

**Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau**

**2024**



**Data o gipolwg a wnaed ar 31 Mawrth 2024**

**Cyhoeddwyd Mawrth 2025**

**Gan yr Is-ganghellor**

****



**Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024 Rhagair 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, ac yn cefnogi staff i ffynnu mewn gweithle dwyieithog, cynhwysol ac amrywiol. Mae'r Adroddiad am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024 yn rhoi cipolwg ar ein hymdrech barhaus i gyflawni'r ymrwymiad hwn. Yn y cyfnod adrodd presennol, mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor wedi aros ar 5.7%. Mae’r ffigur hwn yn parhau i fod yn is na ffigur y Deyrnas Unedig (7%) ac yn is na ffigur sector AU y Deyrnas Unedig (9%) am y 7fed flwyddyn yn olynol. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod bwlch yn dal i fodoli ac rydym yn canolbwyntio ar leihau ein 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. Rydym yn parhau i ymrwymo i ddarparu cyfleoedd penodol i ferched gadw, datblygu a mynd ymlaen yn eu gyrfaoedd ym Mhrifysgol Bangor, ac rydym yn parhau i weld nifer rhagorol yn manteisio ar y cyfleoedd hyn, ac yn parhau i gael adborth cadarnhaol gan ein staff.

Fodd bynnag, mae gostyngiad yn nifer y merched mewn swyddi uwch, o 30.4% yn 2023 i 27.6% yn y flwyddyn adrodd hon. Mae’r cynnydd yng nghymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sefydliad yn y flwyddyn adrodd dan sylw 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 ac adolygu cynllun gweithredu'r brifysgol i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae nodi a dileu rhwystrau i gynnydd aelodau staff o bob cefndir yn allweddol i'n gwaith cydraddoldeb ym Mhrifysgol Bangor ac rydym yn parhau i adrodd ar y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd a’r bwlch cyflog o ran anabledd ar lefel sefydliadol. Ym mis Hydref 2023, cawsom achrediad lefel 2 Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, ac yn 2024, cawsom wobr Arian Athena Swan a gwobr Efydd y Siarter Cydraddoldeb Hil.

Mae cynllun gweithredu siarter hil y brifysgol yn ymrwymo i amrywiaeth o weithgarwch i wella dealltwriaeth y brifysgol o anghydraddoldebau croestoriadol a dileu'r cyfleoedd am ragfarn hiliol a rhyw a lleihau anghydraddoldebau o ran profiad a chanlyniadau i staff. Ar y cyd â chynllun gweithredu’r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar ddiwedd yr adroddiad hwn, bydd y gwaith sylweddol ar Siarter Athena Swan a Siarter Cydraddoldeb Hil y brifysgol yn ein cefnogi i gyflawni’r amcanion a amlinellir yn ein strategaeth, gan helpu sicrhau bod ein sefydliad yn lle gwirioneddol gynhwysol a chynrychioliadol i weithio ynddo.

**Yr Athro Edmund Burke**

Is-ganghellor

****

1. **RHAGARWEINIAD** 
   1. 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.
   2. 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 o dâl ar ddyddiad y cipolwg e.e. o achos absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb salwch, yn cael eu heithrio o'r cyfrifiadau.
   3. Caiff manylion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y brifysgol eu cyhoeddi ar ein gwefan ni ac ar [wefan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth](https://gender-pay-gap.service.gov.uk/?_ga=2.52154537.1039239635.1704466223-414597203.1687610732)  erbyn 30 Mawrth bob blwyddyn.
   4. Yn ogystal â'r adroddiad hwn ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae'r brifysgol yn cynnal archwiliad cyflogau cyfartal yn rheolaidd. 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 raddfeydd cyflog y brifysgol.
   5. 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.

****

1. **CWMPAS**
   1. 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.
   2. Mae'r data’n cynnwys pob unigolyn a gyflogwyd gan y brifysgol ar 31 Mawrth 2024.  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 oes gan unigolion fwy nag un swydd, cânt eu cyfrif ar wahân ar gyfer pob swydd.
   3. 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.
   4. Yn ogystal â gwneud dadansoddiad ar lefel uchaf y sefydliad, mae'r data wedi ei ddadansoddi hefyd yn ôl categorïau staff, sef academaidd ac ymchwil, rheolaethol a phroffesiynol, technegol, gweinyddol a chlercyddol, a gweithwyr llaw.
   5. Mae’r data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi ei ddadansoddi fel y gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflog dynion fel y sylfaen. Mae ffigur canran **cadarnhaol** yn dangos bod merched yn cael cyflog is na dynion.  Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod dynion yn cael cyflog is na merched.
   6. Ers 2020 mae'r brifysgol wedi cynnwys a chyhoeddi’r dadansoddiad o’r bwlch cyflog ethnigrwydd ar lefel sefydliadol. Mae data wedi ei ddadansoddi fel y gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflog aelodau staff gwyn fel y sylfaen. Mae ffigur canran **cadarnhaol** yn dangos bod gan aelodau staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol gyflog is nag aelodau staff gwyn. Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod gan aelodau staff gwyn gyflog is nag aelodau staff o gymunedau ethnig lleiafrifol.
   7. Ers 2021 mae'r brifysgol hefyd wedi cynnwys a chyhoeddi’r dadansoddiad o’r bwlch cyflog anabledd ar lefel sefydliadol. Mae data wedi ei ddadansoddi fel y gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflog yr holl aelodau staff nad ydynt yn anabl fel sylfaen. Mae ffigwr canrannol **cadarnhaol** yn dangos bod aelodau staff anabl yn cael tâl is, o gymharu ag aelodau staff nad ydynt yn anabl.
2. **CANFYDDIADAU**

