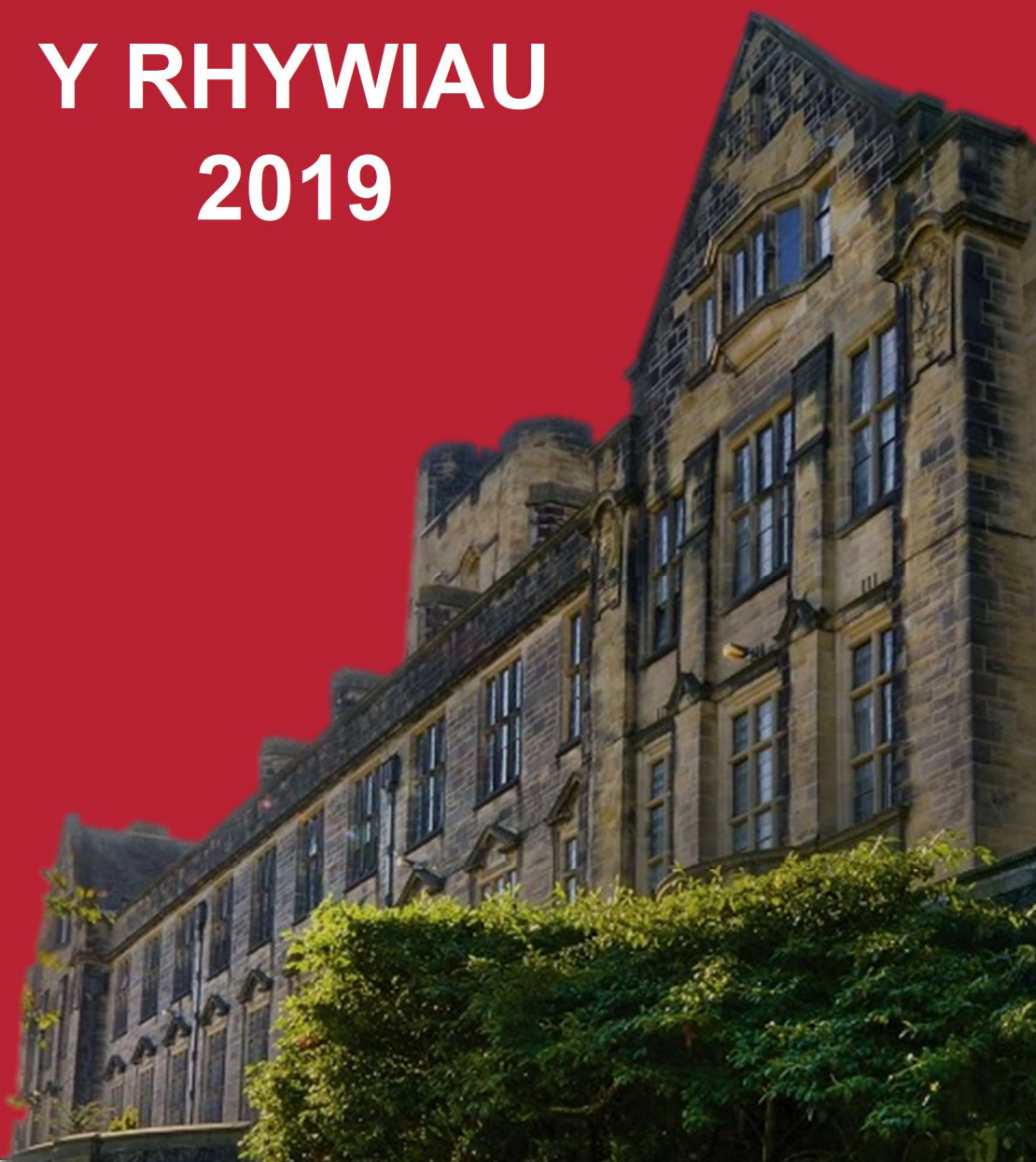




PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

**ADRODDIAD AM Y
BWLCH CYFLOG RHWNG
Y RHYWIAU
2019**





Yr Athro Iwan Davies
Is-ganghellor
Prifysgol Bangor

RHAGARWEINIAD YR IS- GANGHELLOR

Mae'n bleser gennyf gyflwyno Adroddiad Prifysgol Bangor am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2019. Er nad yw gofynion adrodd am fwllch cyflog rhwng y rhywiau'n berthnasol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru, rydym wedi penderfynu cyhoeddi manylion am ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan fod y brifysgol wedi ymrwymo i gyfle cyfartal a gweithredu'n agored.

