



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

ADRODDIAD AM Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2021



RHAGARWEINIAD

Gan yr Is-Ganghellor

MAWRTH 2021



Yr Athro Iwan Davies, Llywydd ac Is-Ganghellor PB

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i'n strategaeth a'n gweithgarwch, ac mae'n bleser gennyf gyhoeddi ein hadroddiad am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2021 sy'n mesur gwahaniaethau rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod sy'n gweithio ym Mhrifysgol Bangor.

Mae'r adroddiad yn rhan bwysig o'n hymrwymiad i ddileu anghydraddoldeb ac, 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 hystod o gamau gweithredu yn cael effaith gadarnhaol.

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 bedair blynedd yn ôl, mae bwlch cyflog canolrifol y Brifysgol rhwng y rhywiau wedi lleihau bron i 5.5%. Mae'n bwysig nodi nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau oherwydd bod menywod yn cael eu talu'n wahanol i ddynion am waith o werth cyfartal. Yr her i'r Brifysgol yw diffyg cynrychiolaeth menywod mewn swyddi uwch a'u gor-gynrychiolaeth yn y swyddi sy'n talu leiaf. Dyna pam mae angen i'n gweledigaeth ar gyfer cydraddoldeb rhywiol fod yn uchelgeisiol, a hynny'n gwbl briodol.



Rydym yn anelu at ennill gwobr Arian Athena Swan o fewn pedair blynedd. Rwyf wrth fy modd ein bod yn penodi Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant i arwain ar ein gwaith yn y maes hwn.

Mae'r pandemig wedi dod â llawer o heriau yn ei sgîl ac rydym yn edrych ar yr effeithiau posib COVID-19 ar ddilyniant gyrfa menywod. I'r perwyl hwn, rydym eisoes wedi adolygu ein polisi gweithio hyblyg ac yn croesawu dulliau newydd o weithio. Bydd hyn yn cyfrannu at ein cynnydd o ran cael gwared ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Rwy'n hyderus yn y cynnydd yr ydym ni eisoes wedi'i wneud yn ein hymrwymiad i wreiddio amrywiaeth a chynwysoldeb ym mhob rhan o fywyd y Brifysgol, gan gynnwys ein diwylliant, ein penderfyniadau, a'n partneriaethau.

Yr Athro Iwan Davies

Yr Is-ganghellor



1. RHAGARWEINIAD

- 1.1 Yn sgil trafodaethau'r Gweithgor Cyflogau Cyfartal ac fel y cytunwyd gyda'r Undebau Llafur yn rhan o'r grŵp hwnnw, mae'r Brifysgol o'i gwirfodd yn cyhoeddi ei hadroddiad am y bwlch 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 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 cyflogau dynion a merched sy'n gweithio yn yr un swydd, mewn swyddi tebyg neu s'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 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 Anabledd yn wirfoddol. Mae hefyd yn cyhoeddi ei Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn wirfoddol, am yr ail flwyddyn. 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'r gofynion sy'n ymwneud ag adrodd ynghylch y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n berthnasol i Awdurdodau Cyhoeddus yng Nghymru, ond oherwydd bod y Brifysgol wedi ymrwmo i gyfle cyfartal a thryloywder, penderfynasom gyhoeddi manylion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac 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 2021. Caiff unrhyw weithwyr nad ydynt yn cael eu cyflog sylfaenol yn llawn am resymau megis absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, gwyliau arbennig, seibiant gyrfaol, eu hepgor. Os yw unigolion yn dal mwy nag un swydd, cânt eu cyfrif ar wahân ar gyfer pob swydd.
- 2.3 Dadansoddir y data ar sail y 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).
- 2.4 Yn ogystal â gwneud dadansoddiad ar lefel uchaf y sefydliad, cafodd y data ei ddadansoddi hefyd yn ôl Categorïau'r Staff - Academaidd ac Ymchwil, Rheolaethol a Phroffesiynol, Technegol, Gweinyddol a Chlerigol a Gweithwyr Llaw.
- 2.5 Dadansoddwyd y data fel y gwahaniaeth canranol gan ddefnyddio cyflog y dynion yn sylfaen. Mae ffigur canran **positif** yn dangos bod y merched yn cael cyflog llai na'r dynion. Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod y dynion yn cael cyflog llai na'r merched.



- 2.6 Ers 2020 mae'r Brifysgol hefyd wedi cynnwys a chyhoeddi'r dadansoddiad o'i bwlch cyflog Ethnigrwydd. Dadansoddwyd y data fel y gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflogau'r gweithwyr gwyn yn sylfaen. Mae ffigur canran **positif** yn dangos bod gweithwyr du ac Asiaidd a lleiafrifol ethnig (BAME) yn ennill cyflogau llai na'r gweithwyr gwyn. Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod y gweithwyr gwyn yn ennill cyflogau llai na'r gweithwyr du ac Asiaidd a lleiafrifol ethnig (BAME). Ar gyfer adroddiad eleni ac adroddiadau'r dyfodol cynhyrchir dadansoddiad tebyg ar y bwlch cyflog Anabledd, a chyhoeddir y canlyniadau.