Dadansoddwyd y data fel a ganlyn:

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

|  |
| --- |
| * **% y gwahaniaeth mewn taliadau bonws cymedrig a chanolrifol, ynghyd â chyfran y merched a dynion a gafodd daliad bonws** |

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

|  |
| --- |
| * **Nifer y merched a dynion** yn ôl bandiau cyflog pob chwartel |

|  |
| --- |
| * **Merched a dynion** ar y staff yn ôl graddfeydd cyflog |

|  |
| --- |
| * **% y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng gweithwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol a gweithwyr gwyn** |

|  |
| --- |
| * **% y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng gweithwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol a gweithwyr gwyn** |

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

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

**TABL 1.1 TROSOLWG AR Y 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 = | £20.96 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £24.40 | Amrywiant = | **14.1%** |
| **Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau** | Ffigur Canolrifol Merched = | £20.79 | Ffigur Canolrifol Dynion | £22.05 | Amrywiant = | **5.7 %** |
| Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Taliad Bonws | Ffigur Cymedrig Merched = | £0.00 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £0.00 | Amrywiant = | **0.0 %** |
| Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Taliad 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** | Ethnig Lleiafrifol = | £24.00 | Gwyn = | £22.10 | Amrywiant = | **- 7.9%** |
| **Bwlch Cyflog Cymedrig Ethnigrwydd** | Ethnig Lleiafrifol = | £21.70 | Gwyn = | £20.99 | Amrywiant = | **-3.3%** |
| **Bwlch Cyflog Cymedrig Anabledd** | Wedi nodi eu bod yn anabl = | £19.88 | Ddim wedi nodi eu bod yn anabl = | £22.83 | Amrywiant = | **12.9%** |
| **Bwlch Cyflog Canolrifol Anabledd** | Wedi nodi eu bod yn anabl = | £18.48 | Ddim wedi nodi eu bod yn anabl = | £22.05 | Amrywiant = | **16.2%** |
|  | | | | | | |
| **Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteli’r bandiau cyflog** | | | | | | |
| O'r 480 o aelodau staff yn y chwartel isaf, mae 178 yn ddynion a 302 yn ferched. Golyga hynny fod 37.1% yn ddynion a 62.9% yn ferched. | | | | | | |
| O'r 480 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 162 yn ddynion a 318 yn ferched. Golyga hynny fod 33.8% yn ddynion a 66.2% yn ferched. | | | | | | |
| O'r 480 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 170 yn ddynion a 310 yn ferched. Golyga hynny fod 35.4% yn ddynion a 64.6% yn ferched. | | | | | | |
| O'r 480 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 248 yn ddynion a 232 yn ferched. Golyga hynny fod 51.7% yn ddynion a 48.3% yn ferched. | | | | | | |

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

****

1. 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 **5.7%** yn uwch na chyflog y merched ar y staff, a chyflog cymedrig y dynion ar y staff **14.1%** yn uwch na chyflog cymedrig y merched ar y staff.
2. Mae bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor, sef 5.7%, yn parhau i fod yn is na’r bwlch cyflog canolrif cenedlaethol rhwng y rhywiau a nodir yn adroddiad [Gender Pay Gap in the UK y Swyddfa Ystadegau Gwladol](https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2024), sef bwlch cyflog canolrifol o 7% ar draws yr holl weithwyr.
3. Roedd adroddiad ystadegol staff 2024 ar gydraddoldeb mewn addysgu uwch Advance HE yn adrodd bod bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau o 8.5% ar draws pob sefydliad addysg uwch yn y flwyddyn academaidd 2022 - 2023 a bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 13.7%
4. 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 6ed flwyddyn yn olynol.
5. Er bod mwy o ferched na dynion ar y staff ym Mhrifysgol Bangor (gyda 60.5% o’r gweithlu’n ferched, a 39.5% yn ddynion ar ddyddiad y cipolwg), mae’r bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn y brifysgol (5.7% canolrifol) i’w weld yn adlewyrchu cyfran y dynion mewn swyddi uwch yn y brifysgol, o gymharu â chyfran y merched.
6. 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.
7. 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
8. Mae data Tabl 1.1. yn dangos Bwlch Cyflog Ethnigrwydd cadarnhaol o blaid aelodau staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol a chyflog cymedrig 7.9% yn uwch nag aelodau staff gwyn a chyflog canolrif aelodau staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifol 3.3% yn uwch.

Roedd staff o gefndir ethnig lleiafrifol yn cynrychioli 9.6% o weithlu'r brifysgol yn ystod y cyfnod adrodd, cynnydd o 1.3% ar y flwyddyn adrodd flaenorol. Roedd mwyafrif yr aelodau staff o gefndir ethnig lleiafrifol (70.1%) yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar raddfa 6 i 9, o gymharu â 66.5% o'u cydweithwyr gwyn. Roedd 25.5% o aelodau staff o gefndir ethnig lleiafrifol mewn swyddi sy'n amrywio rhwng graddfa 1 a 5, o gymharu â 27.9% o staff gwyn.

1. Mae’r bwlch cyflog anabledd, fel y’i dangosir yn Nhabl 1.1. yn nodi amrywiant cymedrig o 12.9% ac amrywiant canolrifol o 16.2% o blaid staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl. Mae'r bwlch cyflog anabledd cymedr wedi gostwng 0.6% ar ffigur y llynedd, sef 13.5%. Mae'r bwlch cyflog anabledd canolrifol wedi cynyddu 0.3% eleni o gymharu â ffigur y llynedd, sef canolrif o 15.9%. Yn 2021, sef y flwyddyn gyntaf o adrodd ar hyn, y cymedr oedd 12.9%, a’r canolrif oedd 16.8%.

