

# Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2025



**Data o gipolwg a wnaed ar 31 Mawrth 2025  
Cyhoeddwyd Mawrth 2026**

# Gan yr Is-Ganghellor



Ym Mhrifysgol Bangor, rydym wedi ymrwymo'n gadarn i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Fel y gwnaethom ei amlygu yn ein cynllun strategol sefydliadol *Strategaeth 2030*, rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo cyfle cyfartal a galluogi ein staff i ffynnu mewn gweithle cynhwysol, amrywiol a dwyieithog.

Mae'r Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2025 hwn yn tynnu sylw at y cynnydd rydym yn ei wneud tuag at yr ymrwymiad hwn. Yn ystod y cyfnod adrodd cyfredol, mae ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau wedi lleihau i 4.8%. Mae hyn yn parhau i fod yn is na ffigur cenedlaethol y DU (canolrif 12.8% / yr holl weithwyr) ac yn is na chyfartaledd sector Addysg Uwch y DU (canolrif 14.6%) gan nodi'r wythfed flwyddyn yn olynol y mae ein bwlch wedi aros yn is na'r meincnod cenedlaethol. Er bod y cynnydd hwn yn galonogol, rydym yn cydnabod bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau ac rydym yn parhau i ganolbwyntio ar leihau'r anghydraddoldeb cyflog hwnnw ymhellach.

Prif achos ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw tangynrychiolaeth menywod yn ein graddau uchaf. Rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â hyn trwy fentrau wedi'u targedu sy'n cefnogi recriwtio, cadw, datblygu a dilyniant cydweithwyr benywaidd. Mae'r mentrau hyn yn parhau i dderbyn lefelau cryf o ymgysylltiad ac adborth cadarnhaol gan staff. Fodd bynnag, mae gweithredu parhaus yn hanfodol i fynd i'r afael â gwahanu fertigol o fewn y Brifysgol. Byddwn yn parhau i weithio i nodi a mynd i'r afael â'r ffactorau sy'n dylanwadu ar y tueddiadau hyn ac i ddatblygu a mireinio ein Cynllun Gweithredu Bwlch Cyflog Rhywiol yn unol â hynny.

Mae cael gwared ar rwystrau i ddatblygiad staff o bob cefndir yn parhau i fod yn ganolog i'n gwaith cydraddoldeb. Ochr yn ochr â'n hadroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, rydym yn parhau i gyhoeddi ein Bylchau Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd sefydliadol. Ym mis Hydref 2023, cyflawnom achrediad Lefel 2 Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Yn 2024 dyfarnwyd Gwobr Arian Athena Swan i ni, ac yna gwobr Efydd y Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn 2025.

Mae ein cynlluniau gweithredu siarter yn nodi rhaglen gynhwysfawr o weithgarwch i ddyfnhau ein dealltwriaeth o anghydraddoldebau croestoriadol, dileu rhagfarn hiliol, anabledd a rhywedd, a lleihau anghydraddoldebau ym mhrofiad a chanlyniadau staff. Ynghyd â'r Cynllun Gweithredu Bwlch Cyflog Rhywiol parhaus a amlinellir ar ddiwedd yr adroddiad hwn, mae'r gwaith hwn yn cefnogi cyflawni ein hamcanion strategol ac yn cryfhau ein huchelgais i fod yn Brifysgol wirioneddol gynhwysol, deg a chynrychioliadol.

