



Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2022



Neges oddi wrth yr Is-ganghellor



Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i strategaeth a gweithgaredd Prifysgol Bangor, ac mae'r adroddiad hwn yn rhan bwysig o'n hymrwymiad i ddileu anghydraddoldeb. Er bod mesurau a roddwyd ar waith i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cymryd amser i gael effaith, rwy'n hyderus bod ein hamrediad o gamau gweithredu yn cael effaith gadarnhaol.

Mae'n bleser gennyf gyflwyno ein hadroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022 sy'n mesur gwahaniaethau rhwng enillion cyfartalog y dynion a'r merched sy'n gweithio yma.

Er bod adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau wedi bod yn ofynnol ers sawl blwyddyn bellach, nid yw'n ofynnol cyhoeddi'r wybodaeth. Fodd bynnag, fel rhan o'n hymrwymiad i'r gwaith hwn, credwn ei bod yn bwysig gwneud hynny.

Mae materion sy'n ymwneud a chyflogau a'r rhywiau ymhlith y pum maes craidd sy'n allweddol i'n cynaliadwyedd a'n llwyddiant hirdymor: merched mewn arweinyddiaeth; Athena SWAN; teuluoedd a gofalwyr; diwylliant y campws; a'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Ers i ni adrodd ar hyn am y tro cyntaf bum mlynedd yn ôl, mae bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn y brifysgol wedi lleihau 5.3%. Nid yw'r bwlch yn cael ei achosi gan ferched yn cael eu talu'n wahanol i ddynion am waith o werth cyfartal. Yr her i'r brifysgol yw tangynrychiolaeth merched mewn swyddi uwch a'r ffaith eu bod wedi eu gor-gynrychioli yn y swyddi sydd â'r cyflogau isaf.

Felly, mae meysydd lle mae angen gwneud mwy. Er enghraifft, rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â'r tangynrychiolaeth o ferched mewn swyddi cyflog uwch yn y brifysgol drwy nodi ffactorau dylanwadol a pharhau i ddatblygu ac adolygu ein cynllun gweithredu.

Rydym yn anelu at ennill gwobr Arian Athena SWAN o fewn dwy flynedd ac mae penodi Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant i arwain ar ein gwaith yn y maes hwn yn dangos ein hymrwymiad i gyflawni'r amcan hwn. Rwy'n hyderus ein bod eisoes wedi gwneud cynnydd yn ein cenhadaeth i ymgorffori amrywiaeth a chynwysoldeb ym mhob rhan o fywyd y brifysgol a byddwn yn parhau i weithio i nodi cyfleoedd i gyflawni ein nodau strategol yn y maes hwn.

Byddwn yn parhau i ymdrechu i gau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau fel y gallwn alw ein hunain yn gymuned wirioneddol amrywiol, gynhwysol a chyfartal.

Yr Athro Edmund Burke
Yr Is-ganghellor

1. RHAGARWEINIAD



- I. Yn sgil trafodaethau'r Gweithgor Cyflog Cyfartal ac fel y cytunwyd gyda'r Undebau Llafur fel rhan o'r grŵp hwnnw, mae'r brifysgol o'i gwirfodd yn cyhoeddi ei hadroddiad am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
- II. Mae'r gofynion i adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn grym bellach ers 6 Ebrill 2017 ac mae'n 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. Ni ddylid cynnwys staff a gaiff eu talu ar gyfradd is ar y dyddiad penodol (e.e. absenoldeb mamolaeth, absenoldeb salwch).
- III. Caiff manylion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y brifysgol eu cyhoeddi ar ein gwefan ni ac ar wefan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth erbyn 30 Mawrth bob blwyddyn.
- IV. Mae'r brifysgol yn cynnal archwiliad Cyflog Cyfartal bob tair blynedd. Fodd bynnag, mae'n bwysig deall nad yw Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yr un peth â Chyflog Cyfartal. Mae Cyflog Cyfartal yn edrych ar y gwahaniaethau rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n gwneud â'r un swydd, swyddi tebyg, neu waith o werth cyfartal. Mae Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 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.
- V. Mae'r brifysgol, am yr ail waith, yn cyhoeddi manylion ei Bwlch Cyflog Anabledd yn wirfoddol. Mae hefyd yn cyhoeddi ei Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn wirfoddol, am y drydedd flwyddyn. Er mwyn peidio â datgelu manylion personol, cyflwynir data ar lefel Sefydliadol yn unig ac nid fesul band cyflog pob chwarterl.

2. CWMPAS



- I. Nid yw gofynion adrodd ar fwlch cyflog rhwng y rhywiau'n berthnasol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru. Fodd bynnag, gan fod y brifysgol wedi ymrwymo i gyfle cyfartal a thryloywder, rydym wedi penderfynu cyhoeddi manylion ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn unol â Rheoliadau 2017 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n orfodol yn Lloegr.
- II. Mae'r data'n cynnwys pob unigolyn a gyflogir gan y brifysgol ar 31 Mawrth 2022. Mae unrhyw staff nad ydynt yn cael eu cyflog sylfaenol llawn am resymau megis absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, gwyliau arbennig, seibiant gyrraol wedi eu heithrio. Os yw unigolion yn dal mwy nag un swydd, cânt eu cyfrif ar wahân ar gyfer pob swydd.
- III. Dadansoddir y data ar sail tâl fesul awr. At ddibenion dadansoddi'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau, y cyflog fesul awr yw'r tâl sylfaenol fesul awr ynghyd â thaliadau ychwanegol cymwys (e.e. lwfansau gwarantiedig, taliadau cymorth cyntaf ac yn y blaen).
- IV. Yn ogystal â gwneud dadansoddiad ar lefel uchaf y sefydliad, mae'r data wedi cael ei ddadansoddi hefyd yn ôl categorïau staff sef academiaidd ac ymchwil, rheolaethol a phroffesiynol, technegol, gweinyddol a chlercyddol a gweithwyr llaw.
- V. Mae data wedi'i 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.
- VI. Ers 2020 mae'r brifysgol hefyd wedi cynnwys dadansoddi a chyhoeddi ei bwloch cyflog ethnigrwydd. Mae data wedi'i ddadansoddi fel y gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio'r cyflog gwyn fel y sylfaen. Mae ffigur canran **cadarnhaol** yn dangos bod gan weithwyr cymunedau ethnig lleiafrifol gyflog is na gweithwyr gwyn. Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod gan weithwyr gwyn gyflog is na gweithwyr cymunedau ethnig lleiafrifol. Defnyddir y dull hwn o ddadansoddi wrth lunio data am y bwloch cyflog anabledd, lle mae ffigur canran cadarnhaol yn dangos bod staff anabl yn derbyn cyflog is, o gymharu â staff nad ydynt yn anabl.

3. CANFYDDIADAU



Dadansoddwyd y data fel a ganlyn:

% difference in median pay between male and female employees

% difference in mean and median bonus payment, plus proportion of male/females who received bonus

% difference in mean pay between male and female employees

Number of male and female employees according to quartile pay bands

Male and female employees according to Grades

% difference in mean pay between BAME and white employees

% difference in median pay between BAME and white employees

% difference in mean pay between employees identifying as disabled and employees not identifying as disabled

% difference in median pay between employees identifying as disabled and employees not identifying as disabled