Mae staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn cynrychioli 10.8%, gostyngiad bach o gymharu â ffigur y llynedd, sef 11.2% o weithlu'r brifysgol yn 2023. O'r staff hyn, mae 57% yn gyflogedig ar raddfa 6 neu is. Mae'n werth nodi bod yn well gan 13.6% o aelodau staff beidio â datgan neu nid ydynt yn datgan a ydynt yn ystyried eu bod yn anabl ai peidio.

**TABL 1.2 TROSOLWG AR STAFF ACADEMAIDD AC YMCHWIL**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau** | Ffigur Cymedrig Merched = | | £25.34 | | | Ffigur Cymedrig Dynion = | £29.42 | Amrywiant =13.9 | % |
| **Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau** | Ffigur Canolrifol Merched = | | £23.40 | | | Ffigur Canolrifol Dynion = | £26.81 | Amrywiant =12.7 | % |
| Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Taliad Bonws | Ffigur Cymedrig Merched = | | £0.00 | | | Ffigur Cymedrig Dynion = | £0.00 | Amrywiant = | 0.0% |
| Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Taliad 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 231 o aelodau staff yn y chwartel isaf, mae 79 yn ddynion a 152 yn ferched. Golyga hynny fod 34.2% yn ddynion a 65.8% yn ferched. | | | | | | | | | |
| O’r 230 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 86 yn ddynion a 144 yn ferched. Golyga hynny fod 37.4% yn ddynion a 62.6% yn ferched. | | | | | | | | | |
| O’r 230 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 94 yn ddynion a 136 yn ferched. Golyga hynny fod 40.9% yn ddynion a 59.1% yn ferched. | | | | | | | | | |
| O'r 230 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 137 yn ddynion a 93 yn ferched. Golyga hynny fod 59.6% yn ddynion a 40.4% 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 bwlch cyflog cymedrig eleni o 13.9% yn gynnydd o 4% ar ffigur y flwyddyn adrodd ddiwethaf, sef 9.9% (11.3% yn 2022). Mae’r bwlch canolrifol o 12.7% hefyd yn gynnydd ar ffigur y flwyddyn ddiwethaf, sef 11.7% (13.6% yn 2022).

Mae dadansoddiad pellach o'r data yn dangos bod 4.2% yn llai o ferched ar y staff mewn swyddi academaidd ac ymchwil yn y chwartel uchaf (40.4%) yn y flwyddyn adrodd hon nag y flwyddyn ddiwethaf (44.6% yn 2023, 40.5% yn 2022, 38% yn 2021). Caiff y gostyngiad hwn mewn cynrychiolaeth effaith negyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y categori hwn o swyddi.

O'r 33 o geisiadau llwyddiannus gan athrawon a darllenwyr am ddyrchafiad yn 2023, roedd 42% yn ferched (n 14). Caiff y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yma ei effeithio gan nifer yr academyddion sy’n ddynion sydd ag atodiad y farchnad, graddfeydd clinigol neu gyflog y tu allan i raddau yn effeithio ar eu cyfradd fesul awr.

Yn gyffredinol, yn y categori academaidd ac ymchwil, mae 57.5% o’r staff yn ferched (55.9% yn 2023) a 43% yn ddynion (44.1% yn 2023), ac mae’r cydbwysedd gwannaf rhwng y rhywiau (65.8% o blaid merched) i’w weld yn y chwartel isaf.

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau** | Ffigur Cymedrig Merched = | £23.60 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £30.31 | Amrywiant = 22.1 | % |
| **Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau** | Ffigur Canolrifol Merched = | £22.05 | Ffigur Canolrifol Dynion = | £25.38 | Amrywiad = 13 | % |
| Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Taliad Bonws | Ffigur Cymedrig Merched = | £0.00 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £0.00 | Amrywiant = | 0.0% |
| Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Taliad 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 aelodau staff yn y chwartel is, mae 16 yn ddynion a 56 yn ferched. Golyga hynny fod 22.2% yn ddynion a 77.8% yn ferched. | | | | | | |
| O'r 72 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 20 yn ddynion a 52 yn ferched. Golyga hynny fod 27.8% yn ddynion a 72.2% yn ferched. | | | | | | |
| O blith y 72 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 26 yn ddynion a 46 yn ferched. Golyga hynny fod 36.1% yn ddynion a 63.9% yn ferched. | | | | | | |
| O’r 72 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 40 yn ddynion a 32 yn ferched. Golyga hynny fod 55.6% yn ddynion a 44.4% yn ferched. | | | | | | |

**CYFRAN Y STAFF RHEOLAETHOL A PHROFFESIYNOL, YN 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 64.6% o’r staff yn ferched, ac maent, gan fwyaf, yn y chwartel isaf a’r chwartel canol isaf. Bu cynnydd o 2.1% yn y chwartel canol uchaf eleni. Mae nifer y merched yn y chwartel uchaf wedi gostwng ychydig o 45.2% yn 2023 i 44.45% yn y flwyddyn adrodd hon (45.1% yn ferched yn 2022).

Mae cyfran uwch o ferched ar y staff yn parhau yn y chwartelau isaf sy’n cadw’r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn y cyfnod adrodd hwn ar 22.1% (22% yn 2023 a 17% yn 2022) a dyma’r bwlch cyflog cymedrig uchaf ar draws pob categori o swydd.

Mae gwerth canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng o 15.5% yn 2023 i 13% yn y cyfnod adrodd hwn (13.7% yn 2022).

