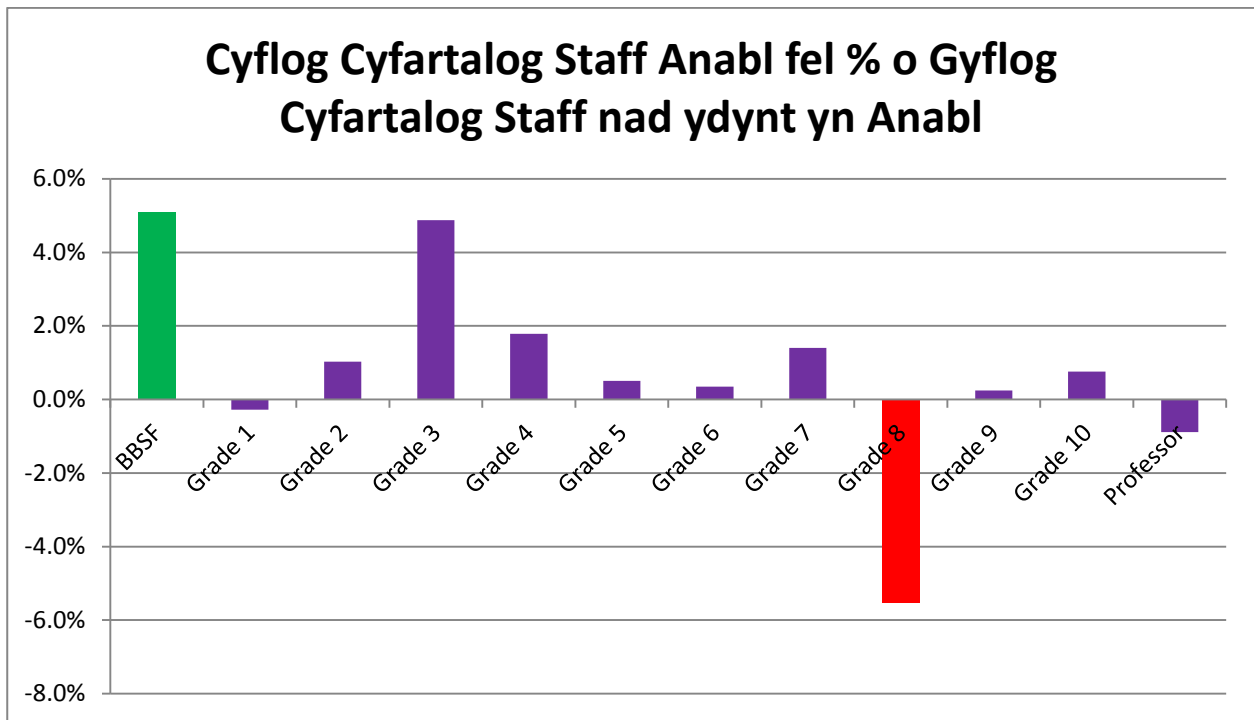


**Tabl 10: Cyflog Cyfartalog Staff Anabl fel % o Gyflog Cyfartalog Staff nad ydynt yn Anabl:**

Gradd	Cyflog Cyfartalog Staff Anabl fel % o Gyflog Cyfartalog Staff nad ydynt yn Anabl
NMW	3.6%
AWB1	Ddim yn berthnasol
AWB2	Ddim yn berthnasol
AWB3	Ddim yn berthnasol
AWB4	Ddim yn berthnasol
AWB5	Ddim yn berthnasol
BBSA	Ddim yn berthnasol
BBSB	Ddim yn berthnasol
BBSC	-0.2%
BBSD	Ddim yn berthnasol
BBSE	Ddim yn berthnasol
BBSF	5.1%
Gradd 1	-0.3%
Gradd 2	1.0%
Gradd 3	4.9%
Gradd 4	1.8%
Gradd 5	0.5%
Gradd 6	0.3%
Gradd 7	1.4%
Gradd 8	-5.5%
Gradd 9	0.2%
Gradd 10	0.8%
Athro	-0.9%

