



Adroddiad y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023



Data o gipolwg a wnaed ar 31 Mawrth 2023
Cyhoeddwyd Mawrth 2024

Rhagarweiniad yr Is-ganghellor



Ym Mhrifysgol Bangor, rydym wedi ymrwymo i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb. Fel y nodir yn Strategaeth 2030, byddwn yn parhau i hyrwyddo cyfle cyfartal, a chefnogi staff i ffynnu mewn gweithle dwyieithog, cynhwysol ac amrywiol.

Mae'r Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023 yn rhoi cipolwg ar y cynnydd yr ydym wedi ei wneud tuag at gyflawni'r ymrwymiad hwn.

Unwaith eto eleni, rydym wedi gweld gostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar lefel sefydliadol; mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau wedi gostwng o 5.8% y llynedd i 5.6% yn y cyfnod adrodd presennol, ac mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi gostwng o 13.2% y llynedd i 10.9% yn y cyfnod adrodd presennol.

Ers i ni ddechrau adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau chwe blynedd yn ôl, mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn y brifysgol wedi gostwng gan 5.5% ac mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi gostwng gan 4.5%

Er ein bod yn cydnabod y newidiadau cadarnhaol hyn, mae ein ffocws ar leihau'r gwahaniaethau cyflog ymhellach. Y prif ffactor o hyd sy'n cyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r ffaith nad oes cynrychiolaeth ddigonol o ferched yn y graddfeydd uchaf. Rhaid gwneud mwy i ddeall sut y gallwn gefnogi'r merched ar y staff i ymuno, cynnal, datblygu a symud ymlaen â'u gyrfaoedd ym Mhrifysgol Bangor.

Rhaid inni hefyd wneud mwy i ddeall sut y gallwn gefnogi pobl o bob cefndir a diwylliant i wneud cynnydd a ffynnu ym Mhrifysgol Bangor. Rydym yn parhau i adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd a'r bwlch cyflog anabledd ar lefel sefydliadol ac rydym yn cynnal rhai mentrau hirdymor megis y Siarter Cydraddoldeb Hil a'r achrediad Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd a fydd yn ein helpu i lunio ein sefydliad fel lle gwirioneddol gynhwysol a chynrychioliadol i weithio ynddo.

Mae derbyn Gwobr Arian Athena Swan Sefydliadol yn arwydd ein bod fel sefydliad yn cymryd camau breision yn ein blaenau. Fel un o ddim ond dwy brifysgol yng Nghymru i ennill statws Arian, a chyda llai na 40 o brifysgolion ledled y Deyrnas Unedig wedi cyrraedd y lefel hon, mae'n tanlinellu'r cynnydd yr ydym wedi ei wneud.

Bydd y cynllun gweithredu a welir yn niwedd yr adroddiad hwn a'r gwaith sylweddol o amgylch yr agenda Athena Swan yn ein cefnogi i gyflawni'r amcan a amlinellir yn y strategaeth.

Yr Athro Edmund Burke

Is-ganghellor



1. RHAGARWEINIAD

- I. Yn sgil trafodaethau'r Gweithgor Cyflog Cyfartal ac fel y cytunwyd gyda'r Undebau Llafur fel rhan o'r grŵp hwnnw, mae'r brifysgol o'i gwirfodd yn cyhoeddi ei hadroddiad am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
- II. Mae'r gofynion o ran adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn grym bellach ers 6 Ebrill 2017 ac maent yn cynnwys unigolion a gyflogir o dan gontract cyflogaeth (gan gynnwys prentisiaethau) ar ddyddiad penodol. Mae'r cipolwg yn seiliedig ar gyflog yn y "cyfnod talu" ar y "dyddiad perthnasol". Y dyddiad perthnasol yw 5 Ebrill bob blwyddyn, ond y dyddiad ar gyfer cyrff cyhoeddus yw 31 Mawrth. Gan fod y brifysgol yn talu ei staff yn fisol, cyflog mis Mawrth fyddai hyn felly. Mae canllawiau'r Llywodraeth yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr sy'n cael cyfradd is ar ddyddiad y cipolwg e.e. o achos absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb salwch, yn cael eu heithrio o'r cyfrifiadau.
- III. Caiff manylion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y brifysgol eu cyhoeddi ar ein gwefan ni ac ar wefan [Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth](#) erbyn 30 Mawrth bob blwyddyn.
- IV. Yn ogystal â'r adroddiad hwn ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae'r brifysgol yn cynnal archwiliad cyflogau cyfartal bob tair blynedd. Mae'n bwysig deall nad yw bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un peth â chyflog cyfartal.
 - Mae a wnelo **Cyflog Cyfartal** â'r gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a merched sy'n gweithio yn yr un swydd, mewn swyddi tebyg neu sy'n gwneud gwaith o werth cyfartal.
 - Mae a wnelo'r **Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau** â'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a merched ledled y brifysgol. Felly, mae'n dangos dosbarthiad dynion a merched ar y staff ar draws holl amrediad cyflogau'r brifysgol.
- V. Mae'r brifysgol hefyd yn cyhoeddi, o'i gwirfodd, fanylion y bwlch cyflog ethnigrwydd, a'r blwch cyflog anabledd. Rhag datgelu data am unigolion, cyflwynir y data ar lefel sefydliadol yn unig ac nid yn ôl chwarteli bandiau cyflog.



2. CWMPAS

- I. Nid yw'r gofynion o ran adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n berthnasol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru. Fodd bynnag, gan fod y brifysgol wedi ymrwymo i gyfle cyfartal a thryloywder, rydym wedi penderfynu cyhoeddi manylion am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn unol â Rheoliadau 2017 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n orfodol yn Lloegr.
- II. Mae'r data'n cynnwys pob unigolyn a gyflogwyd gan y brifysgol ar 31 Mawrth 2023. Mae unrhyw staff nad oeddent yn cael eu cyflog sylfaenol llawn am resymau megis absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, gwyliau arbennig, seibiant gyrfaol wedi eu heithrio. Os yw unigolion yn dal mwy nag un swydd, cânt eu cyfrif ar wahân ar gyfer pob swydd.
- III. Dadansoddir y data ar sail tâl fesul awr. At ddibenion dadansoddi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, y cyflog fesul awr yw'r tâl sylfaenol fesul awr ynghyd â thaliadau ychwanegol cymwys e.e. lwfansau gwarantedig, taliadau cymorth cyntaf ac yn y blaen.
- IV. Yn ogystal â gwneud dadansoddiad ar lefel uchaf y sefydliad, mae'r data wedi cael ei ddadansoddi hefyd yn ôl categorïau staff, sef academiaidd ac ymchwil, rheolaethol a phroffesiynol, technegol, gweinyddol a chleryddol, a gweithwyr llaw.
- V. Dadansoddwyd y data am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflog dynion fel sylfaen. Mae ffigur canran **positif** yn dangos bod y merched yn cael cyflog is na'r dynion. Mae ffigur canran **negatif** yn dangos bod y dynion yn cael cyflog is na'r merched.
- VI. Ers 2020 mae'r brifysgol wedi cynnwys a chyhoeddi dadansoddiad o'r bwlch cyflog ethnigrwydd ar lefel sefydliadol. Dadansoddwyd y data fel gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflogau'r gweithwyr gwyn fel sylfaen. Mae ffigur canran **positif** yn dangos bod gweithwyr du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn ennill cyflogau is na'r gweithwyr gwyn. Mae ffigur canran **negatif** yn dangos bod y gweithwyr gwyn yn cael cyflogau is na'r gweithwyr du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol.
- VII. Ers 2021 mae'r brifysgol hefyd wedi cynnwys a chyhoeddi'r dadansoddiad o'r bwlch cyflog anabled ar lefel sefydliadol. Dadansoddwyd y data fel gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflogau'r gweithwyr nad ydynt yn anabl fel sylfaen. Mae ffigur canrannol **positif** yn dangos bod staff anabl yn derbyn tâl is, o gymharu â staff nad ydynt yn anabl.

