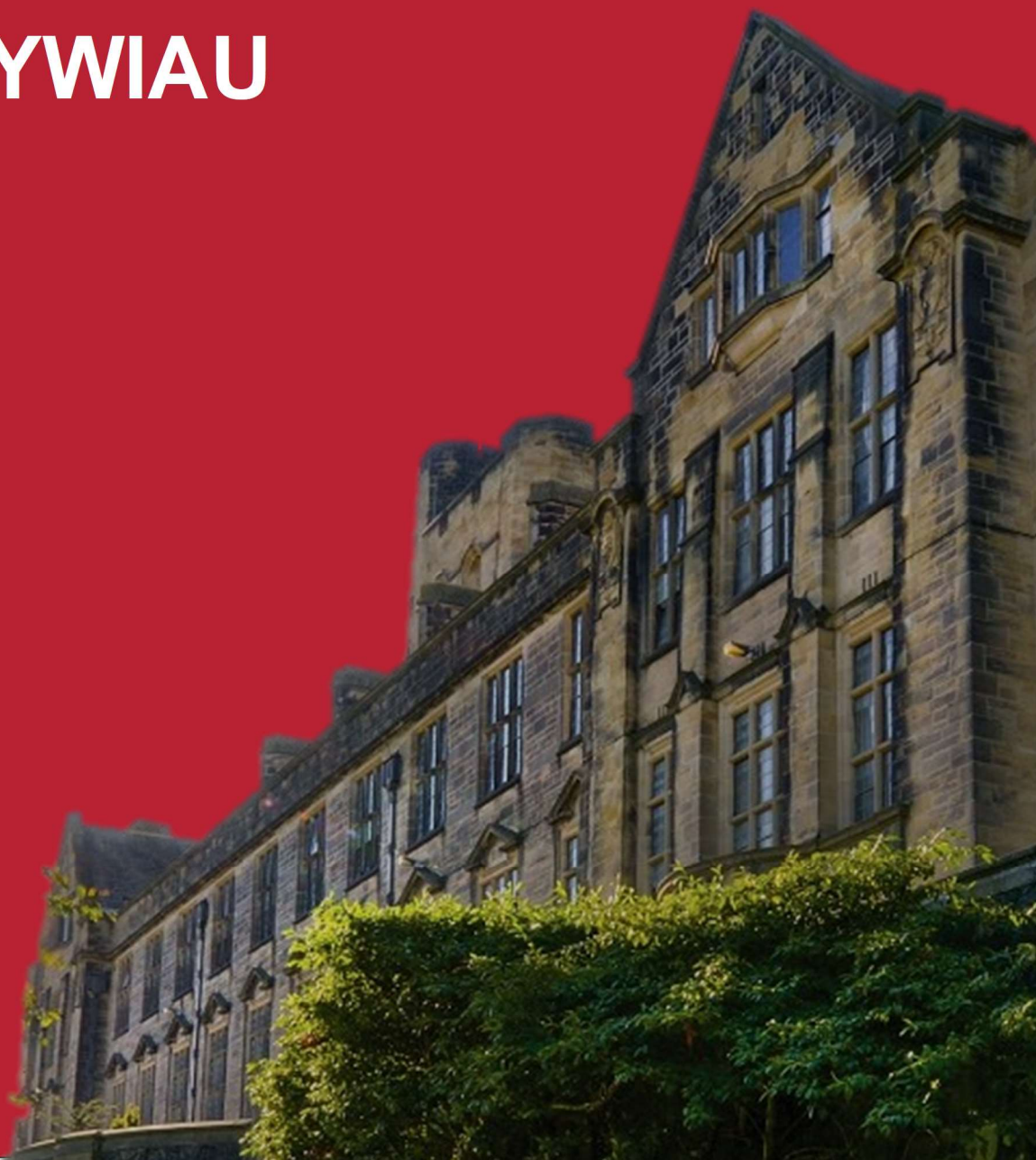




PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

**ADRODDIAD AM Y
BWLCH CYFLOG RHWNG
Y RHYWIAU
2018**





Yr Athro Graham Upton
Is-Ganghellor Dros Dro
Prifysgol Bangor

CYFLWYNIAD YR IS-GANGHELLOR

Mae'n bleser gennyf gyflwyno Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau cyntaf Prifysgol Bangor. Er nad yw gofynion adrodd Tâl Rhyw yn berthnasol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, gan fod y Brifysgol wedi ymrwymo i gyfle cyfartal a thryloywder, rydym wedi penderfynu cyhoeddi manylion ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.

Rydym yn cydnabod bod gennym fwlch cyflog rhwng y ddau ryw ar hyn o bryd; fodd bynnag, ein nod yw mynd i'r afael â hyn. Rydym yn gweithio tuag at leihau'r bwlch cyflog ac felly o fewn yr Adroddiad, mae gennym gynllun gweithredu wedi'i gytuno a'i gefnogi gan Weithrediaeth y Brifysgol.