15.2 Nid oes bylchau cyflog arwyddocaol na materion gwahaniaethol o safbwynt anabled.

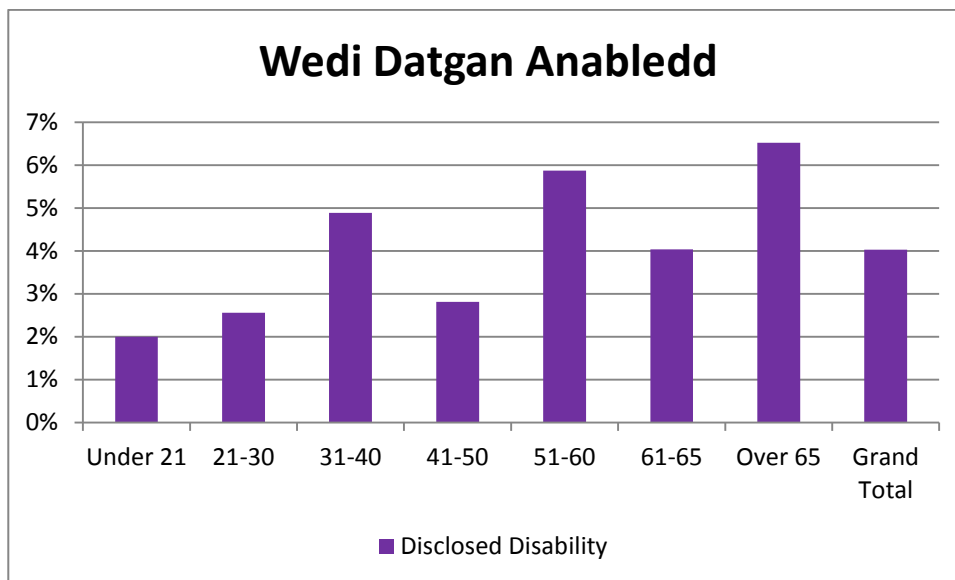
**Ffigur 9: Mae'r siart bar isod yn dangos cyflog cyfartalog staff anabl fel % o gyflog cyfartalog staff nad ydynt yn anabl ym mhob gradd:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