Er ein bod yn cydnabod bod gennym fwllch cyflog rhwng y rhywiau, rydym wedi ymrwymo'n llwyr i weithio tuag at roi sylw i hyn. Yn ystod y flwyddyn nesaf, byddwn hefyd yn cynnal adolygiad llawn o'n prosesau dyrchafu, cyflogau a gwobrwyo i sicrhau eu bod yn dryloyw, yn wrthrychol ac yn seiliedig ar dystiolaeth. Rydym hefyd wedi adolygu ein cynllun gweithredu a byddwn yn parhau i adolygu mentrau trwy gydol y flwyddyn gan sicrhau bod camau cadarnhaol yn cael eu rhoi ar waith i gefnogi hyn. Mae'r Pwyllgor Gweithredu yn cytuno â'r cynllun gweithredu ac yn ei gefnogi.

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 am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o'i gwirfodd.
- 1.2 Mae'r gofynion ar gyfer adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau (a ddaeth i rym ar 6 Ebrill 2017) 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" y mae'r "dyddiad perthnasol" yn digwydd ynddo. Y dyddiad perthnasol yw 5 Ebrill pob 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. Ni ddylid cynnwys staff a gaiff eu talu ar gyfradd is ar y dyddiad penodol (e.e. absenoldeb 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 pob blwyddyn.
- 1.4 Mae'r brifysgol yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal pob tair blynedd. Ond mae'n bwysig deall nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un peth â chyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn edrych ar y gwahaniaethau rhwng dynion a merched sy'n gweithio yn yr un swydd, swyddi tebyg neu'n gwneud gwaith o werth cyfartal. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n edrych ar y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a merched ar draws y brifysgol gyfan. Felly, mae'n dangos dosbarthiad dynion a merched ar y staff ar draws graddfa gyflog gyfan y brifysgol.

2. CWMPAS

- 2.1 Nid yw gofynion adrodd bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n berthnasol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru, ond 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 cynnwys pob unigolyn a gyflogir gan y brifysgol ar 31 Mawrth 2019. Mae unrhyw staff nad ydynt yn cael 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 maniwal.
- 2.5 Dadansoddwyd y data fel gwahaniaeth canran 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.

3. CANFYDDIADAU

3.1 Dadansoddwyd y data fel a ganlyn:

**% gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig
rhwng dynion a merched**

**% gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig
rhwng dynion a merched**

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

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

Dynion a merched yn ôl graddau

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

TABL 1.1: TROSOLWG SEFYDLIADOL

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig merched =	£17.41	Cymedrig dynion =	£20.69	Amrywiant =	18.8	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol merched =	£17.19	Canolrifol dynion =	£19.04	Amrywiant =	10.8	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig merched =	£0	Cymedrig dynion =		Amrywiant =		%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol merched =	£0	Canolrifol dynion =		Amrywiant =		%
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0.1%			
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0%					