1. RHAGARWEINIAD

- 1.1 Yn dilyn trafodaethau gan y Gweithgor Cyflog Cyfartal ac fel y cytunwyd gyda'r Undebau Llafur fel rhan o'r grŵp hwnnw, mae'r brifysgol yn cyhoeddi ei hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o'i gwirfodd.
- 1.2 Mae'r gofynion newydd ar gyfer Adrodd am Gyflog y Rhywiau (a ddaeth i rym ar 6 Ebrill 2017) yn cynnwys unigolion a gyflogir o dan contract cyflogaeth (gan gynnwys prentisiaethau) ar ddyddiad penodol. Mae'r cipolwg yn seiliedig ar gyflog yn y "cyfnod talu" y mae'r "dyddiad perthnasol" yn digwydd ynddo. Y dyddiad perthnasol yw 5 Ebrill bob blwyddyn, fodd bynnag ar gyfer cyrff cyhoeddus y dyddiad yw 31 Mawrth. Gan fod y brifysgol yn talu ei staff yn fisol, byddai hwn felly yn dâl mis Mawrth. Ni ddylid cynnwys staff a gaiff eu talu ar gyfradd is ar y dyddiad penodol (e.e. seibiant mamolaeth, absenoldeb salwch).
- 1.3 Caiff manylion Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'r brifysgol eu cyhoeddi ar ein gwefan ein hunain ac ar wefan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth erbyn 30 Mawrth 2019 ac yna'n flynyddol ar ôl hynny.
- 1.4 Mae'r Brifysgol yn cynnal archwiliad Cyflog Cyfartal yn flynyddol ac mae wedi gwneud hynny ers 2010. Fodd bynnag, mae'n bwysig deall nad yw Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'r un fath â Chyflog Cyfartal. Mae Cyflog Cyfartal yn edrych ar y gwahaniaethau rhwng staff gwrywaidd a benywaidd sy'n gwneud yr un swydd, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Mae Cyflog y Rhywiau'n edrych ar y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a merched ar draws y brifysgol gyfan. Felly, mae'n dangos dosbarthiad staff gwrywaidd a benywaidd ar draws ystod cyflog gyfan y brifysgol.

2. CWMPAS

- 2.1 Nid yw gofynion adrodd 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 ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'n unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol a Chyhoeddus Awdurdodau) 2017 sy'n orfodol yn Lloegr.
- 2.2 Mae'r data yn cwmpasu pob unigolyn a gyflogir gan y brifysgol ar 30 Mawrth 2018. Mae unrhyw staff nad ydynt yn derbyn eu cyflog sylfaenol llawn am resymau megis absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, gwyliau arbennig, seibiant gyrfaol wedi eu heithrio. Lle bo unigolion yn dal mwy nag un swydd, cawsant eu cyfrif ar wahân ar gyfer pob swydd.
- 2.3 Dadansoddir y data ar sail tâl fesul awr. At ddibenion dadansoddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau mae cyflog fesul awr yn dâl sylfaenol fesul awr ynghyd â thâl ychwanegol cymwys (e.e. lwfansau gwarantedig, taliadau cymorth cyntaf ac ati).
- 2.4 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 Chlerigol a Gweithwyr Llaw.
- 2.5 Dadansoddwyd y data fel gwahaniaeth canran gan ddefnyddio cyflog dynion fel y sylfaen. Mae ffigur canran **cadarnhaol** yn dangos bod gweithwyr benywaidd yn cael cyflog is na gweithwyr gwrywaidd. Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod gweithwyr gwrywaidd yn cael cyflog is na gweithwyr benywaidd.

3. CANFYDDIADAU

3.1 Dadansoddwyd y data fel a ganlyn:

**% gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig
rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd**

**% gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol
rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd**

**% gwahaniaeth mewn taliad bonws
cymedrig a chanolrifol, ynghyd â chyfran y
dynion/merched a gafodd bonws**

**Nifer y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd
yn ôl bandiau cyflog chwarterl**

**Gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn ôl
Graddau**

3.2 Mae tabl 1.1. yn rhoi trosolwg sefydliadol sy'n cwmpasu pob un o'r meysydd a nodir yn 3.1

TABL 1.1: TROSOLWG Y SEFYDLIAD

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig Benywaidd =	£16.75	Cymedrig Gwrywaidd =	£19.79	Amrywiant =	15.4	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol Benywaidd =	£16.54	Canolrifol Gwrywaidd =	£18.60	Amrywiant =	11.1	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig Benywaidd =	£24.03	Cymedrig Gwrywaidd =	£18.28	Amrywiant =	- 31.4	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol Benywaidd =	£24.03	Canolrifol Gwrywaidd =	£18.28	Amrywiant =	- 31.4	%
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0.1%			
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0.1%					