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 canolrifol 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
Dynion a merched yn ôl graddau
% y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng gweithwyr BAME a gweithwyr gwyn
% y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng gweithwyr BAME a gweithwyr gwyn
% y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng gweithwyr sy'n nodi eu bod yn anabl a gweithwyr nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl
% y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng gweithwyr sy'n nodi eu bod yn anabl a gweithwyr nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl

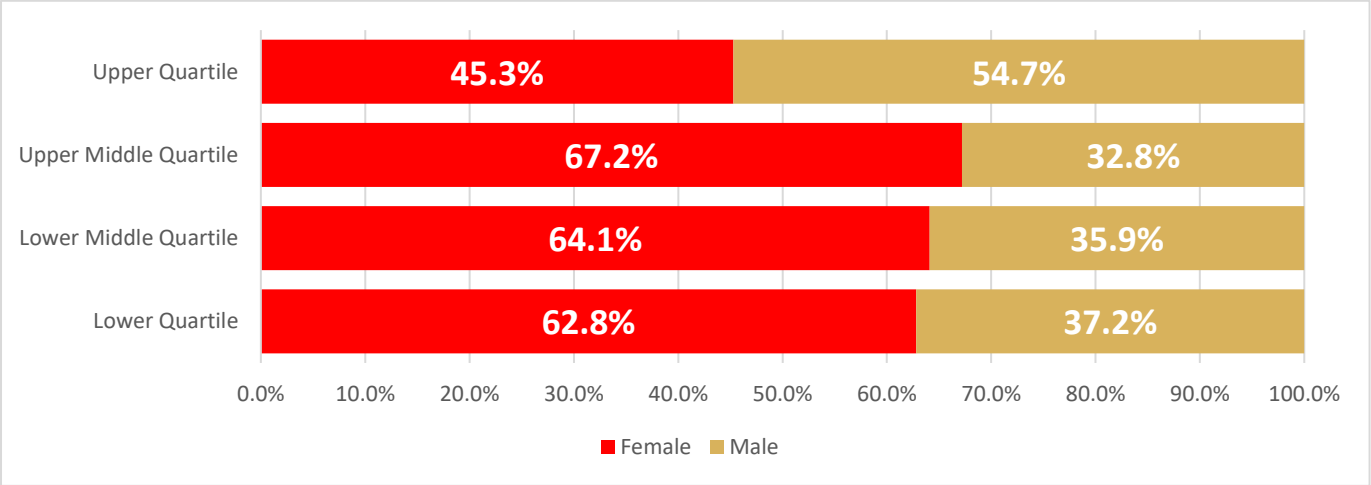
3.2 Mae tabl 1.1. yn rhoi trosolwg sefydliadol sy'n cynnwys pob un o'r meysydd a nodir yn 3.1 (ac eithrio dadansoddiad graddfeydd)

**TABL 1.1: TROSOLWG SEFYDLIADOL**

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig y Merched =	£17.78	Cymedrig Dynion	£20.61	Amrywiant =	13.7 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol Merched	£17.96	Canolrifol Dynion	£19.04	Amrywiant =	5.7%
Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig y 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%				
Bwlch Cyflog Ethnig Cymedrig	BAME =	£21.05	Gwyn	£18.78	Amrywiant =	-12.1%
Bwlch Cyflog Ethnig Canolrifol	BAME =	£19.04	Gwyn	£18.73	Amrywiant =	- 1.7%
Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig	Wedi nodi eu bod yn anabl.	£16.75	Wedi nodi fel ddim yn anabl =	£19.23	Amrywiant =	12.9%
Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol	Wedi nodi eu bod yn anabl.	£15.84	Wedi nodi fel ddim yn anabl =	£19.04	Amrywiant =	16.8%
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>						
O'r 497 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 185 yn ddynion a 312 yn ferched. Golyga hynny fod 37.2% yn ddynion a 62.8% yn ferched.						
O blith y 498 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 179 yn ddynion a 319 yn ferched. Golyga hynny fod 35.9% yn ddynion a 64.1% yn ferched.						
O blith y 497 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 163 yn ddynion a 334 yn ferched. Golyga hynny fod 32.8% yn ddynion a 67.2% yn ferched.						
O blith y 497 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 272 yn ddynion a 225 yn ferched. Golyga hynny fod 54.7% yn ddynion a 45.3% yn ferched.						