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

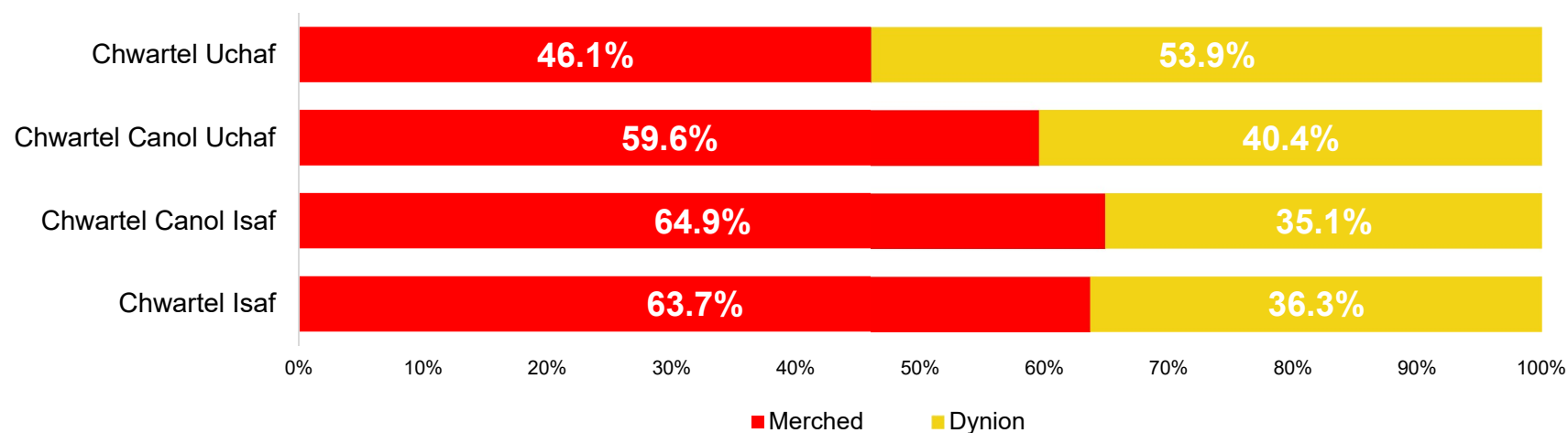
O'r 507 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 184 yn ddynion a 323 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 36.3% yn ddynion a 63.7% yn ferched

O'r 507 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 178 yn ddynion a 329 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 35.1% yn ddynion a 64.9% yn ferched

O'r 507 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 205 yn ddynion a 302 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 40.4% yn ddynion a 59.6% yn ferched

O'r 508 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 274 yn ddynion a 234 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 53.9% yn ddynion a 46.1% yn ferched

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



3.3. Mae'n amlwg o Dabl 1.1. bod bwlch cyflog yn parhau rhwng y rhywiau ar lefel sefydliadol gyda chyflog cymedrig dynion 10.8% yn uwch na chyflog merched (ychydig yn well na'r 11.1% o'r flwyddyn flaenorol) a chyflog canolrifol 18.8% yn uwch na chyflog merched. Er fod hyn yn parhau i fod yn ffafriol o gymharu â bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU sy'n 17.3%, mae'n dal i fod yn siomedig ac mae angen rhoi sylw i hyn.

Er ei fod yn amlwg o'r data bod mwy o ferched na dynion (gan mai merched yw 58.6% o'r gweithlu), mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau cyffredinol yn y brifysgol (18.8% Cymedrig) felly'n ymddangos yn bennaf o ganlyniad i dangynrychiolaeth merched 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 y tu hwnt i 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 yn ôl Rhyw - trin 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 rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig merched = £22.07	Cymedrig dynion = £25.56	Amrywiant = 15.8 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol merched = £23.49	Canolrifol dynion = £23.40	Amrywiant = -00.4 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig merched = £ 0	Cymedrig dynion =	Amrywiant = %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol merched = £ 0	Canolrifol dynion =	Amrywiant = %
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws		Dynion = 0.2	
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched = 0%		