Cyfran y dynion a'r merched ym mand cyflog pob chwarterl

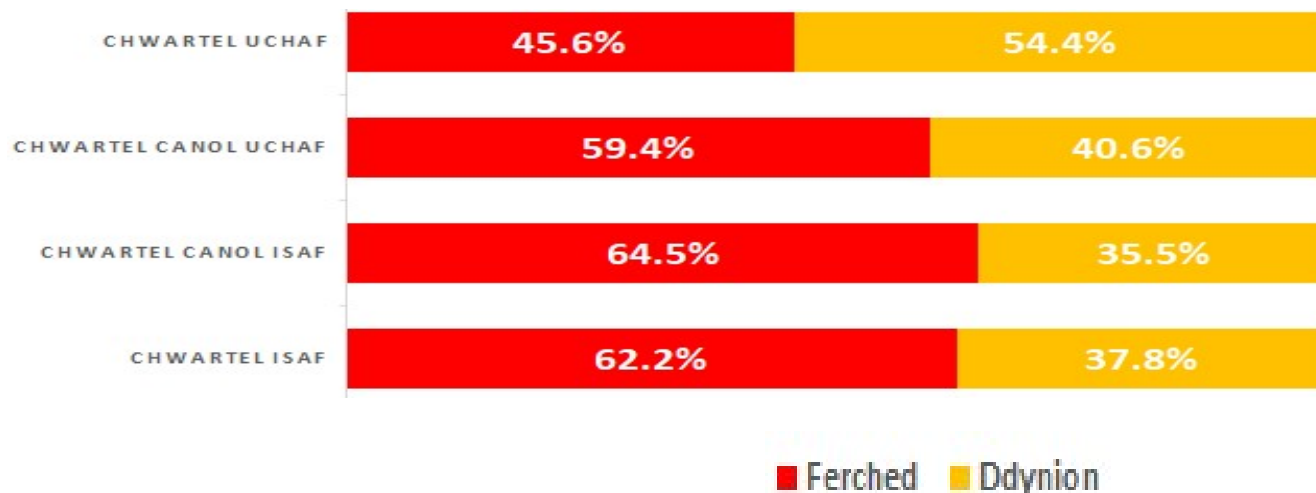
O'r 498 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 188 yn ddynion a 310 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 37.8% yn ddynion a 62.2% yn ferched

O'r 498 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 177 yn ddynion a 321 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 35.5% yn ddynion a 64.5% yn ferched

O'r 498 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 202 yn ddynion a 296 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 40.6% yn ddynion a 59.4% yn ferched

O'r 498 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 271 yn ddynion a 227 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 54.4% yn ddynion a 45.6% yn ferched

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTTEL



3.3. Mae'n amlwg o Dabl 1.1. bod Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar lefel Sefydliadol gyda chyflog cymedrig aelodau staff gwrywaidd 15.4% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd a chyflog canolrifol 11.1% yn uwch na chyflog aelodau staff benywaidd. Er ei fod yn ffafriol o gymharu â Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU sy'n 18.4%, mae'n dal i fod yn siomedig ac mae angen mynd i'r afael â hyn.

Er ei fod yn amlwg o'r data bod mwy o weithwyr benywaidd na gweithwyr gwrywaidd, mae'r Bwlch Cyflog cyffredinol rhwng y Rhywiau yn y brifysgol (15.4% Cymedrig) felly'n ymddangos yn bennaf o ganlyniad i dangynrychiolaeth staff benywaidd mewn swyddi uwch yn y brifysgol.

3.4 Yn unol â chanllawiau UCEA¹, caiff dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol eu dosbarthu fel tâl bonws. Dyfernir dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol gan y GIG ac felly maent allan o reolaeth y brifysgol.

3.5 I ddeall y data, cynhaliwyd dadansoddiad pellach yn ôl grwpiau swyddi fel y gwelir yn Nhablau 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 a 1.6

¹ UCEA 17: 102 Cyflog Gender - trin dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol
<http://www.ucea.ac.uk/cy/empres/epl/gender-pay-gap/gpg-briefings.cfm>

TABL 1.2 TROSOLWG ACADEMAIDD AC YMCHWIL

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig Benywaidd =	£21.11	Cymedrig Gwrywaidd =	£24.27	Amrywiant =	13.0 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol Benywaidd =	£19.81	Canolrifol Gwrywaidd =	£22.33	Amrywiant =	11.3 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig Benywaidd =	£24.03	Cymedrig Gwrywaidd =	£18.28	Amrywiant =	-31.4 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol Benywaidd =	£24.03	Canolrifol Gwrywaidd =	£18.28	Amrywiant =	-31.4 %
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0.2		
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0.2%				

Cyfran y dynion a'r merched ym mand cyflog pob chwartel

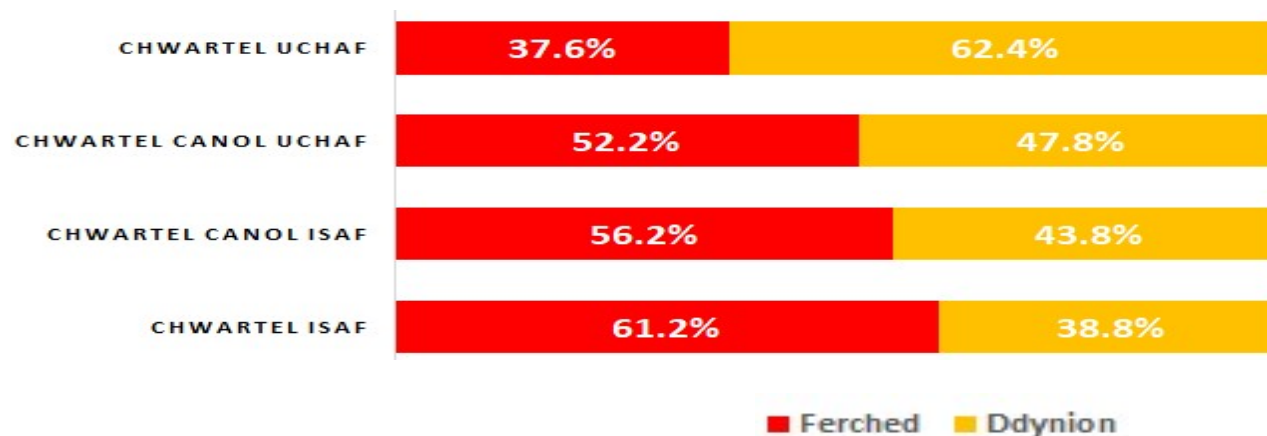
O'r 227 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 88 yn ddynion a 139 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 38.8% yn ddynion a 61.2% yn ferched