3. CANFYDDIADAU



Dadansoddwyd y data fel a ganlyn:

% y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng dynion a merched ar y staff

% y gwahaniaeth mewn taliadau bonws cymedrig a chanolrifol ynghyd â chyfran y dynion/merched a gafodd fonws

% y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng dynion a merched ar y staff

Nifer y dynion a'r merched yn ôl chwarteli'r bandiau cyflog

Dynion a merched yn ôl graddfeydd

% gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng gweithwyr du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol a gweithwyr gwyn

% y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng gweithwyr du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol a gweithwyr gwyn

% y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng gweithwyr sy'n nodi eu bod yn anabl a gweithwyr nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl

% y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng gweithwyr sy'n nodi eu bod yn anabl a gweithwyr nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl

TABL 1.1 TROSOLWG O'R SEFYDLIAD



Mae tabl 1.1. yn rhoi trosolwg sefydliadol sy'n cynnwys pob un o'r meysydd a nodir yn **3. Canfyddiadau** uchod (ac eithrio'r dadansoddiad graddfeydd sy'n dilyn yn nhabl 1.7)

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£19.55	Ffigur Cymedrig Dynion =	£21.94	Amrywiant =	10.9%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£19.15	Ffigur Canolrifol Dynion	£20.29	Amrywiant =	5.6%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0%		
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0%				
Bwlch Cyflog Cymedrig Ethnigrwydd	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol =	£20.99	Gwyn =	£20.45	Amrywiant =	-2.6%
Bwlch Cyflog Canolrifol Ethnigrwydd	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol =	£19.15	Gwyn =	£20.00	Amrywiant =	4.3%
Bwlch Cyflog Cymedrig Anabledd	Wedi nodi eu bod yn anabl =	£18.10	Ddim wedi nodi eu bod yn anabl =	£20.92	Amrywiant =	13.5%
Bwlch Cyflog Canolrifol Anabledd	Wedi nodi eu bod yn anabl =	£17.07	Ddim wedi nodi eu bod yn anabl =	£20.29	Amrywiant =	15.9%

Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteri'r bandiau cyflog

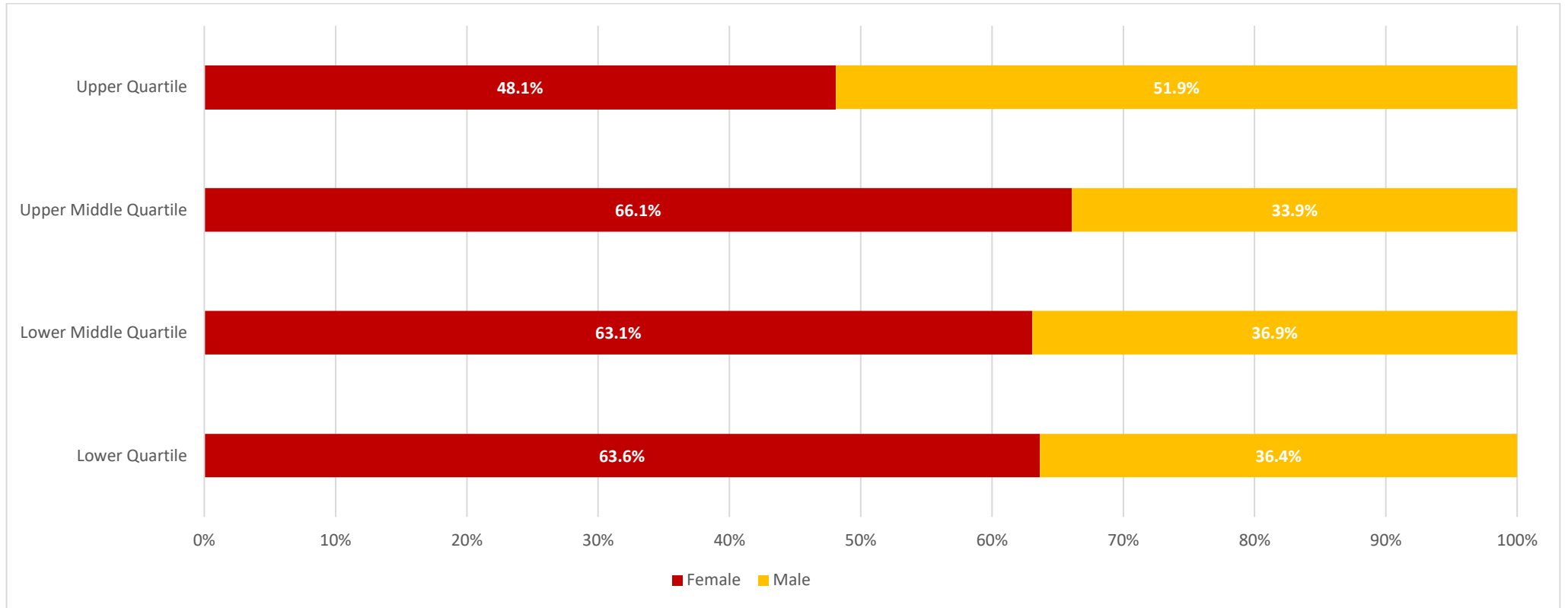
O'r 528 o weithwyr yn y chwarterel isaf, mae 192 yn ddynion a 336 yn ferched. Golyga hynny fod 36.4% yn ddynion a 63.6% yn ferched.

O'r 528 o weithwyr yn y chwarterel canol isaf, mae 195 yn ddynion ac 333 yn ferched. Golyga hynny fod 36.9% yn ddynion a 63.1% yn ferched.

O'r 528 o weithwyr yn y chwarterel canol uchaf, mae 179 yn ddynion a 349 yn ferched. Golyga hynny fod 33.9% yn ddynion a 66.1% yn ferched.

O'r 528 o weithwyr yn y chwarterel uchaf, mae 274 yn ddynion a 254 yn ferched. Golyga hynny fod 51.9% yn ddynion a 48.1% yn ferched.

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG





- I. Mae'n amlwg o Dabl 1.1. bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau o hyd ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol y dynion ar y staff 5.6% yn uwch na chyflog y merched ar y staff, a chyflog cymedrig y dynion ar y staff 10.9% yn uwch na chyflog cymedrig y merched ar y staff.

Mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor, sef 5.6%, yn sylweddol is na'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn genedlaethol. Roedd [data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar 1 Tachwedd 2023](#) yn dynodi bod y bwlch cyflog canolrifol hwnnw yn 14.3% i weithwyr drwyddi draw.

Roedd [Adroddiad Ystadegol Staff 2023 Advance HE](#) yn adrodd bod bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau o 8.5% ar draws pob Sefydliad Addysg Uwch ym mlwyddyn academaidd 2021 - 2022, a bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 14.2%

Mae Prifysgol Bangor wedi parhau i berfformio'n ffafriol o gymharu ag ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (yr economi gyfan) ac o gymharu ag ystadegau Advance HE (gweithwyr sefydliadau addysg uwch) o ran y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau, a hynny am y 6^{ed} flwyddyn yn olynol.

Er bod o hyd fwy o ferched na dynion ar y staff ym Mhrifysgol Bangor (gyda 60.2% o'r gweithlu'n ferched, a 39.8% yn ddynion), mae'r bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn y brifysgol (10.9% cymedrig) i'w weld yn adlewyrchu cyfran y dynion mewn swyddi uwch yn y brifysgol, o gymharu â nifer y merched.

- II. Yn unol â chanllawiau Cymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau (UCEA), caiff Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol eu hystyried yn daliadau bonws. Y GIG sy'n rhoi Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol ac felly maent y tu hwnt i reolaeth y brifysgol.
- III. I ddeall y data, gwnaed dadansoddiad pellach yn ôl grwpiau swyddi fel y gwelir yn Nhablau 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 ac 1.6
- IV. Mae'r data yn Nhabl 1.1. yn dangos bwlch cyflog ethnigrwydd positif o blaid gweithwyr o gymunedau du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol gyda'r cyflog cymedrig 2.6% yn uwch na chyflog gweithwyr gwyn. Mae amrywiant canolrifol y bwlch cyflog ethnigrwydd yn 4.3% o blaid staff gwyn.

Mae staff du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol ar hyn o bryd yn cynrychioli 8.3% o weithlu'r brifysgol gyda'r mwyafrif ohonynt - 77.6% - yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar raddau 6 i 9, o gymharu â 67.3% o'u cyfoedion Gwyn. Mae 17.2% o staff du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol mewn swyddi sy'n amrywio rhwng graddfa 1 a graddfa 5, o gymharu â 26.6% o staff gwyn.

- V. Mae'r Bwlch Cyflog Anabledd, fel y'i dangosir yn Nhabl 1.1. yn nodi amrywiant cymedrig o 13.5% ac amrywiant canolrifol o 15.9% o blaid staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl. Mae'r bwlch cyflog anabledd wedi cynyddu ychydig eleni o gymharu â ffigurau'r llynedd, sef cymedr o 11.1% , a chanolrif o 15%. Yn 2021, sef y flwyddyn gyntaf o adrodd ar hyn, y cymedr oedd 12.9%, a'r canolrif oedd 16.8%.