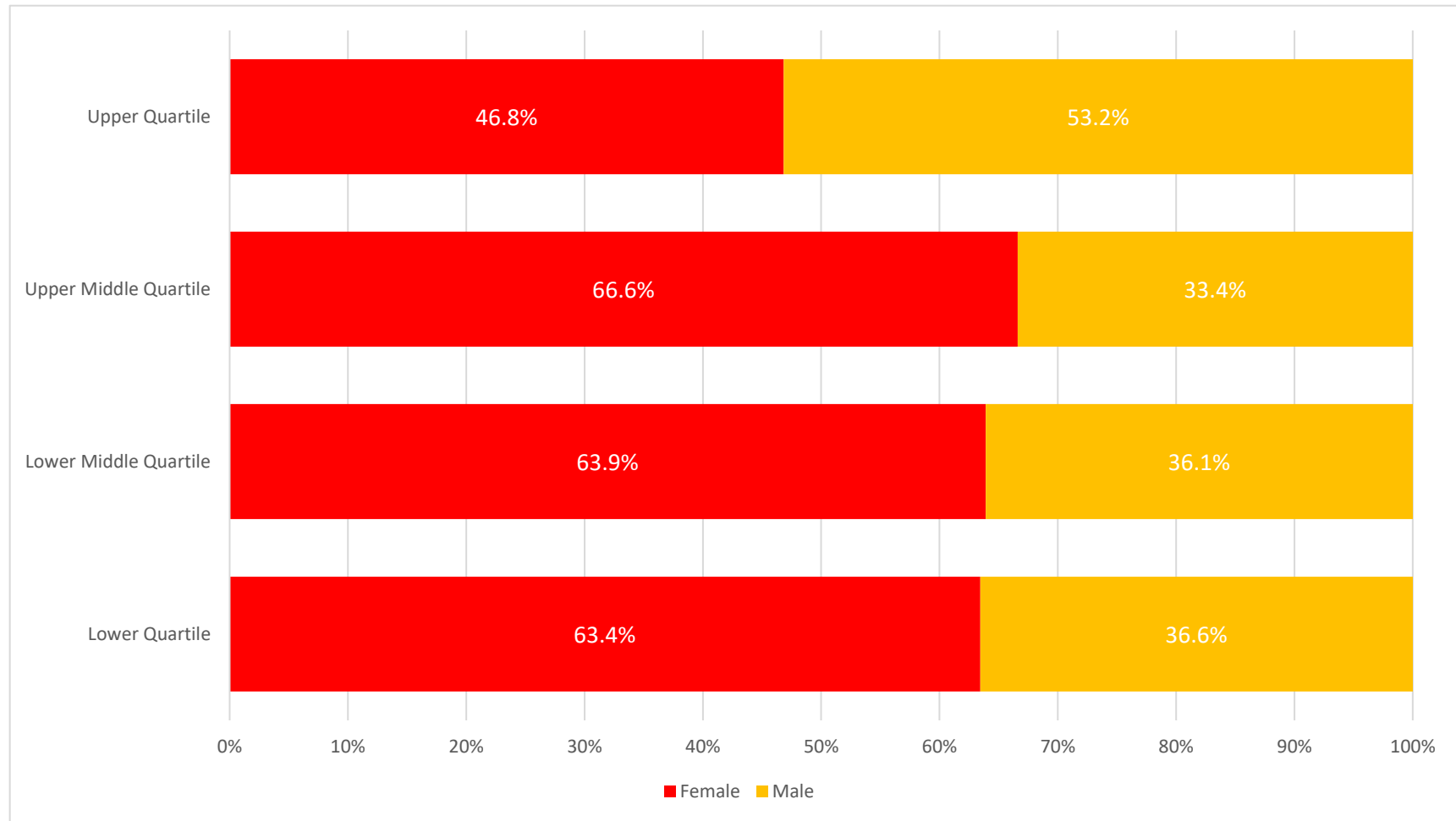
TABL 1.1 TROSOLWG O'R SEFYDLIAD



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

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched = £18.08	Ffigur Cymedrig Dynion = £20.83	Amrywiant = 12.2%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched = £18.18	Ffigur Canolrifol Dynion = £19.29	Amrywiant =
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched = £ 0.00	Ffigur Cymedrig Dynion = £ 0.00	Amrywiant =
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched = £ 0.00	Ffigur Canolrifol Dynion = £ 0.00	Amrywiant =
Canran y dynion sy'n derbyn taliad bonws		Dynion = 0%	
Canran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched = 0%		
Bwlch Cyflog Ethnig Cymedrig	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol = £20.67	Gwyn £19.06	Amrywiant = -8.4%
Bwlch Cyflog Ethnig Canolrifol	Cymunedau Ethnig Lleiafrifol = £19.07	Gwyn £18.18	Amrywiant = -4.9%
Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig	Wedi nodi eu bod yn anabl. £17.30	Ddim wedi nodi eu bod yn anabl = £19.46	Amrywiant = 11.1%
Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol	Wedi nodi eu bod yn anabl. £16.17	Ddim wedi nodi eu bod yn anabl = £19.03	Amrywiant = 15%
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>			
O'r 506 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 185 yn ddynion a 321 yn ferched. Golyga hynny fod 36.6% yn ddynion a 63.4% yn ferched.			
O'r 507 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 183 yn ddynion ac 324 yn ferched. Golyga hynny fod 36.1% yn ddynion a 63.9% yn ferched.			
O'r 506 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 169 yn ddynion a 337 yn ferched. Golyga hynny fod 33.4% yn ddynion a 66.6% yn ferched.			
O'r 506 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 269 yn ddynion a 237 yn ferched. Golyga hynny fod 53.2% yn ddynion a 46.8% yn ferched.			

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





- I. Mae'n amlwg yn Nhabl 1.1. bod bwloch cyflog rhwng y rhywiau o hyd ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol y dynion 5.8% yn uwch na chyflog y merched, a chymedr dynion 13.2% yn uwch na'r merched.

Mae canolrif y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym Mhrifysgol Bangor (5.8%) yn sylweddol is na chanolrif cenedlaethol y Deyrnas Unedig gyda data dros dro y Swyddfa Ystadegau Gwladol a gyhoeddwyd ar gyfer 2022 yn nodi amrywiant a amcangyfrifwyd o 16.2% mewn canolfannau addysg uwch a 14.9% ar draws yr economi yn gyfan. Mae Prifysgol Bangor wedi parhau i berfformio'n ffafriol o gymharu ag ystadegau Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau canolrifol y Swyddfa Ystadegau Gwladol am y 5 flwyddyn yn olynol.

Er ei fod yn amlwg o'r data bod mwy o ferched na dynion ar y staff (mae 60.2% o'r gweithlu'n ferched), mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau cyffredinol yn y brifysgol (13.2% cymedrig) yn ymddangos ei fod yn adlewyrchu cyfran y dynion mewn swyddi uwch yn y brifysgol o gymharu â nifer y merched.

- II. Yn unol â chanllawiau UCEA, caiff Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol eu hystyried yn daliadau bonws. Y GIG sy'n rhoi Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol ac felly maent y tu hwnt i reolaeth y brifysgol.
- III. I ddeall y data, gwnaed dadansoddiad pellach yn ôl grwpiau swyddi fel y gwelir yn Nhablau 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 ac 1.6
- IV. Mae data Tabl 1.1. yn dangos bwloch cyflog ethnigrwydd cadarnhaol o blaid gweithwyr cymunedau ethnig lleiafrifol a chyflog cymedrig 8.4% yn uwch na gweithwyr gwyn. Mae'r data'n adlewyrchu gostyngiad cadarnhaol yn y gwahaniaeth rhwng staff cymunedau ethnig lleiafrifol a staff gwyn o gymharu â ffigurau'r brifysgol yn 2020, 2021. Mae'r amrywiant canolrifol o 4.9% hefyd yn tueddu i fod o blaid staff cymunedau ethnig lleiafrifol.

Mae staff cymunedau ethnig lleiafrifol ar hyn o bryd yn cynrychioli 7% o weithlu'r brifysgol gyda 80.9% yn cael eu cyflogi mewn swyddi sy'n amrywio rhwng graddfa 6 a 9 o gymharu â 69.8% o'u cyfoedion gwyn. Mae 12.1% o staff cymunedau ethnig lleiafrifol mewn swyddi sy'n amrywio rhwng graddfa 1 a 5, o gymharu â 25.4% o staff gwyn.
- V. Mae'r Bwlch Cyflog Anabledd, fel y dangosir yn Nhabl 1.1. yn nodi amrywiant cymedrig o 11.1% a chanolrifol o 15% o blaid staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl. Mae'r data yn adlewyrchu gostyngiad ffafriol mewn gwahaniaeth o gymharu â data 2021 Prifysgol Bangor (Cymedr 12.9%, Canolrif 16.8%).