O'r 226 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 99 yn ddynion a 127 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 43.8% yn ddynion a 56.2% yn ferched

O'r 226 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 108 yn ddynion a 118 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 47.8% yn ddynion a 52.2% yn ferched

O'r 226 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 141 yn ddynion ac 85 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 62.4% yn ddynion a 37.6% yn ferched

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL



Mae'r data'n nodi mai staff academiaidd ac ymchwil benywaidd sydd bennaf mewn swyddi yn y Chwartel Isaf a'r Chwartel Canol Isaf, gydag ychydig yn cael eu talu ar lefel y Chwartel Uchaf. Staff academiaidd ac ymchwil gwrywaidd sydd bennaf yn y swyddi uwch.

TABL 1.3 TROSOLWG RHEOLAETHOL A PHROFFESIYNOL

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig Benywaidd = £19.55	Cymedrig Gwrywaidd = £23.79	Amrywiant = 17.8 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol Benywaidd = £18.61	Canolrifol Gwrywaidd = £21.47	Amrywiant = 13.3 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig Benywaidd = 0	Cymedrig Gwrywaidd = 0	
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol Benywaidd = 0	Canolrifol Gwrywaidd = 0	
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws		Dynion = 0	
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched = 0		

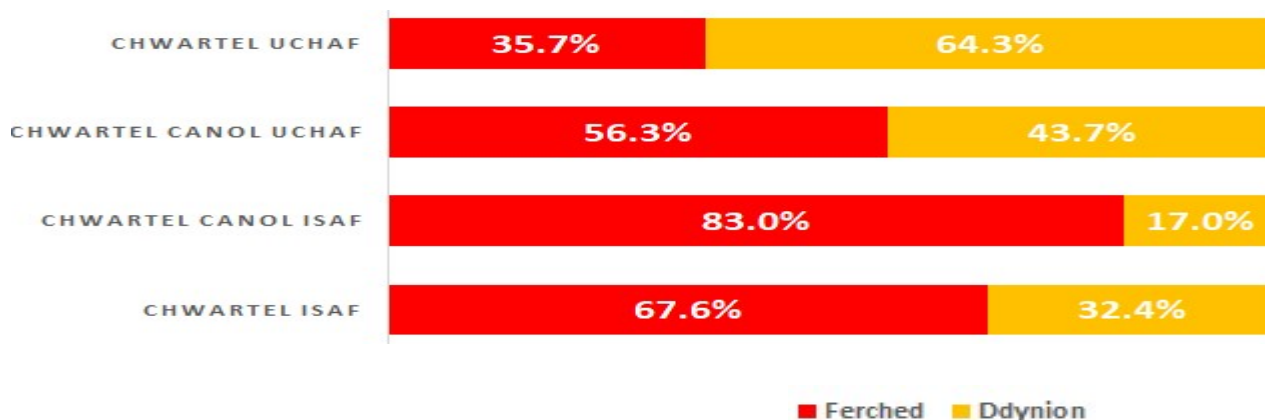
Cyfran y dynion a'r merched ym mand cyflog pob chwarterl

O'r 71 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 23 yn ddynion a 48 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 32.4% yn ddynion a 67.6% yn ferched

O'r 70 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 12 yn ddynion a 58 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 17% yn ddynion ac 83% yn ferched

O'r 71 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 31 yn ddynion a 40 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 43.7% yn ddynion a 56.3% yn ferched

O'r 70 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 45 yn ddynion a 25 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 64.3% yn ddynion a 35.7% yn ferched

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTTEL

Mae'r data'n nodi bod staff Rheolaethol a Phroffesiynol benywaidd yn y mwyafrif yn y Chwarterl Isaf a'r Chwarterl Canol Isaf yn unig gyda staff Rheolaethol a Phroffesiynol gwrywaidd yn bennaf yn y swyddi uwch. Mae hyn er gwaethaf y ffaith bod merched yn cynrychioli mwy na 60% o'r staff Rheolaethol a Phroffesiynol.

