



PRIFYSGOL  
**BANGOR**  
UNIVERSITY

# ADRODDIAD AM Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2020





# RHAGARWEINIAD

gan yr Is-Ganghellor

Mawrth 2021



Fel rhan o'n hymrwymiad i gydraddoldeb, cyfleoedd a thryloywder, rwy'n falch o rannu Adroddiad Prifysgol Bangor am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2020.

Mae mater cyflogau a'r rhywiau ymhlith y pum maes craidd yr wyf yn eu hystyried yn allweddol i'n cynaliadwyedd a'n llwyddiant hirdymor: merched mewn arweinyddiaeth; Athena SWAN; teuluoedd a gofawlyr; diwylliant y campws; a'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.



Yr Athro  
Iwan R. Davies  
Llywydd ac Is-Ganghellor

Mae Tîm Gweithredu'r Brifysgol yn gwbl ymrwymedig i unioni'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor. Ers inni adrodd ar hyn am y tro cyntaf dair blynedd yn ôl, mae bwlch canolrif y Brifysgol wedi lleihau bron 4%. Mae hynny'n is o lawer na'r 15.5% a adroddwyd yn 2020 gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer y Deyrnas Unedig yn genedlaethol.

Yn ystod y 12 mis diwethaf buom yn adolygu ein prosesau dyrchafu, talu a gwobrwyo i sicrhau eu bod yn dryloyw, yn wrthrychol a'u bod yn seiliedig ar dystiolaeth a gobeithiwn allu rhoi'r prosesau newydd hynny ar waith yn y dyfodol agos. Rydym yn parhau i adolygu ein cynllun gweithredu ac yn mynd ati i asesu mentrau trwy gydol y flwyddyn gan sicrhau bod camau cadarnhaol ar waith i gefnogi mentrau sy'n ymwneud â chyflogau a'r rhywiau. Cyfrannodd ymrwymiad y Brifysgol i'r cyflog byw gwirioneddol at ostyngiad gwirioneddol yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Cytunwyd ynghylch y cynllun gweithredu ac mae'r Pwyllgor Gweithredu'n ei gefnogi.



# 1. RHAGARWEINIAD

- 1.1 Yn sgil trafodaethau'r Gweithgor Cyflogau 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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau.
- 1.2 Mae'r rheidrwydd i adrodd am y Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau mewn grym bellach ers 6 Ebrill 2017 ac mae'n cynnwys yr unigolion a gyflogir o dan gontract cyflogaeth (gan gynnwys prentisiaethau) fel cipolwg 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, ond y dyddiad ar gyfer cyrff cyhoeddus yw 31 Mawrth. Felly, oherwydd bod y Brifysgol yn talu ei staff yn fisol, cyflog mis Mawrth fyddai hwnnw. Dylid hepgor y staff a gaiff eu talu ar gyfradd is ar y dyddiad penodol (e.e. absenoldeb mamolaeth, absenoldeb salwch).
- 1.3 Caiff manylion y Bwlch Cyflog sydd rhwng y Rhywiau yn y Brifysgol eu cyhoeddi ar ein gwefan ninnau ac ar wefan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth erbyn 30 Mawrth pob blwyddyn.
- 1.4 Mae'r Brifysgol yn cynnal archwiliad Cyflog Cyfartal bob tair blynedd. Er rhaid deall nad yw'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yr un peth â Chyflog Cyfartal. Mae a wnelo Cyflog Cyfartal â'r gwahaniaethau rhwng dynion a merched sy'n gweithio yn yr un swydd, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Mae a wnelo'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau â'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a merched ledled y Brifysgol gyfan. Felly, mae'n dangos dosbarthiad y staff yn ddynion ac yn ferched dros holl raddfeydd cyflog y Brifysgol gyfan.
- 1.5 Mae'r Brifysgol am y tro cyntaf hefyd yn cyhoeddi manylion ei Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn wirfoddol. Er mwyn gwarchod rhag enwi neb, cyflwynir y data ar lefel Sefydliadol yn unig ac nid yn ôl bandiau tâl fesul chwarterl.



## 2. CWMPAS

- 2.1 Nid yw gofynion adrodd y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'n berthnasol i Awdurdodau Cyhoeddus Cymru, ond oherwydd ymrwymiad y Brifysgol i gyfle cyfartal a thryloywder, penderfynwyd cyhoeddi manylion y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'n unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol a Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 sy'n orfodol yn Lloegr.
- 2.2 Mae'r data'n cynnwys pob unigolyn a gyflogid gan y Brifysgol ar 31 Mawrth 2020. Caiff unrhyw weithwyr nad ydynt yn cael eu cyflog sylfaenol yn llawn am resymau megis absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, gwyliau arbennig, seibiant gyrfaoel, eu hepgor. 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 awr. O ran dadansoddi'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau cyflog awr yw'r tâl sylfaenol fesul awr ynghyd â thaliadau ychwanegol cymwys (e.e. lwfansau gwarantedig, taliadau cymorth cyntaf ac yn y blaen).
- 2.4 Yn ogystal â gwneud dadansoddiad ar lefel uchaf y sefydliad, dadansoddwyd y data hefyd yn ôl Categoriâu'r Staff - Academaidd ac Ymchwil, Rheolaethol a Phroffesiynol, Technegol, Gweinyddol a Chlerigol a Gweithwyr Llaw.
- 2.5 Dadansoddwyd y data fel y gwahaniaeth canran gan ddefnyddio cyflog y dynion yn sylfaen. Mae ffigur canran **positif** yn dangos bod y merched yn cael cyflog is na'r dynion. Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod y dynion yn cael cyflog is na'r merched.
- 2.6 Yn yr adroddiad cyfredol, a rhai'r dyfodol, penderfynodd y Brifysgol hefyd ddadansoddi a chyhoeddi bwlch cyflog Ethnigrwydd. Dadansoddwyd y data fel y gwahaniaeth canran gan ddefnyddio cyflogau'r gweithwyr gwyn yn sylfaen. Dengys ffigur canran **positif** fod gweithwyr Du ac Asiaidd Lleiafrifol Ethnig (BAME) yn ennill cyflogau is na gweithwyr Gwyn. Dengys ffigur canran **negyddol** fod gweithwyr Gwyn yn cael cyflogau is na'r gweithwyr (BAME).