Er gwaethaf y gostyngiad yn y bwlch cyflog canolrifol yn y categori swyddi hwn, mae nifer y dynion yn y swyddi uwch, sef swyddi ar lefel cyfarwyddwr a swyddog gweithredol, wedi codi ychydig i 70.4% eleni o gymharu â 69.6% yn 2023 (68.4% yn 2022 a 58.8% yn 2021) ac mae’r gyfradd fesul awr i’r swyddi hyn yn cael ei effeithio gan gyflogau dan arweiniad y farchnad sy’n rhy uchel i raddfeydd cyflog y brifysgol.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau** | Ffigur Cymedrig Merched = | £14.63 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £15.51 | Amrywiad = 5.7 | % |
| **Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau** | Ffigur Canolrifol Merched = | £14.03 | Ffigur Canolrifol Dynion = | £15.12 | Amrywiad = 7.3 | % |
| Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Taliad Bonws | Ffigur Cymedrig Merched = | £0.00 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £0.00 | Amrywiant = | 0.0% |
| Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Taliad 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 26 o aelodau staff yn y chwartel isaf, mae 18 yn ddynion a 8 yn ferched. Golyga hynny fod 69.2% yn ddynion a 30.8% yn ferched. | | | | | | |
| O’r 26 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 15 yn ddynion a 11 yn ferched. Golyga hynny fod 57.7% yn ddynion a 42.3% yn ferched. | | | | | | |
| O’r 27 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 20 yn ddynion a 7 yn ferched. Golyga hynny fod 74.1% yn ddynion a 25.9% yn ferched. | | | | | | |
| O’r 26 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 21 yn ddynion a 5 yn ferched. Golyga hynny fod 80.8% yn ddynion a 19.2% yn ferched. | | | | | | |

**TABL 1.4 TROSOLWG AR STAFF TECHNEGOL**

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

Mae mwy o ddynion ym mhob chwartel o’r categori hwn o swyddi, gyda'r gynrychiolaeth uchaf o ferched yn y chwartel canol isaf. Mae nifer y merched ar y staff sydd mewn swyddi technegol wedi gostwng o 32% yn 2023 i 29.5% yn y flwyddyn adrodd hon. Mae hyn yn cymharu â 27.5% yn 2022 a 24.2% yn 2021.

Mae’r amrywiant cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi gostwng yn sylweddol o 9.1% yn 2023 i 5.7% yn y cyfnod adrodd hwn. Mae’r amrywiant cyflog canolrifol rhwng y rhywiau hefyd wedi gostwng yn sylweddol o 10.8% y llynedd i 7.3%.

Mae cynrychiolaeth merched yn y chwartel uchaf wedi cynyddu’n sylweddol o 13.3% yn 2023 i 19.2% yn y flwyddyn adrodd hon. Mae cyfran y merched ym mhob chwartel arall wedi gostwng ers y flwyddyn ddiwethaf. Mae cynrychiolaeth merched yn y chwartel isaf yn parhau i ostwng, o 33.35% yn 2023 i 30.8% yn y cyfnod adrodd hwn, o 51.6% i 42.2% yn y chwartel canol isaf ac o 29% i 25.9% yn y chwartel canol uchaf.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau | Ffigur Cymedrig Merched = | £15.94 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £15.81 | Amrywiant = | -0.8% |
| Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau | Ffigur Canolrifol Merched = | £14.42 | Ffigur Canolrifol Dynion = | £14.25 | Amrywiant = | -1.2% |
| Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Taliad Bonws | Ffigur Cymedrig Merched = | £0.00 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £0.00 | Amrywiant = | 0.0% |
| Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Taliad 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 96 o aelodau staff yn y chwartel isaf, mae 24 yn ddynion a 72 yn ferched. Golyga hynny fod 25% yn ddynion a 75% yn ferched. | | | | | | |
| O'r 96 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 14 yn ddynion a 82 yn ferched. Golyga hynny fod 14.6% yn ddynion ac 85.4% yn ferched. | | | | | | |
| O’r 96 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 23 yn ddynion a 73 yn ferched. Golyga hynny fod 24% yn ddynion a 76% yn ferched. | | | | | | |
| O'r 95 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 16 yn ddynion a 79 yn ferched. Golyga hynny fod 16.8% yn ddynion ac 83.2% yn ferched. | | | | | | |

**TABL 1.5 TROSOLWG AR STAFF GWEINYDDOL A CHLERCYDDOL**

**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 chwartel yn y categori gweinyddol a chlercyddol, gan gynrychioli, ar hyn o bryd, 79.9% o'r staff yn y categori hwn (72.9% y llynedd).

Mae cyfran y merched ar y staff yn y chwartel uchaf wedi cynyddu o 75.9% y llynedd i 83.2% eleni. Yn unol â hynny, mae cyfran y dynion wedi gostwng o 24.1% yn 2023 i 16.8% yn y flwyddyn adrodd hon.

Mae'r amrywiannau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau wedi cynyddu gyda bwlch o blaid merched. Roedd y ddau werth yn 0% ar gyfer y categori staff gweinyddol a chlercyddol yn 2023, tra bod y cymedr a’r canolrif ar gyfer y cyfnod adrodd hwn wedi gostwng -0.8% a -1.2%, yn y drefn honno.