**Ffigur 10: Canran y staff sydd wedi datgan anabledd ym mhob grŵp oedran:**



Under 21 – O dan 21

Over 65 – Dros 65

Grand Total – Cyfanswm

Disclosed Disability – Wedi Datgan Anabledd

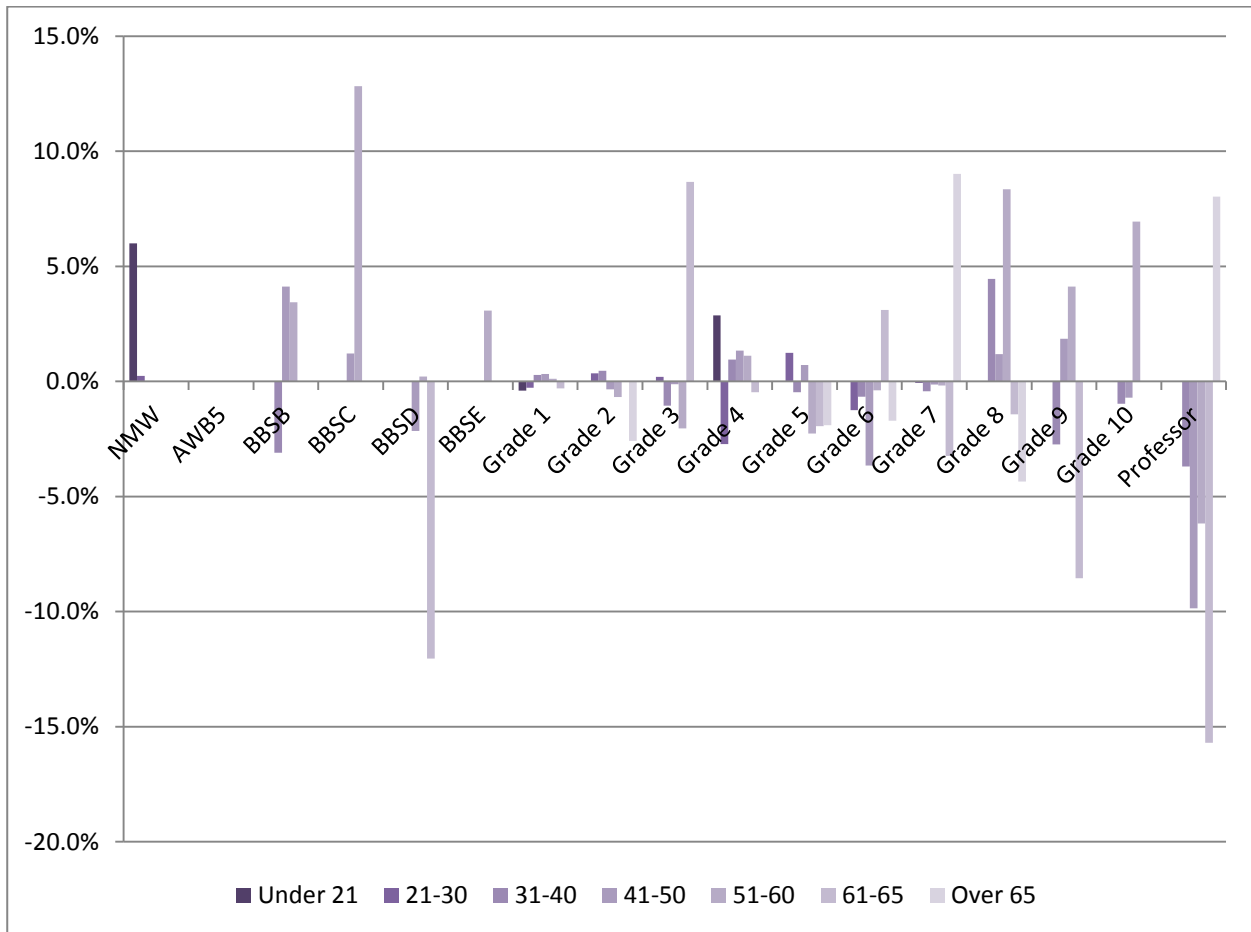
15.3 Nid yw'r siart bar uchod yn dangos bod cysylltiad rhwng poblogaeth sy'n heneiddio a datgan mwy o anabledau. Fodd bynnag mae'n awgrymu y gallai staff hŷn deimlo'n fwy hyderus wrth ddatgelu gwybodaeth o'r fath.

## 16. Oedran:

**Tabl 11: canran y staff yn ôl oedran / gradd:**

Gradd	O dan 21	21-30	31-40	41-50	51-60	61-65	Dros 65
NMW	15.0%	63.3%	10.0%	5.0%	3.3%	0.0%	3.3%
NON1	7.5%	35.1%	16.7%	18.4%	14.4%	6.3%	1.7%
AWB1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
AWB2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
AWB3	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
AWB4	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
AWB5	0.0%	50.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%
BBSA	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%
BBSB	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	35.7%	21.4%	0.0%
BBSC	0.0%	0.0%	16.7%	41.7%	33.3%	8.3%	0.0%
BBSD	0.0%	0.0%	4.8%	57.1%	28.6%	9.5%	0.0%
BBSE	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	75.0%	0.0%	0.0%
BBSF	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%
<b>Gradd 1</b>	11.0%	28.4%	13.5%	18.7%	20.0%	6.5%	1.9%
<b>Gradd 2</b>	5.7%	27.0%	15.6%	26.2%	17.7%	6.4%	1.4%
<b>Gradd 3</b>	0.9%	44.1%	13.5%	21.6%	17.1%	1.8%	0.9%
<b>Gradd 4</b>	1.3%	21.9%	25.8%	25.2%	20.6%	4.5%	0.6%
<b>Gradd 5</b>	0.0%	20.6%	27.7%	23.9%	21.9%	3.2%	2.6%
<b>Gradd 6</b>	0.0%	12.3%	26.1%	25.7%	23.2%	9.4%	3.3%
<b>Gradd 7</b>	0.0%	13.8%	36.7%	24.9%	19.1%	4.1%	1.4%
<b>Gradd 8</b>	0.0%	1.3%	29.4%	39.5%	23.1%	4.6%	2.1%
<b>Gradd 9</b>	0.0%	1.0%	19.0%	53.0%	25.0%	7.0%	2.0%
<b>Gradd 10</b>	0.0%	0.0%	17.6%	49.0%	27.5%	3.9%	2.0%
<b>Athro</b>	0.0%	0.0%	4.7%	34.0%	43.4%	11.3%	6.6%
<b>Cyfanswm</b>	2.3%	17.9%	22.5%	27.7%	21.9%	5.7%	2.1%