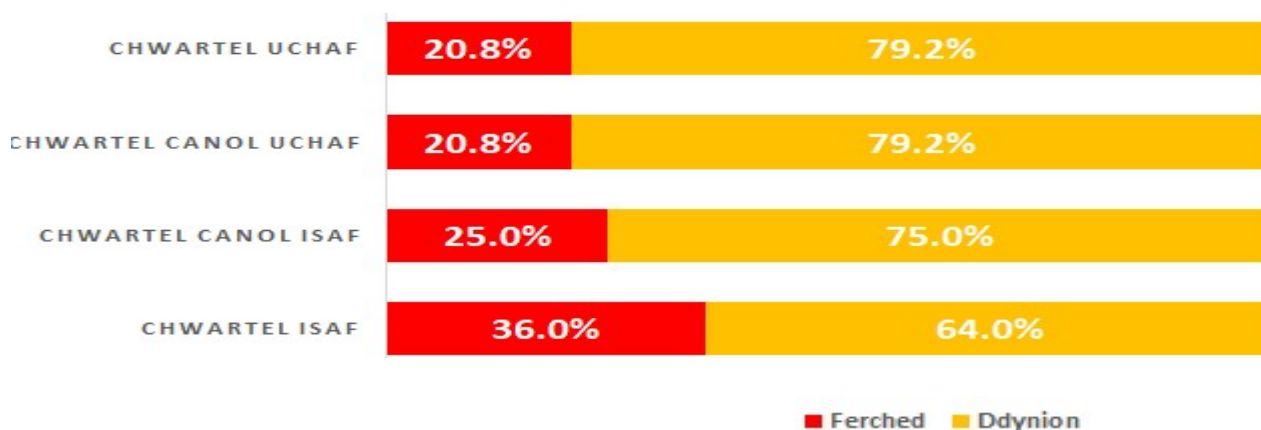
TABL 1.4 TROSOLWG TECHNEGOL

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig Benywaidd =	£12.34	Cymedrig Gwrywaidd =	£13.38	Amrywiant =	7.8 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol Benywaidd =	£11.81	Canolrifol Gwrywaidd =	£12.79	Amrywiant =	7.7 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig Benywaidd =	0	Cymedrig Gwrywaidd =	0		
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol Benywaidd =	0	Canolrifol Gwrywaidd =	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 mand cyflog pob chwarterl

O'r 25 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 16 yn ddynion a 9 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 64% yn ddynion a 36% yn ferched
 O'r 24 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 18 yn ddynion a 6 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 75% yn ddynion a 25% yn ferched
 O'r 24 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 19 yn ddynion a 5 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 79.2% yn ddynion a 20.8% yn ferched
 O'r 24 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 19 yn ddynion a 5 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 79.2% yn ddynion a 20.8% yn ferched

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTTEL



Er bod nifer y merched sy'n dal swyddi technegol (26%) yn gymharol fach o gymharu â nifer y dynion sy'n dal swyddi technegol (74%), gellir gweld bod y deiliad swyddi sy'n ferched yn bennaf mewn swyddi a delir yn y chwarterl isaf.

TABL 1.5 GWEINYDDOL A CHLERIGOL

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig Benywaidd = £13.26	Cymedrig Gwrywaidd = £14.04	Amrywiant = 5.5 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol Benywaidd = £11.81	Canolrifol Gwrywaidd = £11.92	Amrywiant = 0.9 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig Benywaidd = 0	Cymedrig Gwrywaidd = 0	
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol Benywaidd = 0	Canolrifol Gwrywaidd = 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 mand cyflog pob chwartel

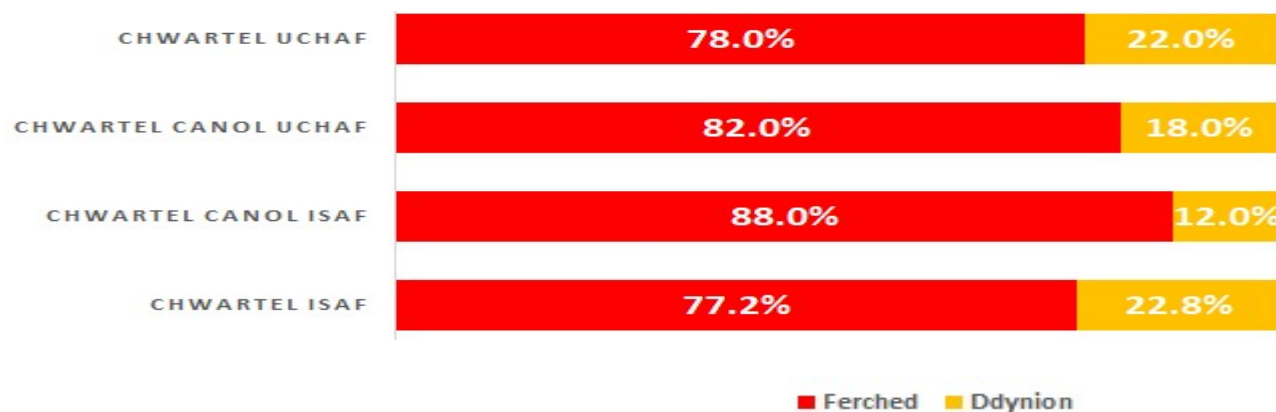
O'r 101 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 23 yn ddynion a 78 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 22.8% yn ddynion a 77.2% yn ferched

O'r 100 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 12 yn ddynion ac 88 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 12% yn ddynion ac 88% yn ferched

O'r 100 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 18 yn ddynion ac 82 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 18% yn ddynion ac 82% yn ferched

O'r 100 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 22 yn ddynion a 78 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 22% yn ddynion a 78% yn ferched

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL



Er bod deiliaid swyddi sy'n ddynion yn cynrychioli ychydig dros 18% o'r staff Gweinyddol a Chlerigol o gymharu ag ychydig o dan 82% yn ddeiliaid swyddi sy'n ferched, gellir gweld bod patrwm o ddosbarthiad cyfartal y ddau ryw ar draws pob chwartel.