** TABL 1.6: TROSOLWG AR STAFF GWAITH LLAW**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau | Ffigur Cymedrig Merched = | £ 11.65 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £12.52 | Amrywiad = 6.9 | % |
| Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau | Ffigur Canolrifol Merched = | £11.08 | Ffigur Canolrifol Dynion = | £11.67 | Amrywiad = 5.1 | % |
| Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Taliad Bonws | Ffigur Cymedrig Merched = | £0.00 | Ffigur Cymedrig Dynion = | £0.00 | Amrywiant = | 0.0% |
| Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Taliad 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 56 o aelodau staff yn y chwartel is, mae 25 yn ddynion a 31 yn ferched. Golyga hynny fod 44.6% yn ddynion a 55.4% yn ferched. | | | | | | |
| O'r 55 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 20 yn ddynion a 35 yn ferched. Golyga hynny fod 36.4% yn ddynion a 63.6% yn ferched. | | | | | | |
| O’r 55 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 20 yn ddynion a 35 yn ferched. Golyga hynny fod 36.4% yn ddynion a 63.6% yn ferched. | | | | | | |
| O'r 55 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 38 yn ddynion a 17 yn ferched. Golyga hynny fod 69.1% yn ddynion a 39.9% yn ferched. | | | | | | |

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

Bu gostyngiad yn nifer cyffredinol y staff yn y categori hwn o swyddi ar ddyddiad y ciplun yn y cyfnod adrodd hwn. Mae mwy o gynrychiolaeth o ferched yn y chwarteli canol isaf ac uchaf yn y flwyddyn adrodd hon a gostyngiad sylweddol yng nghynrychiolaeth merched yn y chwartel uchaf yn y categori hwn o swyddi, gyda merched ar y staff yn cynrychioli 39.1% o gymharu â 43.9% yn 2023.

Bu cynnydd o 4.6% yng nghynrychiolaeth merched yn y chwartel isaf a gostyngiad o 4.8% yng nghynrychiolaeth merched yn y chwartel uchaf yn y cyfnod adrodd hwn o gymharu â’r flwyddyn ddiwethaf (50.8% yn ferched yn y chwartel isaf yn 2023, 43.9% yn ferched yn y chwartel uchaf yn 2023).

Mae’r amrywiant cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi cynyddu’n sylweddol, o 3.3% y llynedd i 6.9% yn y flwyddyn adrodd hon (5.1% yn 2022, 5.4% yn 2021, a 6% yn 2020).

Mae’r amrywiant cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi cynyddu’n sylweddol, o 3.3% y llynedd i 6.9% yn y flwyddyn adrodd hon (5.1% yn 2022, 5.4% yn 2021, a 6% yn 2020).

**TABL 1.7 POB GWEITHIWR**

**CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED YM MHOB GRADDFA**

O ddadansoddi yn ôl graddfa, 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. Ni fu unrhyw gynnydd yng nghynrychiolaeth merched ar lefel athrawol a bu chynnydd flwyddyn ar ôl blwyddyn yn nifer y dynion mewn swyddi uwch (swyddi ar lefel cyfarwyddwr a swyddog gweithredol yn y Gwasanaethau Proffesiynol) gyda chynnydd i 72.4% yn y flwyddyn adrodd hon, o 69.6% yn 2023, 68.4% yn 2022 a 58.8% yn 2021. Mae gostyngiad yn nifer y merched mewn swyddi uwch, o 30.4% yn 2023 i 27.6% yn y flwyddyn adrodd hon.

Mae cynrychiolaeth merched yn parhau i fod ar ei uchaf mewn swyddi graddfa 5, sef 72.4%; o 69.9% yn 2023.

Bu cynnydd parhaus a sylweddol yn nifer y merched mewn swyddi graddfa 1, 63% yn 2023 i 69.2% yn y flwyddyn adrodd hon.

Mae cynnydd sylweddol mewn merched mewn swyddi graddfa 7, i fyny o 63.9% yn 2023 i 68.4% yn y flwyddyn adrodd gyfredol ac, o 43.5% yn 2023, i 46.8% mewn swyddi graddfa 9 yn y flwyddyn adrodd hon.

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

****

1. **CRYNODEB**
2. 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 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.
3. Mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn amrywio o ran ei fod yn dangos y gwahaniaethau yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched, waeth beth eu swydd/gwerth cyfartal. Mae'n nodi a yw swyddi cyflog is yn fwy tebygol o gael eu llenwi gan ferched na dynion.  Nid yw bwlch 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.
4. Tra bod y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor (5.7%) yn llai na’r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn genedlaethol ar lefel y Deyrnas Unedig (7%), mae bwlch yn dal i fodoli.
5. Mae’r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau eleni, sef 14.1%, 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 ac adolygu cynllun gweithredu'r brifysgol i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
6. Yn y categori swyddi gweinyddol a chlercyddol, mae'r amrywiannau cyflog cymedrol a chanolrifol rhwng y rhywiau yn dangos bod bwlch cadarnhaol o blaid cyflog merched ar y staff.
7. Y categori swyddi lle gwelwn y bwlch cyflog uchaf rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor yw’r grŵp staff rheolaethol a phroffesiynol, gyda bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 22.1% a bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau o 13%, y ddau o blaid dynion. Fodd bynnag, bu gostyngiad bach yn yr amrywiant eleni o gymharu â’r flwyddyn adrodd ddiwethaf.
8. 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:

* 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.

1. Ar hyn o bryd (ac i ddiogelu manylion personol), mae'r data bwlch cyflog ethnigrwydd wedi ei gyflwyno ar lefel sefydliadol yn unig. Mae'r data'n dangos amrywiant cymedrig o -7.9% ac amrywiant canolrifol o -4.9%, y ddau o blaid staff o gefndir ethnig lleiafrifol.

-3.3% (ffigur llai o blaid aelodau staff o gefndir ethnig lleiafrifol).