## 3. CANFYDDIADAU

3.1 Dadansoddwyd y data fel a ganlyn:

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

**% y gwahaniaeth mewn cyflog  
chanolrifol rhwng dynion a merched ar y  
staff**

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

**Nifer y dynion a'r merched yn ôl bandiau  
cyflog pob chwarterl**

**Y dynion a'r merched yn ôl Graddfeydd**

**% gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig  
rhwng gweithwyr BAME a gweithwyr  
gwyn**

**% y gwahaniaeth mewn cyflog  
chanolrifol rhwng gweithwyr BAME a  
gweithwyr gwyn**

3.2 Mae tabl 1.1. yn rhoi trosolwg sefydliadol sy'n cynnwys pob un o'r meysydd a nodir yn 3.1 (ac eithrio dadansoddiad graddfeydd)



**TABL 1.1: TROSOLWG SEFYDLIADOL**

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig merched =	£17.40	Cymedrig dynion =	£20.20	Amrywiant =	13.9 %
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol merched =	£17.66	Canolrifol dynion =	£19.04	Amrywiant =	7.2 %
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Cymedrig merched =	£ 0.00	Cymedrig dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0 %
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Canolrifol merched =	£ 0.00	Canolrifol dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0 %
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0%		
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0%				
Bwlch Cyflog Ethnig Cymedrig	BAME =	£20.37	Gwyn =	£18.41	Amrywiant =	-10.6%
Bwlch Cyflog Ethnig Cymedrig	BAME =	£24.10	Gwyn =	£17.96	Amrywiant =	-34.2%

**Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl**

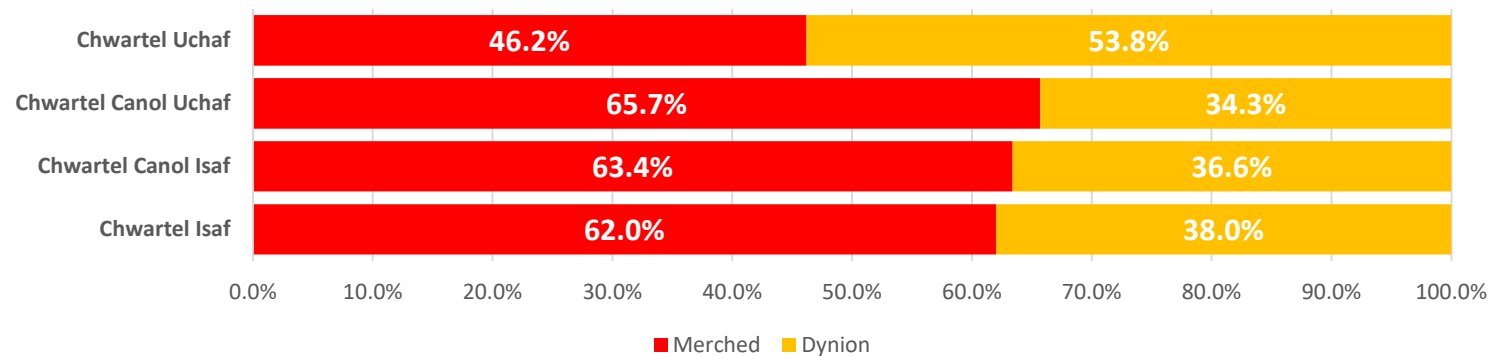
O'r 516 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 196 yn ddynion a 320 yn ferched. Golyga hynny fod 38.0% yn ddynion a 62.0% yn ferched.

O'r 517 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 189 yn ddynion a 328 yn ferched. Golyga hynny fod 36.6% yn ddynion a 63.4% yn ferched.

O'r 516 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 177 yn ddynion a 339 yn ferched. Golyga hynny fod 34.3% yn ddynion a 65.7% yn ferched.

O'r 517 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 278 yn ddynion a 239 yn ferched. Golyga hynny fod 53.8% yn ddynion a 46.2% yn ferched.

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





3.3. Mae'n amlwg yn Nhabl 1.1. bod Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o hyd ar lefel Sefydliadol a chyflog Canolrif y Dynion 7.2% yn uwch na chyflog y merched. Mae Ffigur Cymedrig y Dynion 13.9% yn uwch nag eiddo'r Merched. Er bod gwaith i'w wneud o hyd i fynd i'r afael â'r bylchau hynny, mae'n dda nodi'r gwelliant a wnaed hyd yma ers yr archwiliad Bwlch Cyflog cyntaf yn 2018. Bryd hynny roedd canolrif y bwlch cyflog yn 11.1% a'r bwlch cymedrig yn 15.4.