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

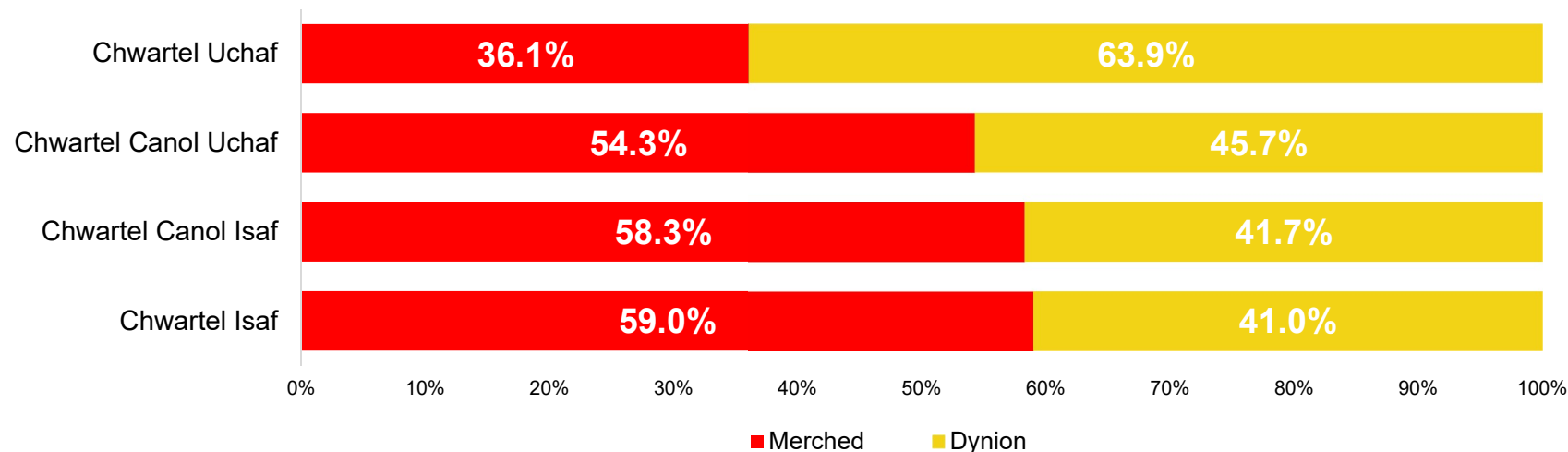
O'r 229 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 94 yn ddynion a 135 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 41.0% yn ddynion a 59.0% yn ferched

O'r 230 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 96 yn ddynion a 134 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 41.7% yn ddynion a 58.3% yn ferched

O'r 230 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 105 yn ddynion a 125 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 45.7% yn ddynion a 54.3% yn ferched

O'r 230 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 147 yn ddynion a 83 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 63.9% yn ddynion a 36.1% yn ferched