**Yr Athro Edmund Burke**  
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, dyma Adroddiad Prifysgol Bangor ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.
- II. Mae'r gofynion o ran adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn grym bellach ers 6 Ebrill 2017 ac maent yn cynnwys unigolion a gyflogir o dan gontract cyflogaeth (gan gynnwys prentisiaethau) ar ddyddiad penodol. Mae'r cipolwg yn seiliedig ar gyflog yn y "cyfnod talu" ar y "dyddiad perthnasol". Y dyddiad perthnasol yw 5 Ebrill bob blwyddyn, ond y dyddiad ar gyfer cyrff cyhoeddus yw 31 Mawrth. Gan fod y brifysgol yn talu ei staff yn fisol, cyflog mis Mawrth fyddai hyn felly. Mae canllawiau Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr sy'n cael cyfradd is o dâl ar ddyddiad y cipolwg e.e. o achos absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb salwch, yn cael eu heithrio o'r cyfrifiadau.
- 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. Yn ogystal â'r adroddiad hwn ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae'r brifysgol yn gwneud archwiliad cyflogau cyfartal bob 5 mlynedd neu pan fydd newid sylweddol i'r strwythur cyflog. Mae'n bwysig deall nad yw bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un peth â chyflog cyfartal.
  - Mae a wnelo cyflog cyfartal â'r gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a merched sy'n gweithio yn yr un swydd, mewn swyddi tebyg neu sy'n gwneud gwaith o werth cyfartal.
  - Mae a wnelo'r **bwlch cyflog rhwng y rhywiau** â'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a merched ledled y brifysgol. Felly, mae'n dangos dosbarthiad dynion a merched ar y staff ar draws holl raddfeydd cyflog y brifysgol.
- V. Mae'r brifysgol hefyd yn cyhoeddi, o'i gwirfodd, fanylion y bwlch cyflog ethnigrwydd, a'r bwlch cyflog anabled. Cyhoeddir y data ar hyn o bryd ar lefel sefydliadol yn unig ac nid yn ôl chwarterli bandiau cyflog.

## 2. CWMPAS

- I. Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i gyfle cyfartal a thryloywder ac yn unol â canllawiau technegol yr EHRC ar ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus: Cymru Adran 8: Gwahaniaethau cyflog a chynlluniau gweithredu, Rheoliadau 11 a 12.
- II. Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn cwmpasu'r holl unigolion a gyflogir gan y Brifysgol ddyddiad y cipolwg, sef 31 Mawrth 2025. Mae unrhyw staff nad oeddent yn cael eu cyflog sylfaenol llawn am resymau megis absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, gwyliau arbennig, seibiant gyrfaoel wedi eu heithrio. Os oes gan unigolion fwy 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 bwlch cyflog rhwng y rhywiau, y cyflog fesul awr yw'r tâl sylfaenol fesul awr ynghyd â thaliadau ychwanegol cymwys e.e. Iwfansau gwarantedig, taliadau cymorth cyntaf ac yn y blaen.
- IV. Yn ogystal â gwneud dadansoddiad ar lefel uchaf y sefydliad, mae'r data wedi ei ddadansoddi hefyd yn ôl categorïau staff, sef academiaidd ac ymchwil, rheolaethol a phroffesiynol, technegol, gweinyddol a chleryddol, a gweithwyr llaw.
- V. Mae'r data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi ei ddadansoddi fel y gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflog dynion fel y sylfaen. Mae ffigur canran **cadarnhaol** yn dangos bod merched yn cael cyflog is na dynion. Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod dynion yn cael cyflog is na merched.
- VI. Ers 2020 mae'r brifysgol wedi cynnwys a chyhoeddi'r dadansoddiad o'r bwlch cyflog ethnigrwydd ar lefel sefydliadol. Mae data wedi ei ddadansoddi fel y gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflog aelodau staff gwyn fel y sylfaen. Mae ffigur canran **cadarnhaol** yn dangos bod gan aelodau staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifedig gyflog is nag aelodau staff gwyn. Mae ffigur canran **negyddol** yn dangos bod gan aelodau staff gwyn gyflog is nag aelodau staff o gymunedau ethnig lleiafrifedig.
- VII. Ers 2021 mae'r brifysgol hefyd wedi cynnwys a chyhoeddi'r dadansoddiad o'r bwlch cyflog anabled ar lefel sefydliadol. Mae data wedi ei ddadansoddi fel y gwahaniaeth canrannol gan ddefnyddio cyflog yr holl aelodau staff nad ydynt yn anabl fel sylfaen. Mae ffigur canrannol **cadarnhaol** yn dangos bod aelodau staff anabl yn cael tâl is, o gymharu ag aelodau staff nad ydynt yn anabl.