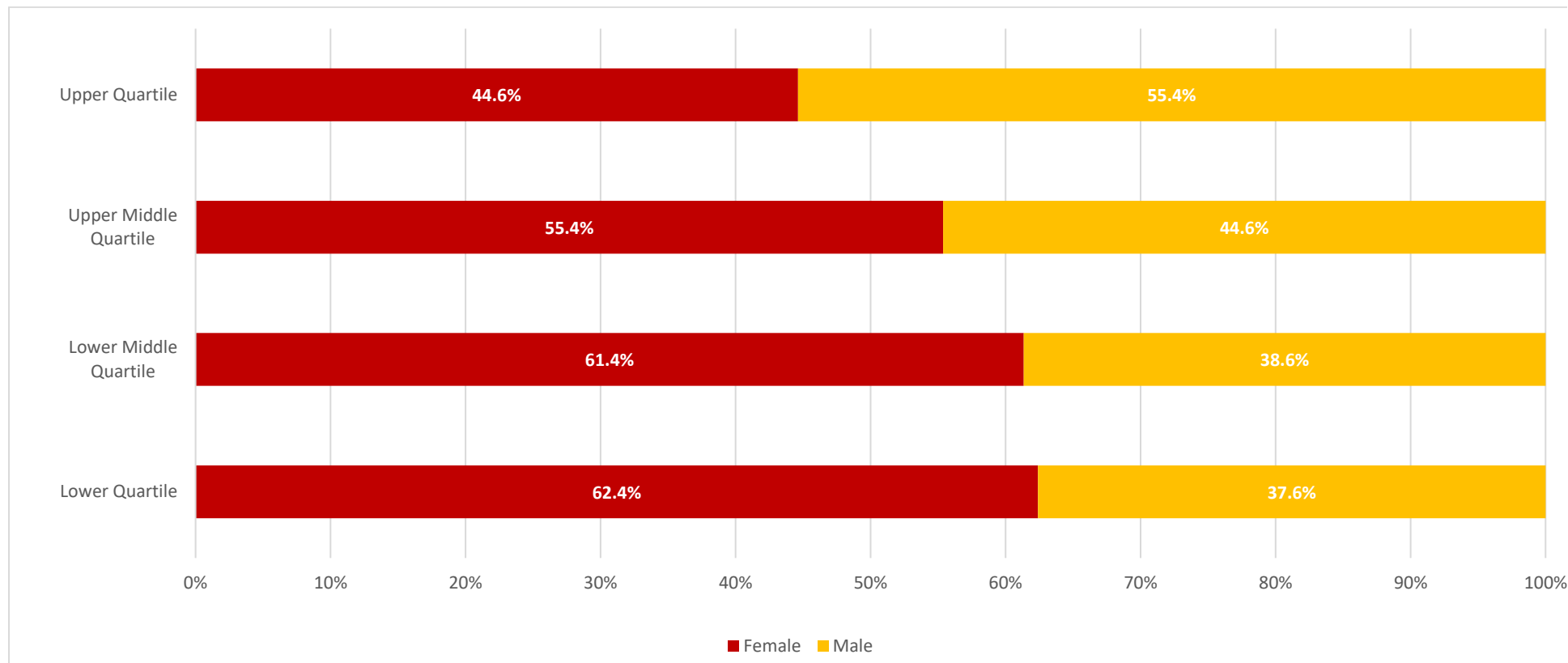
Mae staff sydd wedi nodi eu bod yn anabl yn cynrychioli 11.2% o weithlu'r brifysgol. O'u plith mae 56.6% yn cael eu cyflogi ar Raddfa 6 neu is, sy'n gynydd ar ffigur y flwyddyn flaenorol sef 52.34%

TABL 1.2 TROSOLWG O STAFF ACADEMAIDD AC YMCHWIL



Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£23.45	Ffigur Cymedrig Dynion =	£26.02	Amrywiant =	9.9%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£21.50	Ffigur Canolrifol Dynion =	£24.54	Amrywiant =	11.7%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =			0%
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0%				
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteri'r bandiau cyflog</u>						
O'r 250 o weithwyr yn y chwarter isaf, mae 94 yn ddynion a 156 yn ferched. Golyga hynny fod 37.6% yn ddynion a 62.4% yn ferched.						
O'r 251 o weithwyr yn y chwarter canol isaf, mae 97 yn ddynion a 154 yn ferched. Golyga hynny fod 38.6% yn ddynion a 61.4% yn ferched.						
O'r 251 o weithwyr yn y chwarter canol uchaf, mae 112 yn ddynion a 139 yn ferched. Golyga hynny fod 44.6% yn ddynion a 55.4% yn ferched.						
O'r 251 o weithwyr yn y chwarter uchaf, mae 139 yn ddynion a 112 yn ferched. Golyga hynny fod 55.4% yn ddynion a 44.6% yn ferched.						

CYFRAN Y STAFF ACADEMAIDD AC YMCHWIL YN DDYNION A MERCHED YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG



Mae amrywiant yn parhau yn y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer y categori hwn o staff. Mae'r Bwlch Cyflog Cymedrig eleni, sef 9.9%, yn is na ffigur y llynedd (11.3%) ac mae'r bwlch canolrifol wedi gostwng i 11.7% (o 13.6% yn y flwyddyn flaenorol).

Mae dadansoddiad pellach o'r data'n dangos mai merched sy'n dal 40.5% o'r swyddi yn y chwarter uchaf, o gymharu â 40.5% yn 2022, 38% yn 2021 a 37.7% yn 2020. Mae'r data'n adlewyrchu cynnydd graddol cadarnhaol yn nifer y merched sydd mewn swyddi yn y chwarter uchaf, a bydd y duedd honno, os yw'n parhau, yn mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith y categori staff academiaidd ac ymchwil.

Yn gyffredinol, yn y categori academiaidd ac ymchwil mae 54.5% o'r staff yn ferched a 45.6% yn ddynion, ac mae'r cydbwysedd gwannaf rhwng y rhywiau (62.4% o blaid merched) i'w weld yn y chwarter isaf.

Yn achos y categori hwn o staff academiaidd ac ymchwil, er bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i fodoli o blaid dynion, mae'n lleihau'n raddol.

**TABL 1.3 TROSOLWG O STAFF RHEOLAETHOL A PHROFFESIYNOL**

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£21.99	Ffigur Cymedrig Dynion =	£27.49	Amrywiant =	22%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£20.29	Ffigur Canolrifol Dynion =	£24.02	Amrywiant =	15.5%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =			0%
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =					0%

Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteli'r bandiau cyflog

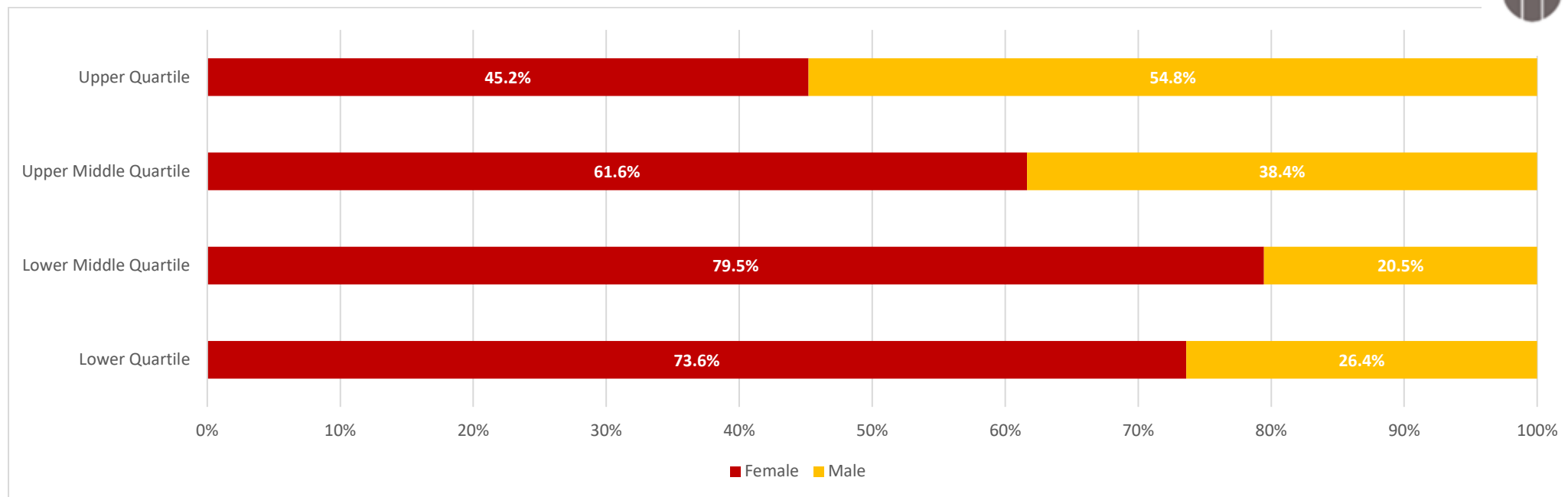
O'r 72 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 19 yn ddynion a 53 yn ferched. Golyga hynny fod 26.4% yn ddynion a 73.6% yn ferched.