Mae canolrif y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym Mhrifysgol Bangor yn sylweddol is na chanolrif cenedlaethol y Deyrnas Unedig. Yn ôl data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol a gyhoeddwyd ar gyfer 2020, 15.5% oedd y canolrif hwnnw.

Mae'n amlwg o'r data bod mwy o ferched ar y staff na dynion (mae 59.3% o'r gweithlu'n ferched). Felly, ymddengys fod y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn y Brifysgol (13.9% Cymedrig) yn bennaf oherwydd bod mwy o ddynion mewn swyddi uwch yn y Brifysgol o gymharu â nifer y merched.

3.4 Yn unol â chanllawiau UCEA<sup>1</sup>, caiff Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol eu hystyried yn daliadau bonws. Y GIG sy'n rhoddi Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol ac felly maent y tu hwnt i reolaeth y Brifysgol.

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

3.6 Mae data Tabl 1.1. yn dangos Bwlch Cyflog Ethnigrwydd positif o blaid gweithwyr BAME a chyflog Cymedrig 10.6% yn uwch na gweithwyr gwyn a'r cyflog Canolrif 34.2% yn uwch.

---

<sup>1</sup>UCEA 17:102 Cyflog yn ôl Rhyw - ymdrin â Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol  
<http://www.ucea.ac.uk/en/empres/epl/gender-pay-gap/gpg-briefings.cfm>



**TABL 1.2: TROSOLWG ACADEMAIDD AC YMCHWIL**

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig merched = £21.70	Cymedrig dynion = £24.91	Amrywiant = 12.9 %
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol merched = £20.80	Canolrifol dynion = £23.15	Amrywiant = 10.2 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o ran Bonws Cymedrig	Cymedrig merched = £ 0.00	Cymedrig dynion = £ 0.00	Amrywiant = 0.0 %
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Canolrifol merched = £ 0.00	Canolrifol dynion = £ 0.00	Amrywiant = 0.0 %
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws		Dynion = 0%	
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched = 0%		

**Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarter**

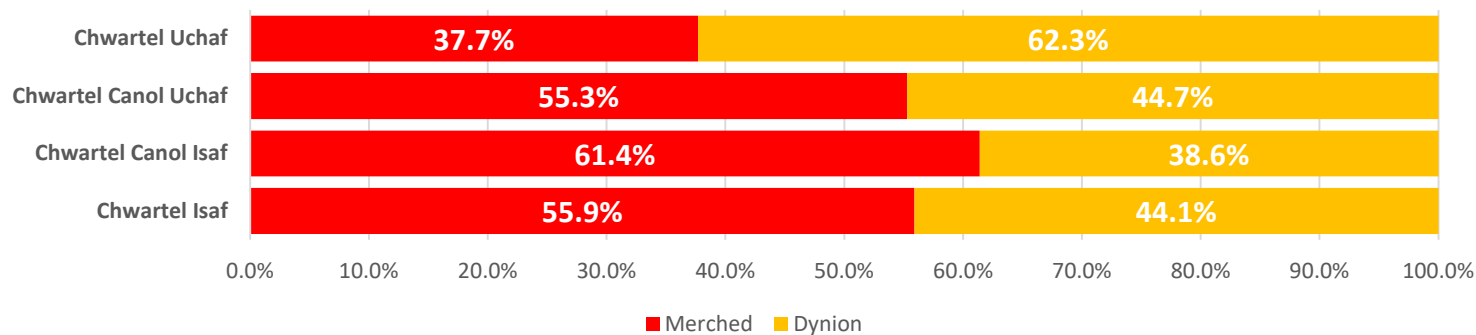
O'r 227 o weithwyr yn y chwarter isaf, mae 100 yn ddynion a 127 yn ferched. Golyga hynny fod 44.1% yn ddynion a 55.9% yn ferched.

O'r 228 o weithwyr yn y chwarter canol isaf, mae 88 yn ddynion a 140 yn ferched. Golyga hynny fod 38.6% yn ddynion a 61.4% yn ferched.

O'r 228 o weithwyr yn y chwarter canol uchaf, mae 102 yn ddynion a 126 yn ferched. Golyga hynny fod 44.7% yn ddynion a 55.3% yn ferched.

O'r 228 o weithwyr yn y chwarter uchaf, mae 142 yn ddynion a 86 yn ferched. Golyga hynny fod 62.3% yn ddynion a 37.7% yn ferched.