**Ffigur 11: Mae'r siart bar isod yn dangos canran y staff yn ôl oedran / gradd:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

Under 21 – O dan 21

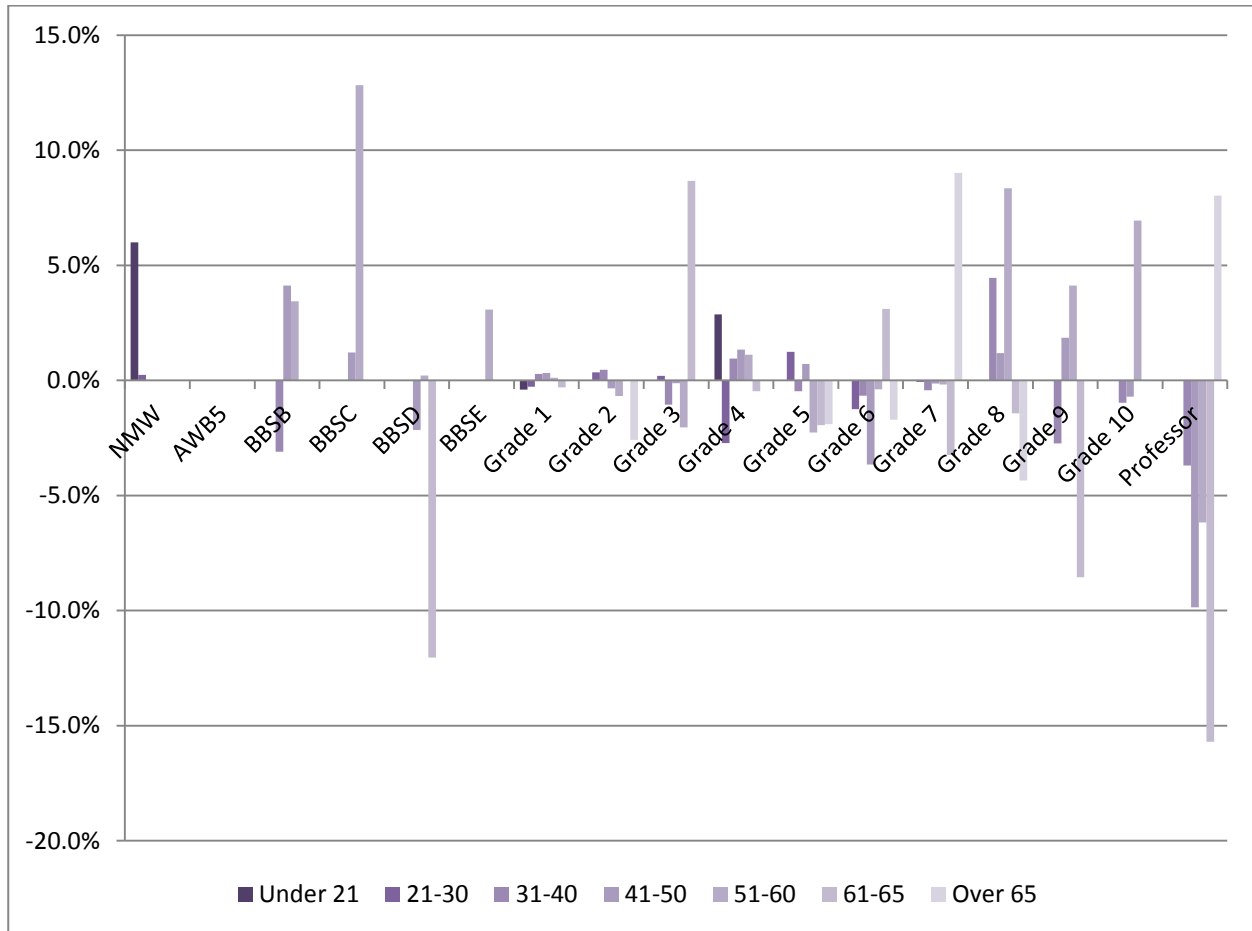
Over 65 – Dros 65

**Tabl 12: (Cyflog cyfartallog) menywod yn ôl ystod oedran fel canran o (gyflog cyfartallog) dynion yn ôl ystod oedran:**

Gradd	Menywod yn ôl ystod oedran fel canran o’r dynion yn ôl ystod oedran						
	O dan 21	21-30	31-40	41-50	51-60	61-65	Dros 65
NMW	6.0%	0.2%	0.0%	0.0%			
NON1							
AWB1							
AWB2		0.0%					
AWB3							
AWB4							
AWB5		0.0%					
BBSA							
BBSB			-3.1%	4.1%	3.4%		

<b>BBSC</b>				1.2%	<b>12.8%</b>		
<b>BBSD</b>				-2.2%	0.2%	<b>-12.0%</b>	
<b>BBSE</b>					3.1%		
<b>BBSF</b>							
<b>Gradd 1</b>	-0.4%	-0.3%	0.3%	0.3%	0.1%	-0.3%	0.0%
<b>Gradd 2</b>	0.0%	0.3%	0.5%	-0.3%	-0.7%	0.0%	-2.6%
<b>Gradd 3</b>		0.2%	-1.0%	-0.1%	-2.0%	<b>8.7%</b>	
<b>Gradd 4</b>	2.9%	-2.7%	0.9%	1.3%	1.1%	-0.5%	
<b>Gradd 5</b>		1.2%	-0.5%	0.7%	-2.3%	-1.9%	-1.9%
<b>Gradd 6</b>		-1.3%	-0.7%	-3.7%	-0.4%	3.1%	-1.7%
<b>Gradd 7</b>		-0.1%	-0.4%	-0.1%	-0.2%	-3.2%	<b>9.0%</b>
<b>Gradd 8</b>			4.5%	1.2%	8.3%	-1.4%	-4.4%
<b>Gradd 9</b>			-2.7%	1.8%	4.1%	<b>-8.6%</b>	
<b>Gradd 10</b>			-1.0%	-0.7%	6.9%		
<b>Athro</b>			-3.7%	<b>-9.9%</b>	<b>-6.2%</b>	<b>-15.7%</b>	<b>8.0%</b>