O blith y 73 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 15 yn ddynion a 58 yn ferched. Golyga hynny fod 20.5% yn ddynion a 79.5% yn ferched.

O blith y 73 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 28 yn ddynion a 45 yn ferched. Golyga hynny fod 38.4% yn ddynion a 61.6% yn ferched.

O'r 73 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 40 yn ddynion a 33 yn ferched. Golyga hynny fod 54.8% yn ddynion a 45.2% yn ferched.

CYFRAN Y STAFF RHEOLAETHOL A PHROFFESIYNOL SY'N DDYNION A MERCHED YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG



Mae dadansoddiad o'r categori rheolaethol a phroffesiynol yn ei gyfanrwydd yn nodi bod 65% o'r staff yn ferched, ac maent, gan fwyaf, yn y chwarter isaf a'r chwarter canol isaf, a bu cynnydd eleni yn faint ohonynt sydd yn y chwarter canol uchaf. Mae nifer y merched a'r dynion yn y chwarter uchaf wedi aros bron yr un fath (y llynedd roedd 45.1% yn ferched / 54.9% yn ddynion).

Mae cyfran uchel y merched ar y staff yn y chwarterau isaf wedi arwain at gynnydd yn y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 15% yn 2021, i 17% yn 2022, i 22% yn y cyfnod adrodd hwn.

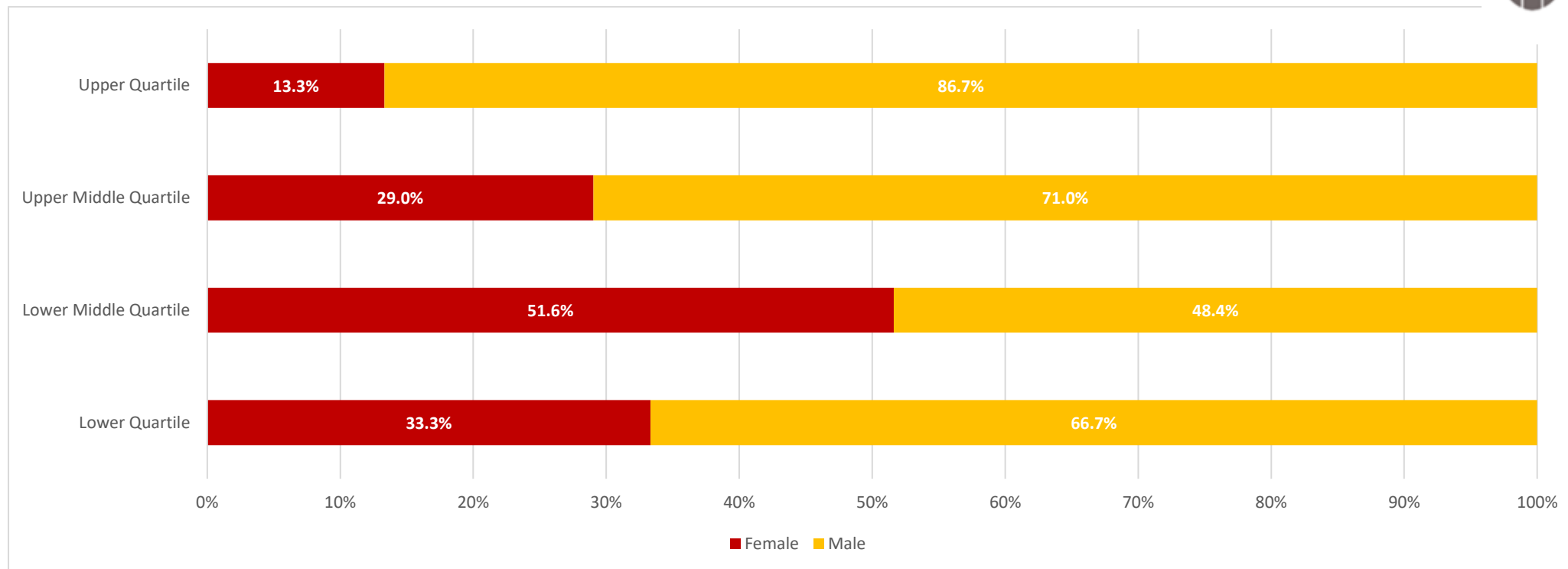
Mae'r gwerth canolrifol hefyd wedi cynyddu o 13.7% y llynedd i 15.5% yn y cyfnod adrodd hwn.

Mae'n debygol bod y cynnydd yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y categori hwn o swyddi o ganlyniad i'r cynnydd parhaus yn nifer y dynion sy'n uwchaelodau staff, sef rolau Cyfarwyddwyr y Gwasanaethau Proffesiynol, lle bu cynnydd i 69.6% eleni o gymharu â 68.4% yn 2022 a 58.8% yn 2021.

**TABL 1.4 TROSOLWG O STAFF TECHNEGOL**

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£13.61	Ffigur Cymedrig Dynion =	£14.97	Amrywiant =	9.1%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£13.21	Ffigur Canolrifol Dynion =	£14.70	Amrywiant =	10.1%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =			0%
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =					0%
Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteri'r bandiau cyflog						
O'r 30 o weithwyr yn y chwarter isaf, mae 20 yn ddynion a 10 yn ferched. Golyga hynny fod 66.7% yn ddynion a 33.3% yn ferched.						
O blith y 31 o weithwyr yn y chwarter canol isaf, mae 15 yn ddynion ac 16 yn ferched. Golyga hynny fod 48.4% yn ddynion a 51.6% yn ferched.						
O blith y 31 o weithwyr yn y chwarter canol uchaf, mae 22 yn ddynion a 9 yn ferched. Golyga hynny fod 71.0% yn ddynion a 29.0% yn ferched.						
O'r 30 o weithwyr yn y chwarter uchaf, mae 26 yn ddynion a 4 yn ferched. Golyga hynny fod 86.7% yn ddynion ac 13.3% yn ferched.						

CYFRAN Y STAFF TECHNEGOL YN DDYNION A MERCHED YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG



Mae nifer y merched mewn swyddi Technegol wedi cynyddu eto eleni i 32%. Mae hyn yn cymharu â 27.5% yn 2022, 24.2% yn 2021, a 26.5% yn 2020.

Mae cynrychiolaeth gan ferched yn y chwarter uchaf wedi gostwng mymryn o 15.4% yn y flwyddyn flaenorol, fodd bynnag, mae cyfran y merched yn y chwarter canol uchaf a'r chwarter canol isaf wedi cynyddu'n sylweddol o 12% a 38.5% yn y drefn honno tra bo cyfran y merched yn y chwarter isaf wedi gostwng o 44%.

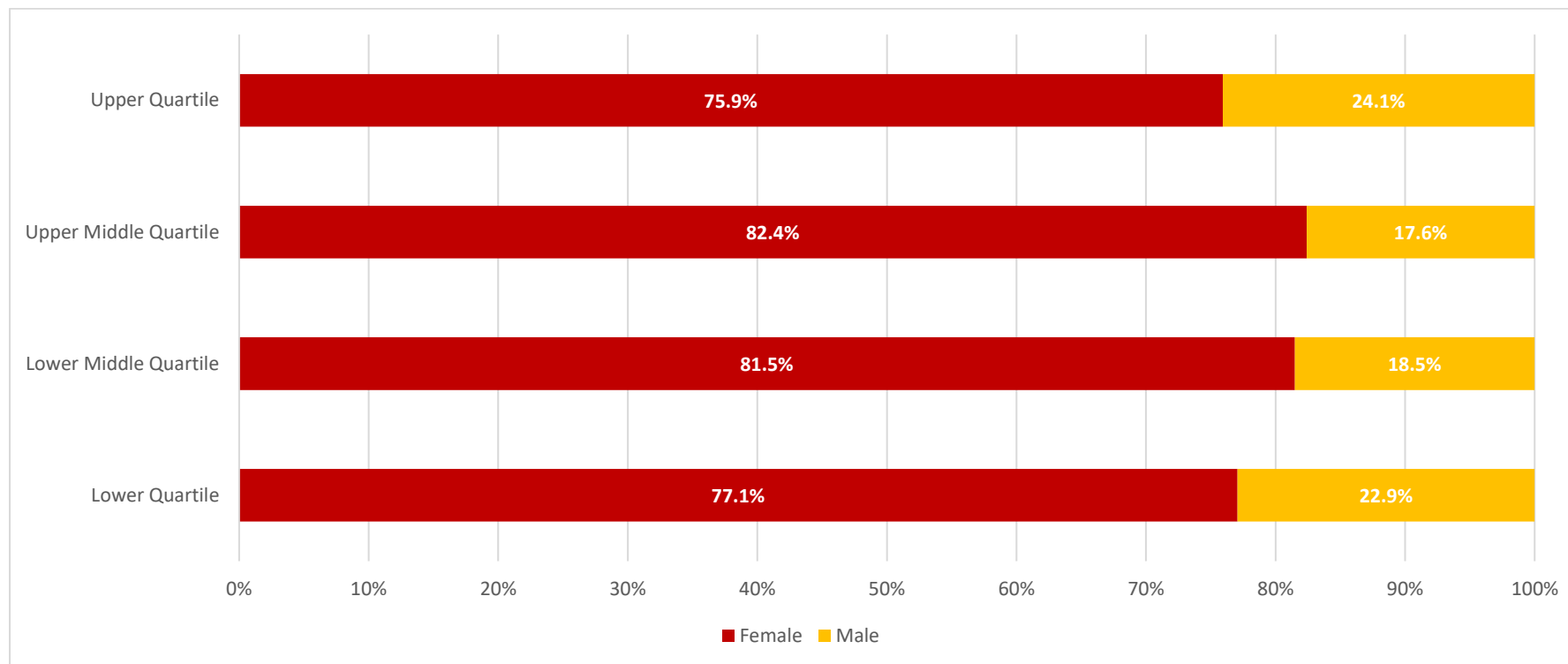
Mae'r amrywiant cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi gostwng o 11.3% i 9.1% o blaid dynion. Mae'r amrywiant cyflog canolrifol rhwng y rhywiau wedi gostwng rywfaint i 10.1% o 10.8% y llynedd.