### 3. CANFYDDIADAU

Dadansoddwyd y data fel a ganlyn:

➤ % y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng merched a dynion ar y staff

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

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

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

➤ Merched a dynion ar y staff yn ôl graddfeydd cyflog

➤ % y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng aelodau staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifedig ac aelodau staff gwyn

➤ % y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng aelodau staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifedig ac aelodau staff gwyn

➤ % y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng aelodau staff sy'n nodi eu bod yn anabl ac aelodau staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl

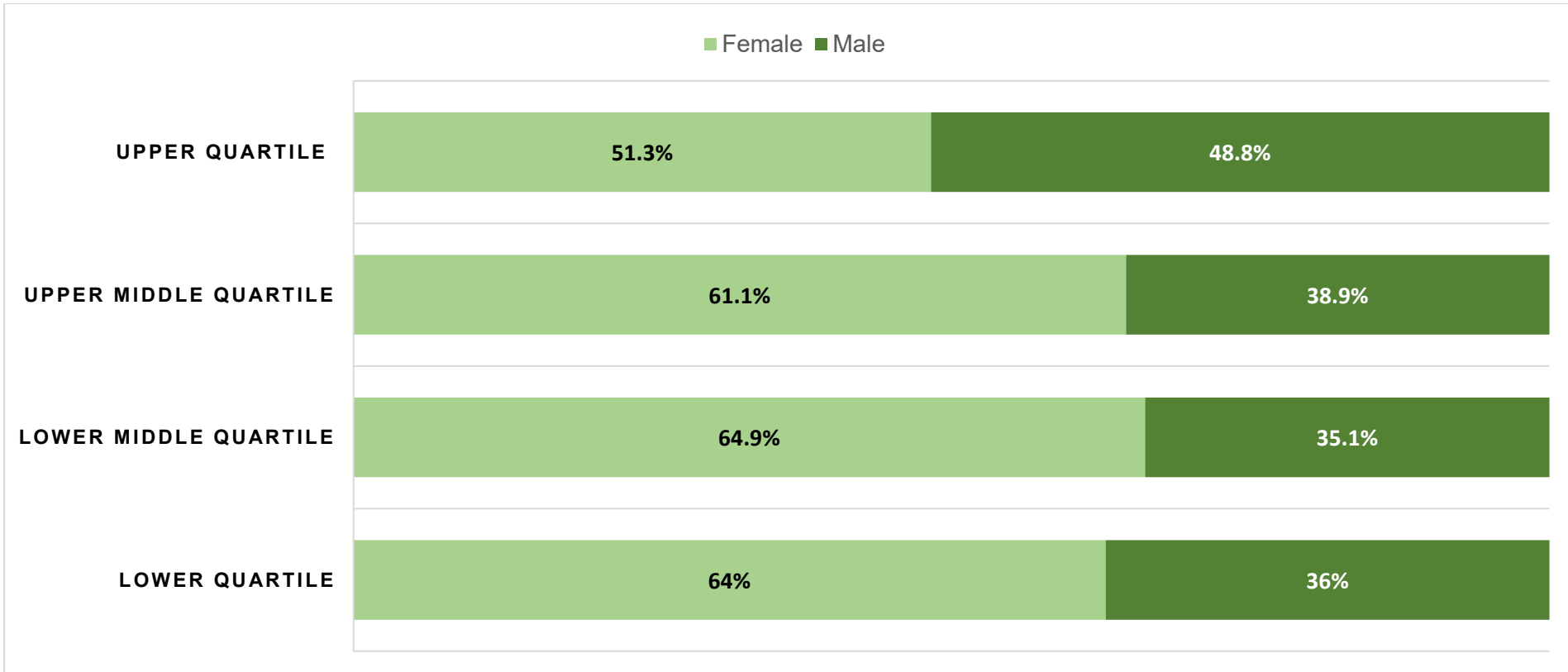
➤ % y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng aelodau staff sy'n nodi eu bod yn anabl ac aelodau staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl

## TABL 1.1 TROSOLWG AR Y SEFYDLIAD

Mae tabl 1.1. yn rhoi trosolwg sefydliadol sy'n cynnwys pob un o'r meysydd a nodir yn **3. Canfyddiadau** uchod (ac eithrio'r dadansoddiad graddfa a ddarperir ar wahân yn nhabl 1.7)