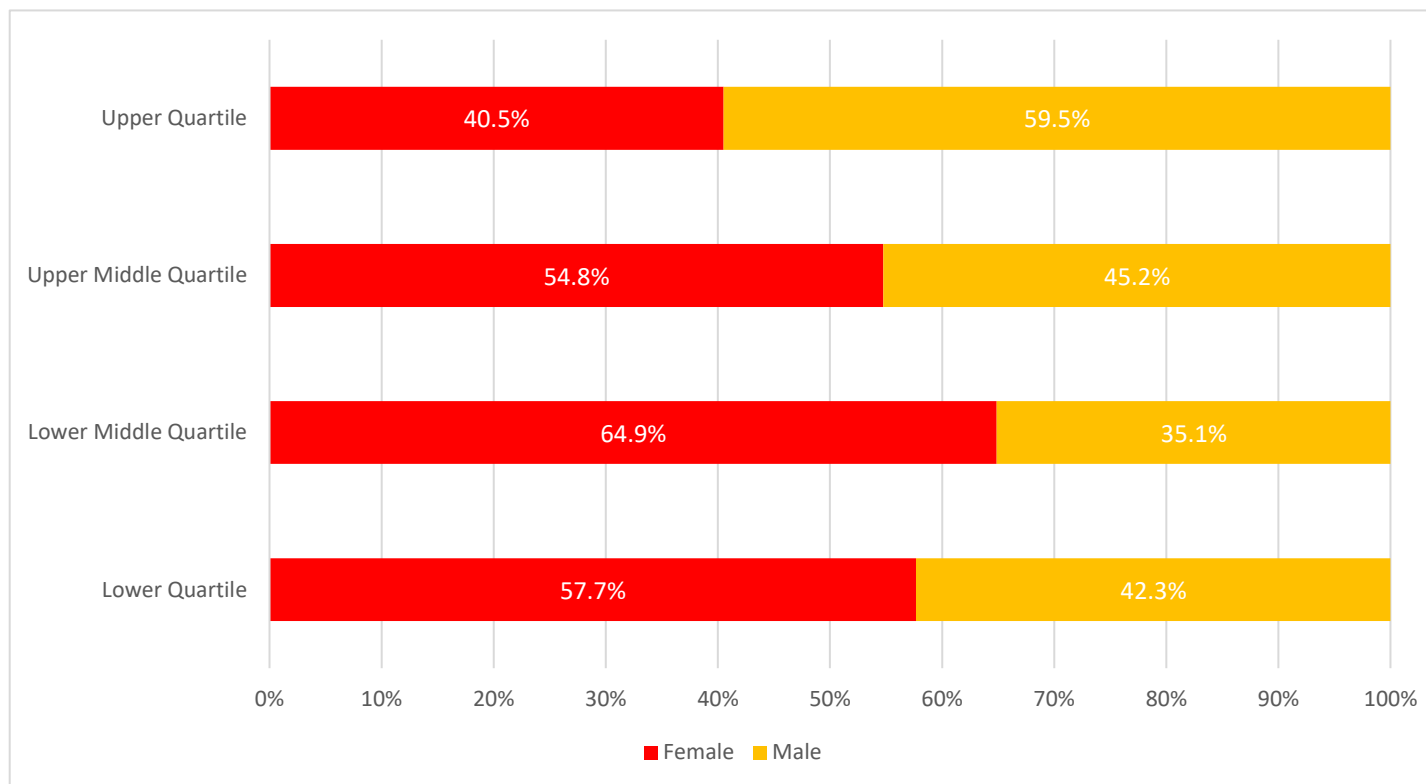
Mae staff anabl yn cynrychioli 10% o weithlu'r brifysgol (cynnydd o 1% o gymharu â ffigurau 2021) O'r rhain, mae 52.34% yn gyflogedig ar Raddfa 6 neu'n is, gostyngiad ymylol o gymharu â data 2021 y brifysgol (56.4%).

TABL 1.2 ACADEMAIDD AC YMCHWIL



Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£22.06	Ffigur Cymedrig Dynion =	£24.86	Amrywiant =	11.3%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£20.47	Ffigur Canolrifol Dynion =	£23.70	Amrywiant =	13.6%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£ 0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£ 0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
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 chwarterl</u>						
O'r 241 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 102 yn ddynion a 139 yn ferched. Golyga hynny fod 42.3% yn ddynion a 57.7% yn ferched.						
O'r 242 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 85 yn ddynion ac 157 yn ferched. Golyga hynny fod 35.1% yn ddynion a 64.9% yn ferched.						
O'r 241 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 109 yn ddynion a 132 yn ferched. Golyga hynny fod 45.2% yn ddynion a 54.8% yn ferched.						
O'r 242 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 144 yn ddynion a 98 yn ferched. Golyga hynny fod 59.5% yn ddynion a 40.5% yn ferched.						

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



Mae amrywiant yn parhau yn y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol ar gyfer y categori hwn o staff. Mae'r Bwlch Cyflog Cymedrig eleni o 11.3% yn is na'r ffigwr y llynedd (14.2%) ond mae'r bwlch canolrifol wedi aros yn sefydlog ar 13.6%.

Mae dadansoddiad pellach o'r data yn dangos bod merched mewn 40.5% o swyddi yn swyddi'r Chwartel Uchaf, o gymharu â 38% yn 2021 a 37.7% yn 2020. Mae'r data'n adlewyrchu dilyniant graddol, cadarnhaol i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymysg y categori hwn o staff.

Mae'r Chwartel Isaf yn parhau i gael ei bwysoli gan ferched (57.7%) sy'n adlewyrchu dychwelyd at well cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y chwarterl hwn (64.6% yn 2021, 55.9% yn 2020).

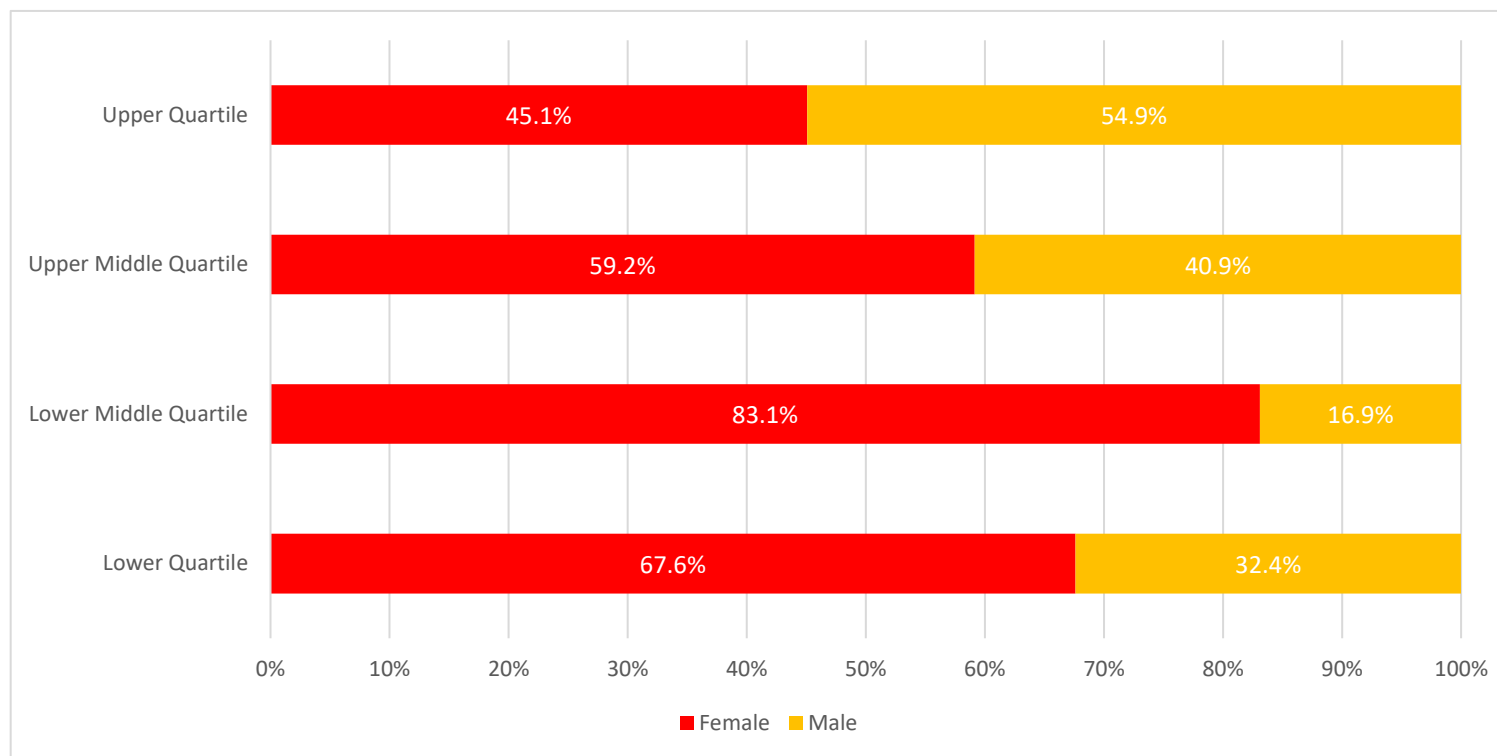
Yn gyffredinol, mae'r categori Academaidd ac Ymchwil yn cynnwys 54.5% o ferched a 45.6% o ddynion, gyda'r cydbwysedd gwannaf o ran gender (64.9% o blaid merched) i'w weld yn y Chwartel Canol Isaf.