TABL 1.5 TROSOLWG O STAFF GWEINYDDOL A CHLERCYDDOL



Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£15.80	Ffigur Cymedrig Dynion =	£15.85	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£14.70	Ffigur Canolrifol Dynion =	£14.70	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =			0%
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =					0%
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteli'r bandiau cyflog</u>						
O'r 109 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 25 yn ddynion ac 84 yn ferched. Golyga hynny fod 22.9% yn ddynion a 77.1% yn ferched.						
O'r 108 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 20 yn ddynion ac 88 yn ferched. Golyga hynny fod 18.5% yn ddynion ac 81.5% yn ferched.						
O'r 108 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 19 yn ddynion ac 89 yn ferched. Golyga hynny fod 17.6% yn ddynion ac 82.4% yn ferched.						
O'r 108 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 26 yn ddynion ac 82 yn ferched. Golyga hynny fod 24.1% yn ddynion a 75.9% yn ferched.						

CYFRAN Y STAFF GWEINYDDOL A CHLERCYDDOL YN DDYNION A MERCHED YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG



Mae merched yn parhau i ddominyddu pob chwarter o fewn y categori gweinyddol a chlercyddol, gan gynrychioli, ar hyn o bryd, 72.9% o'r staff yn y categori hwn (82% y llynedd).

Mae'r chwarter uchaf wedi gweld cynnydd yng nghyfran y dynion o 17.9% y llynedd i 24.1% eleni, ac felly mae cyfran y merched wedi gostwng o 82.1% i 75.9% yn y chwarter hwn.

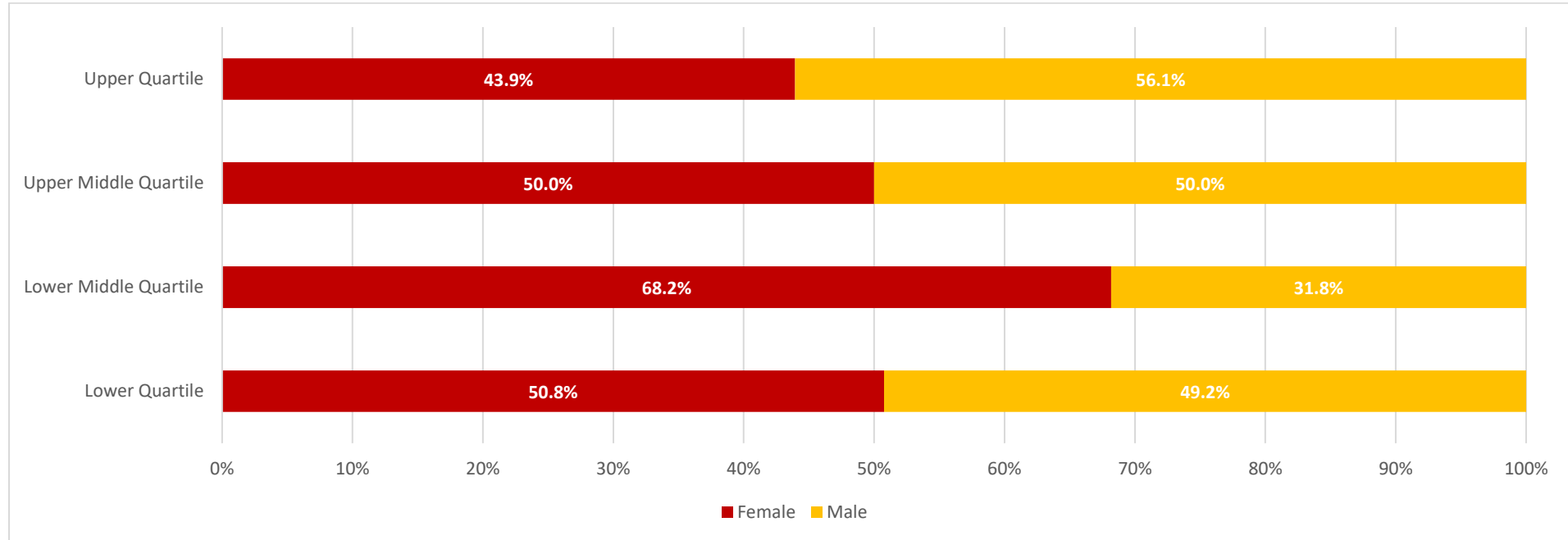
Mae amrywiannau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau yn 0% ar gyfer y categori staff gweinyddol a chlercyddol.

**TABL 1.6: TROSOLWG O STAFF GWATH LLAW**

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£11.46	Ffigur Cymedrig Dynion =	£11.85	Amrywiant =	3.3%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£10.76	Ffigur Canolrifol Dynion =	£10.93	Amrywiant =	1.6%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =			0%
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =					0%
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteli'r bandiau cyflog</u>						
O'r 65 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 32 yn ddynion a 33 yn ferched. Golyga hynny fod 49.2% yn ddynion a 50.8% yn ferched.						
O'r 66 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 21 yn ddynion a 45 yn ferched. Golyga hynny fod 31.8% yn ddynion a 68.2% yn ferched.						
O blith y 66 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 33 yn ddynion a 33 yn ferched. Golyga hynny fod 50.0% yn ddynion a 50.0% yn ferched.						
O blith y 66 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 37 yn ddynion a 29 yn ferched. Golyga hynny fod 56.1% yn ddynion a 43.9% yn ferched.						



CYFRAN Y STAFF TECHNEGOL YN DDYNION A MERCHED YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG



Erys dosbarthiad cymharol gyfartal o ddynion a merched mewn swyddi gwaith llaw (46.8% yn ddynion / 53.2% yn ferched) gyda chyfran y merched i'w gweld yn sefydlogi (52.9% yn ferched yn 2021, 54.4% yn ferched yn 2022, 53.2% yn ferched yn 2023).

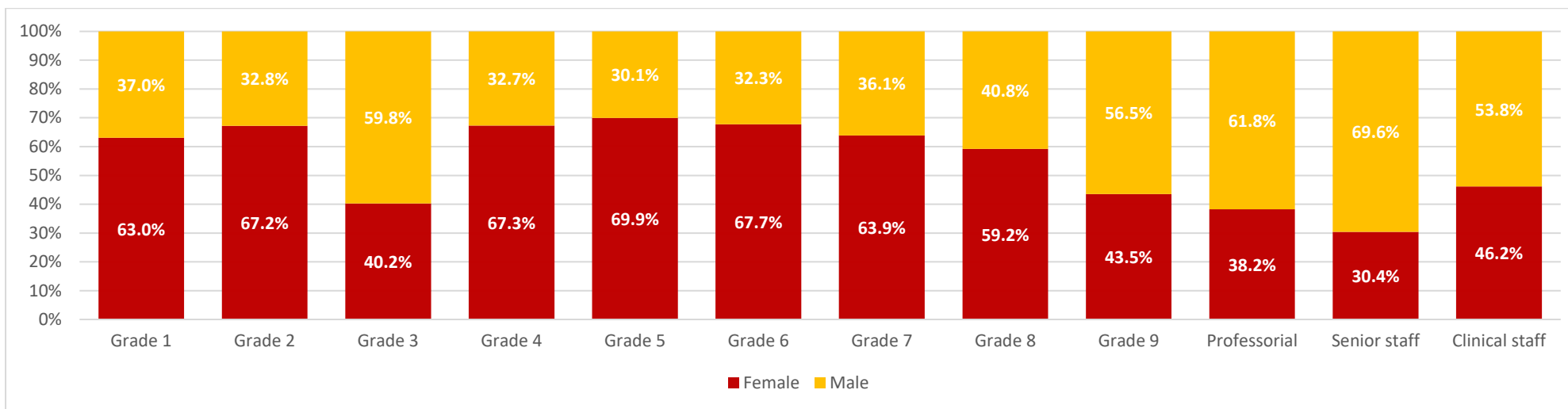
Mae'r amrywiant cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi gwella am y bedwaredd blwyddyn yn olynol ac mae bellach yn 3.3% (5.1% yn 2022, 5.4% yn 2021, a 6% yn 2020).