CYFRAN Y STAFF ACADEMAIDD AC YMCHWIL YN DDYNION A MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL

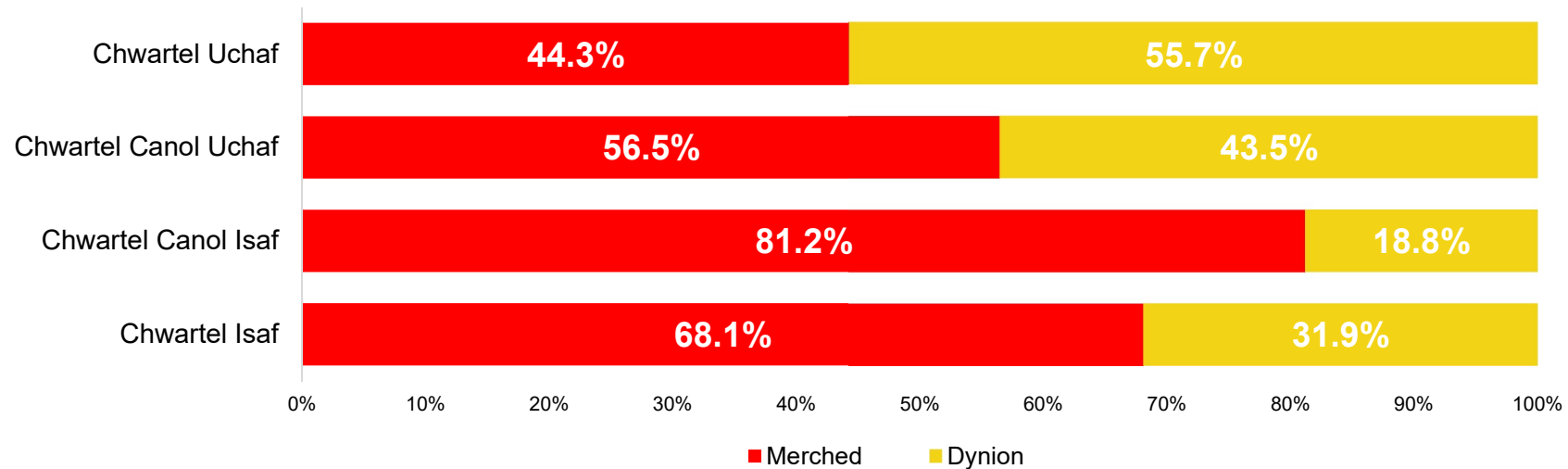


Mae'r data'n dangos bod merched mewn swyddi academiaidd ac ymchwil yn llai tebygol o symud ymlaen i swyddi â chyflog uwch gydag ychydig yn cael eu talu ar lefel y chwarter uchaf o gymharu â dynion mewn swyddi academiaidd ac ymchwil, sydd yn y swyddi uwch yn bennaf. Mae cyflog canolrif merched mewn swyddi academiaidd ac ymchwil yn cymharu'n ffafriol â dynion mewn swyddi academiaidd ac ymchwil gyda bwlch cyflog rhwng y rhywiau o -0.4% o'i gymharu ag 11.3% y flwyddyn flaenorol. Ond 15.8% yw'r bwlch cyflog cymedrig.

TABL 1.3 TROSOLWG RHEOLI A PHROFFESIYNOL

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig merched =	£20.51	Cymedrig dynion =	£24.21	Amrywiant =	18.0	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol merched =	£19.04	Canolrifol dynion =	£22.45	Amrywiant =	17.9	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig merched =	0	Cymedrig dynion =	0			
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol merched =	0	Canolrifol dynion =	0			
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0			
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0					
<u>Cyfran y dynion a'r merched ym mand cyflog pob chwarter!</u>							
O'r 69 o weithwyr yn y chwarter isaf, mae 22 yn ddynion a 47 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 31.9% yn ddynion a 68.1% yn ferched							
O'r 69 o weithwyr yn y chwarter canol isaf, mae 13 yn ddynion a 56 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 18.8% yn ddynion a 81.2% yn ferched							
O'r 69 o weithwyr yn y chwarter canol uchaf, mae 30 yn ddynion a 39 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 43.5% yn ddynion a 56.5% yn ferched							
O'r 70 o weithwyr yn y chwarter uchaf, mae 39 yn ddynion a 31 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 55.7% yn ddynion a 44.3% yn ferched							

CYFRAN STAFF RHEOLAETHOL A PHROFFESIYNOL YN DDYNION A MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL



Mae'r data'n nodi bod merched mewn swyddi rheolaethol a phroffesiynol yn y mwyafrif yn y chwarterel isaf a'r chwarterel canol isaf gyda dynion mewn swyddi rheolaethol a phroffesiynol 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 merched =	£12.57	Cymedrig dynion =	£13.92	Amrywiant =	10.7 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol merched =	£12.08	Canolrifol dynion =	£13.32	Amrywiant =	10.3 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig merched =	0	Cymedrig dynion =	0		
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol merched =	0	Canolrifol dynion =	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

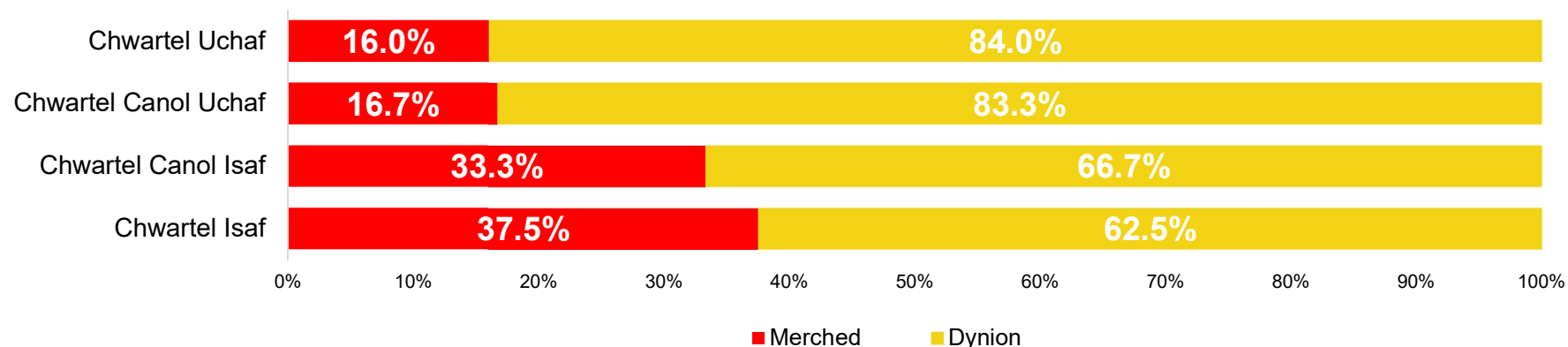
O'r 24 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 15 yn ddynion a 9 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 62.5% yn ddynion a 37.5% yn ferched