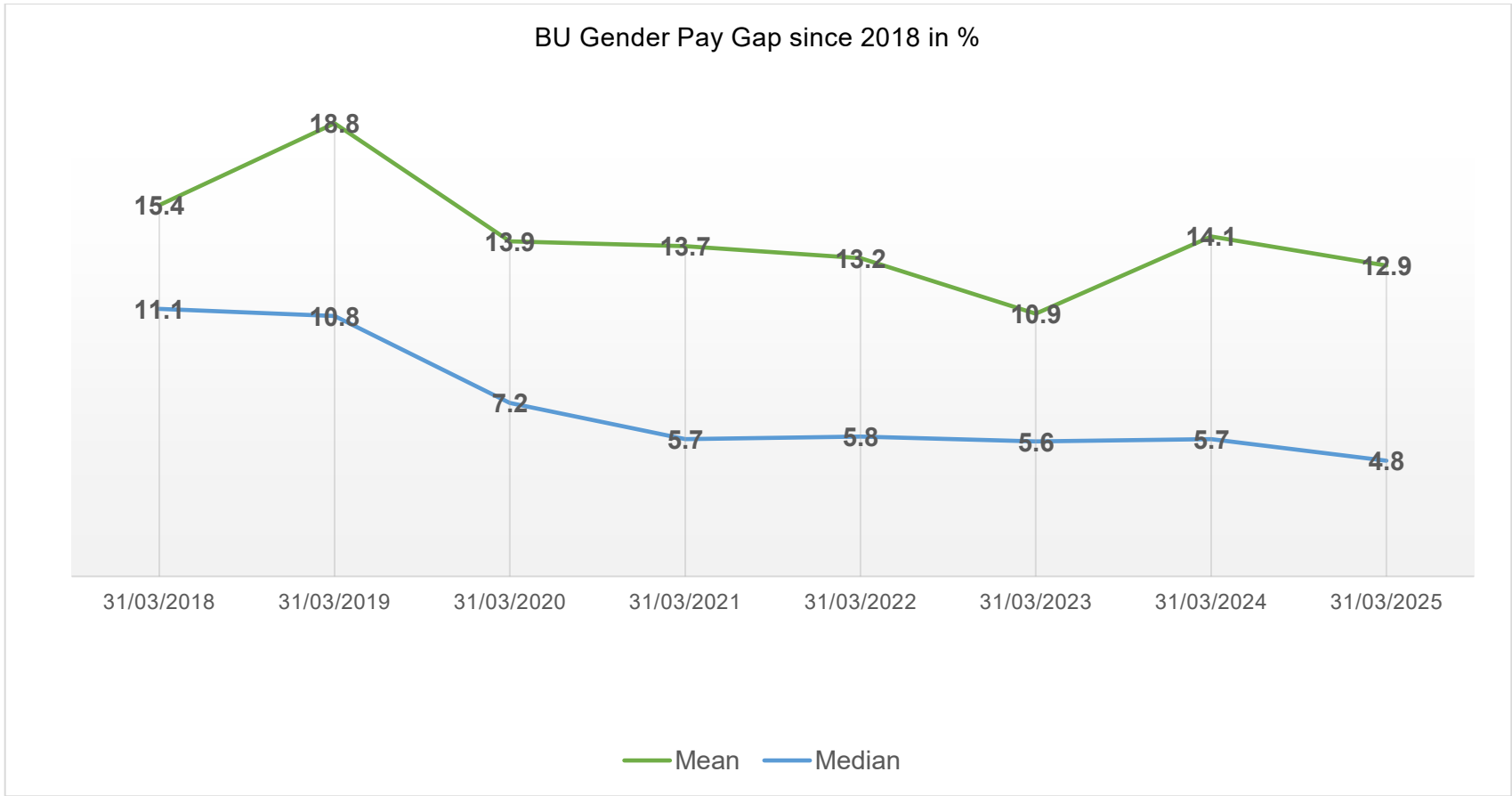
<b>Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau</b>	Ffigur Cymedrig Merched =	£21.98	Ffigur Cymedrig Dynion =	£25.23	Amrywiant =	<b>12.9%</b>
<b>Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau</b>	Ffigur Canolrifol Merched =	£20.99	Ffigur Canolrifol Dynion	£22.05	Amrywiant =	<b>4.8%</b>
Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched =	£0.00	Ffigur Cymedrig Dynion =	£0.00	Amrywiant =	<b>0.0 %</b>
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Canolrifol Merched =	£0.00	Ffigur Canolrifol Dynion =	£0.00	Amrywiant =	<b>0.0%</b>
Cyfran y dynion sy'n derbyn taliad bonws			Dynion =	0%		
Cyfran y merched sy'n derbyn taliad bonws	Merched =	0%				
<b>Bwlch Cyflog Cymedrig Ethnigrwydd</b>	Ethnig Lleiafrifedig =	£24.66	Gwyn =	£23.09	Amrywiant =	<b>-6.8%</b>
<b>Bwlch Cyflog Cymedrig Ethnigrwydd</b>	Ethnig Lleiafrifedig =	£22.14	Gwyn =	£21.62	Amrywiant =	<b>-2.3%</b>
<b>Bwlch Cyflog Cymedrig Anabledd</b>	Wedi nodi eu bod yn anabl =	£21.22	Dim anabledd =	£23.94	Amrywiant =	<b>11.4%</b>
<b>Bwlch Cyflog Canolrifol Anabledd</b>	Wedi nodi eu bod yn anabl =	£19.68	Dim anabledd =	£22.05	Amrywiant =	<b>10.7%</b>
<b>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteri'r bandiau cyflog</b>						
O'r 480 o aelodau staff yn y chwarter uchaf, mae 234 yn ddynion a 246 yn ferched. Golyga hynny fod 48.8% yn ddynion a 51.3% yn ferched.						
O blith y 481 o aelodau staff yn y chwarter canol uchaf, mae 187 yn ddynion a 294 yn ferched. Golyga hynny fod 38.9% yn ddynion a 61.1% yn ferched.						
O'r 481 o aelodau staff yn y chwarter canol isaf, mae 169 yn ddynion a 312 yn ferched. Golyga hynny fod 35.1% yn ddynion a 64.9% yn ferched.						
O'r 480 o aelodau staff yn y chwarter isaf, mae 173 yn ddynion a 307 yn ferched. Golyga hynny fod 36% yn ddynion a 64% yn ferched.						