Yr amrywiant cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw 1.6% ar ôl cynyddu i 2.7% yn 2022 o 1.8% yn 2021 8.7% yn 2020.

Cyflwynodd Prifysgol Bangor godiad Cyflog Byw 2022 ym mis Rhagfyr 2022. Cafodd hyn effaith gadarnhaol ar staff yn y chwarter isaf lle ceir ychydig mwy o ferched na dynion a bydd hyn wedi dylanwadu ar y gostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer y staff yn y categori gwaith llaw.



CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MHOB GRADDFA



O ddadansoddi yn ôl graddfeydd gwelir bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau i'w gael ym Mhrifysgol Bangor yn bennaf oherwydd nad oes cynrychiolaeth ddigonol o ferched mewn swyddi uwch yn y brifysgol. Fodd bynnag, mae'r data'n dangos cynnydd bychan arall o ran cynrychiolaeth merched yn y categori Athrawol, sef 38.2% o gymharu â 36.2% yn 2022 a 34.7% yn 2021.

Mae'r cynnydd a welwyd yn nifer y merched oedd mewn swyddi Graddfa 1, a oedd wedi cynyddu gan 11.7% o 72.5% yn 2021 i 84.2% yn 2022, gan adlewyrchu'r adferiad mewn penodiadau arlwyyo ar ôl y pandemig, wedi gostwng eto i 63%.

Mae nifer y merched o gymharu â dynion ar Raddfa 8 yn parhau i gynyddu flwyddyn ar ôl blwyddyn; 59.2% eleni o gymharu â 56.3% yn 2022 a 54.3% yn 2021.

Fodd bynnag, mae cynnydd parhaus yn y nifer y dynion mewn swyddi uwch, swyddi Cyfarwyddwyr yw'r rhain yn y Gwasanaethau Proffesiynol, gyda chynnydd i 69.6% eleni o gymharu â 68.4% yn 2022 a 58.8% yn 2021.



4. CRYNODEB

- I. Mae'n bwysig tynnu sylw at y ffaith bod bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i fwloch cyflog cyfartal. O dan gyflog cyfartal, gwneir cymariaethau rhwng dynion a merched a gyflogir i gyflawni'r un swydd, swyddi tebyg neu waith sydd o werth cyfartal. Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal yn gwneud dadansoddiad ar y lefel honno.
 - II. Mae bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol yn yr ystyr ei fod yn dangos y gwahaniaethau yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched, ni waeth beth fo'u swydd/gwerth cyfartal. Mae'n nodi a yw swyddi sy'n talu cyflogau is yn fwy tebygol o gael eu llenwi gan ferched na dynion. Nid yw bwloch cyflog uchel rhwng y rhywiau'n golygu nad yw dynion a merched yn cael eu talu'n gyfartal am wneud gwaith tebyg neu waith ac iddo werth tebyg.
 - III. Tra bod y bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor (5.6%) yn llai na'r bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn genedlaethol ar lefel y Deyrnas Unedig (14.3%), mae bwloch yn dal i fodoli.
 - IV. Mae'r bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau eleni, sef 5.6%, fymryn yn is na'r bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau a welwyd y llynedd o 5.8% ac mae hyn yn dangos yr angen am ymrwymiad parhaus i fynd i'r afael ag arwahanu fertigol yn y brifysgol, trwy nodi pa ffactorau sy'n dylanwadu ar hyn, a thrwy barhau i ddatblygu / adolygu cynllun gweithredu'r brifysgol i fynd i'r afael â'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau.
 - V. Yn y 'grŵp swyddi' gweinyddol a chlercyddol mae'r amrywiannau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau yn 0%.
 - VI. Y 'grŵp swyddi' lle gwelwn y bwloch cyflog uchaf rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor yw'r grŵp staff Rheolaethol a Phroffesiynol gyda bwloch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 22% a bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau o 15.5%, y ddau o blaid dynion.
 - VII. Gallai'r brifysgol ymgymryd â 'gweithredu cadarnhaol', a ganiateir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, i helpu i roi sylw i'r meysydd o bryder os yw'n credu bod staff/ymgeiswyr am swyddi:
 - O dan anfantais oherwydd eu rhyw, a/neu
 - Heb gynrychiolaeth ddigonol yn y sefydliad, neu pan fo eu cyfranogiad yn y sefydliad yn anghymesur o isel, oherwydd eu rhyw a/neu
 - Bod ganddynt anghenion penodol sy'n gysylltiedig â'u rhyw.
- O ddefnyddio 'gweithredu cadarnhaol' rhaid i'r brifysgol ddangos tystiolaeth benodol bod unrhyw weithredu cadarnhaol yn cael ei ystyried yn rhesymol ac yn briodol ac na fydd yn gwahaniaethu yn erbyn eraill.
- VIII. Ar hyn o bryd (ac er mwyn peidio â datgelu manylion personol) cyflwynwyd data am y bwloch cyflog ethnigrwydd ar lefel sefydliadol yn unig. Mae'r data yn dangos amrywiant cymedrig o -2.6% (mae gwerth negatiff o blaid gweithwyr o gefndiroedd du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol) ac amrywiant canolrifol o 4.3% sy'n rhif positif ac felly o blaid gweithwyr gwyn.
 - IX. Cyflwynwyd data am y bwloch cyflog anabledd ar lefel sefydliadol yn unig hefyd. Mae'r data'n dangos amrywiant cymedrig o 13.5% ac amrywiant canolrifol o 15.9% ill dau o blaid gweithwyr nad ydynt wedi nodi eu bod yn anabl.
 - X. O blith y nodweddion cydraddoldeb a gafodd eu mesur ar lefel sefydliadol (rhyw, anabledd ac ethnigrwydd), y Bwloch Cyflog Anabledd yw'r uchaf gyda chymedr o 13.5% a chanolrif o 15.9% o blaid gweithwyr nad ydynt yn anabl.
 - XI. Mae'n werth nodi nad yw Prifysgol Bangor yn allanoli ei swyddi gwaith llaw a'i bod yn parhau i gyflawni'r swyddi hynny i gyd yn fewnol (e.e. gwaith domestig, diogelwch, arlwyio). Mae'r swyddi hynny i gyd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn am y bwloch cyflog rhwng y rhywiau.



CYNLLUN GWEITHREDU I LEIHOU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn rhywbeth y mae cymdeithas yn poeni yn ei gylch ers tro byd, ac mae nifer o ffactorau'n dylanwadu arno sy'n ymwneud â phwysau a normau cymdeithasol, mandadau/disgwyliadau cyflogwyr/sefydliadau, a phwysau teuluol. Oherwydd ehangder y pwnc, mae'r brifysgol yn derbyn mai dim ond ar rai ffactorau y gall ddylanwadu.

Mae'r brifysgol yn aelod o Siarter Cydraddoldeb Rhyw **Athena SWAN** ac wedi llwyddo'n ddiweddar (Ionawr 2024) i dderbyn **gwobr arian sefydliadol** i gydnabod ei chefnogaeth a'i gwaith parhaus ym maes cydraddoldeb rhyw. Mae ymrwymiad i roi sylw i arwahanu galwedigaethol rhyweddedig a mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n elfennau allweddol o'r siarter ac o'r herwydd yn flaenoriaeth allweddol yng Nghynllun Gweithredu Gwobr Arian Athena SWAN y brifysgol.

Yn ystod 2022 ymunodd y brifysgol â'r **Siarter Cydraddoldeb Hil** ac mae wedi ymrwymo i wneud cais am wobwr Efydd ar lefel sefydliadol yn ystod 2024. Er mai megis dechrau y mae'r gwaith, mae'n debygol y bydd mynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldebau cyflog o safbwynt ethnigrwydd yn flaenoriaeth allweddol yng nghynllun gweithredu'r Siarter Cydraddoldeb Hil.