TABL 1.3 TROSOLWG RHEOLAETHOL A PHROFFESIYNOL



Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£20.66	Ffigur Cymedrig Dynion =	£24.90	Amrywiant =	17%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£19.29	Ffigur Canolrifol Dynion =	£22.35	Amrywiant =	13.7%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£ 0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£ 0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
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 chwarterl</u>						
O'r 71 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 23 yn ddynion a 48 yn ferched. Golyga hynny fod 32.4% yn ddynion a 67.6% yn ferched.						
O'r 71 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 12 yn ddynion ac 59 yn ferched. Golyga hynny fod 16.9% yn ddynion a 83.1% yn ferched.						
O'r 71 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 29 yn ddynion a 42 yn ferched. Golyga hynny fod 40.8% yn ddynion a 59.2% yn ferched.						
O'r 71 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 39 yn ddynion a 32 yn ferched. Golyga hynny fod 54.9% yn ddynion a 45.1% yn ferched.						

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



Mae dadansoddiad o'r categori cyfan yn nodi bod 63.7% o'r staff yn ferched, sydd bron yn gyfartal â data Swyddfa Ystadegau Gwladol 2021 ar gyfer y maes hwn (63%).

Mae'r gwerth canolrif yn dangos gostyngiad mewn amrywiant o 15.4% i 13.7%

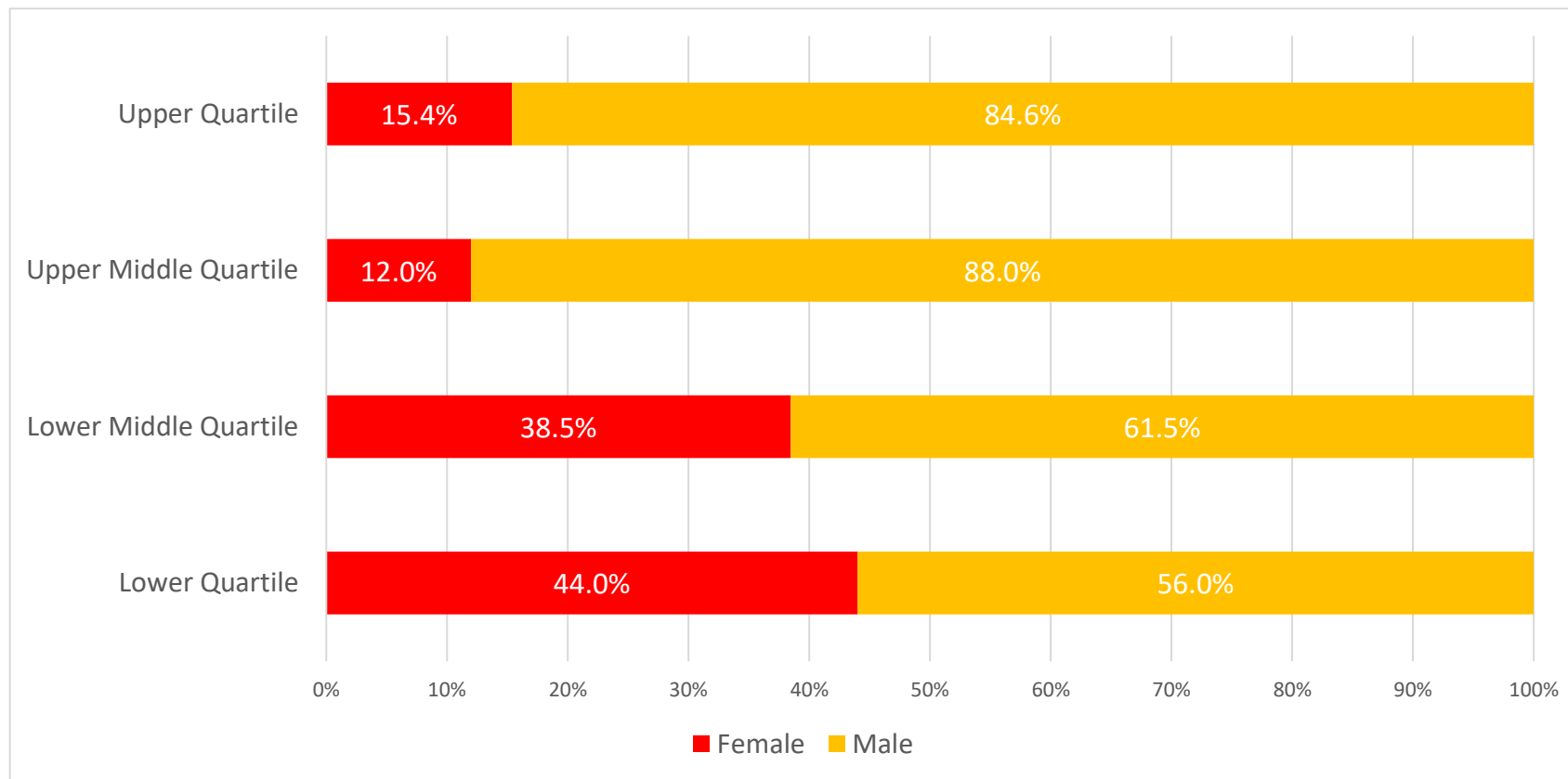
Mae'r data'n parhau i nodi bod staff Rheolaethol a Phroffesiynol sy'n ferched yn y mwyafrif, yn y Chwartelau Canol Isaf ac Is. Yn gyffredinol, mae'r data'n awgrymu gostyngiad yn y cydbwysedd rhwng y rhywiau ar draws y Chwartelau uwch o gymharu â 2021 a cheir tystiolaeth bellach o hyn yn y cynnydd yn yr amrywiant cymedrig o 15% i 17%.

TABL 1.4 TROSOLWGW TECHNEGOL



Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£12.69	Ffigur Cymedrig Dynion =	£14.30	Amrywiant =	11.3%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£12.27	Ffigur Canolrifol Dynion =	£13.76	Amrywiant =	10.8%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£ 0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£ 0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0%		
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0%				
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>						
O'r 25 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 14 yn ddynion a 11 yn ferched. Golyga hynny fod 56% yn ddynion a 44% yn ferched.						
O'r 26 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 16 yn ddynion a 10 yn ferched. Golyga hynny fod 61.5% yn ddynion a 38.5% yn ferched.						
O'r 25 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 22 yn ddynion a 3 yn ferched. Golyga hynny fod 88% yn ddynion a 12% yn ferched.						
O'r 26 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 22 yn ddynion a 4 yn ferched. Golyga hynny fod 84.6% yn ddynion a 15.4% yn ferched.						

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



Mae nifer y merched sy'n dal swyddi Technegol wedi cynyddu ers y llynedd, gyda merched yn cynrychioli 27.5% o'r gweithlu Technegol, o gymharu â 24.2% yn 2021 a 26.5% yn 2020.