O'r 24 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 16 yn ddynion ac 8 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 66.7% yn ddynion a 33.3% yn ferched

O'r 24 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 20 yn ddynion a 4 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 83.3% yn ddynion a 16.7% yn ferched

O'r 25 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 21 yn ddynion a 4 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 84.0% yn ddynion a 16.0% yn ferched

CYFRAN Y STAFF TECHNEGOL YN DDYNION A MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL



Er bod nifer y merched mewn swyddi technegol (25.8%) yn gymharol fach o gymharu â nifer y dynion mewn swyddi technegol (74.2%), gellir gweld bod y merched yn bennaf yn parhau i fod mewn swyddi a delir yn y chwartzel isaf.

TABL 1.5 GWEINYDDOL A CHLERIGOL

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig merched =	£13.88	Cymedrig Gwrywaidd =	£14.48	Amrywiant =	4.3 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol merched =	£12.30	Canolrifol dynion =	£12.32	Amrywiant =	0.2 %
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig merched =	0	Cymedrig dynion =	0		
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol merched =	0	Canolrifol dynion =	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

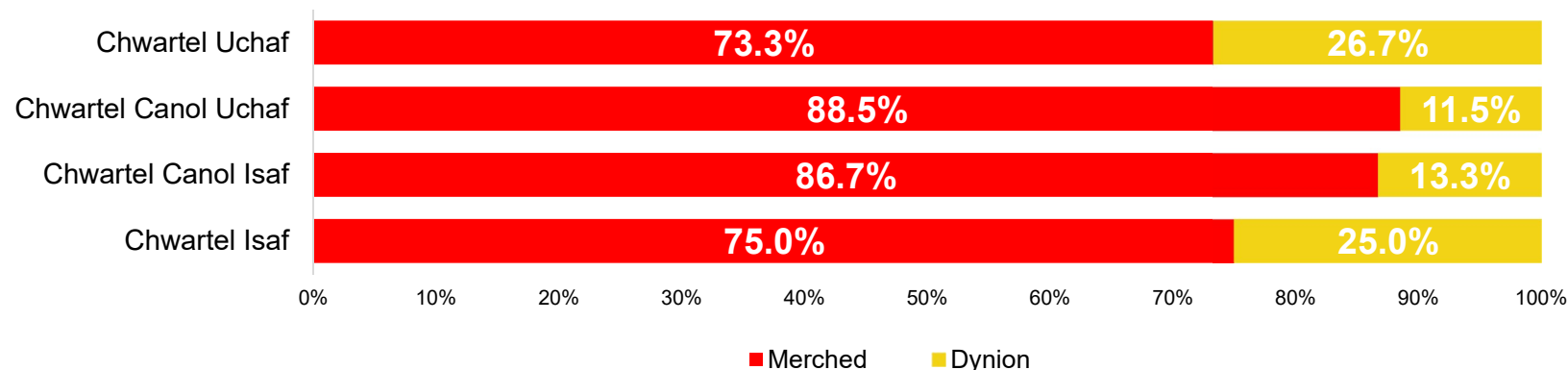
O'r 104 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 26 yn ddynion a 78 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 25.0% yn ddynion a 75.0% yn ferched

O'r 105 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 14 yn ddynion a 91 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 13.3% yn ddynion a 86.7% yn ferched

O'r 104 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 12 yn ddynion a 92 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 11.5% yn ddynion a 88.5% yn ferched

O'r 105 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 28 yn ddynion a 77 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 26.7% yn ddynion a 73.3% yn ferched

CYFRAN Y STAFF GWEINYDDOL A CHLERIGOL YN DDYNION A MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL



Er bod deiliaid swyddi sy'n ddynion yn cynrychioli ychydig dros 19% 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 GWAITH MANIWAL