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





- 3.3. Mae'n amlwg yn Nhabl 1.1. bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau o hyd ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol y dynion 5.7% yn uwch na chyflog y merched. Mae ffigur cymedrig y dynion 13.7% yn uwch nag eiddo'r merched. Mae hyn yn welliant ar amrywiant canolrifol 2020 a oedd yn 7.2% ac yn welliant ymylol ar amrywiant cymedrig 2020 sef 13.9%.

Mae canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor (5.7%) yn sylweddol is na chanolrif cenedlaethol y Deyrnas Unedig. Yn ôl data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol a gyhoeddwyd ar gyfer 2021, 15.5% yw amcangyfrif y canolrif hwnnw (y canran wedi ei gadarnhau gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer data 2020 oedd 14.9% - ychydig yn llai na'u hamcangyfrif o 15.5%)

Mae'n amlwg o'r data bod mwy o ferched ar y staff na dynion (mae 59.8% o'r gweithlu'n ferched). Felly, ymddengys fod y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn y Brifysgol (13.7% 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 UCEA¹, 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.
- 3.5 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
- 3.6 Mae data Tabl 1.1. yn dangos Bwlch Cyflog Ethnigrwydd positif o blaid gweithwyr BAME gyda'r cyflog cymedrig 12.1% yn uwch na gweithwyr gwyn a'r cyflog canolrifol 1.7% yn uwch.

¹UCEA 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>



- 3.7 Mae'r Bwlch Cyflog Anabledd, fel y dangosir yn Nhabl 1.1. yn dynodi amrywiant cymedrig o 12.9% a chanolrifol o 16.8% o blaid staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl.

Mae staff sydd wedi nodi eu bod yn anabl yn cynrychioli 9% o weithlu'r Brifysgol. O'r rhain, mae 56.4% yn gyflogedig ar Radd 6 neu'n is gyda 4.7% yn uwch na Gradd 9. Mewn cymhariaeth, mae 41% o staff nad ydynt wedi nodi eu bod yn anabl yn cael eu cyflogi ar Radd 6 neu is a 6.5% yn uwch na Gradd 9.

**TABL 1.2: TROSOLWG ACADEMAIDD AC YMCHWIL**

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig Merched	£21.71	Cymedrig Dynion	£25.29	Amrywiant =	14.2 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol Merched	£20.21	Canolrifol Dynion	£23.40	Amrywiant =	13.6 %
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%				

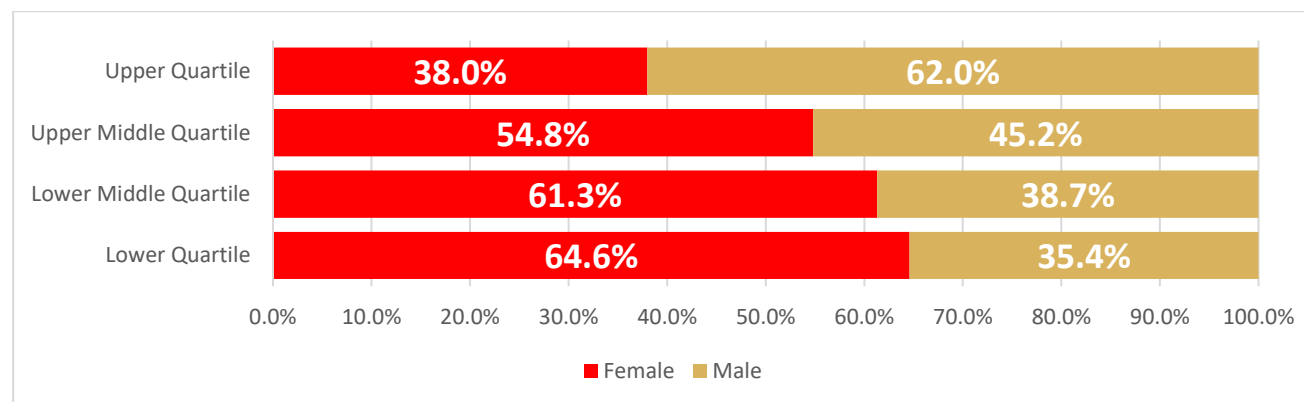
Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwartel

O'r 229 o weithwyr yn y chwartel isaf, mae 81 yn ddynion a 148 yn ferched. Golyga hynny fod 35.4% yn ddynion a 64.6% yn ferched.

O blith y 230 o weithwyr yn y chwartel canol isaf, mae 89 yn ddynion a 141 yn ferched. Golyga hynny fod 38.7% yn ddynion a 61.3% yn ferched.

O blith y 230 o weithwyr yn y chwartel canol uchaf, mae 104 yn ddynion a 126 yn ferched. Golyga hynny fod 45.2% yn ddynion a 54.8% yn ferched.

O blith y 229 o weithwyr yn y chwartel uchaf, mae 142 yn ddynion a 87 yn ferched. Golyga hynny fod 62.0% yn ddynion a 38.0% yn ferched.