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



- I. Mae'n amlwg o Dabl 1.1. bod bwllch cyflog rhwng y rhywiau o hyd ar lefel sefydliadol gyda chyflog canolrifol y dynion ar y staff **4.8%** yn uwch na chyflog y merched ar y staff, a chyflog cymedrig y dynion ar y staff **12.9%** yn uwch na chyflog cymedrig y merched ar y staff.
- II. Mae bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau Prifysgol Bangor, sef 4.8%, yn parhau i fod yn is na bwllch cyflog canolrifol cenedlaethol y DU, lle mae'r **bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU - Swyddfa Ystadegau Gwladol** yn nodi bwllch cyflog canolrifol o 12.8% ar gyfer yr holl weithwyr a 6.9% ar gyfer gweithwyr **llawn amser** (ym mis Ebrill 2025). Yn 2024, cynhyrchodd **HEPI** adroddiad ar gyfer Cymru a Lloegr a oedd yn tynnu sylw at y ffaith bod y bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 11.9% ar draws y sector AU. Mae **Advance HE** yn adrodd bod y Bwllch Cyflog canolrifol rhwng y Rhywiau ar draws SAUau'r DU yn 14.6%.
- III. Mae Prifysgol Bangor wedi parhau i berfformio'n ffafriol o gymharu ag ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (yr economi gyfan) ac o gymharu ag ystadegau Advance HE (aelodau staff sefydliadau addysg uwch) o ran y bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau, a hynny am yr 8<sup>fed</sup> flwyddyn yn olynol.
- IV. Er bod mwy o ferched na dynion ar y staff ym Mhrifysgol Bangor (gyda 60.3% o'r gweithlu'n ferched, a 39.7% yn ddynion ar ddyddiad y cipolwg), mae'r bwllch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn y brifysgol (4.8% canolrifol) i'w weld yn adlewyrchu cyfran y dynion mewn swyddi uwch yn y brifysgol, o gymharu â chyfran y merched.
- V. Yn unol â chanllawiau Cymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau (UCEA), caiff Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol eu hystyried yn daliadau bonws. Y GIG sy'n rhoi Dyfarniadau Rhagoriaeth Glinigol ac felly maent y tu hwnt i reolaeth y brifysgol.
- VI. I ddeall y data, ceir dadansoddiad pellach o'r bwllch tâl yn ôl grwpiau swyddi yn Nhablau 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 ac 1.6
- VII. Mae data Tabl 1.1. yn dangos Bwllch Cyflog Ethnigrwydd cadarnhaol o blaid aelodau staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifedig a chyflog cymedrig **-6.8%** a chyflog canolrif aelodau staff o gefndiroedd ethnig lleiafrifedig **-2.3%**.  
Roedd staff o gefndir ethnig lleiafrifedig yn cynrychioli 8.2% o weithlu'r brifysgol ar ddyddiad y cipolwg, gostyngiad o 9.6% ar y flwyddyn adrodd flaenorol. O'r aelodau staff o gefndir ethnig lleiafrifedig roedd 75.2% yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar raddfa 6 i 9, o gymharu â 67% o'u cydweithwyr gwyn. Roedd 17.7% o aelodau staff o gefndir ethnig lleiafrifedig mewn swyddi rhwng graddfa 1 a 5, o gymharu â 26.2% o staff gwyn.
- VIII. Mae'r bwllch cyflog anabledd, fel y'i dangosir yn Nhabl 1.1. yn nodi amrywiant cymedrig o **11.4%** ac amrywiant canolrifol o **10.7%** o blaid staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl. Eleni mae'r bylchau cyflog anabledd cymedrig a chanolrifol wedi gostwng o'i gymharu â'r llynedd (cymedr 12.9%, canolrif 16.2%). Yn 2021, sef y flwyddyn gyntaf o adrodd ar hyn, y ffigurau oedd 12.9%, a'r canolrif oedd 16.8%.