**Ffigur 12: Mae'r siart bar isod yn dangos (cyflog cyfartalog) menywod yn ôl ystod oedran fel canran o (gyflog cyfartalog) dynion yn ôl ystod oedran:**



Grade – Gradd

Professor – Athro

Under 21 – O dan 21

Over 65 – Dros 65

- 16.1 Dangosodd yr archwiliad uchod fod bwlch cyflog o -12% yn yr ystod oedran (61-65) yng ngradd BBSD. O ddadansoddi hyn ymhellach, roedd y radd hon yn cynnwys set ddata fach iawn wedi'i hystumio gan hyd gwasanaeth un unigolyn yn y radd. Felly ni ddadansoddiwyd hyn ymhellach. Trosglwyddodd y grŵp hwn o staff i Brifysgol Aberystwyth o dan TUPE yn 2009 gan gadw'r un telerau ac amodau a strwythur graddau ag o'r blaen ac felly ni all y Brifysgol ddylanwadu ar broffil y grŵp hwn o staff.
- 16.2 Mae gradd 9 yn dangos bod bwlch cyflog o -8.6% yn yr ystod oedran (61-65). O ymchwilio ymhellach gwelwyd bod nifer o staff newydd eu penodi ar y radd hon; felly roedd cyflog cyfartalog staff benywaidd yn is oherwydd hyd eu gwasanaeth yn y swydd.
- 16.3 Mae canfyddiadau'r adroddiad hwn yn dangos bwlch cyflog o -6.2% yn yr ystod oedran (51-60). Mae'r nifer fach o fenywod yn yr ystod oedran hwn a oedd newydd eu dyrchafu drwy'r broses dyrchafiadau academiaidd yn esbonio'r bwlch cyflog hwn. Rhagwelir y bydd y bwlch cyflog hwn yn erydu wrth i staff ddatblygu'n gynyddrannol drwy'r broses AICP.