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



Mae amrywiaeth yn parhau yn y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol ar gyfer y categori hwn o staff. Mae'r bwlch cyflog cymedrig o 14.2% yn uwch na'r llynedd lle'r oedd yn 12.9% gyda'r bwlch canolrifol yn 13.6% o'i gymharu â 10.2% y llynedd. Mae'r ddau fwlch o blaid academyddion a gweithwyr ymchwil gwrywaidd. Mae hyn yn parhau i ddangos bod academyddion a gweithwyr ymchwil benywaidd yn llai tebygol o symud ymlaen i'r swyddi sydd ar gyflogau brasach.

Dengys dadansoddiad o'r data mai dim ond 17.3% o staff benywaidd sy'n llenwi swyddi'r chwarter uchaf o gymharu â 34.1% o ddynion gyda 29.5% o staff benywaidd a dim ond 19.5% o staff gwrywaidd yn y chwarter isaf. O gymharu'r dosbarthiad â'r llynedd, mae canran y merched sydd mewn swyddi yn y chwarter uchaf wedi aros bron yn sefydlog (17.9% y llynedd) tra bod y data ar gyfer dynion yn dangos cynnydd (32.9% y llynedd). Mae dadansoddiad o'r chwarter isaf yn dangos cynnydd yn nifer y menywod sy'n llenwi'r swyddi hynny (26.5% y llynedd) gyda gostyngiad yn nifer y dynion sydd yn y swyddi hyn (23.9% y llynedd).

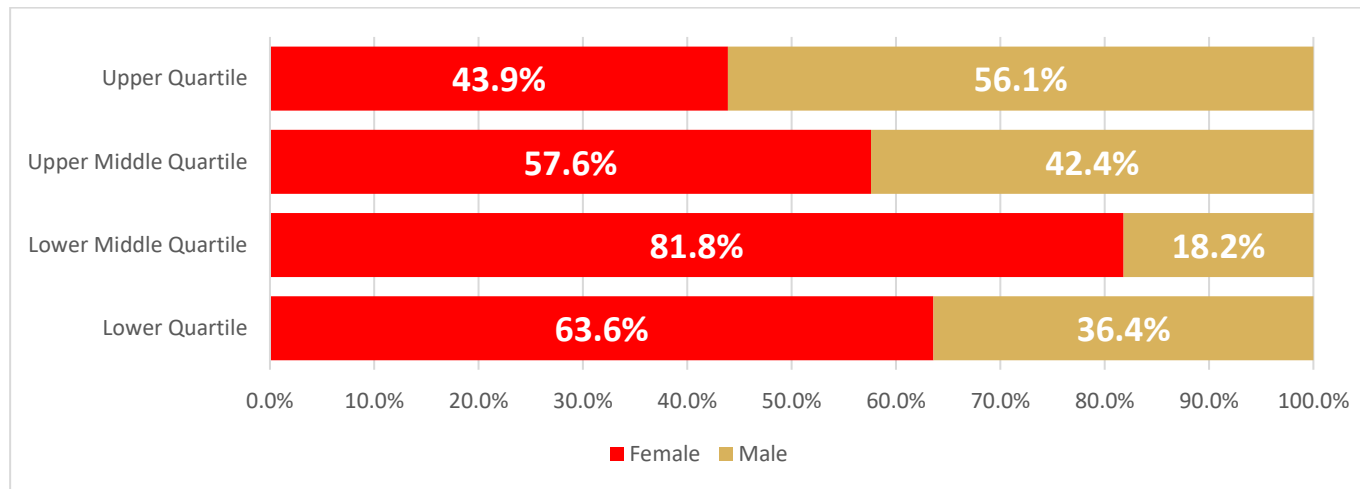
	CHWARTEL UCHAF		CHWARTEL ISAF	
	LLYNEDD	ELENI	LLYNEDD	ELENI
BENYWOD	17.9%	17.3%	26.5%	29.5%
GWRYWOD	32.9%	34.1%	23.9%	19.5%

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

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig Merched	£20.67	Cymedrig Dynion	£24.31	Amrywiant =	15.0%
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol Merched	£19.05	Canolrifol Dynion	£22.52	Amrywiant =	15.4 %
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%				
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>						
O'r 66 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 24 yn ddynion a 42 yn ferched. Golyga hynny fod 36.4% yn ddynion a 63.6% yn ferched.						
O'r 66 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 12 yn ddynion ac 54 yn ferched. Golyga hynny fod 18.2% yn ddynion a 81.8% yn ferched.						
O blith y 66 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 28 yn ddynion a 38 yn ferched. Golyga hynny fod 42.4% yn ddynion a 57.6% yn ferched.						
O blith y 66 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 37 yn ddynion a 29 yn ferched. Golyga hynny fod 56.1% yn ddynion a 43.9% yn ferched.						