TABL 1.6 GWEITHWYR LLAW

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig Benywaidd = £9.02	Cymedrig Gwrywaidd = £9.52	Amrywiant = 5.2 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol Benywaidd = £8.14	Canolrifol Gwrywaidd = £9.14	Amrywiant = 10.9 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig Benywaidd = 0	Cymedrig Gwrywaidd = 0	
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol Benywaidd = 0	Canolrifol Gwrywaidd = 0	
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws		Dynion = 0	
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched = 0		

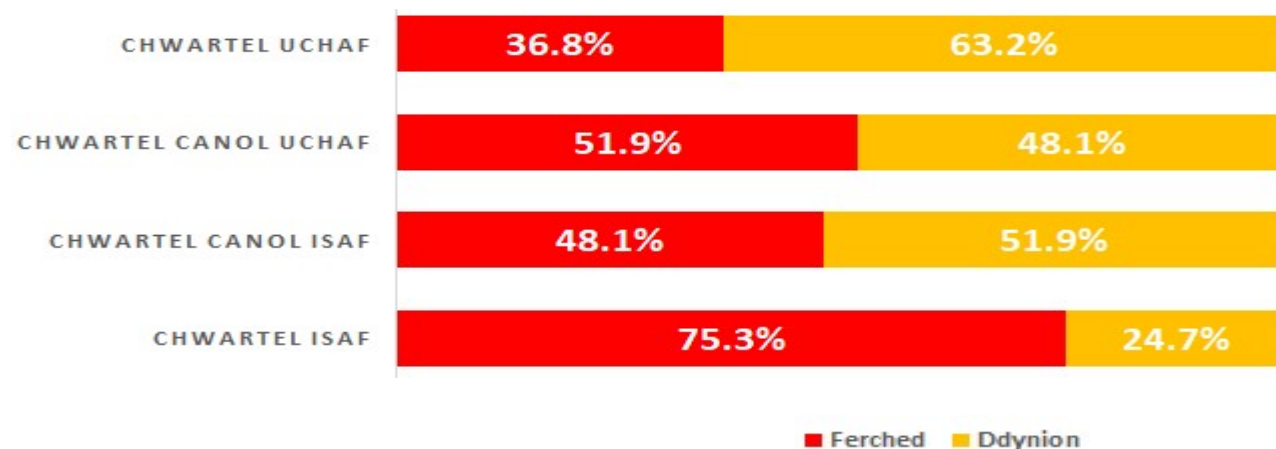
Cyfran y dynion a'r merched ym mand cyflog pob chwarterl

O'r 77 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 19 yn ddynion a 58 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 24.7% yn ddynion a 75.3% yn ferched

O'r 77 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 40 yn ddynion a 37 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 51.9% yn ddynion a 48.1% yn ferched

O'r 77 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 37 yn ddynion a 40 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 48.1% yn ddynion a 51.9% yn ferched

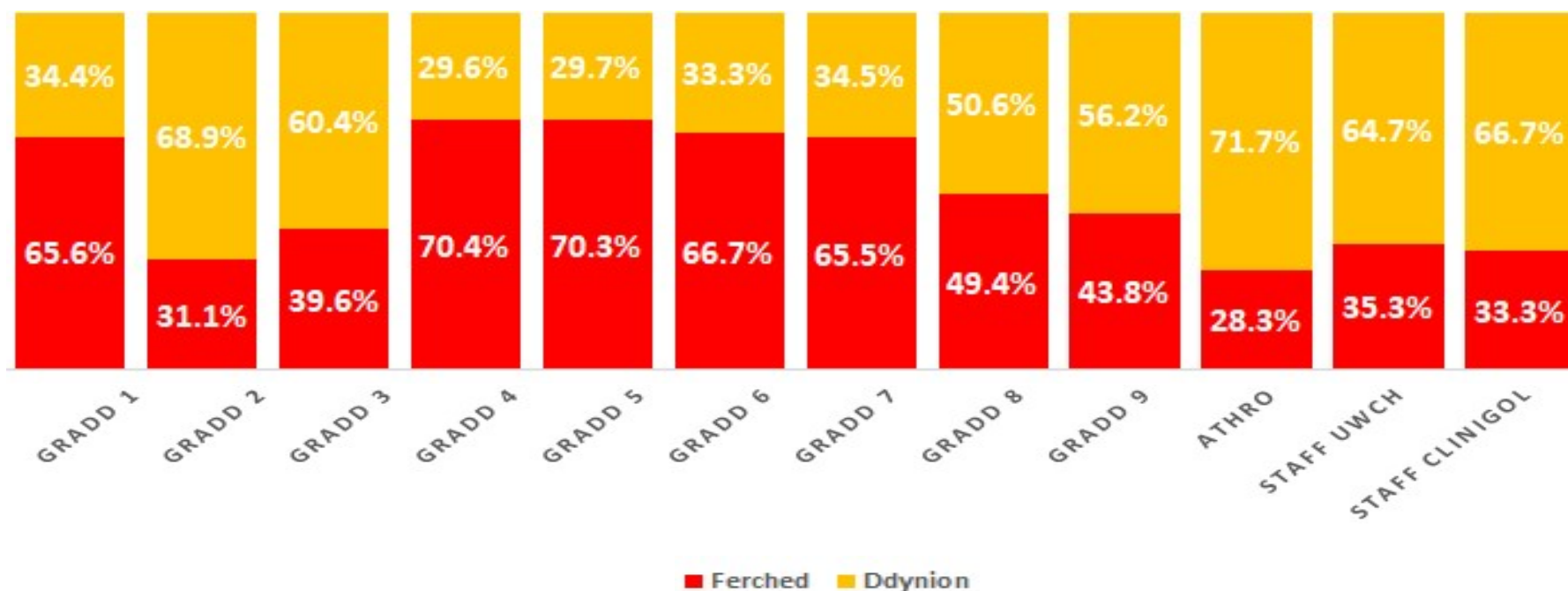
O'r 76 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 48 yn ddynion a 28 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 63.2% yn ddynion a 36.8% yn ferched

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTTEL

Ar gyfer y categori staff Gwaith Llaw, mae'r data yn nodi bod staff sy'n ferched yn y mwyafrif yn y Chwarterl Isaf a'r Chwarterl Canol Isaf yn unig gydag ychydig iawn o ddynion yn cael eu talu ar lefel y chwarterl isaf.