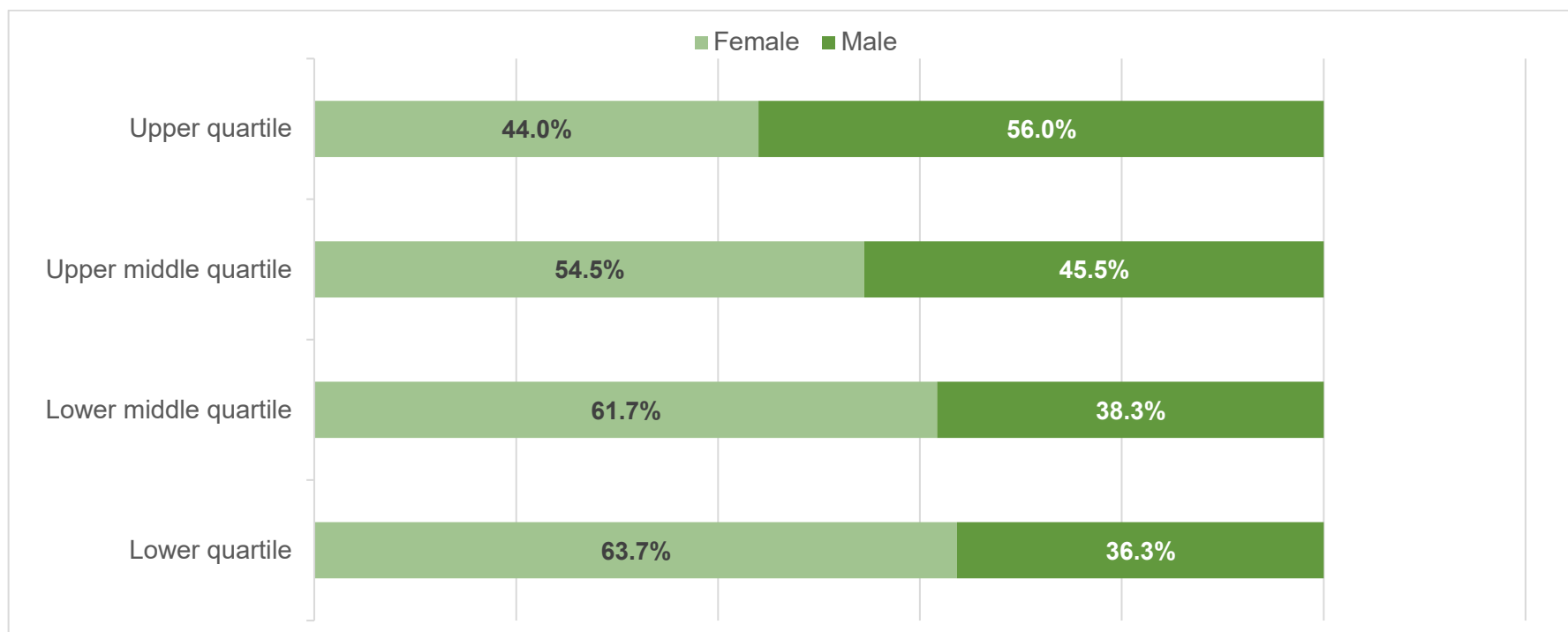
Mae staff sy'n nodi eu bod yn anabl yn cynrychioli 9.9% o'r holl staff, fodd bynnag, ar ddyddiad y cipolwg nid oedd 18.3% o staff wedi darparu'r wybodaeth hon. O'r 18.3% o staff lle nad ydym yn cadw eu gwybodaeth am anabledd, roedd 2.6% wedi dewis yr opsiwn 'Gwell gen i beidio â dweud' yn weithredol, tra nad oedd unrhyw ddata yn cael ei gadw ar gyfer 15.7%.