CYFRAN O REOLWYR A GWEITHWYR PROFFESIYNOL SY’N DDYNION A MERCHED YM MHOB BAND CHWARTEL CYFLOG



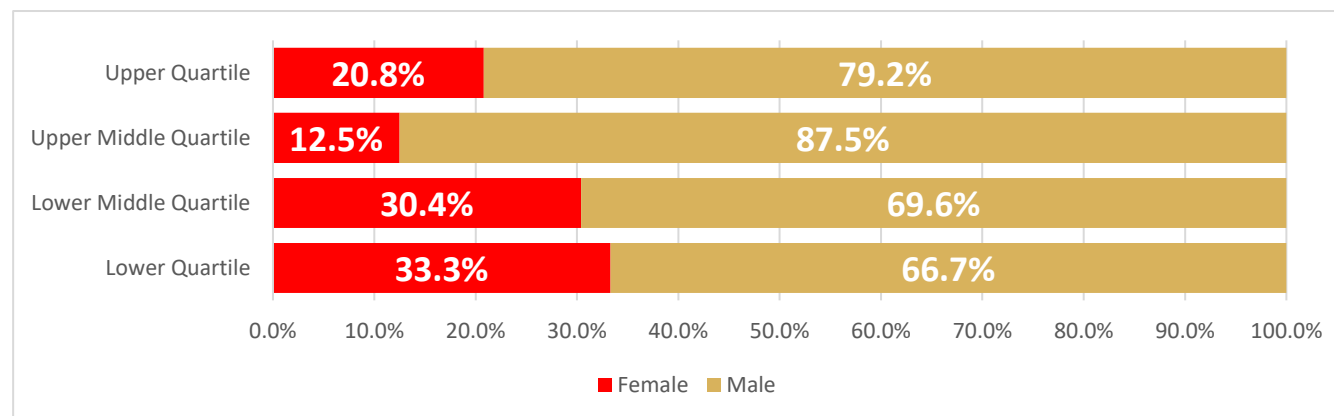
Mae'r data'n parhau i ddangos bod merched sydd mewn swyddi rheoli a phroffesiynol, gan fwyaf, yn y chwarteli is a chanol is. Ychydig o newid sydd ar sefyllfa'r llynedd gyda'r amrywiant cymedrig yn aros yr un fath a'r canolrif yn dangos cynnydd bychan i 15.4% o gymharu â 14.8% y llynedd.

**TROSOLWG TECHNEGOL**

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig Merched	£13.00	Cymedrig Dynion	£14.02	Amrywiant =	7.3 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol Merched	£12.05	Canolrifol Dynion	£13.55	Amrywiant =	11.1 %
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%				
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>						
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 23 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 16 yn ddynion ac 7 yn ferched. Golyga hynny fod 69.6% yn ddynion a 30.4% yn ferched.						
O blith y 24 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 21 yn ddynion a 3 yn ferched. Golyga hynny fod 87.5% yn ddynion a 12.5% yn ferched.						
O blith y 24 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 19 yn ddynion a 5 yn ferched. Golyga hynny fod 79.2% yn ddynion a 20.8% yn ferched.						



CYFRAN Y STAFF TECHNEGOL SY’N DDYNION AC YN FERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL



Mae nifer y merched sydd mewn swyddi technolegol wedi gostwng ers y llynedd gyda merched yn cynrychioli 24.2% o'r gweithwyr hynny eleni o gymharu â 26.5% y llynedd. Er bod cynrychiolaeth yn y chwartel canol uchaf wedi cynyddu ychydig – 12.5% eleni o gymharu ag 8.3% y llynedd, mae'r gynrychiolaeth yn y chwartel uchaf a'r chwartel canol isaf wedi gostwng gyda'r niferoedd yn y chwartel isaf yn aros yr un fath.