TABL 1.7 YR HOLL STAFF

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MHOB GRADD



Mae dadansoddiad yn ôl gradd yn pwysleisio'r asesiad bod yr amrywiant Bwlch cyflog rhwng y Rhywiau'n bennaf o ganlyniad i dangynrychiolaeth staff benywaidd yn y swyddi uwch yn y brifysgol. Yn ogystal, staff sy'n ferched sydd mewn swyddi Gradd 1 yn bennaf.

4. CRYNODEB

- 4.1 Mae'n bwysig tynnu sylw at y ffaith bod Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn wahanol i Fwlch Cyflog Cyfartal.

O dan Gyflog Cyfartal, gwneir cymariaethau rhwng staff gwrywaidd a benywaidd a gyflogir i gyflawni'r un swydd, swyddi tebyg neu waith sydd o werth cyfartal. Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal yn cwmpasu'r lefel hon o ddadansoddiad.

Mae Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn wahanol gan ei fod yn dangos y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartalog rhwng staff gwrywaidd a benywaidd waeth beth yw eu swydd/gwerth cyfartal. Mae'n nodi a yw swyddi gyda chyflogau is yn fwy tebygol o gael eu llenwi gan weithwyr sy'n ferched yn hytrach na gweithwyr sy'n ddynion. Nid yw Bwlch Cyflog uchel rhwng y Rhywiau yn golygu nad yw staff gwrywaidd a benywaidd yn cael eu talu'n gyfartal.

- 4.2. Er bod Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau canolrifol Prifysgol Bangor (11.1%) yn llai na'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU (18.4%), mae bwlch yn dal i fodoli ac mae'n bwysig ystyried ffactorau sy'n dylanwadu ar hyn a datblygu cynllun gweithredu er mwyn lleihau/mynd i'r afael â'r bwlch.

Efallai bod y brifysgol eisiau cymryd 'camau cadarnhaol', a ganiateir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, i helpu i fynd i'r afael â meysydd sy'n peri pryder os yw'n credu bod gweithwyr/ymgeiswyr am swyddi:

- O dan anfantais oherwydd eu rhyw, a/neu
- Yn cael eu tangynrychioli yn y sefydliad, neu mae eu cyfranogiad yn y sefydliad yn anghymesur o isel, oherwydd eu rhyw a/neu
- Bod ganddynt anghenion penodol yn gysylltiedig â'u rhyw.

Os cymerir 'camau cadarnhaol' rhaid i'r brifysgol ddangos tystiolaeth benodol bod unrhyw gamau cadarnhaol yn cael eu hystyried yn rhesymol ac yn briodol ac ni fyddant yn gwahaniaethu yn erbyn eraill.

5. CYNLLUN GWEITHREDU I LEIHOU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae'r hyn sy'n achosi Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'n gymysgedd cymhleth o waith, cymdeithas a'r teulu. Dim ond rhai ffactorau y bydd y brifysgol yn gallu dylanwadu arnynt.

Mae'r brifysgol yn aelod o Siarter Cydraddoldeb Rhywiol Athena SWAN ac yn meddu ar wobwr efydd ar lefel sefydliad i gydnabod ei chefnogaeth a'i gwaith parhaus ym maes cydraddoldeb rhywiol. Mae ymrwymiad i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn un o ddeg egwyddor allweddol y siarter ac felly'n flaenoriaeth allweddol yng nghynllun gweithredu Athena SWAN y brifysgol 2018-2022.

5.1 Fel y cefnogir gan y dystiolaeth yn ein harchwiliadau cyflog cyfartal blynyddol, mae'n amlwg mai'r prif ffactor sy'n dylanwadu ar ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yw tangynrychiolaeth staff benywaidd yn y swyddi cyflogau uwch yn y brifysgol. Bydd mynd i'r afael â'r mater hwn yn cymryd nifer o flynyddoedd, ond mae'n bwysig ein bod yn adfyfrio ar gynlluniau presennol sydd ar waith i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas i'r pwrpas ac ystyried cynlluniau newydd a fydd yn helpu i fynd i'r afael â'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Mae'r brifysgol wedi ymrwymo i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwelir gan yr amrywiaeth o gynlluniau sydd ar waith ar hyn o bryd neu sy'n cael eu gweithredu:

Cyfleoedd i ddatblygu gyrfa a symud ymlaen

- Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn sail i'n holl weithdrefnau dyrchafu a symud ymlaen. Rydym yn parhau i adolygu ein polisiau a'n gweithdrefnau dyrchafu a phenderfyniadau eraill am gyflogau, gan sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei atgyfnerthu ar bob cyfle.
- Rydym yn darparu cyfleoedd datblygu arweinyddiaeth gan gynnwys uwch fentora.
- Rydym wrthi'n cyflwyno Model Dyrannu Llwyth Gwaith ar draws pob ysgol academiaidd i sicrhau triniaeth deg a sicrhau bod yr holl staff mewn sefyllfa gyfartal i ddatblygu i'w llawn botensial.
- Cyflwyno gweithdai sy'n rhoi cefnogaeth benodol i ddatblygiad gyrfa merched e.e. cynllunio gyrfa a rheoli cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd.
- Annog staff academiaidd benywaidd i ymgeisio am ddyrchafiad trwy fentora a'r broses Adolygu Datblygiad Proffesiynol.