Fel y dengys ein data, y ffactor pennaf sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y brifysgol yw **nad oes cynrychiolaeth ddigonol o ferched** mewn swyddi ac iddynt gyflogau uwch yn y brifysgol. Bydd ymdrin â hyn yn cymryd sawl blwyddyn, ond mae'n bwysig ein bod yn adfyfrio ar y mentrau sydd ar waith ar hyn o bryd i sicrhau eu bod yn dal yn addas i'r diben, ac yn parhau i ystyried mentrau newydd a fydd yn ein helpu i ymdrin â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwelir yn y mentrau amrywiol sydd ar waith ar hyn o bryd neu sy'n cael eu cyflwyno o'r newydd:

Cyfleoedd dilyniant a datblygiad gyrfya i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

- Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn sail i'n holl weithdrefnau o ran dyrchafiadau a dilyniant. Rydym yn parhau i adolygu ein polisiau a'n gweithdrefnau dyrchafu a phenderfyniadau eraill ynghylch cyflogau, gan sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei atgyfnerthu ar bob cyfle. Ail-lansiwyd y **llwybr dyrchafiadau** ac mae'n darparu llwyfan i fesur perfformiad ac ymateb yn unol â hynny i geisiadau o ystod amrywiol o feysydd, ar draws y Brifysgol.
- Ar gyfer 2024/25, bydd y **Model Dyrannu Llwyth Gwaith** ar gael i bob ysgol. Fel rhan o'i swyddogaethau adrodd, bydd y model yn darparu data i alluogi cymharu dyraniadau llwyth gwaith gweithwyr yn erbyn nodweddion gwarchoddedig, megis rhyw ac ethnigrwydd. Bydd amgylchiadau unigol gan gynnwys absenoldeb mamolaeth hefyd yn cael eu hystyried, gydag arweiniad i gynyddu'r amser ar gyfer ymchwil ac ysgolheictod yn y semester cyntaf ar ôl dychwelyd, i gefnogi'r egwyddor o sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael eu trin yn deg ac yn cael cyfle cyfartal i ddatblygu i'w llawn botensial.
- Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i weithredu **Siarter Cydraddoldeb Rhyw Athena Swan** a mynd i'r afael â'r ffaith nad oes gan ferched gynrychiolaeth ddigonol mewn uwch swyddi arweinyddiaeth. Byddwn yn parhau i amlygu ac annog cymryd rhan mewn cyfleoedd datblygu proffesiynol ac arweinyddiaeth (yn arbennig yn achos gweithwyr ar ddechrau eu gyrfya neu yng nghanol eu gyrfya) er mwyn buddsoddi yn ein gweithlu presennol ac annog dilyniant a thwf personol.
- Rydym yn parhau i ariannu lleoedd ar **Raglen Arweinyddiaeth Aurora Advance HE**. Rhaglen yw hon ar gyfer merched (hyd at lefel uwch ddarlithwyr neu'r hyn sy'n cyfateb i hynny yn y gwasanaethau proffesiynol) sydd eisiau datblygu ac archwilio materion sy'n ymwneud â swyddi a chyfrifoldebau arweiniol. Mae'r staff sy'n cymryd rhan yn cael eu paru ag uwch fentor o'r brifysgol, sy'n eu cefnogi trwy gydol y rhaglen.

- Mae 16 o ferched ar y staff wedi cwblhau rhaglen Aurora ers 2020 pan ariannodd Prifysgol Bangor leoedd ar y rhaglen hon i ddechrau ac rydym wedi ymrwmo i barhau i gynyddu'r niferoedd sy'n dilyn y rhaglen. Ar hyn o bryd mae 9 o gyfranogwyr wedi'u cadarnhau ar gyfer rhaglen 2024.



Derbyniad Aurora Medi 2023

- Mae'r **Cynllun Mentora Academaidd** yn galluogi staff sydd â 3 blynedd neu fwy o brofiad mewn swydd academiaidd i dderbyn mentora gan academyddion uwch. Roedd carfan 2021 yn cynnwys 12 o gyfranogwyr, gan gynnwys 9 merch ac mae'r nifer sydd wedi cofrestru eleni yn cynnwys 16 o ferched a 5 o ddyonion.

- Mae cynllun tebyg sy'n canolbwyntio ar fentora uwch-aelodau staff wedi cael cefnogaeth gref gan ferched, gyda charfan 2022/23 yn denu 7 o ferched o gymharu â 3 o ddyonion.
- Mae darpariaeth fentora Cymrodoriaethau'r Academi Addysg Uwch sydd yn ei blwyddyn gyntaf o weithredu wedi denu 3 merch a 2 ddyon.
- Mae'r brifysgol hefyd yn cynnig darpariaeth gyffredinol cymell a mentora i'r holl staff ac ers cyflwyno'r ddarpariaeth yn 2015, ac am y bedwaredd flwyddyn yn olynol, mae wedi llwyddo'n gyson i ddenu nifer fawr o ferched. Roedd carfan 2021/22 yn cynnwys y gyfran fwyaf o ferched hyd yma, sef 83% o'r rhai o'r gyfranogwyr.

"Mae fy mentor wedi fy ysbrydoli a fy herio i esblygu fel academydd a dwi eisoes wedi gweld effaith wirioneddol ar fy ymarfer. Dwi'n gwerthfawrogi'r amser a dreuliodd y tîm mentora yn paru staff yn effeithiol, ac o weithio mewn maes lle mai dynion sy'n gweithio ynddo yn bennaf, roeddwn yn gwerthfawrogi cael merch fel mentor a model rôl. Mae wedi rhoi cyngor gwerthfawr i mi ar osod cyfeiriad strategol i'm gyrfa, wedi fy helpu i flaenoriaethu fy amser yn effeithiol, wedi fy herio i fynd i'r afael â thasgau y byddwn efallai wedi eu hosgoi fel arall, ac wedi rhoi'r hyder i mi wneud cais am gyfleoedd y byddwn wedi meddwl eu bod allan o fy nghyrraedd cyn hyn."

"Fel rhywun sy'n cael ei mentora, cefais gefnogaeth ac anogaeth gan uwch-aelod o staff o'r tu allan i fy nisgyblaeth fy hun. Rhoddodd hyn gyfle i mi ddysgu am safbwyntiau ffres ac arbrofi gyda ffyrdd newydd o weithio. Mae'r cynllun yn cael ei redeg yn effeithlon ac mae'n ffordd wych o hybu eich datblygiad personol a phroffesiynol."

- Lansiyd **Rhaglen Rheolaeth Bangor** ym mis Tachwedd 2021, gyda charfan gyntaf oedd yn cynnwys 27 o staff, 19 ohonynt yn ferched, gyda'u swyddi'n amrywio rhwng graddfa 6 a graddfa 8 a hynny mewn swyddi proffesiynol ac academiaidd.

Mae'r rhaglen yn galluogi cyfranogwyr i gwblhau detholiad o fodiwlau sydd wedi eu cynllunio i gael effaith gadarnhaol ar ddatblygiad rheolaeth bersonol a phroffesiynol cyfranogwyr e.e., Rheoli Pobl, Rheoli mewn Amgylchedd Dwyieithog, hyfforddiant Recriwtio a Dewis, Deall Eich Hun ac Eraill a Chydraddoldeb ac Amrywiaeth ac ati.

- Mae 7 o gyfranogwyr o Brifysgol Bangor (6 merch) yn rhan o **Raglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru 23/24**. Mae'r rhaglen wedi datblygu allan o broiect cydweithredol gyda Phrifysgol Aberystwyth (Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Aber-Bangor yn 21/22 a 22/23) ac sydd bellach wedi'i hagor i gyfranogwyr o brifysgolion eraill Cymru. Ei nod yw gwella gallu arweinyddiaeth, trwy sicrhau bod gan staff y sgiliau, y gallu, a'r hyder i arwain a rheoli ymchwil a thimau ymchwil yn effeithiol. Nod arall i'r rhaglen yw gwella'r cyfleoedd i ymchwilwyr yng Nghymru ddatblygu ymchwil ac arweinyddiaeth trwy feithrin cymunedau ymchwil cryf, cynaliadwy ledled y wlad. Adleisir y dyhead hwnnw yn Strategaeth Ymchwil Prifysgolion Bangor.
- Rhaglen datblygiad personol, proffesiynol ac arweinyddol arobryn yw **Crwsibl Cymru** ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfya ac sydd yng nghanol eu gyrfya er mwyn hwyluso a hyrwyddo arloesedd a ysbrydolwyd gan ymchwil a chydweithio trawsddisgyblaethol yng Nghymru. Yn 2023, cymerodd tri chyfranogwr o Brifysgol Bangor ran, ac roedd dwy ohonynt yn ferched. Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo unwaith eto i fod yn rhan o raglen 2024.
- Byddwn yn adolygu'r cyfleoedd datblygu a restrir uchod h.y. Rhaglen Arweinyddiaeth Aurora, y Cynllun Mentora Academaidd, Rhaglen Rheolaeth Bangor, Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru 23/24, a rhaglen Crwsibl Cymru o safbwynt a yw'r rhaglenni datblygu hyn yn rhai hunanddewisol h.y. gall unrhyw un gymryd rhan, neu a oes unrhyw fath o broses ddewis. Os oes proses ddewis o fewn Prifysgol Bangor byddwn yn ceisio amrywio ac amrywiaethu pwy sy'n gwneud y penderfyniadau.
- Bydd ein gwaith gydag **Athena Swan** a'r **Siarter Cydraddoldeb Hil** yn gorgyffwrdd a bydd ffocws croestoriadol ar hil a rhyw gan arwain at gamau gweithredu cyfun o amgylch gwneud dadansoddiad croestoriadol o ddata allweddol ynghylch staff a myfyrwyr wrth symud ymlaen.