**CYFRAN Y STAFF ACADEMAIDD AC YMCHWIL YN DDYNION AC YN FERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL**







Er bod gwelliant ar Fwlch Cyflog Cymedrig y llynedd - a bod y data cyfredol yn dangos bwlch o 12.9% o'i gymharu â 15.8% yn y flwyddyn flaenorol, mae'r data'n dal i nodi bod academyddion ac ymchwilwyr benywaidd yn llai tebygol o symud ymlaen i'r rolau sy'n talu'r cyflogau uwch ac mae llai'n cael eu talu ar lefel y Chwartzel Uchaf o gymharu â'r academyddion a'r ymchwilwyr gwrywaidd sy'n meddiannu'r rolau uwch yn bennaf. Fodd bynnag, gwelwn ychydig o welliant ar hynny wrth gymharu data'r Chwartzel Uchaf a'r Canol Uchaf y llynedd ar gyfer merched a bod pob un wedi gwella oddeutu 1%

**TABL 1.3: TROSOLWG O'R RHEOLWYR A'R STAFF PROFFESIYNOL**

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig merched =	£20.37	Cymedrig dynion =	£23.96	Amrywiant =	15.0 %
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol merched =	£19.04	Canolrifol dynion =	£22.35	Amrywiant =	14.8 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o ran Bonws Cymedrig	Cymedrig merched =	£ 0.00	Cymedrig dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0 %
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Canolrifol merched =	£ 0.00	Canolrifol dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0 %
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =			0%
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =					0%

**Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwartzel**

O'r 69 o weithwyr yn y chwartzel isaf, mae 24 yn ddynion a 45 yn ferched. Golyga hynny fod 34.8% yn ddynion a 65.2% yn ferched.

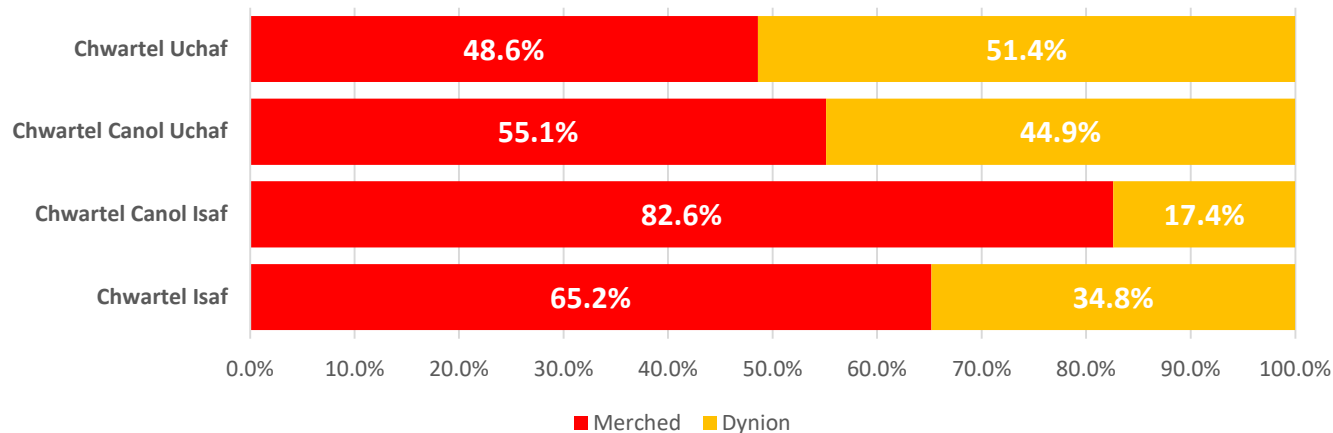
O'r 69 o weithwyr yn y chwartzel canol isaf, mae 12 yn ddynion ac 57 yn ferched. Golyga hynny fod 17.4% yn ddynion a 82.6% yn ferched.

O'r 69 o weithwyr yn y chwartzel canol uchaf, mae 31 yn ddynion a 38 yn ferched. Golyga hynny fod 44.9% yn ddynion a 55.1% yn ferched.

O'r 70 o weithwyr yn y chwartzel uchaf, mae 36 yn ddynion a 34 yn ferched. Golyga hynny fod 51.4% yn ddynion a 48.6% yn ferched.



### **CYFRAN Y STAFF RHEOLAETHOL A PHROFFESIYNOL YN DDYNION AC YN FERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL**



Mae'r data'n dangos bod gweithwyr Rheoli a Phroffesiynol benywaidd, yn y mwyafrif, yn y Chwartzeli Canol Is ac Is. Fodd bynnag, mae'r dosbarthiad yn y Chwartzel Uchaf bron yn gyfartal â chynrychiolaeth y merched yn y Chwartzel Uchaf ac mae wedi cynyddu 4.3% o'i gymharu â'r llynedd. Adlewyrchir hynny yn y gostyngiad yn y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o 18% y llynedd hyd at 15% yn y flwyddyn gyfredol.

Er bod gwelliant hefyd yn y Bwlch Cyflog Canolrif rhwng y Rhywiau o 3.1% dengys hyn fod cyflogau gweithwyr Rheoli a Phroffesiynol gwrywaidd yn uwch na'r cymaryddion benywaidd.



**TABL 1.4: TROSOLWG TECHNEGOL**

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig merched = £12.87	Cymedrig dynion = £13.85	Amrywiant = 7.1 %
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol merched = £12.05	Canolrifol dynion = £13.06	Amrywiant = 7.7 %
Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran y Bonws	Cymedrig merched = £ 0.00	Cymedrig dynion = £ 0.00	Amrywiant = 0.0 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Canolrifol merched = £ 0.00	Canolrifol dynion = £ 0.00	Amrywiant = 0.0 %
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws		Dynion = 0%	
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched = 0%		

**Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl**

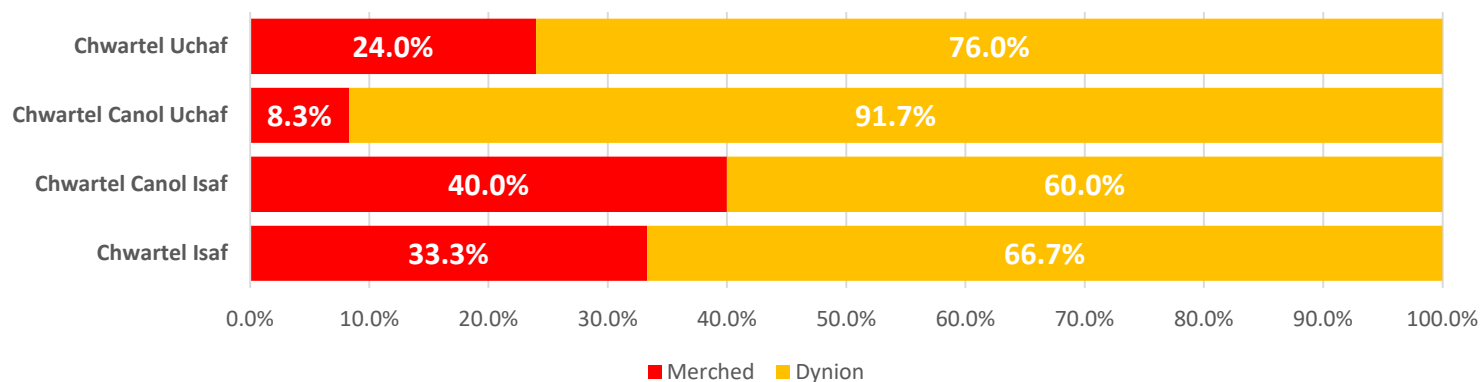
O'r 24 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 16 yn ddynion a 8 yn ferched. Golyga hynny fod 66.7% yn ddynion a 33.3% yn ferched.

O'r 25 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 15 yn ddynion a 10 yn ferched. Golyga hynny fod 60.0% yn ddynion a 40.0% yn ferched.

O'r 24 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 22 yn ddynion a 2 yn ferched. Golyga hynny fod 91.7% yn ddynion a 8.3% yn ferched.

O'r 25 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 19 yn ddynion a 6 yn ferched. Golyga hynny fod 76.0% yn ddynion a 24.0% yn ferched.

**CYFRAN Y STAFF TECHNEGOL YN DDYNION AC YN RFERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTTEL**





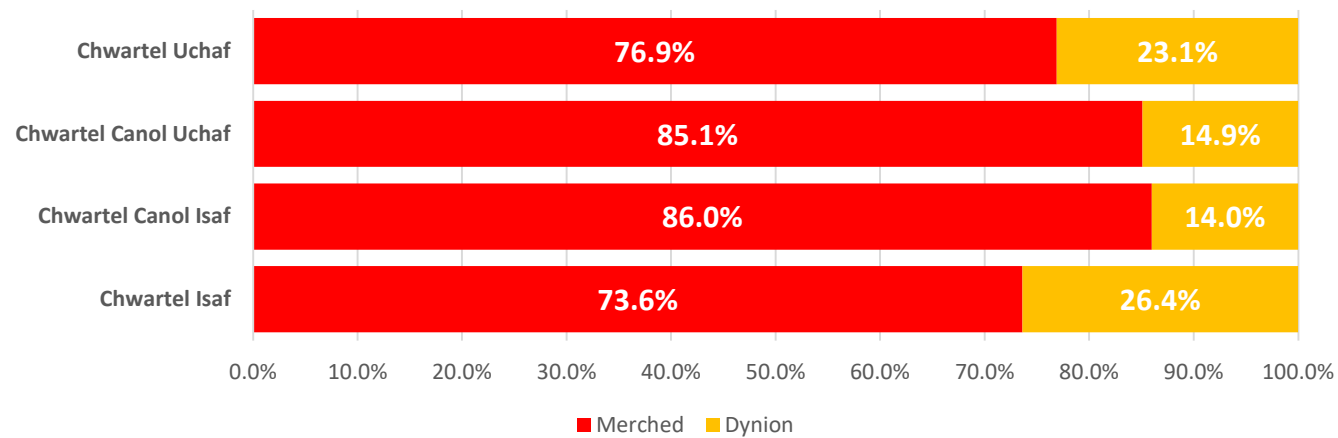
Er bod nifer y merched sydd mewn swyddi technegol (26.5%) yn gymharol fach o'i gymharu â nifer y dynion sydd mewn swyddi o'r fath (73.5%), gwelwn fod nifer y merched, ac eithrio'r Chwartel Canol Uchaf, wedi'u dosbarthu'n deg ar draws y chwarteli. Cynyddodd nifer y merched sydd yn y Chwartel Uchaf 16% yn y flwyddyn flaenorol hyd at 24% yn y flwyddyn gyfredol a gwelwn hynny yn y Bwlch Cyflog Cymedrig is rhwng y Rhywiau sef 7.1% o'i gymharu â'r 10.7% blaenorol. Mae nifer y dynion wedi cynyddu yn y chwartel Canol Is ac Isaf a gwelwn hynny yn y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o 7.7% sy'n well na'r 10.3% blaenorol.