- Gwneud astudiaeth yn ôl rhyw i'r ceisiadau am swyddi arweinyddiaeth academiaidd a chyfraddau llwyddiant merched sy'n gwneud cais am swyddi arweinyddiaeth academiaidd yn y brifysgol.
- Cynnal rhaglen arweinyddiaeth academiaidd fewnol i'r holl staff academiaidd i ddarparu sylfaen ar gyfer datblygu'r sgiliau a'r hyder i fod yn arweinydd effeithiol a sicrhau bod 50% o'r cynrychiolwyr ar bob rhaglen yn ferched.
- Adolygu llwyddiant y rhaglen arweinyddiaeth academiaidd fewnol ac ystyried ei hymestyn i swyddi eraill ar draws y brifysgol.
- Cyflwyno cynllun mentora ymchwil a mentora academiaidd uwch i gynyddu hyder merched i wneud cais am ddyrchafiad ac i reoli eu gyrfaedd yn effeithiol.
- Darparu digwyddiadau datblygiad proffesiynol wedi'u targedu (yn enwedig ar gyfer staff ar ddechrau eu gyrfa) i annog staff i gymryd rhan mewn cyfleoedd datblygu gyrfa.

Recriwtio a gwobrwyo

- Rydym yn codi ymwybyddiaeth am effaith rhagfarn ddarwybod sy'n ffurfio rhan allweddol o'n hyfforddiant recriwtio a dewis. Yn 2019 bydd pecyn hyfforddiant a gweithdy rhagfarn ddarwybod ar-lein yn cael ei gyflwyno ar draws y brifysgol.
- Un o'r gofynion yn ystod ein proses recriwtio yw sicrhau, lle bo modd, amrywiaeth o gynrychiolaeth ar baneli recriwtio e.e. y rhywiau'n cael eu cynrychioli ymhlith y rhai sy'n gysylltiedig â'r broses.
- Adolygu ein dogfennau matrices cyfweld i sicrhau cysondeb yn y broses gyfweld a manylion y sylwadau i ymgeiswyr aflwyddiannus.
- Rydym wedi cyflwyno strwythur bandio Athrawon gyda meini prawf clir ar gyfer mynediad, hyrwyddo a chynnydd.

Polisiau Cefnogi Gweithwyr

- Rydym wedi diwygio a gwella rheolau cynllun mamolaeth y brifysgol a chynllun mabwysiadu'r brifysgol, gan ddileu'r gofyniad am gyfnod cymhwyso a thrwy hynny sicrhau y gall pob unigolyn sy'n dymuno gwneud hynny elwa o'r taliadau uwch o'r diwrnod cyntaf yn y swydd.

- Rydym yn cynnig cyfres o gynlluniau aberthu cyflog, yn cynnwys y cyfle i brynu absenoldeb ychwanegol a thalebau gofal plant.
- Rydym yn cynnig y cyfle i weithio'n hyblyg trwy ein Polisi Gweithio'n Hyblyg. Byddwn yn ystyried dulliau o hyrwyddo'r cynllun ymhlith staff gwrywaidd yn ogystal â staff benywaidd, gan felly ceisio newid arferion diwylliannol lle mae merched yn manteisio ar y cyfle yn bennaf.
- Sicrhau bod rheolwyr yn gwybod am y polisi a gweithdrefnau mamolaeth ac ymarfer gorau wrth reoli staff cyn mynd ar absenoldeb mamolaeth, yn ystod yr absenoldeb ac ar ôl dychwelyd i'r gwaith.
- Ystyried sut y gellir cefnogi staff yn well wrth iddynt ddychwelyd i'r gwaith o ran rheoli llwythi gwaith a chael eu gyrfa ymchwil yn ôl i drefn.
- Parhau i godi ymwybyddiaeth am gyfleoedd Absenoldeb Rhiant a Rennir.
- Yn dilyn ymrwymiad y Brifysgol i agenda Athena SWAN, cynhelir y rhan fwyaf o Grwpiau Tasg a Phwyllgorau'r Colegau a'r Brifysgol rhwng 10 am a 4 pm i sicrhau bod staff sydd ag ymrwymadau teuluol yn gallu bod yn bresennol.

Siarter Athena SWAN

Rydym yn aelod o Siarter Athena Swan ac wedi ennill y wobr Efydd ar lefel sefydliadol a 4 gwobr Efydd ar lefel ysgol. Mae aelodau'n dangos ymrwymiad i sicrhau newid diwylliannol a chefnogi cydraddoldeb rhywiol.

Hyfforddi Staff

Rydym yn darparu 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 wedi'i addasu yn ôl yr angen.