1. Mae data ar y bwlch cyflog anabledd hefyd wedi ei gyflwyno ar lefel sefydliadol yn unig. Mae data'n dangos amrywiant cymedrig o 12.9% a chanolrif o 16.2%, y ddau o blaid aelodau staff nad ydynt wedi nodi eu bod yn anabl. Mae staff yr oedd yn well ganddynt beidio â nodi a oeddent yn ystyried eu hunain yn anabl, neu na roddodd ymateb o gwbl, yn cynrychioli 13.6% o gyfanswm y gweithlu.
2. O blith y nodweddion cydraddoldeb a gafodd eu mesur ar lefel sefydliadol (rhyw, anabledd ac ethnigrwydd), y bwlch cyflog anabledd yw'r uchaf gyda chymedr o 12.9% a chanolrif o 16.2% o blaid aelodau staff nad ydynt yn anabl.
3. 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, arlwyo).  Mae'r swyddi hynny i gyd wedi eu cynnwys yn yr adroddiad hwn am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

****

1. **CYNNYDD A CHYNLLUN GWEITHREDU I LEIHAU'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 enillodd **wobr arian sefydliadol** ym mis Ionawr 2024 i gydnabod ei chefnogaeth a'i gwaith parhaus ym maes cydraddoldeb rhyw. Mae ymrwymiad i roi sylw i arwahanu galwedigaethol yn ôl rhyw 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 2022, ymunodd y brifysgol â'r **Siarter Cydraddoldeb Hil** ac ym mis Tachwedd 2024, cyflwynodd gais am wobr efydd. Mae Cynllun Gweithredu Hil 5 mlynedd y sefydliad yn ymrwymo i amrywiaeth o weithgarwch croestoriadol i wella dealltwriaeth y brifysgol o anghydraddoldebau i staff a myfyrwyr a, dileu'r cyfleoedd am ragfarn hiliol a rhyw a lleihau anghydraddoldebau o ran profiad a chanlyniadau i staff a myfyrwyr.

Fel rhan o'r gwaith siarter ar y cyd Advance HE, bydd y brifysgol yn cynnal dadansoddiad croestoriadol ar fylchau cyflog yn wirfoddol i archwilio effaith ffactorau croestoriadol ar fylchau cyflog ar lefel sefydliadol; a defnyddio hwn i wella ein gwaith Athena Swan a chydraddoldeb hil ymhellach.

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 adfyfyrio ar y mentrau sydd ar waith ar hyn o bryd i sicrhau eu bod yn parhau i fod 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 am ddilyniant a datblygiad gyrfa i fynd i’r afael â’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau**

* Mae PB wedi ymrwymo i’r Ymrwymiad i Dechnegwyr. Mae hwn yn ymrwymiad i’r Deyrnas Unedig gyfan sydd â’r nod o “sicrhau gwelededd, cydnabyddiaeth, datblygiad gyrfa a chynaliadwyedd i dechnegwyr sy'n gweithio ym maes addysg uwch ac ymchwil, ym mhob disgyblaeth”. Bu i ni lofnodi’r ymrwymiad ym mis Tachwedd 2024.
* Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn sail i'n holl weithdrefnau o ran dyrchafiadau a dilyniant.  Rydym yn parhau i adolygu ein polisïau 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 amrywiaeth o feysydd, ar draws y brifysgol.

****

* Bydd y **model dyrannu llwyth gwaith** ar gael i bob ysgol erbyn 2024/25. Fel rhan o'i swyddogaethau adrodd, bydd y model yn darparu data i alluogi cymharu dyraniadau llwyth gwaith gweithwyr yn erbyn nodweddion gwarchodedig, megis rhywedd 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, a chefnogi'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 aelodau staff ar ddechrau eu gyrfa neu yng nghanol eu gyrfa) er mwyn buddsoddi yn ein gweithlu presennol ac annog dilyniant a thwf personol.
* Ym mis Mehefin 2024, gwnaethom ariannu dau le (un academaidd ac un yn y gwasanaethau proffesiynol a chefnogi) ar raglen **Stellar HE** ***‘Strategic Development for Diverse Leaders’*.** Ym mis Tachwedd 2024, llwyddodd dwy ferch o gefndir ethnig lleiafrifol ar y staff gael y lleoedd oedd ar gael ar y rhaglen a chymryd rhan yn y rhaglen ym mis Chwefror 2025.
* Rydym yn parhau i gefnogi merched i gael mynediad i **Aurora Leadership Programme** Advance HE lle bo modd. Mae’r rhaglen i ferched (hyd at lefel uwch ddarlithydd neu’r hyn sy’n cyfateb i hynny yn y gwasanaethau proffesiynol) sydd eisiau datblygu ac archwilio materion mewn perthynas â swyddi a chyfrifoldebau arwain. Mae cyfranogwyr yn cael eu paru gydag uwch fentor yn y brifysgol, sy'n eu cefnogi trwy gydol y rhaglen.
* Mae 25 o ferched ar y staff wedi cwblhau rhaglen Aurora ers 2020, pan ariannodd Prifysgol Bangor leoedd ar y rhaglen hon, ac rydym wedi ymrwymo i barhau i gynyddu niferoedd presenoldeb, gyda tharged cynllun gweithredu Siarter Cydraddoldeb Hil ac Athena Swan ar y cyd i gynyddu cyfranogiad merched o gefndir ethnig lleiafrifol yn y rhaglen trwy negeseuon recriwtio wedi eu targedu. Rydym hefyd wedi cefnogi tair merch i fynd i weithdy mentora Aurora yn 2024.