Recriwtio a gwobrwyo

- Mae'r **Hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod** yn orfodol i bob aelod o staff fel rhan o'u cyfnod cynefino ac eleni byddwn yn ystyried sut y gallwn ddarparu cyfleoedd hyfforddiant gloywi i staff.
- Byddwn yn parhau i adolygu a datblygu ein harferion recriwtio a dewis cynhwysol gan ganolbwyntio'n arbennig ar sicrhau ein bod yn lleihau effaith rhagfarn ddiaarwybod, yn amddiffyn rhag gwahaniaethu, ac yn darparu amgylcheddau gwaith a gweithio sy'n cefnogi anghenion a dilyniant staff. Byddwn yn treialu **gwneud penodiadau dienw ar draws y gwasanaethau proffesiynol** yn y misoedd nesaf wrth gyflwyno'r system iTrent newydd ar gyfer materion adnoddau dynol a chyflogres. Rydym yn archwilio'r posibilrwydd o ofyn i ymgeiswyr am uwch-swyddi academaidd gynnwys datganiadau cydraddoldeb yn eu ceisiadau.
- Fel rhan o'n hachrediad lefel 2 Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd byddwn yn cyflwyno **cynllun gwarant cyfweiliad** i ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl ac sy'n dymuno bod yn rhan o'r cynllun. Bydd hyn yn dechrau yn y misoedd nesaf gyda wrth i iTrent barhau i gael ei gyflwyno.
- Byddwn yn gweithio tuag at ddefnyddio **paneli recriwtio amrywiol** pryd bynnag y bo modd ac adolygu sut y bydd hynny'n cael ei weithredu yn ystod y 12 mis nesaf.
- Yn ystod cyfnod y cynllun gweithredu blaenorol i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, fe gyflwynom wiriadau ychwanegol i'w cynnal pe bai rhestr fer un rhyw, gwrywaidd, yn cael ei llunio pan oedd ymgeiswyr o bob rhyw wedi ymgeisio am y swydd. Hyd yma ni chafwyd achos o restr fer ac arni ddim ond dynion pan oedd cronfa o ymgeiswyr cymysg eu rhyw, fodd bynnag, byddwn yn parhau i gynnal y gwiriadau hyn yn yr adran Adnoddau Dynol ac yn annog y paneli sy'n llunio rhestrau byrion i adolygu ceisiadau pob ymgeisydd i sicrhau nad yw unrhyw ymgeiswyr benywaidd yn cael eu hanwybyddu.
- Byddwn yn adolygu dogfennau'r **Matrics Cyfweld** i sicrhau cysondeb y broses gyfweld a manylion y sylwadau a roddir i'r ymgeiswyr aflwyddiannus.

- Yn 2020 fe wnaethom gyflwyno **Polisi Cyflog Cychwynnol** a byddwn yn parhau i fonitro'r defnydd ohono ac yn adolygu ei effeithiolrwydd i sicrhau mai'r sefyllfa ddiodyn i ddechreuwyr newydd yw eu bod yn dechrau ar isafswm y band cyflog oni bai y darperir cyfiawnhad ysgrifenedig ar sail sgiliau a phrofiad.
- Y rhagosodiad ar gyfer pob swydd wag sy'n cael eu hysbysebu bellach yw eu bod yn **gyfleoedd hyblyg/rhan amser/rhannu swydd**, oni bai bod y rheolwr recriwtio yn medru cyfiawnhau pam nad yw hynny'n addas.

Polisiâu Cefnogi Gweithwyr

- Rydym yn parhau i dynnu sylw at reolau diwygiedig **Cynllun Tadolaeth y Brifysgol a Chynllun Mabwysiadu'r Brifysgol**, trwy gynnwys y llwybrau hynny yng nghyflwyniad cynefino'r adran Adnoddau Dynol (sydd ar gael i'r holl staff fel recordiad Panopto) a thrwy ddileu'r gofyn am gyfnod cymhwyso, rydym wedi sicrhau bod pob unigolyn sy'n dymuno gwneud hynny, yn gallu elwa o'r taliadau uwch yn dilyn eu diwrnod cyntaf o gyflogaeth.
- Rydym yn cynnig nifer o gynlluniau **aberthu cyflog** gan gynnwys y cyfle i brynu gwyliau ychwanegol a thalebau gofal plant. Yn 2023, roedd 79% o'r staff a ddewisodd brynu gwyliau blynyddol yn ferched. O ran prynu talebau gofal plant, yn ystod yr un cyfnod asesu, roedd 60.5% o'r rhai a'u prynodd yn ferched.

Mae'r canlyniadau'n awgrymu bod gweithredu'r strategaethau ffafriol i deuluoedd y cyfeiriwyd atynt uchod yn cefnogi merched i lwyddo yn y gweithle. Er bod hyn yn cael ei weld fel cam cadarnhaol i gefnogi merched yn y gweithle, mae'r brifysgol yn cydnabod nad yw'r mesurau hynny'n effeithio'n gadarnhaol ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, oherwydd, yn unol â chanllawiau'r Llywodraeth, mae'r gostyngiad dilynol mewn cyflog o ganlyniad i brynu'r buddion hyn, yn effeithio'n andwyol ar faint y ddata y gellir ei gasglu.

- Rydym yn parhau i hyrwyddo'r cyfle i weithio'n hyblyg trwy weithredu'r **Polisi Gweithio'n Hyblyg** ac yn tynnu sylw at y manteision, ochr yn ochr â thynnu sylw at **Absenoldeb Rhiant a Rennir**, mewn gohebiaeth prifysgol gyfan.
- Rydym wedi rhoi'r cyfle i unigolion ymgymryd â **gweithio deinamig** pan fo'n bosibl a byddwn yn parhau i gefnogi hyn drwy gyfrwng pecyn cymorth sy'n helpu'r cyflogai a'r rheolwr llinell i ganfod beth sy'n bosibl yn dibynnu ar ofynion y rôl.
- Mae'r **Canllawiau i Reolwyr**, a gyflwynwyd yn 2021, yn parhau i gael eu diweddarau a'u defnyddio fel arf i gyfathrebu â rheolwyr ynghylch polisiâu a gweithdrefnau pwysig sy'n cefnogi gweithwyr. Mae diweddariadau diweddar yn cynnwys arweiniad ar hyfforddiant gorfodol i bob aelod o staff.
- Rydym yn parhau i sicrhau bod rheolwyr yn gwybod am **bolisiâu a gweithdrefnau mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu ac absenoldeb rhiant a rennir**, ac am yr arferion gorau o ran rheoli gweithwyr cyn, yn ystod ac ar ôl absenoldeb mamolaeth. Byddwn yn ystyried sut y gellid cefnogi'r staff yn well pan ddychwelant i'r gwaith, o ran rheoli'r llwyth gwaith ac ailafael mewn gyrfa ymchwil.
- Yn dilyn ymrwymiad y brifysgol i agenda Athena Swan, byddwn yn parhau i hyrwyddo'r arferion gorau o ran cynnal cyfarfodydd rhwng 10am a 4pm.
- Byddwn yn parhau i gynnig Pecyn Cymorth y Menopos lle ceir datganiad o gefnogaeth a chanllawiau ynghyd â gwybodaeth am y perimenopos a'r menopos i helpu rheolwyr i gefnogi eu staff.

Hyfforddi'r Staff

- Rydym yn parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb i'r holl staff trwy ein pecyn e-ddysgu ar-lein. Rydym hefyd yn darparu hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol i reolwyr a hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth a gaiff ei deilwra yn ôl yr angen. Bydd hyfforddiant gloywi ar gyfer rhai

modiwlau/cyrsiau perthnasol yn cael ei integreiddio i'r pecynnau e-ddysgu presennol a'i lansio ym mis Ebrill 2023 ar y cyd â lansio'r system adnoddau dynol newydd, a fydd yn hyrwyddo gweledd ac yn cefnogi cwblhau hyfforddiant cychwynnol a gloywi.

- Byddwn yn cyflwyno modiwl e-ddysgu dwyieithog newydd o'r enw *Cyflwyniad i Gydraddoldeb Hil* fel y gall holl staff Prifysgol Bangor gael mynediad ato o ddechrau haf 2024.