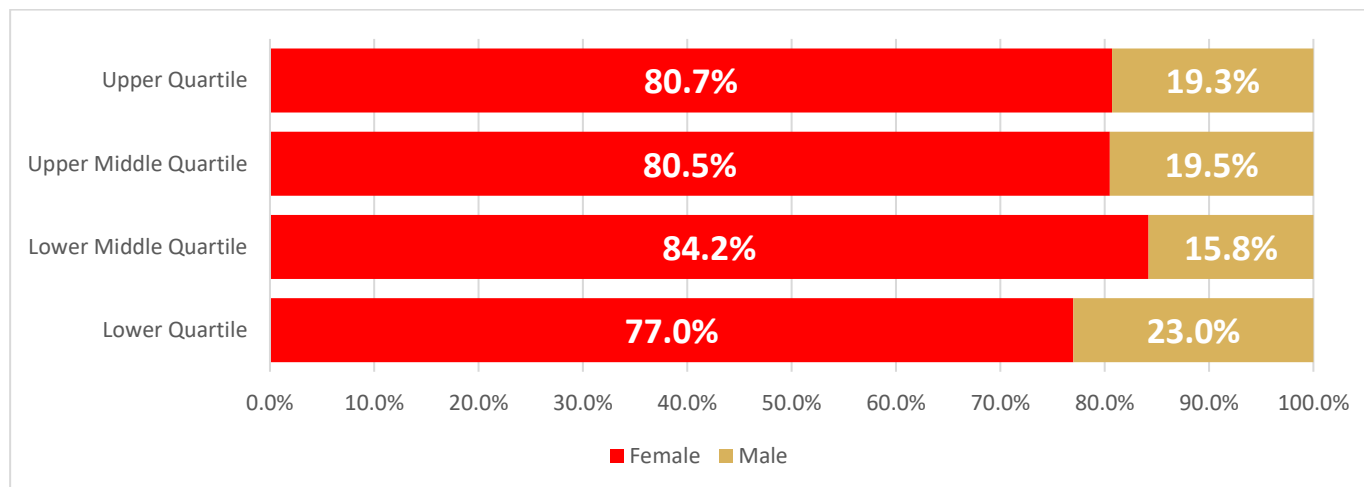
Mae'r amrywiant cyflog cymedrig yn parhau'n weddol sefydlog (eleni 7.3%, y llynedd 7.1%) gyda'r ddau ganran o blaid dynion. Fodd bynnag, mae'r amrywiant canolrifol yn 11.1% eleni o gymharu â 7.7% y llynedd. Mae dadansoddiad o'r data yn dangos bod 22.2% o ddynion a benodwyd yn newydd i swyddi eleni wedi eu penodi i swyddi yn y chwartel canol uchaf / chwartel uchaf o gymharu â 0% o ferched a gawsant eu penodi i swyddi ar y lefel honno.

**TABL 1.5: TROSOLWG GWEINYDDOL A CHLERIGOL**

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig Merched	£14.45	Cymedrig Dynion	£14.11	Amrywiant =	-2.4%
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol Merched	£13.45	Canolrifol Dynion	£13.49	Amrywiant =	0.3%
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%				
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>						
O'r 113 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 26 yn ddynion a 87 yn ferched. Golyga hynny fod 23.0% yn ddynion a 77.0% yn ferched.						
O'r 114 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 18 yn ddynion ac 96 yn ferched. Golyga hynny fod 15.8% yn ddynion a 84.2% yn ferched.						
O blith y 113 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 22 yn ddynion a 91 yn ferched. Golyga hynny fod 19.5% yn ddynion a 80.5% yn ferched.						
O blith y 114 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 22 yn ddynion a 92 yn ferched. Golyga hynny fod 19.3% yn ddynion a 80.7% yn ferched.						



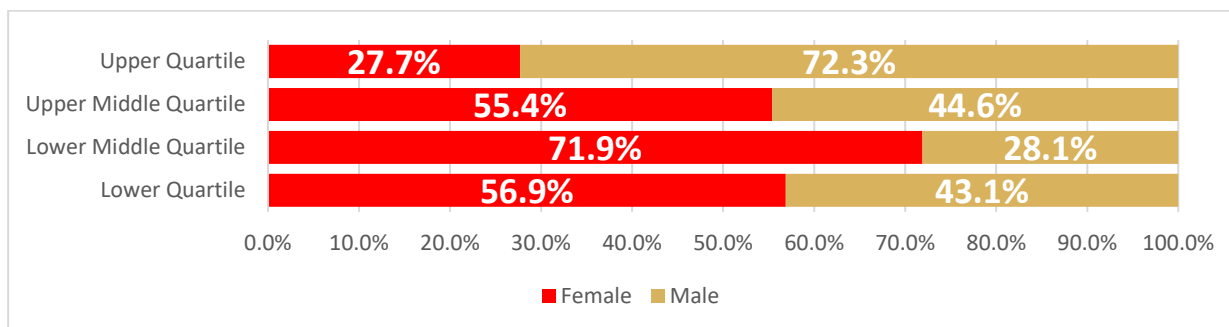
CYFRAN Y STAFF GWEINYDDOL A CHLERIGOL SY’N DDYNION AC YN FERCHED YM MAND CYFLOG POB CHWARTEL



Menywod sy’n cyflawni 80.6% o’r swyddi Gweinyddol a Chlerigol. Mae dosbarthiad y ddau grŵp rhyw ar draws pob chwarterel yn weddol gyson.