**TABL 1.5: TROSOLWGW WEINYDDOL A CHLERIGOL**

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig merched =	£14.25	Cymedrig dynion =	£14.10	Amrywiant =	-1.1 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol merched =	£13.43	Canolrifol dynion =	£13.29	Amrywiant =	-1.1 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o ran y Bonws Cymedrig	Cymedrig merched =	£ 0.00	Cymedrig dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Canolrifol merched =	£ 0.00	Canolrifol dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0 %
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =			0%
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =					0%
<b><u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwartel</u></b>						
O'r 121 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 32 yn ddynion a 89 yn ferched. Golyga hynny fod 26.4% yn ddynion a 73.6% yn ferched.						
O'r 121 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 17 yn ddynion a 104 yn ferched. Golyga hynny fod 14.0% yn ddynion a 86.0% yn ferched.						
O'r 121 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 18 yn ddynion ac 103 yn ferched. Golyga hynny fod 14.9% yn ddynion a 85.1% yn ferched.						
O'r 121 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 28 yn ddynion a 93 yn ferched. Golyga hynny fod 23.1% yn ddynion a 76.9% yn ferched.						



### **CYFRAN Y STAFF GWEINYDDOL A CHLERIGOL YN DDYNION AC YN FERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL**



Mae'r merched yn 80.4% o'r swyddi Gweinyddol a Chlerigol. Mae'r dosbarthiad y ddau grŵp rhyw ar draws pob chwarter yn weddol gyson. Mae'r Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrif rhwng y Rhywiâu'n -1.1% o blaid y merched.



**TABL 1.6: TROSOLWG O'R SWYDDI GWAITH LLAW**

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig merched = £9.57	Cymedrig dynion = £10.18	Amrywiant = 6.0 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol merched = £8.89	Canolrifol dynion = £ 9.74	Amrywiant = 8.7 %
Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Cymedrig merched = £0.00	Cymedrig dynion = £ 0.00	Amrywiant = 0.0 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Canolrifol merched = £0.00	Canolrifol dynion = £ 0.00	Amrywiant = 0.0 %
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws		Dynion = 0%	
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched = 0%		

**Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwartel**

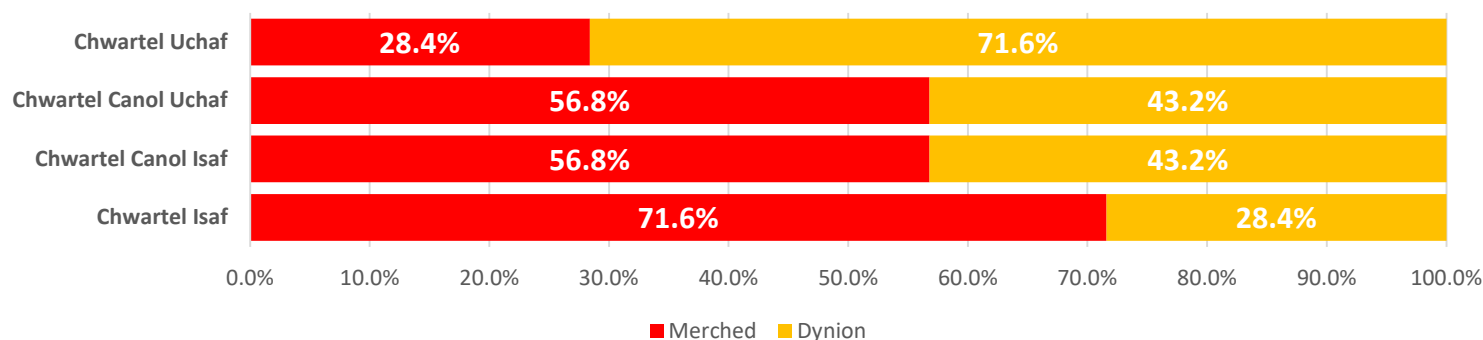
O'r 74 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 21 yn ddynion a 53 yn ferched. Golyga hynny fod 28.4% yn ddynion a 71.6% yn ferched.

O'r 74 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 32 yn ddynion a 42 yn ferched. Golyga hynny fod 43.2% yn ddynion a 56.8% yn ferched.

O'r 74 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 32 yn ddynion a 42 yn ferched. Golyga hynny fod 43.2% yn ddynion a 56.8% yn ferched.

O'r 74 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 53 yn ddynion a 21 yn ferched. Golyga hynny fod 71.6% yn ddynion a 28.4% yn ferched.