- 16.4 Mae'r archwiliad uchod hefyd yn dangos bod bwlch cyflog o -15.7% yn ystod oedran (61-65) Athrawon. Mae'r set ddata hon yn cynnwys carfan fach iawn o staff â phoblogaeth fenywaidd fach iawn; felly mae'n anodd llunio casgliadau ystyrlon ynglŷn â'r ystod oedran hwn.
- 16.5 Mae'n dda nodi nad oes y nesaf peth i ddim bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Ngradd 10.

### **17. Argymhellion:**

- 17.1 Mae'r archwiliad cyflog cyfartal yn cynnig sicrwydd fod prosiect moderneiddio cyflogau HERA wedi parhau i sicrhau rhagor o gydraddoldeb o ran cyflogau ac felly wedi lleihau risg hawliadau cyflog cyfartal llwyddiannus ymhlith y rhai sy'n rhan o'r broses honno.
- 17.2 Dangosodd archwiliad cyflog cyfartal 2015 nad oedd bylchau cyflog arwyddocaol rhwng y rhywiau yng ngraddau HERA 1 i 10, grwpiau nad ydynt yn rhan o Gytundeb Fframwaith HERA megis staff etifeddol BBRSC, a'r rhai sy'n ennill yr isafswm cyflog cenedlaethol, h.y. nid oedd dim tystiolaeth o wahaniaethu systematig o ran cyflogau.
- 17.3 Da oedd canfod bod y bwlch cyflog o 5% a welwyd yn HG 1 yn 2010 wedi lleihau, ac nad yw bellach yn peri pryder arwyddocaol. Fodd bynnag, er mwyn osgoi anghydraddoldebau rhwng y rhywiau o ran cyflog yn y dyfodol, mae'r adroddiad wedi amlygu bod angen gwneud rhagor o waith i chwalu rhwystrau canfyddedig rhwng y rhywiau ar draws graddau HERA 1 i 6 wrth recriwtio i swyddi yn y graddau hyn.
- 17.4 Nodwyd bylchau cyflog o 5% neu fwy ymhlith y nodweddion gwarchoddedig – rhywedd, oedran, ethnigrwydd ac anabledd. Fodd bynnag, o ymchwilio ymhellach gwelwyd nad oedd dim tystiolaeth o wahaniaethu systematig o ran cyflogau gan fod y bylchau cyflog yn codi o ganlyniad i benodiadau diweddar a hyd gwasanaeth y staff yn eu graddau.
- 17.5 Er bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith Athrawon amser llawn wedi lleihau i - 8.68%, mae'r garfan hon o staff yn parhau i beri pryder a rhaid llunio strategaethau i leihau'r bylchau hyn. Mae'r adroddiad wedi amlygu mai nifer fach yn unig o Athrawon sydd wedi datgan anabledd, safon eu Cymraeg a'u tarddiad ethnig ac felly mae angen gweithio i ymgysylltu â'r staff a'u hannog i ddatgelu'r wybodaeth hon fel bod modd sicrhau canlyniadau realistig wrth ddadansoddi anghydraddoldebau o ran cyflogau.
- 17.6 Mae'r adroddiad wedi amlygu gwendid sylfaenol wrth asesu'r swyddi rheoli hynny y mae tâl honorarium ynghlwm wrthynt. Yr un yw lefel yr honoraria i bob aelod o staff yn eu grwpiau perthnasol. Fodd bynnag, bydd y cyflog sylweddol, nad yw'n gysylltiedig â'r swyddogaeth reoli, yn amrywio, ac felly nid oes modd gwneud cymhariaeth ystyrlon. Argymhellir y dylid cyflwyno adroddiad i'r Pwyllgor Taliadau i amlygu'r materion sy'n codi o'r archwiliad cyflog cyfartal ac i ofyn iddo ystyried cynnal adolygiad o'r ffordd y caiff swyddogaethau rheoli eu cydnabod.
- 17.7 Mae'r adroddiad wedi amlygu bwlch cyflog ar raddfa Athro; fodd bynnag, mae'n galonogol gweld mai staff benywaidd sydd newydd eu dyrchafu neu newydd eu penodi sydd i gyfrif am y bwlch cyflog. Cyflwynwyd y broses dyrchafiadau academaidd yn 2012 ac ers ei hail-lansio gwelwyd cynnydd yn nifer y ceisiadau llwyddiannus gan fenywod bob blwyddyn. Y gobaith yw y bydd y broses hon ynghyd â nifer y ceisiadau llwyddiannus am swyddi gan fenywod o gymorth i erydu bylchau cyflog arwyddocaol erbyn yr adolygiad cyflog cyfartal nesaf.