Mae cynrychiolaeth merched yn y Chwartelau Canol Uchaf ac Uchaf wedi gostwng, tra bod presenoldeb merched yn y Chwartelau Canol Isaf ac Isaf wedi cynyddu 8.06%, 10.7% yn y drefn honno.

Mae'r amrywiant cyflog cymedrig wedi cynyddu o 7.3% i 11.3% o blaid dynion sy'n dal swyddi. Fodd bynnag, mae'r amrywiant canolrif wedi gostwng ychydig i 10.8% o gymharu â 11.1% y llynedd.

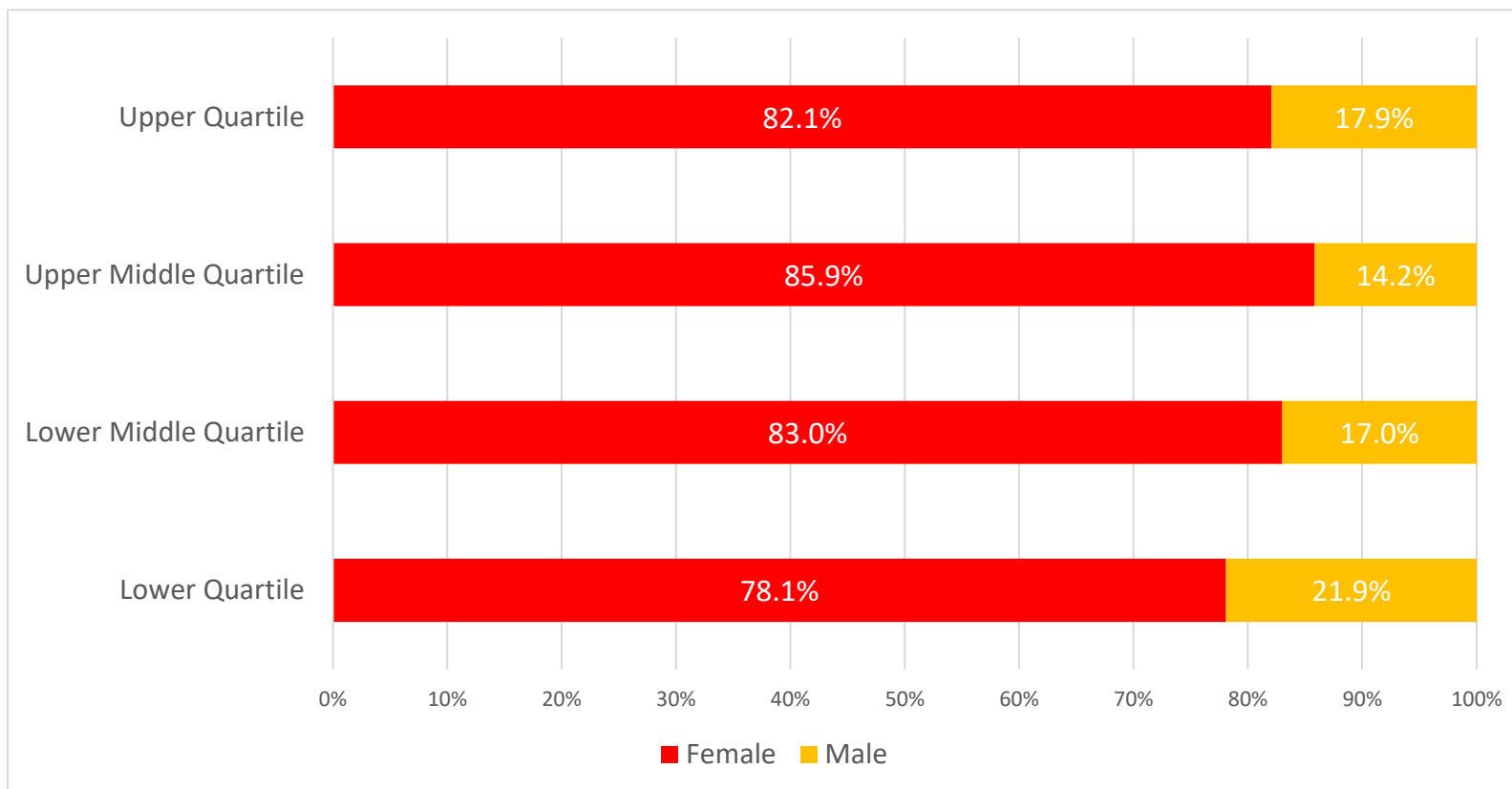
Yn 2022, derbyniodd 0 o ferched swyddi newydd a gynrychiolir yn y Chwartelau Canol Uchaf ac Uchaf.

TABL 1.5 TROSOLWG GWEINYDDOL A CHLERCYDDOL



Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£14.39	Ffigur Cymedrig Dynion =	£13.81	Amrywiant =	- 4.2%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£13.50	Ffigur Canolrifol Dynion =	£12.86	Amrywiant =	-5%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£ 0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£ 0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0%		
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0%				
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>						
O'r 105 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 23 yn ddynion a 82 yn ferched. Golyga hynny fod 21.9% yn ddynion a 78.1% yn ferched.						
O'r 106 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 18 yn ddynion ac 88 yn ferched. Golyga hynny fod 17% yn ddynion a 83% yn ferched.						
O'r 106 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 15 yn ddynion a 91 yn ferched. Golyga hynny fod 14.2% yn ddynion a 85.8% yn ferched.						
O'r 106 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 19 yn ddynion a 87 yn ferched. Golyga hynny fod 17.9% yn ddynion a 82.1% yn ferched.						

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



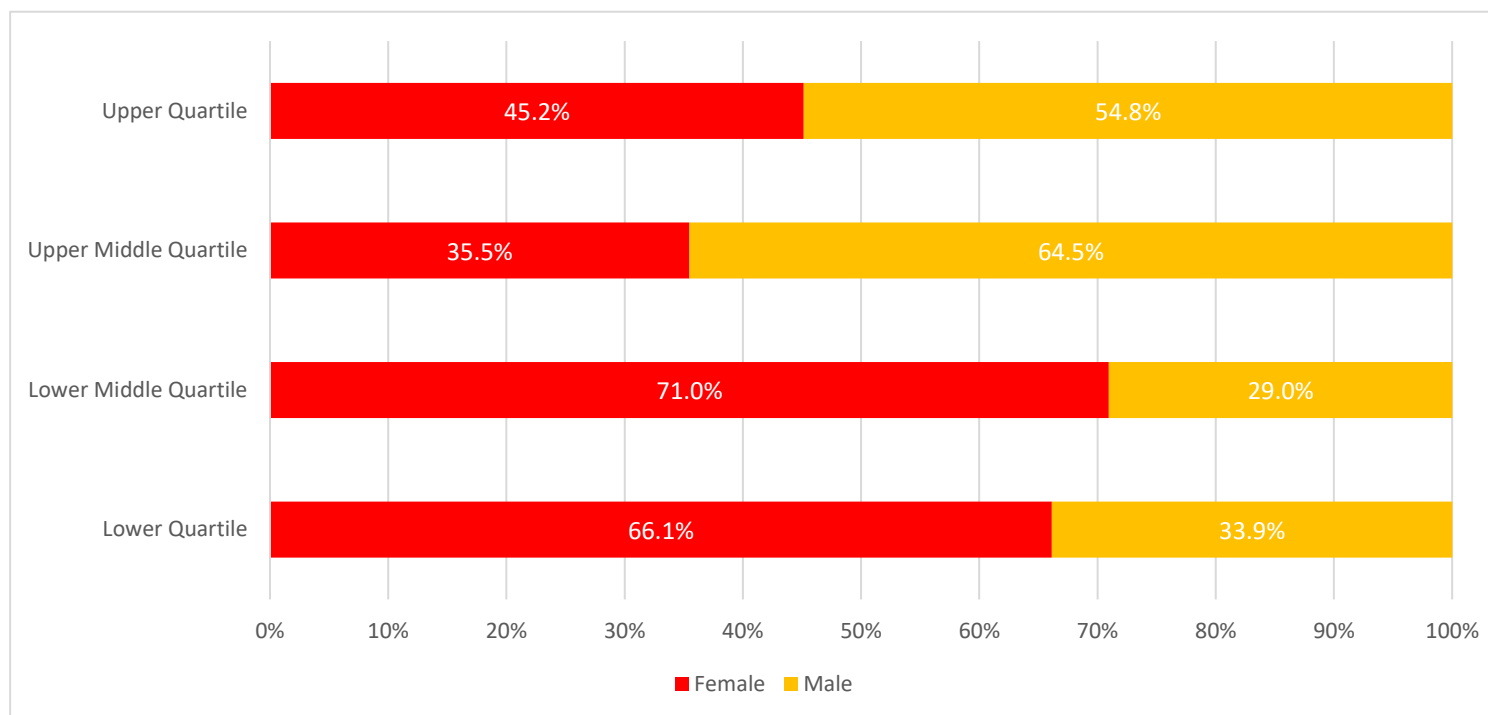
Mae'r merched sy'n dal swyddi yn parhau i fod yn uwch ym mhob Chwartzel o fewn y categori gweinyddol a chleryddol ac ar hyn o bryd maent yn cynrychioli 82% o'r gweithlu, cynnydd o 1.4% o gymharu â data 2021. Mae cynnydd bach iawn yn nifer y staff sy'n ferched ar draws y Chwartzelau Uchaf, Canol Isaf ac Isaf. Mae cynnydd nodedig yn y Chwartzel Canol Uchaf hefyd i'w weld.