****



Derbyniad Aurora Medi 2024

* Mae'r **cynllun mentora academaidd** yn galluogi staff sydd â 3 blynedd neu fwy o brofiad mewn swydd academaidd i gael eu mentora gan academyddion uwch.
* Ers ei sefydlu, mae cyfran uwch o ferched wedi gwneud cais cyson i gael eu mentora. Mae cyfanswm o 68 o ferched wedi gwneud cais i'r **cynllun mentora academaidd** o'i gymharu â 23 o ddynion. Ymhellach, mae 43 o ferched wedi gwneud cais i'r**cynllun mentora uwch** o'i gymharu â 15 o ddynion. Gellir gweld patrwm gwahanol gyda **chynllun mentora cymrodoriaethau’r AAU,** gyda mwy o ddynion na merched yn gwneud cais am gymorth. Rydym yn gyson yn gweld nifer uwch o ferched yn cynnig eu hunain fel mentoriaid o gymharu â dynion ar y staff hefyd.

Dyma farn mentor:

*“Mae wedi bod yn bleser mawr mentora fy nghydweithwyr, cael gweld ei meddwl a’i hagwedd at waith yn datblygu dros y flwyddyn, a chamu allan o’m maes arbenigedd (a chysurlon) fy hun ar gyfer y cyfarfodydd hyn”*

Dyma farn y sawl a fentorwyd:

*“Fel rhywun sy’n cael ei mentora, cefais gefnogaeth ac anogaeth gan uwch aelod staff o’r tu allan i fy nisgyblaeth fy hun. Rhoddodd hyn gyfle i mi ddysgu am safbwyntiau newydd 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.”*

****

* Lansiwyd **rhaglen reolaeth Bangor** ym mis Tachwedd 2021,gyda'r garfan gyntaf yn cynnwys 27 aelod staff, 19 ohonynt yn ferched gyda swyddi’n amrywio rhwng graddfa 6 ac 8 ar y raddfa gyflog gyfredol ac mewn swyddi proffesiynol ac academaidd.
* 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 e.e., rheoli pobl, rheoli mewn amgylchedd dwyieithog, hyfforddiant recriwtio a dewis, deall eich hun ac eraill a chydraddoldeb ac amrywiaeth ac ati.
* Ers ei gyflwyno, mae 65 o ferched ar y staff wedi cofrestru a naill ai wedi cwblhau neu ran o'r ffordd drwyddo o gymharu â 34 o ddynion ar y staff. Rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y staff ar raddfa 5 sy’n ymuno â’r rhaglen dros y 2 flynedd ddiwethaf (7 ar hyn o bryd), mae’r rhain yn ddynion sy’n arwain timau yn y Gwasanaethau Campws. Ymddengys mai'r rheswm am hyn yw clywed ar lafar gan gydweithwyr sydd wedi elwa o'r rhaglen ynghyd ag anogaeth frwd gan uwch reolwyr i gymryd rhan.
* Mae **Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru** wedi datblygu o broject cydweithredol gyda Phrifysgol Aberystwyth (Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Aber-Bangor yn 21/22 a 22/23) ac sydd bellach ar agor i gyfranogwyr o brifysgolion eraill Cymru. Ar draws elfennau’r rhaglen hon yn 23/24 a 24/25, bu 14 o gyfranogwyr o Fangor (8 merch). Nod y rhaglen yw gwella galluoedd arweinyddiaeth trwy sicrhau bod gan staff y sgiliau, y gallu a'r hyder i arwain a rheoli ymchwil a thimau ymchwil mewn modd effeithiol. Nod arall i’r rhaglen yw gwella’r cyfleoedd i ymchwilwyr yng Nghymru ddatblygu ymchwil ac arweinyddiaeth trwy feithrin cymunedau ymchwil cryf a chynaliadwy ledled y wlad. Adleisir y dyhead hwnnw yn Strategaeth Ymchwil Prifysgolion Bangor.
* Rhaglen datblygiad personol, proffesiynol ac arweinyddol arobryn yw **Crwsibl Cymru** i ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa ac sydd yng nghanol eu gyrfa er mwyn hwyluso a hyrwyddo arloesi a ysbrydolwyd gan ymchwil a chydweithio trawsddisgyblaethol yng Nghymru. Yn 2024, cymerodd tri chyfranogwr o Brifysgol Bangor ran, ac roedd y tair ohonynt yn ferched.  Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo unwaith eto i fod yn rhan o raglen 2025.
* Yn y flwyddyn i ddod, 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 ddethol. Os oes proses ddethol o fewn Prifysgol Bangor byddwn yn ceisio amrywio ac amrywiaethu pwy sy'n gwneud y penderfyniadau.

**Recriwtio a gwobrwyo**

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 ddiarwybod, yn amddiffyn rhag gwahaniaethu, ac yn darparu amgylcheddau gwaith a gweithio sy'n cefnogi anghenion a dilyniant staff.

* Byddwn yn treialu **recriwtio dienw ar draws ein gwasanaethau proffesiynol** yn 2025 ac yn cwmpasu arfer mewn AU o ddefnyddio’r dull hwn ar gyfer swyddi academaidd lefel mynediad, yn unol â’n cynlluniau gweithredu Athena Swan a chydraddoldeb hil. 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 gwarantu cyfweliad** i ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl ac sy’n dymuno bod yn rhan o’r cynllun yn 2025.
* Byddwn yn gweithio tuag at ddefnyddio **paneli recriwtio amrywiol** pryd bynnag y bo modd ac yn adolygu sut y bydd hynny’n cael ei weithredu yn dros y flwyddyn nesaf.
* Pan ganfyddir tangynrychiolaeth o ferched ar y staff mewn categori swydd, byddwn yn defnyddio datganiadau gweithredu cadarnhaol yn ein prosesau recriwtio i geisio mynd i’r afael â’r cynnydd yn y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn y sefydliad. A byddwn yn ystyried defnyddio gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio lle bo'n briodol.
* Yn ystod cyfnod y cynllun gweithredu blaenorol i fynd i’r afael â’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, bu i ni gyflwyno gwiriadau 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 ferched o blith yr ymgeiswyr 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, gwnaethom gyflwyno **Polisi Cyflog Cychwynnol** a byddwn yn parhau i fonitro’r defnydd ohono ac yn adolygu ei effeithiolrwydd i sicrhau mai'r sefyllfa ddiofyn 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.