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

<b>Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau</b>	Ffigur Cymedrig Merched = £26.72	Ffigur Cymedrig Dynion = £30.63	Amrywiant = 12.8%
<b>Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau</b>	Ffigur Canolrifol Merched = £24.09	Ffigur Canolrifol Dynion = £27.09	Amrywiant = 11.1%
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%
<b><u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteri'r bandiau cyflog</u></b>			
O'r 234 o aelodau staff yn y chwarter uchaf, mae 131 yn ddynion a 103 yn ferched. Golyga hynny fod 56% yn ddynion a 44% yn ferched.			
O blith y 235 o aelodau staff yn y chwarter canol uchaf, mae 107 yn ddynion a 128 yn ferched. Golyga hynny fod 45.5% yn ddynion a 54.5% yn ferched.			
O'r 235 o aelodau staff yn y chwarter canol isaf, mae 90 yn ddynion a 145 yn ferched. Golyga hynny fod 38.3% yn ddynion a 61.7% yn ferched.			
O'r 234 o aelodau staff yn y chwarter isaf, mae 85 yn ddynion a 149 yn ferched. Golyga hynny fod 36.3% yn ddynion a 63.7% yn ferched.			

## CYFRAN Y STAFF ACADEMAIDD AC YMCHWIL, YN DDYNION A MERCHED, YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG



Mae amrywiant yn parhau yn y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer y categori hwn o staff. Mae'r bwloch cyflog cymedrig eleni o 12.8% wedi gostwng fymryn ar ffigur y flwyddyn adrodd ddiwethaf, sef 13.9%. Mae'r bwloch canolrifol o 11.1% hefyd wedi gostwng fymryn o'i gymharu â ffigur y flwyddyn flaenorol, sef 12.7%.