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymedrig	Cymedrig merched =	£9.16	Cymedrig dynion =	£9.96	Amrywiant =	8.7	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Canolrifol	Canolrifol merched =	£8.28	Canolrifol dynion =	£9.39	Amrywiant =	13.4	%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Cymedrig	Cymedrig merched =	0	Cymedrig dynion =	0			
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Bonws Canolrifol	Canolrifol Benywaidd =	0	Canolrifol Gwrywaidd =	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

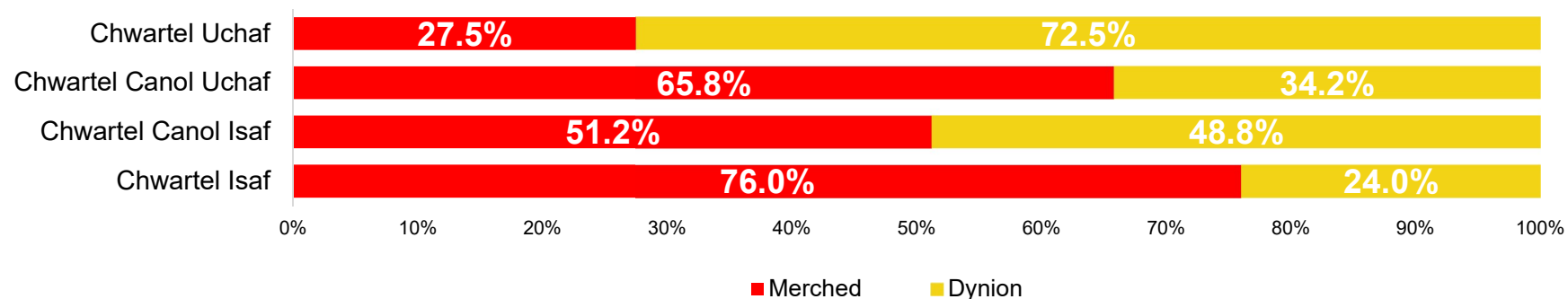
O'r 79 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 19 yn ddynion a 60 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 24.0% yn ddynion a 76.0% yn ferched

O'r 80 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 39 yn ddynion a 41 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 48.8% yn ddynion a 51.2% yn ferched

O'r 79 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 27 yn ddynion a 52 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 34.2% yn ddynion a 65.8% yn ferched

O'r 80 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 58 yn ddynion a 22 yn ferched. Mae hyn yn golygu bod 72.5% yn ddynion a 27.5% yn ferched

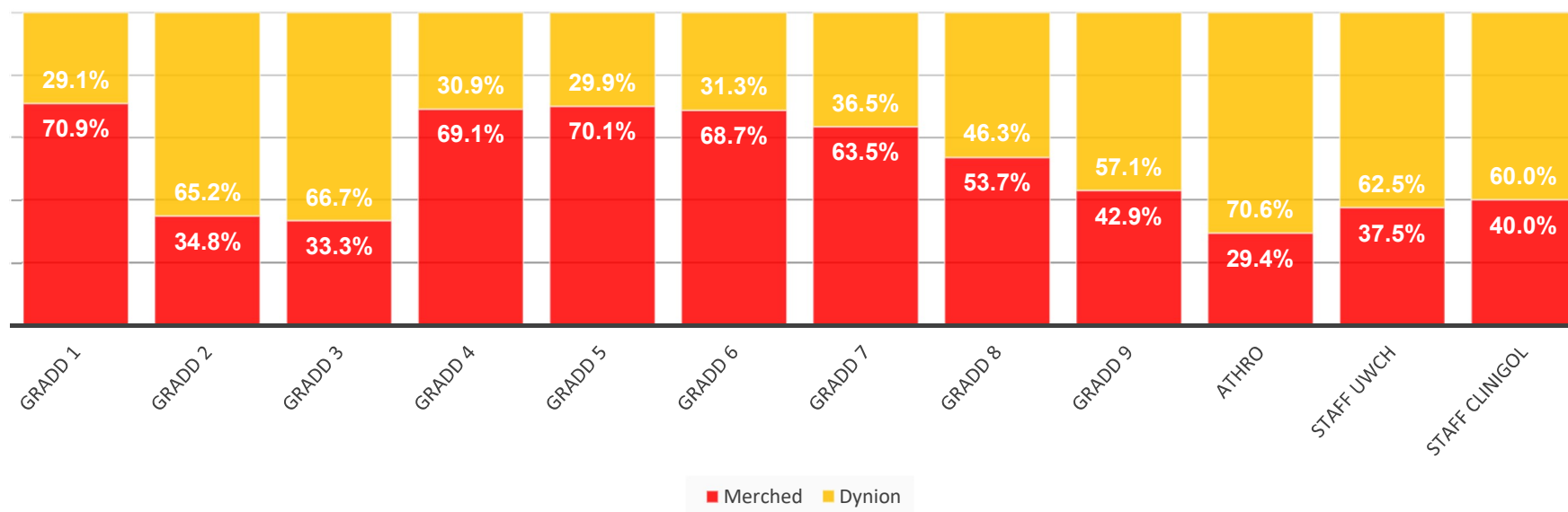
CYFRAN Y STAFF MANIWAL YN DDYNION A MERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL



Er bod dosbarthiad agos o staff yn ddynion a merched sy'n gweithio mewn swyddi maniwal (45% yn ddynion/55% yn ferched), mae'r data'n dangos bod merched yn y mwyafrif yn y chwartel isaf heb lawer o gynrychiolaeth yn y chwartel uchaf, a bod y gwrthwyneb yn wir i ddynion.

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 merched 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 cynnwys y lefel hon o ddadansoddiad.

Mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol gan ei fod yn dangos y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched waeth beth yw eu swydd/gwerth cyfartal. Mae'n nodi a yw swyddi gyda chyflogau is yn fwy tebygol o gael eu llenwi gan ferched yn hytrach na dynion. Nid yw bwlch cyflog uchel rhwng y rhywiau yn golygu nad yw dynion a merched yn cael eu talu'n gyfartal.

- 4.2. Er bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol Prifysgol Bangor (10.8%) yn llai na bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU (17.3%), mae bwlch yn dal i fodoli ac mae'n bwysig ystyried ffactorau sy'n dylanwadu ar hyn a datblygu cynllun gweithredu er mwyn lleihau/rhoi sylw i'r bwlch. Wrth wneud hynny, gallai hefyd fod yn briodol ystyried y gyfradd y mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gostwng (gan ystyried bod yr amrywiant canolrif cyfredol wedi gostwng 0.3% yn ystod y flwyddyn ddiwethaf yn unig) ac a oes angen cymryd camau ar unwaith i gyflymu'r broses o gulhau'r bwlch.

Efallai bod y brifysgol eisiau cymryd 'camau cadarnhaol', a ganiateir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, i helpu i ymdrin â meysydd sy'n peri pryder 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 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 ymdrin 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 merched yn y swyddi cyflogau uwch yn y brifysgol. Bydd ymdrin 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 ymdrin 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:

Gweithredu 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

- 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 ym mhob 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 merched mewn swyddi academiaidd 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.
- Rydym wedi cyflwyno cynllun mentora ymchwil a mentora academiaidd uwch i gynyddu hyder merched i wneud cais am ddyrchafiad ac i reoli eu gyrfaedd yn effeithiol.
- Rydym yn cefnogi merched i gymryd rhan yn Rhaglen Arweinyddiaeth Aurora Advance HEs i ferched.
- Darparu digwyddiadau datblygiad proffesiynol wedi eu 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 ddjarwybod sy'n ffurfio rhan allweddol o'n hyfforddiant recriwtio a dewis. Yn 2019 lanswyd pecyn hyfforddiant a gweithdy rhagfarn ddjarwybod ar-lein ac yn awr caiff 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.

Polisiâu 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 dynion yn ogystal â merched, gan geisio felly 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 i gymryd absenoldeb riant 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 10am a 4pm 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 3 gwobr Efydd ar lefel ysgol. Mae aelodau'n dangos ymrwymiad i sicrhau newid diwylliannol a chefnogi cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

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 ei deilwra yn ôl yr angen.