**TABL 1.6: TROSOLWG O'R STAFF HYNNY SY'N GWEITHIO Â'U DWYLO**

Y Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau	Cymedrig Merched	£9.59	Cymedrig Dynion	£10.14	Amrywiant	5.4 %
Y Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Canolrifol Merched	£9.18	Canolrifol Dynion	£ 9.35	Amrywiant	1.8 %
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%				
<u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mand cyflog pob chwarterl</u>						
O'r 65 o weithwyr yn y chwarterl isaf, mae 28 yn ddynion a 37 yn ferched. Golyga hynny fod 43.1% yn ddynion a 56.9% yn ferched.						
O'r 64 o weithwyr yn y chwarterl canol isaf, mae 18 yn ddynion ac 46 yn ferched. Golyga hynny fod 28.1% yn ddynion a 71.9% yn ferched.						
O blith y 65 o weithwyr yn y chwarterl canol uchaf, mae 29 yn ddynion a 36 yn ferched. Golyga hynny fod 44.6% yn ddynion a 55.4% yn ferched.						
O blith y 65 o weithwyr yn y chwarterl uchaf, mae 47 yn ddynion a 18 yn ferched. Golyga hynny fod 72.3% yn ddynion a 27.7% yn ferched.						

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



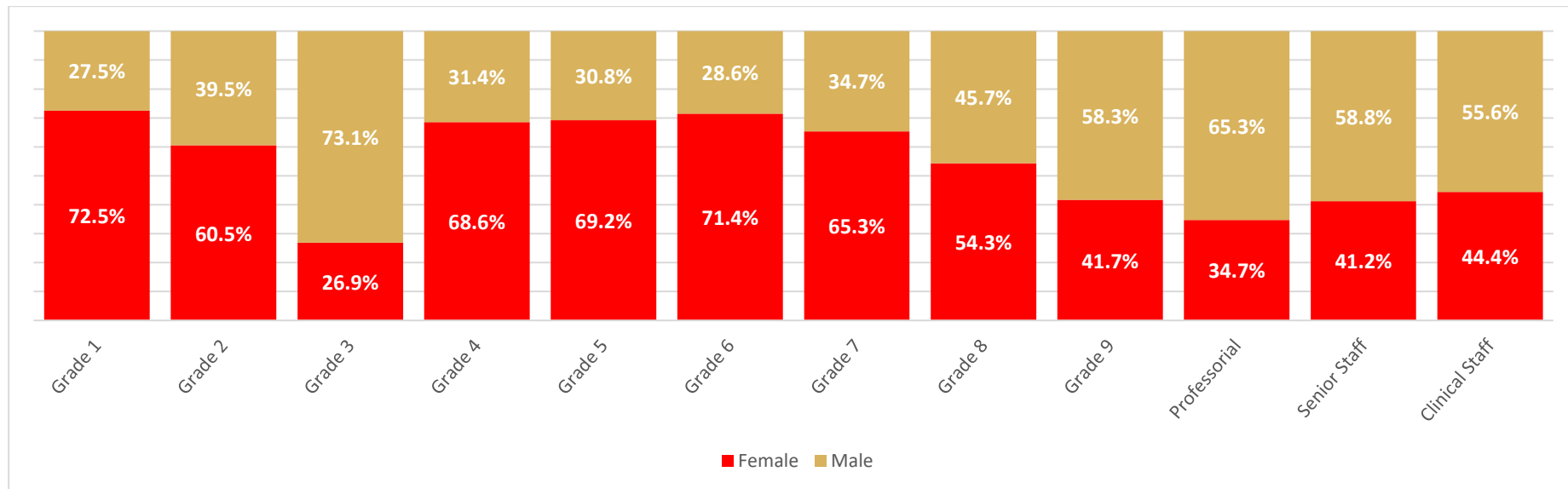
Mae nifer tebyg iawn o ddynion a merched yn gweithio â'u dwylo (47.1% dynion / 52.9% merched).

Mae gwelliant ar yr amrywiant cymedrig ers y llynedd gydag amrywiant cymedrig o 5.4% o'i gymharu â 6.0% y llynedd. Yn yr un modd, mae gwelliant ar yr amrywiant canolrifol sydd ar hyn o bryd yn 1.8% o'i gymharu ag 8.7% y llynedd. Erys y dosbarthiad yn y chwarterlau uchaf a chanol uchaf yn gymharol ddigyfnewid eleni, fodd bynnag mae data ynghylch y chwarter canol isaf a'r chwarter isaf yn dangos gwyrddroad mewn data fel y dangosir isod sydd wedi cyfrannu'n sylweddol at y gostyngiad yn yr amrywiant canolrifol.

	CHWARTEL ISAF		CHWARTER CANOL ISAF	
	LLYNEDD	ELENI	LLYNEDD	ELENI
BENYWOD	71.6%	56.9%	56.8%	71.9%
GWRYWOD	28.4%	43.1%	43.2%	28.1%



TABL 1.7 POB GWEITHIWR

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED AR BOB GRADDFA

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. Fodd bynnag, mae'r data'n dangos bod cynrychiolaeth gynyddol o fenywod yn y categori Athrawol (34.7% o gymharu â 29.3% y llynedd) a'r categori Staff Uwch (41.2% o gymharu â 31.2% y llynedd).