Mae'r amrywiant mewn cyflog canolrifol wedi cynyddu i -5% o blaid staff sy'n ferched ac mae'r amrywiant cymedrig o -4.2% yn adleisio'r safbwynt hwn. Merched sydd mewn 80.4% o swyddi Graddfa 5 a Graddfa 6, o gymharu â 66.7% o ddynion.

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

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched =	£9.95	Ffigur Cymedrig Dynion =	£10.48	Amrywiant =	5.1%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched =	£9.38	Ffigur Canolrifol Dynion =	£ 9.64	Amrywiant =	2.7%
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£ 0.00	Amrywiant =	0.0%
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0%		
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0%				
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>						
O'r 62 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 21 yn ddynion a 41 yn ferched. Golyga hynny fod 33.9% yn ddynion a 66.1% yn ferched.						
O'r 62 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 18 yn ddynion ac 44 yn ferched. Golyga hynny fod 29% yn ddynion a 71% yn ferched.						
O'r 62 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 40 yn ddynion a 22 yn ferched. Golyga hynny fod 64.5% yn ddynion a 35.5% yn ferched.						
O'r 62 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 34 yn ddynion a 28 yn ferched. Golyga hynny fod 54.8% yn ddynion a 45.2% yn ferched.						

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



Mae dosbarthiad agos o hyd rhwng dynion a merched sydd mewn swyddi gwaith llaw (45.6% yn ddynion/ 54.4% yn ferched) er bod y ffigur hwn yn dangos cynnydd bychan yn nifer y merched o gymharu â data 2021 (47.1% dynion / 52.9% merched). Mewn cyferbyniad â data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol 2021, sy'n nodi bod 57% o swyddi gweithwyr llaw yn cael eu gwneud gan ferched, mae Prifysgol Bangor yn perfformio'n ffafriol.

Mae'r amrywiant cymedrig wedi gwella am y drydedd flwyddyn yn olynol ac mae bellach yn 5.1% (5.4% yn flaenorol yn 2021, a 6.0% yn 2020).

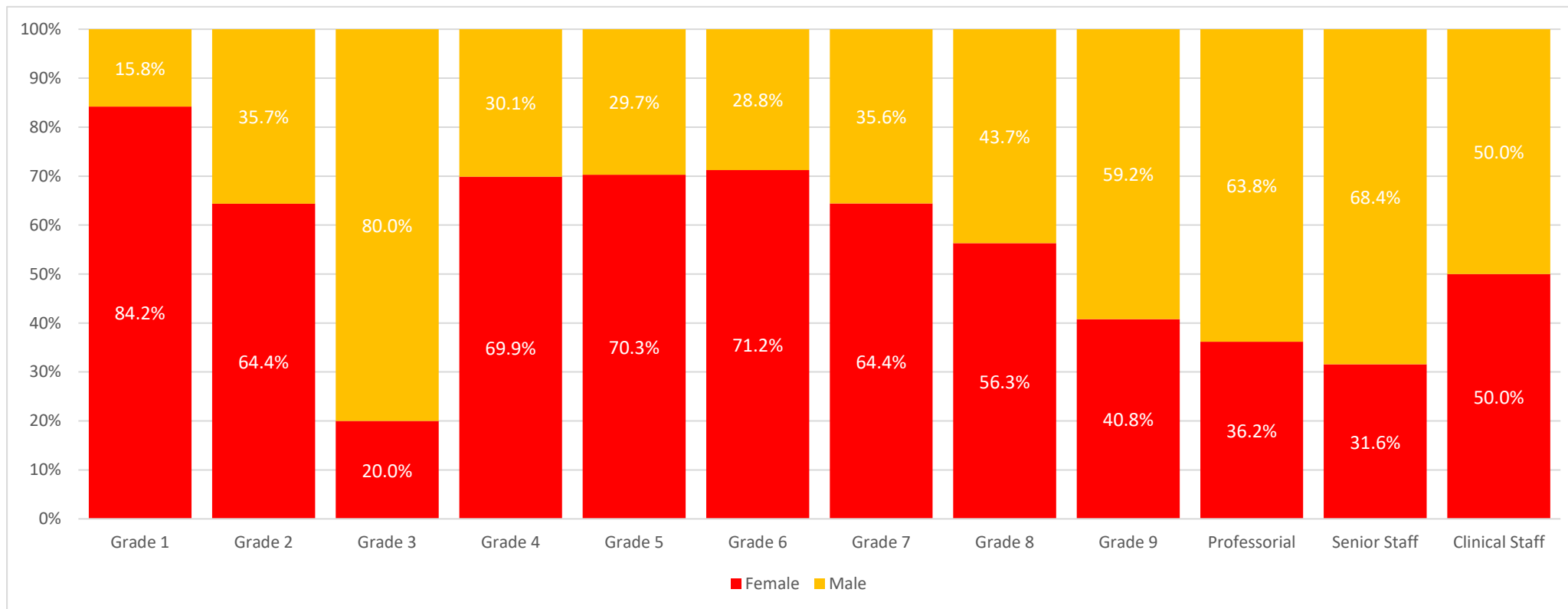
Mae'r amrywiant canolrifol wedi cynyddu i 2.7% o gymharu ag 1.8% yn 2021, ond mae'n dal i fod yn welliant nodedig o gymharu â'r amrywiant o 8.7% a gasglwyd yn nata 2020.

Mae dosbarthiad yn y Chwartelau Uchaf, Canol Uchaf ac Isaf wedi newid yn sylweddol, gyda chynrychiolaeth merched yn cynyddu o +17.5% yn y Chwartel Uchaf a 9.2% yn y Chwartel Isaf. Mae nifer y dynion mewn swyddi yn y Chwartel Canol Uchaf hefyd wedi cynyddu 20%.

Credir mai'r cynnydd yng nghyfradd Cyflog Byw 2021 yw'r sbardun ar gyfer y newid nodedig yn nosraniad y rhywiau ar draws y chwarteli.



CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED AR BOB GRADDDFA



Mae dadansoddiad yn ôl gradd yn pwysleisio'r asesiad bod yr amrywiad bwllch cyflog rhwng y rhywiau'n bennaf o ganlyniad i dangynrychiolaeth merched yn y swyddi uwch yn y brifysgol. Fodd bynnag, mae'r data'n dangos cynnydd yng nghynrychiolaeth merched yn y categori staff clinigol (50% o gymharu â 44.4% y llynedd), categori athro (36.2% o gymharu â 34.7% y llynedd) a'r categori graddfa 8 (56.3% o gymharu â 54.3% y llynedd).