## 18. Cynllun gweithredu

18.1 Nodwyd nifer o faterion a allai godi o ran cydraddoldeb yn yr adroddiad hwn ac felly mae strategaethau i ymdrin â hwy wedi eu cynnwys yn y Cynllun Gweithredu isod:

Cam gweithredu	Amserlen	Dan arweiniad
Annog yr holl staff i gofnodi eu statws ethnig ac anabledd yn ogystal â safon eu Cymraeg drwy Pobl Aber a mynd i ddiwyddiadau hyfforddi ar y system (gweler adran 5).	Parhaus – Adolygu ym mis Ionawr 2016	Tîm Prosiect AD drwy sesiynau hyfforddi Pobl Aber.
Gwerthuso categorïau sydd wedi eu heithrio o Gytundeb Fframwaith HERA. Cymhathu'r categorïau hyn yn unol â phroffiliau rôl a graddfeydd cyflog newydd neu bresennol HERA a chynnal archwiliadau cyflog cyfartal pan fydd y broses wedi dod i ben (Gweler Adran 10).	31 Ionawr 2016	Dirprwy Gyfarwyddwr AD & Tîm Prosiect AD.
Dylid gwneud rhagor o waith i annog staff etifeddol BBRSC i ymuno â thelerau ac amodau Prifysgol Aberystwyth, h.y. dylid rhoi mwy o bwyslais ar ddyrchafu'n gadarnhaol i delerau ac amodau HERA drwy broses dyrchafiadau academaidd Prifysgol Aberystwyth (Gweler Adran 12).	20 Rhagfyr 2015	Cyfarwyddwr AD, y Weithrediaeth, y Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb, Partner Busnes AD IBERS.
Grŵp Athena Swan gyda'r Cyfarwyddwr AD i ystyried strategaethau i ymdrin â'r bwlch yn y graddau Athro ac Uwch (Gweler Adran 11, 13, 14, 15)	2015	Cyfarwyddwr AD.
Monitro unrhyw anghysondebau o ran cyflog a nodir yn yr adroddiad hwn drwy gynnal adolygiad Cyflog Cyfartal ymhen 3 blynedd. (Gweler Adran 12, 13 & 16).	Adolygiad blynyddol o gynnydd ym mis Ionawr 2016 a 2017	Dirprwy Gyfarwyddwr AD, Tîm Prosiect AD, y Weithrediaeth, y Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb.
Dylid parhau i gynnal dadansoddiad HERA ar bob swydd newydd ym Mhrifysgol Aberystwyth er mwyn osgoi cynnydd yn yr anghydraddoldebau posib o ran cyflogau ymhlith staff yn y dyfodol.	Parhaus	Timau AD.
Adolygu'r categorïau adrodd ar gyfer archwiliadau cyflog cyfartal yn y dyfodol wrth i'r strwythurau esblygu. (Gweler Adran 3).	Ionawr 2017	Grŵp llywio'r arolwg cyflog cyfartal