**CYFRAN Y STAFF TECHNEGOL YN DDYNION AC YN FERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL**



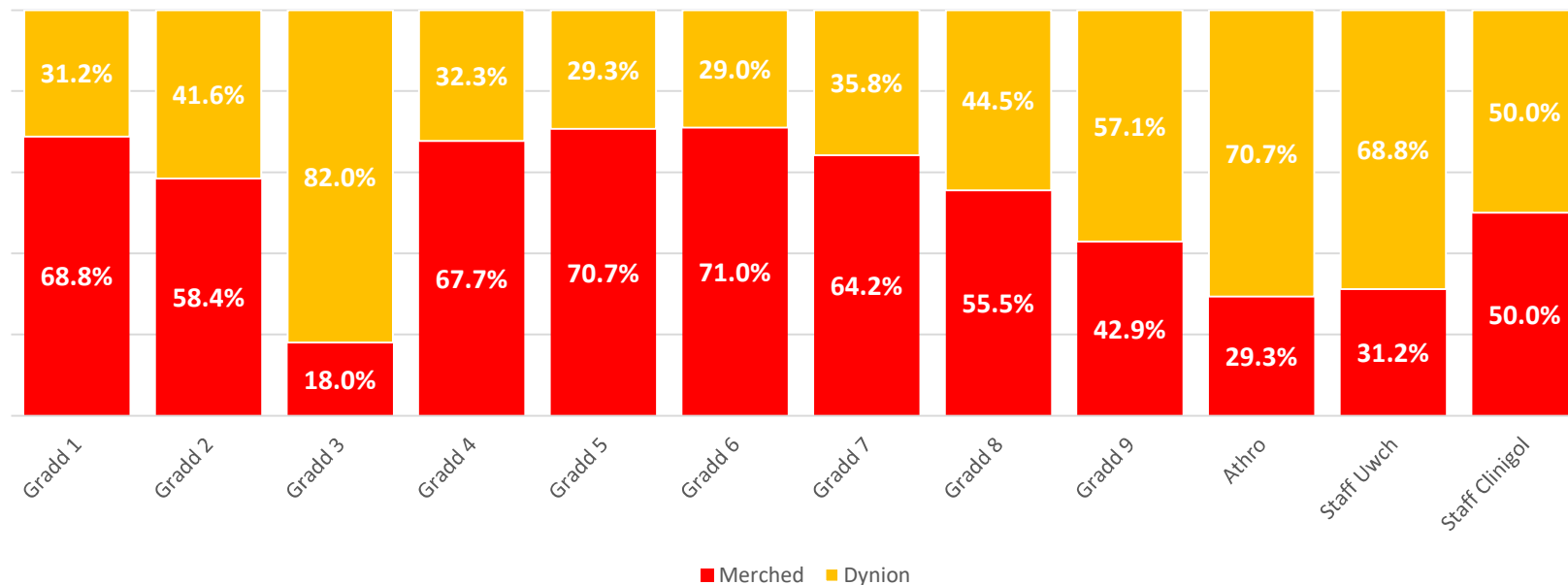


Er bod dosbarthiad y Dynion a'r Merched sy'n gweithio mewn swyddi gwaith llaw yn debyg (46.6% yn Ddynion/53.4% yn Ferched), dengys y data fod merched yn y mwyafrif yn y chwarter isaf heb lawer o gynrychiolaeth yn y chwarter uchaf ac i'r gwrthwyneb yn achos y dynion. Fodd bynnag, bu penderfyniad y Brifysgol i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol fel tâl sylfaenol o fudd i weithwyr y Chwarter Is ac yn ei dro cyfrannodd hynny at ostyngiad yn y Bylchau Cyflog Cymedrig a Chanolrif rhwng y Rhywiau o 8.7% a 13.4% yn y flwyddyn flaenorol hyd at 6.0 % ac 8.7% yn y drefn honno yn y cyfnod cyfredol.



**TABL 1.7 POB CYFLOGWR**

**CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED AR BOB GRADDFFA**



O ddadansoddi'r Graddfeydd mae'r asesiad yn pwysleisio bod yr amrywiant yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n ymwneud yn bennaf a thangynrychiolaeth y merched yn swyddi uwch y Brifysgol. Yn ogystal, merched yw staff y swyddi Graddfa 1 yn bennaf. Fodd bynnag, o gymharu'r data dros nifer o flynyddoedd mae tystiolaeth glir o gynnydd yn nifer y merched yn y graddfeydd canol - 6, 7 ac 8 sy'n dangosodd effaith bositif ar leihau'r Bwlch Cyflog Cymedrig a Chanolrifol rhwng y Rhywiau yn y Brifysgol.





## 4. CRYNODEB

4.1 Mae'n bwysig tynnu sylw at y ffaith bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n wahanol i'r Bwlch yn y Cyflog Cyfartal.

O dan y Cyflog Cyfartal, gwneir cymariaethau rhwng y 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 cynnwys dadansoddiad ar y lefel honno.

Mae Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau'n wahanol oherwydd 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 sy'n talu cyflogau 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.

4.2 Er bod y Bwlch Cyflog canolrifol rhwng y Rhywiau ym Mhrifysgol Bangor (7.2%) yn llai na'r Bwlch Cyflog canolrifol rhwng y Rhywiau'n genedlaethol yn y Deyrnas Unedig (15.5%), mae bwlch o hyd ac mae'n bwysig ystyried ffactorau sy'n dylanwadu ar hynny a datblygu cynllun gweithredu er mwyn lleihau/rhoi sylw i'r bwlch.

Gallai'r Brifysgol gymryd 'camau cadarnhaol', a ganiateir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, i helpu rhoi sylw i'r meysydd o bryder os yw'n credu bod staff/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 sy'n 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 na fyddant yn gwahaniaethu yn erbyn neb eraill.

- 4.3 Er mwyn peidio â datgelu manylion personol, cyflwynwyd data Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ar lefel Sefydliadol yn unig. Mae'r data'n dangos bod cyflog cymedrig gweithwyr BAME 10.6% yn uwch na gweithwyr gwyn a bod cyflog Canolrif 34.2% yn uwch.
  
- 4.4 Mae'n werth nodi nad yw Prifysgol Bangor yn allanoli ei swyddi gwaith llaw a'i bod yn parhau i gyflawni'r rheini i gyd yn fewnol (e.e. gwaith domestig, diogelwch, arlwyo). Mae'r holl swyddi hynny yn yr archwiliad.