Mae cynnydd amlwg yng nghynrychiolaeth dynion yn y categori uwch-aelodau staff (68.4% o gymharu â 58.8% y llynedd). Mae nifer y merched mewn swyddi graddfa 1 hefyd wedi cynyddu o 11.7% o 72.5% yn 2021 i 84.2% ac mae'n adlewyrchu'r adfywiad mewn apwyntiadau arlwyio ar ôl y pandemig.



4. CRYNODEB

- I. 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 cynnwys dadansoddiad ar y lefel honno.
 - II. 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 fo'u 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.
 - III. Tra bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol Prifysgol Bangor (5.8%) yn llai na bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU (14.9%), mae bwlch yn dal i fodoli.
 - IV. Mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol eleni, sef 5.8%, ychydig yn fwy o gymharu â'r bwlch y llynedd o 5.7% ac mae'n dangos yr angen am ymrwymiad parhaus i fynd i'r afael â gwahanu fertigol yn y brifysgol, trwy nodi ffactorau dylanwadol, a'r datblygiad parhaus/adolygiad o gynllun gweithredu'r brifysgol i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
 - V. Gallai'r brifysgol gymryd 'camau cadarnhaol', a ganiateir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, i helpu i ymdrin â'r meysydd 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 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 eraill.
- VI. I ddiogelu manylion personol mae'r data bwlch cyflog ethnigrwydd wedi'i gyflwyno ar lefel sefydliadol yn unig. Mae'r data'n dangos amrywiant cymedrig o -8.4% ac amrywiant canolrifol o -4.9%, y ddau o blaid staff cymunedau ethnig lleiafrifol. Mae'r gostyngiad yn yr amrywiant cymedrig o gymharu â -12.1% yn 2021 yn dangos cam cadarnhaol tuag at gysoni cyflog. Mae'r amrywiant canolrifol cynyddol i -4.9% (-1.7% yn 2021) yn awgrymu cynnydd yn nifer y staff cymunedau ethnig lleiafrifol mewn swyddi uwch.
 - VII. Mae data bwlch cyflog anableded hefyd wedi'i gyflwyno ar lefel sefydliadol yn unig, i ddiogelu manylion personol. Mae data'n dangos amrywiant cymedrig o 11.1% a chanolrif o 15%, o blaid gweithwyr nad ydynt wedi nodi eu bod yn anabl ac yn dangos gostyngiad mewn gwahaniaeth o gymharu â rhannu cychwynnol y brifysgol o ddata bwlch cyflog anableded yn 2021 (12.9% cymedr amrywiant, 16.8% amrywiant canolrifol).
 - VIII. Mae'n werth nodi nad yw Prifysgol Bangor yn trefnu ei swyddi gwaith llaw trwy gontractau allanol a'i bod yn parhau i gyflawni'r rheini i gyd yn fewnol (e.e. gwaith domestig, diogelwch, arlwyo). Mae'r holl swyddi hyn yn yr archwiliad



CYNLLUN GWEITHREDU I LEIHOU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

- Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn bryder cymdeithasol hirsefydlog, sy'n cael ei ddylanwadu gan nifer o ffactorau sy'n ymwneud â phwysau a normau cymdeithasol, mandadau/disgwyliadau cyflogwr/sefydliad, a phwysau teuluol. Oherwydd ehangder y pwnc, mae'r brifysgol yn derbyn mai ar rai ffactorau yn unig y gall ddylanwadu.
- 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.
- Fel y cefnogir gan ein harchwiliadau cyflog cyfartal blynyddol, mae'n amlwg mai'r prif ffactor sy'n dylanwadu ar fwlch cyflog rhwng y rhywiau y brifysgol, yw tangynrychiolaeth merched yn y swyddi cyflogau uwch yn y brifysgol. Bydd ymdrin â hyn yn cymryd sawl blwyddyn, ond mae'n bwysig ein bod yn adfyfrio ar y cynlluniau presennol i sicrhau eu bod yn dal yn addas i'r diben a pharhau i ystyried cynlluniau 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 cynlluniau amrywiol sydd yn eu lle ar hyn o bryd neu sy'n cael eu gweithredu:

Gweithredu cadarnhaol

Cynnydd gyrfa a chyfleoedd i ddatblygu

- Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn sail i'n holl weithdrefnau dyrchafiad a chynnydd. 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. Ail-lansiwyd y llwybr dyrchafiadau ym mis Tachwedd 2022 a bydd yn darparu llwyfan i fesur perfformiad ac ymateb yn unol â hynny i geisiadau o ystod amrywiol o feysydd, ar draws y brifysgol.
- Ers 2020, mae Model Dyrannu Llwyth Gwaith wedi'i dreialu o fewn pedair ysgol academaidd, gyda'r nod o sicrhau llwythi gwaith teg wedi eu cynllunio ar draws y brifysgol.

Ar gyfer 2022/23, bydd y peilot model dyrannu llwyth gwaith yn parhau a bydd yn ymestyn i gynnwys pob ysgol. Fel rhan o'i swyddogaethau adrodd, bydd y model yn darparu data i alluogi cymharu dyraniadau llwyth gwaith gweithwyr yn erbyn rhai nodweddion gwarchoddedig, hynny yw, rhyw ac ethnigrwydd. Bydd amgylchiadau unigol gan gynnwys absenoldeb mamolaeth hefyd yn cael eu hystyried, gydag arweiniad i gynyddu'r amser ar gyfer ymchwil ac ysgolheictod yn y semester cyntaf ar ôl dychwelyd, i gefnogi'r egwyddor o sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael eu trin yn deg ac yn cael cyfle cyfartal i ddatblygu i'w llawn botensial.

- Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwmo i weithredu Siarter Cydraddoldeb Rhyw Athena Swan a mynd i'r afael â thangynrychiolaeth merched mewn swyddi uwch arweinwyr. Byddwn yn parhau i amlygu ac annog cymryd rhan mewn cyfleoedd datblygu proffesiynol ac arweinyddiaeth (yn arbennig ar gyfer gweithwyr ar ddechrau eu gyrfa neu ynghanol eu gyrfa) i fuddsoddi yn ein gweithlu presennol ac annog dilyniant a thwf personol.
- Rydym yn parhau i ariannu lleoedd ar Raglen Arweinyddiaeth Aurora Advance HE. Mae'r rhaglen ar gyfer merched (hyd at lefel uwch ddarlithydd neu'r hyn sy'n cyfateb 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 9 merch sy'n aelodau staff wedi cwblhau rhaglen Aurora ers 2020 pan ariannodd Prifysgol Bangor leoedd ar y rhaglen hon i ddechrau ac rydym wedi ymrwmo i barhau i gynyddu'r niferoedd sy'n dilyn y rhaglen. Ar hyn o bryd mae gennym 7 o gyfranogwyr wedi'u cadarnhau ar gyfer rhaglen 22/23.



- Mae'r cynllun Mentora Academiaidd yn galluogi staff sydd â 3 blynedd neu fwy o brofiad mewn swydd academiaidd i dderbyn mentora gan academyddion uwch. Roedd carfan 2021 yn cynnwys 12 o gyfranogwyr, gan gynnwys 9 merch ac mae'r nifer sydd wedi cofrestru eleni yn cynnwys 16 o ferched a 5 o ddynion.
 - Mae cynllun tebyg sy'n canolbwyntio ar fentora uwch staff wedi cael cefnogaeth gref gan ferched, gyda charfan 2022/23 yn denu 7 o ferched o gymharu â 3 o ddynion.
 - Mae darpariaeth fentora Cymrodoriaeth yr AAU sydd yn ei blwyddyn gyntaf o weithredu wedi denu 3 o ferched a 2 o ddynion.
 - Mae'r brifysgol hefyd yn cynnig darpariaeth cymell a mentora gyffredinol i'r holl staff ac ers ei chyflwyno yn 2015, ac am y bedwaredd flwyddyn yn olynol, mae wedi denu presenoldeb cryf o ferched yn gyson. Roedd carfan 2021/22 yn cynnwys y gyfran fwyaf o ferched hyd yma, sef 83% o'r rhai oedd yn bresennol.