- 18.2 Mae llawer o'r camau gweithredu hyn yn gysylltiedig â materion cydraddoldeb ehangach na chyflog, er enghraifft cyfleoedd am ddyrchafiad, polisiau recriwtio. Mae'r arolwg cyflog cyfartal wedi galluogi'r Brifysgol i lywio datblygiad polisi, o ran agweddau'n ymwneud â chyflog ynghyd â materion eraill ar agenda cydraddoldeb rhywiol y sefydliad.

18.3 Ymhlith y tasgau parhaus sy'n codi o'r arolwg cyflog cyfartal hwn a allai effeithio'n gadarnhaol ar gydraddoldeb rhywiol mae:

Cam gweithredu	Amserlen	Dan arweiniad
Adolygu prosesau ailraddio a dyrchafu er mwyn nodi a dileu unrhyw ragfarn ar sail rhywedd a allai fodoli a sicrhau prosesau tryloyw a theg drwy hyfforddiant rhagfarn anymwybodol.	2015	Cyfarwyddwr AD.
Ailddatgan yr egwyddorion mynediad i hyfforddiant a datblygu gyrfa ledled y Brifysgol.	2015	Y Ganolfan Datblygu Staff ac Ymarfer Academaidd.
Parhau i fonitro hyfforddiant amrywiaeth e-ddysgu gorfodol i'r rhai sy'n ymwneud â phrosesau recriwtio/dethol a phenodi a datblygu rhagor o hyfforddiant recriwtio a dethol i'r holl staff.	Parhaus	Tîm Prosiect AD / Timau AD.
Ystyried ffyrdd newydd o hyrwyddo a chefnogi polisïau sy'n ystyriol o deuluoedd i'r holl staff gan ystyried canlyniadau arolwg iechyd a lles y staff 2015 a Grŵp Galluogwyr AD. Yn benodol, adolygu cwmpas arferion gweithio hyblyg.	2015	Dirprwy Gyfarwyddwr AD, Tîm Prosiect AD ar y cyd â'r Undebau Llafur.
Sicrhau bod staff â nodweddion gwarchoddedig yn parhau i gael cymorth i ddatblygu eu gyrfaedd, e.e. cynlluniau mentora, gweithgareddau bord gron i fenywod, hyfforddiant, Athena Swan (menywod mewn gwyddoniaeth, peirianeg a thechnoleg) a'r grŵp LGBT.	Parhaus	Yr Adran AD a'r Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb.

## **Atodiad A**

### **Rhestr o daliadau wedi'u heithrio**

#### **Cyfraddau tâl wedi'u heithrio**

DIWRNODAGORED

#### **Codau swyddi wedi'u heithrio:-**

Diwrnod Agored Untro – Generig

Taliad Untro – Generig

#### **Taliadau a didyniadau wedi'u heithrio:-**

Amser o'r gwaith yn lle tâl (Taliad)

Tâl yn lle rhybudd

Addasiad Absenoldeb Di-dâl

Addasiad Tâl Rheolaidd

Tâl Mamolaeth

Tâl Salwch

Gofalu am Blanhigion ac Anifeiliaid

Costau Teithio

Lwfans Cyfrifoldeb/Actio i Fyny

Ffioedd Arholwyr

Ychwanegiad Pensiynadwy

Ychwanegiad Amhensiynadwy

Lwfans Ffrindiau a Theulu

Rhandaliadau Dysgu Rhan Amser

Cyflog heb ei dalu

Ôl-gyflog

Lwfans Cŵn

Taliadau Amrywiol

Taliadau CWPSI

Streiciau diwydiannol

Cydlynwyr Cymorth Preswyl

P1'au

Taliadau Untro Generig

Goruchwylwyr Arholiadau Myfyrwyr

Ffioedd Cyfarfodydd

Tâl Gwyliau

Ffioedd Darlithwyr