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. Tra bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol Prifysgol Bangor (5.7%) yn llai na bwlch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol cenedlaethol y DU (15.4%), mae bwlch yn dal i fodoli. O gymharu data eleni gyda data'r llynedd, lle'r oedd y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 7.2%, rydym eisoes yn dechrau gweld effaith ein cynllun gweithredu. Fodd bynnag, mae'n bwysig parhau i ystyried ffactorau sy'n dylanwadu a pharhau i ddatblygu ac adolygu'r cynllun gweithredu i leihau/mynd i'r afael â'r bwlch ymhellach.

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 ynghylch y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ar lefel Sefydliadol yn unig. Mae'r data'n dangos amrywiant cymedrig o -12.1% ac amrywiant canolrifol o -1.7%, y ddau o blaid gweithwyr BAME.
- 4.4 Cyflwynwyd data ynghylch y Bwlch Cyflog Anabledd ar lefel Sefydliadol yn unig hefyd er mwyn peidio â datgelu manylion personol. Mae data'n dangos amrywiant cymedrig o 12.9% a chanolrifol o 16.8% ill dau o blaid gweithwyr nad ydynt wedi nodi eu bod yn anabl.
- 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, arlwyio). Mae'r holl swyddi hynny yn yr archwiliad.



5. CYNLLUN GWEITHREDU I LEIHAU'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 wobr 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 parhau i archwilio cyfleoedd gweithredu cadarnhaol i nodi ffyrdd o leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym yn aros i ganllawiau newydd Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth ar gamau gweithredu cadarnhaol gael eu cyhoeddi erbyn mis Rhagfyr 2022 er mwyn llywio ein camau nesaf.



Cyfleoedd i ddatblygu gyrfa a symud ymlaen

- Rydym yn treialu 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. Bydd y Model Dyrannu Llwyth Gwaith yn ystyried amgylchiadau unigol; er enghraifft yn dilyn absenoldebau o'r gwaith (fel absenoldeb mamolaeth) rhoddir lwfans ychwanegol ar gyfer ymchwil ac ysgolheictod yn y semester cyntaf ar ôl dychwelyd.
- 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. Mae'r Brifysgol ar hyn o bryd wrthi'n trafod gyda'r Undebau Llafur mewn perthynas â'r adolygiad diweddaraf o'r llwybr dyrchafiad academiaidd.
- Byddwn yn parhau i gyflwyno cyfleoedd datblygu arweinyddiaeth e.e. arweinyddiaeth ymchwil.
- Yn rhan o'r broses ddyrchafu newydd, byddwn yn parhau i annog merched sydd mewn swyddi academiaidd i ymgeisio am ddyrchafiadau trwy fentora a thrwy broses yr adolygiad datblygu proffesiynol.
- Byddwn yn adolygu llwyddiant y rhaglen Arweinyddiaeth Academiaidd fewnol ac yn ystyried ei hymestyn i swyddi eraill ledled y Brifysgol.



- Rydym yn parhau i gyflwyno a monitro cynllun mentora ymchwil a mentora academiaidd uwch i gynyddu hyder merched i wneud ceisiadau am ddyrchafiadau ac i reoli eu gyrfaedd yn effeithiol.

ADRODDIAD AM Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2021

- Rydym yn parhau i gynyddu'r niferoedd sy'n dilyn 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 ddarwybod byddwn yn parhau i gyflwyno'r hyfforddiant ledled y Brifysgol ynghyd ag ystod o gyfleoedd hyfforddi eraill.
- 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.
- Os ceir rhestr fer y mae pawb arni yn ddynion, 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 Matrics 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 monitro ac yn adolygu ei effeithiolrwydd.



- Byddwn yn rhoi pwys mawr ar annog yr arferion gorau wrth gynnig swyddi a swyddogaethau fel cyfleoedd hyblyg/rhan-amser/rhannu swydd.

ADRODDIAD AM Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2021

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 bawb 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 hyrwyddo'r cyfle i weithio'n hyblyg trwy ein Polisi Gweithio'n Hyblyg.
- Rydym yn parhau i sicrhau bod y rheolwyr yn gwybod am y polisi a'r gweithdrefnau mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu a'r ymarfer gorau sy'n ymwneud â rheoli staff cyn mynd ar absenoldeb mamolaeth, yn ystod yr absenoldeb ac ar ôl dychwelyd i'r gwaith.
- Parhau i godi ymwybyddiaeth am gyfleoedd i gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir.
- Byddwn yn rhoi'r cyfle i unigolion weithio'n ddeinamig.
- 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.
- Yn sgil 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.



ADRODDIAD AM Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2021

Hyfforddi 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.