“Mae fy mentor wedi fy ysbrydoli a fy herio i esblygu fel academydd ac rwyf eisoes wedi gweld effaith wirioneddol yn fy ymarfer. Rwy'n gwerthfawrogi'r amser a dreuliodd y tîm mentora ynparu staff yn effeithiol, ac yn gweithio mewn maes sy'n cynnwys dynion yn bennaf, roeddwn yn gwerthfawrogi cael merch fel mentor a phatrwm ymddwyn. Mae wedi rhoi cyngor gwerthfawr i mi ar gyfeiriad gyrfa strategol, wedi fy helpu i flaenoriaethu fy amser yn effeithiol, wedi fy herio i fynd i'r afael â thasgau y

byddwn efallai wedi eu hosgoi fel arall ac wedi rhoi'r hyder i mi wneud cais am gyfleoedd y byddwn wedi eu hystyried allan o fy nghyrraedd yn flaenorol.”

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

- Lanswyd rhaglen Rheolaeth Bangor ym mis Tachwedd 2021, gyda'r garfan gyntaf yn cynnwys 27 o staff, 19 ohonynt yn ferched gyda swyddi'n amrywio rhwng graddfa 6 ac 8 ar y raddfa gyflog gyfredol ac mewn swyddi proffesiynol ac academiaidd.

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

- Mae Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil 22/23 Aber-Bangor yn cynnwys 14 o gyfranogwyr o Fangor ac am yr ail flwyddyn yn olynol, mae 6 yn ferched. Nod y project ar y cyd â Phrifysgol Aberystwyth yw gwella galluoedd arweinyddiaeth, trwy sicrhau bod gan staff y sgiliau, y galluoedd, a'r hyder i arwain a rheoli timau ymchwil ac ymchwil yn effeithiol. Mae hefyd yn anelu at wella cyfleoedd datblygu Ymchwil ac Arweinyddiaeth i ymchwilwyr yng Nghymru trwy adeiladu cymunedau ymchwil cryf, cynaliadwy ar draws y wlad, addewid a adleisir yn Strategaeth Ymchwil Prifysgolion Bangor.
- Mae Crwsibl Cymru yn rhaglen datblygiad personol, proffesiynol a datblygu arweinyddiaeth sydd wedi ennill gwobrau ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa a chanol eu gyrfa sy'n hwyluso ac yn hyrwyddo arloesi a ysbrydolwyd gan ymchwil a chydweithio trawsddisgyblaethol yng Nghymru. Yn 2022, gwnaeth 4 o Brifysgol Bangor gymryd rhan, gyda 3 ohonynt yn ferched. Mae Bangor wedi ymrwymo i ddwy flynedd arall o ymwneud â'r rhaglen.

Recriwtio a gwobrwyo

- Yn sgil llwyddiant yr hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod byddwn yn parhau i gyflwyno cyfleoedd i gael hyfforddiant cychwynol a diweddarau.
- Byddwn yn parhau i adolygu ac adeiladu ar 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 llogi dienw ar draws ein gwasanaethau proffesiynol yn y dyfodol agos ac mae ystyriaeth yn cael ei rhoi i gyflwyno gwiriadau rhagfarn ar gyfer aelodau paneli cyfweld, cyn cyfweiliadau ac rydym yn archwilio'r posibilrwydd o ofyn i ymgeiswyr am uwch swyddi academiaidd gynnwys datganiadau cydraddoldeb yn eu ceisiadau.
- Byddwn yn parhau i gefnogi creu paneli recriwtio amrywiol lle bynnag y bo modd ac yn adolygu gweithredu'r gofyniad hwn.

- Os ceir rhestr fer gyda phawb arni'n ddyonion, byddwn yn annog y paneli a luniodd y rhestr fer honno i adolygu ceisiadau pob ymgeisydd er mwyn sicrhau na chaiff unrhyw ymgeiswyr benywaidd eu diystyru.
- Byddwn yn adolygu dogfennau'r matrices cyfweld i sicrhau cysondeb y broses gyfweld a manylion y sylwadau a roddir i'r ymgeiswyr aflwyddiannus.
- Rydym wedi cyflwyno polisi cyflog cychwynnol a byddwn yn parhau i fonitro ac adolygu ei effeithiolrwydd. Yn 2021, rhwng misoedd Mehefin a Hydref, derbyniodd 48.3% o staff newydd gyflog a oedd yn uwch na'r pwynt cyflog gwaelodlin ar gyfer y raddfa berthnasol, i gydnabod profiad/llwyddiannau/cyflog blaenorol i gefnogi parhad a dilyniant gyrfa. Roedd 65.5% o'r staff a dderbyniodd y cynnydd yn ferched.
- Byddwn yn annog arferion gorau wrth gynnig swyddi a swyddogaethau fel cyfleoedd hyblyg/rhan-amser/rhannu swydd ac rydym wedi dechrau cynnwys y dewis ym mhob manyleb swydd.

Polisïau Cefnogi Gweithwyr

- Rydym yn parhau i dynnu sylw at reolau gwell ein cynllun tadolaeth a chynllun mabwysiadu'r brifysgol, trwy gynnwys y llwybrau hyn yng nghyflwyniad cynefino adnoddau dynol (ar gael i'r holl staff trwy recordiad Panopto) a thrwy ddileu'r gofyniad am gyfnod cymhwyso, rydym wedi sicrhau bod pob unigolyn sy'n dymuno gwneud hynny, yn gallu elwa o'r taliadau uwch yn dilyn eu diwrnod cyntaf o gyflogaeth.
- Rydym yn cynnig nifer o gynlluniau aberthu cyflog gan gynnwys y cyfle i brynu gwyliau ychwanegol a thalebau gofal plant. Yn 2021, roedd 83.9% o'r staff a ddewisodd brynu gwyliau blynyddol yn ferched. O ran prynu talebau gofal plant, o fewn yr un cyfnod asesu, roedd 53.9% o'r rhai a'u prynodd yn ferched.

Mae'r canlyniadau'n awgrymu bod gweithredu'r strategaethau ffafriol i deuluoedd y cyfeiriwyd atynt yn cefnogi merched i lwyddo yn y gweithle. Er bod hwn yn cael ei weld fel cam cadarnhaol i gefnogi merched yn y gweithle, mae'r brifysgol yn cydnabod nad yw'r mesur yn effeithio'n gadarnhaol ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau, yn unol â chanllawiau'r Llywodraeth, mae'r gostyngiad dilynol mewn cyflog o ganlyniad i brynu'r budd, yn effeithio'n andwyol ar faint o ddata y gellir eu casglu.

- 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 ag absenoldeb rhiant a rennir, mewn gohebiaeth drwy'r brifysgol.
- Rydym wedi gweithredu'r cyfle i unigolion weithio'n ddeinamig lle bo modd.
- Cyflwynwyd y 'Canllaw i Reolwyr' yn 2021 ac mae'n cynnwys cyfeiriad manwl at Bolisïau a Gweithdrefnau Cefnogi Gweithwyr. Mae wedi'i rannu â rheolwyr ar draws y sefydliad a'i ddosbarthu'n orfodol i reolwyr newydd mewn swydd.
- Rydym yn parhau i sicrhau bod rheolwyr yn gwybod am bolisïau mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu, gweithdrefnau ac ymarfer gorau o ran rheoli gweithwyr cyn, yn ystod ac ar ôl absenoldeb mamolaeth. Byddwn yn ystyried sut y gellir cefnogi gweithwyr 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.

- Yn dilyn ymrwymiad y brifysgol i agenda Athena Swan, byddwn yn parhau i hyrwyddo ymarfer gorau i gynnal cyfarfodydd rhwng 10am a 4pm.

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. Bydd hyfforddiant diweddarau ar fodiwlau/cyrsiau perthnasol yn cael ei integreiddio i'r pecynnau e-ddysgu presennol a'i lansio ym mis Ebrill 2023 ar y cyd â lansio'r system adnoddau dynol newydd, a fydd yn hyrwyddo gwelededd a chefnogi cwblhau hyfforddiant cychwynol a diweddarau.