**Polisïau 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.
* Byddwn yn parhau i gynnig nifer o gynlluniau aberthu cyflog gan gynnwys y cyfle i brynu gwyliau ychwanegol a thalebau gofal plant. Yn 2021, roedd 83.9% 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 gwaith. Er bod hwn yn cael ei weld fel cam cadarnhaol i gefnogi merched yn y gwaith, mae'r brifysgol yn cydnabod nad yw'r mesur yn effeithio'n gadarnhaol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau,

oherwydd yn unol â chanllawiau'r llywodraeth, mae'r gostyngiad dilynol mewn cyflog yn sgil prynu'r budd yn cael effaith andwyol ar faint o ddata y gellir ei gasglu.

* Ni all staff ar y graddfeydd is sy’n cael y Cyflog Byw Go Iawn fanteisio ar gynlluniau aberthu cyflog os yw’r aberth hwnnw’n mynd â hwy islaw’r isafswm cyflog cenedlaethol; ym Mhrifysgol Bangor, mae hyn yn cyfateb yn fras i 19 aelod staff. Mae hyn yn broblem ar draws y sector.

* 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.
* Yn 2024, bu i ni gyflwyno **Polisi Absenoldeb Gofalwyr** newydd**,** yn unol â Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023, gyda staff sy'n cymryd absenoldeb gofalwr yn cael diogelu eu cyflogaeth yn yr un ffordd â staff sy’n cymryd mathau eraill o absenoldeb teuluol.
* Rydym wedi rhoi’r cyfle i unigolion ymgymryd â **gweithio deinamig** pan fo’n bosib a byddwn yn parhau i gefnogi hyn trwy gyfrwng pecyn cymorth sy’n helpu’r aelod staff a’r rheolwr llinell i ganfod beth sy’n bosib yn dibynnu ar ofynion y swydd.
* Mae'r **canllawiau i reolwyr**, a gyflwynwyd yn 2021, yn parhau i gael eu diweddaru a’u defnyddio fel arf i gyfathrebu â rheolwyr ynghylch polisïau a gweithdrefnau pwysig sy’n cefnogi staff. Mae diweddariadau diweddar yn cynnwys arweiniad ar hyfforddiant gorfodol i bob aelod staff.
* Rydym yn parhau i sicrhau bod rheolwyr yn gwybod am **bolisïau mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu, absenoldeb rhiant a rennir, gweithdrefnau ac arfer gorau** o ran rheoli aelodau staff cyn, yn ystod ac ar ôl absenoldeb mamolaeth. Byddwn yn ystyried sut y gellir cefnogi staff yn well ar ôl iddynt ddychwelyd i’r gwaith, o ran rheoli llwyth gwaith a chael eu gyrfa ymchwil yn ôl ar y trywydd iawn.
* Er mwyn cefnogi ein staff gyda chyfrifoldebau gofalu, byddwn yn parhau i hyrwyddo bod cynnal cyfarfodydd ffurfiol rhwng 10am a 4pm yn arfer gorau.
* 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 gefnogi eu staff.Mae sesiynau cynefino staff newydd yn tynnu sylw at fodolaeth lolfa’r menopos a phecyn cymorth y menopos.

**Hyfforddiant Staff**

* Ym mis Rhagfyr 2022, bu i ni gyflwyno hyfforddiant ymwybyddiaeth menopos i reolwyr llinell. Cyflwynwyd pum sesiwn hyfforddi i 50 o reolwyr llinell hyd yn hyn o amrywiaeth o adrannau ar draws y brifysgol, gan Ymarferydd Iechyd Galwedigaethol a Rheolwr Project Iechyd a Lles y brifysgol. Cafodd Hyrwyddwyr Llesiant a Hyfforddwyr Llesiant Staff y brifysgol hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o’r menopos ac maent yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am y gefnogaeth sydd ar gael yn fewnol gyda’r menopos.
* Mae'r **hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod** yn orfodol i bob aelod staff fel rhan o'u cyfnod cynefino ac eleni byddwn yn ystyried sut y gallwn ddarparu cyfleoedd hyfforddiant gloywi i staff.
* Rydym yn parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb i'r holl staff trwy ein pecyn e-ddysgu ar-lein.
* Cyflwynwyd hyfforddiant gorfodol yn 2024/25 sy’n cynnwys cyrsiau ar ragfarn ddiarwybod a chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y mae'n rhaid i bob aelod staff eu cwblhau a'u hadolygu bob dwy flynedd.

* Rydym hefyd yn darparu hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol i reolwyr pob chwarter a hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth a gaiff ei deilwra a’i ddarparu yn ôl yr angen.
* Cafodd hyfforddiant gloywi ar gyfer rhai modiwlau/cyrsiau perthnasol eu hintegreiddio i’r pecynnau e-ddysgu presennol a’i lansio ym mis Ebrill 2023 ar y cyd â lansio’r system adnoddau dynol newydd i hyrwyddo gwelededd a chefnogi cwblhau hyfforddiant cychwynnol a gloywi.
* Ddechrau’r haf yn 2025, byddwn yn cyflwyno dau fodiwl e-ddysgu dwyieithog newydd o’r enw*Cyflwyniad i Gydraddoldeb Hil* fel y gall holl staff Prifysgol Bangor gael mynediad ato.