## 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 gall y Brifysgol ddylanwadu 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 roi sylw i'r gwahaniaethu rhwng y rhywiau â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n elfennau allweddol o'r siarter ac mae'n flaenoriaeth allweddol o gynllun gweithredu Athena SWAN y Brifysgol 2018-2023.

5.1 Dengys tystiolaeth ein Harchwiliadau Cyflog Cyfartal blynyddol mai'r ffactor pennaf sy'n dylanwadu ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yw tangynrychiolaeth y merched yn swyddi cyflogau uwch y Brifysgol. Mi wnaiff gymryd nifer o flynyddoedd i roi sylw i hynny, ond mae'n bwysig inni ystyried y cynlluniau sydd ar waith ar hyn o bryd i sicrhau eu bod yn dal yn addas i'r pwrpas ac ystyried cynlluniau newydd a fydd yn help inni roi sylw i'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwelir yn y cynlluniau amrywiol sydd ar waith ar hyn o bryd ac sy'n cael eu gweithredu:

### **Camau cadarnhaol**

- Byddwn yn archwilio cyfleoedd gweithredu cadarnhaol i nodi ffyrdd o leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.



## **Cyfleoedd i ddatblygu gyrfa a symud ymlaen**

- Rydym yn treialu Model Dyrannu Llwyth Gwaith ym mhob ysgol academaidd i sicrhau triniaeth deg a sicrhau bod yr holl staff mewn sefyllfa gyfartal i ddatblygu i'w llawn botensial.
- Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn sail i'r holl weithdrefnau sy'n ymwneud â dyrchafiadau a chynnydd. Rydym yn parhau i adolygu ein polisïau a'n gweithdrefnau dyrchafu a phenderfyniadau eraill am gyflogau, gan sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei atgyfnerthu ar bob cyfle.
- Byddwn yn parhau i gynnig cyfleoedd i ddatblygu arweinyddiaeth gan gynnwys uwch fentora.
- Rydym yn parhau i gynnig gweithdai sy'n darparu cefnogaeth benodol i ddatblygu gyrfaedd merched gan ystyried yr angen i roi cefnogaeth er mwyn cloriannu'r gofynion sydd ganddynt i gynllunio eu gyrfa a'u lles.
- Annog merched sydd mewn swyddi academaidd i ymgeisio am ddyrchafiadau trwy fentora a phroses yr adolygiad datblygu proffesiynol.
- Adolygu llwyddiant y rhaglen Arweinyddiaeth Academaidd fewnol ac ystyried ei hymestyn i swyddi eraill ledled y Brifysgol.
- Rydym yn parhau i gyflwyno cynllun mentora ymchwil a mentora academaidd uwch i gynyddu hyder merched i wneud ceisiadau am ddyrchafiadau ac i reoli eu gyrfaedd yn effeithiol.
- Rydym yn parhau i gefnogi'r merched i ddilyn Rhaglen Arweinyddiaeth Aurora Advance HE i ferched.



- Byddwn yn darparu digwyddiadau datblygiad proffesiynol sydd wedi eu targedu (yn enwedig i staff ar ddechrau eu gyrfa) i annog y staff i gymryd rhan mewn cyfleoedd datblygu gyrfa.

### **Recriwtio a gwobrwyo**

- Yn sgil llwyddiant yr hyfforddiant ar ragfarn ddjarwybod byddwn yn parhau i gyflwyno'r hyfforddiant ledled y Brifysgol.
- Un o ofynion y broses recriwtio yw sicrhau cynrychiolaeth amrywiol, lle bo modd, ar baneli recriwtio e.e. cynrychiolaeth o blith y rhywiau yn y broses. Byddwn yn parhau i adolygu gweithrediad y gofyniad hwn.
- Byddwn yn adolygu dogfennau'r Matrics cyfweld i sicrhau cysondeb y broses gyfweld a manylion y sylwadau a roddir i'r ymgeiswyr aflwyddiannus.

### **Polisiau Cefnogi Gweithwyr**

- Rydym wedi gwella Cynllun Mamolaeth a Chynllun Mabwysiadu'r Brifysgol a byddwn yn parhau i'w hybu. Diddymwyd yr angen am gyfnod cymhwyso a thrwy hynny sicrhawn y gall pob unigolyn sy'n dymuno gwneud hynny elwa o'r taliadau uwch o'r diwrnod cyntaf yn y swydd.
- Rydym yn parhau i gynnig cyfres o gynlluniau aberthu cyflog, gan gynnwys y cyfle i brynu gwyliau 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 y staff gwrywaidd yn ogystal â'r staff benywaidd. Y nod yw ceisio newid yr arferion diwylliannol lle mai merched sy'n manteisio ar y cyfle hwnnw'n bennaf.



- Rydym yn parhau i sicrhau bod y rheolwyr yn gwybod am y polisi a'r gweithdrefnau mamolaeth a'r ymarfer gorau sy'n ymwneud â rheoli staff cyn mynd ar absenoldeb mamolaeth, yn ystod yr absenoldeb ac ar ôl iddynt ddychwelyd i'r gwaith.
- 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.
- Parhau i godi ymwybyddiaeth am gyfleoedd i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir.
- Yn sgil 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.

### **Hyfforddi'r Staff**

Rydym yn parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb i'r holl weithwyr 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.