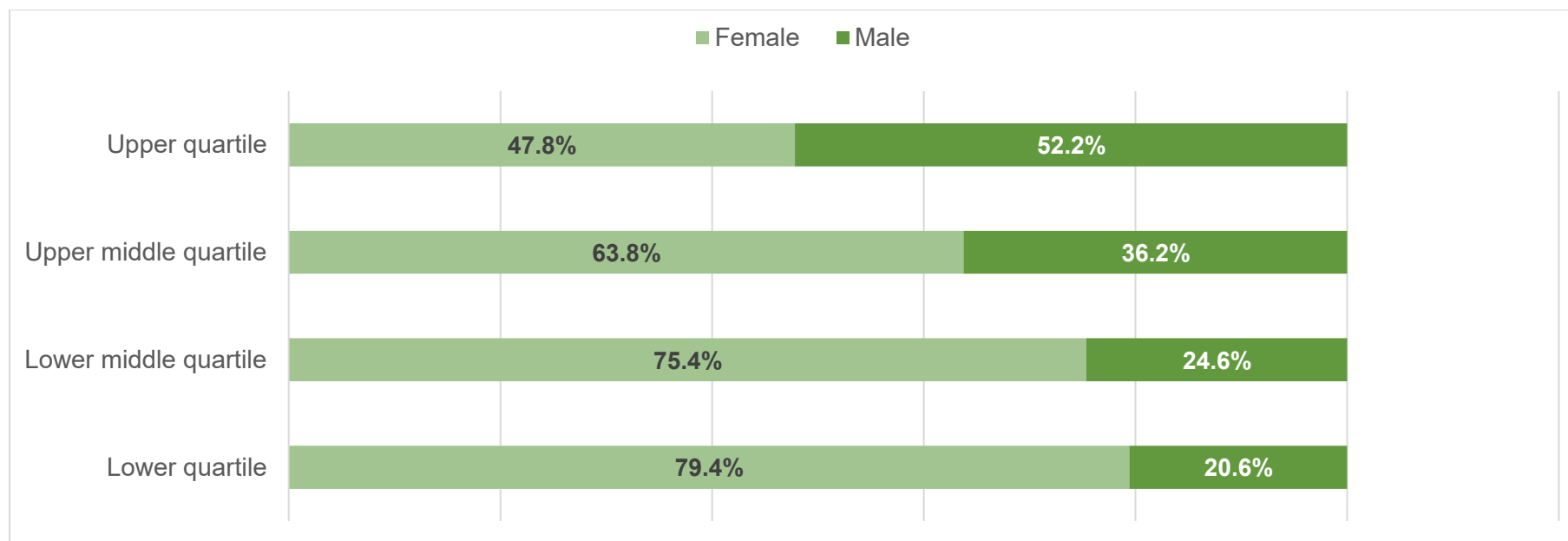
Mae dadansoddiad pellach o'r data yn dangos bod 3.6% yn fwy o ferched ar y staff mewn swyddi academiaidd ac ymchwil yn y chwarter uchaf (44%) yn y flwyddyn adrodd hon nag yn yr adroddiad diwethaf pan oedd 40.4% (o 38% yn 2021). Mae'r gynrychiolaeth gynyddol hon yn cael effaith gadarnhaol yn raddol ar leihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer y categori swydd hwn.

Yn gyffredinol, yn y categori academiaidd ac ymchwil, mae 56% o'r staff yn ferched a 44% yn ddynion, ac mae'r anghydbwysedd mwyaf rhwng y rhywiau i'w weld yn y chwarter isaf lle mae 65.8% o staff yn y chwarter hwnnw yn ferched).

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

<b>Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau</b>	Ffigur Cymedrig Merched = £23.18	Ffigur Cymedrig Dynion = £30.02	Amrywiant = 22.8%
<b>Bwlch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau</b>	Ffigur Canolrifol Merched = £22.05	Ffigur Canolrifol Dynion = £24.80	Amrywiant = 11.1%
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%
<b><u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteli'r bandiau cyflog</u></b>			
O'r 69 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 36 yn ddynion a 33 yn ferched. Golyga hynny fod 52.2% yn ddynion a 47.8% yn ferched.			
O'r 69 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 25 yn ddynion a 44 yn ferched. Golyga hynny fod 36.2% yn ddynion a 63.8% yn ferched.			
O'r 69 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 17 yn ddynion a 52 yn ferched. Golyga hynny fod 24.6% yn ddynion a 75.4% yn ferched.			
O'r 68 o aelodau staff yn y chwartel isaf, mae 14 yn ddynion a 54 yn ferched. Golyga hynny fod 20.6% yn ddynion a 79.4% yn ferched.			

## **CYFRAN Y STAFF RHEOLAETHOL A PHROFFESIYNOL, YN DDYNION A MERCHED, YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG**



Mae dadansoddiad o'r categori Rheolaethol a Phroffesiynol yn ei gyfanrwydd yn nodi bod 66.5% yn ferched a 33.5% yn ddynion. Fodd bynnag, yn y categori rôl hwn mae'r gyfran fwyaf o staff benywaidd yn y chwarter isaf, gyda niferoedd yn lleihau fel cyfran o'r cyfanswm wrth i ni fynd i fyny'r chwarteri (i'r chwarter â'r cyflog uwch).

Bu cynnydd o 3.4% yn nifer y merched yn y chwarter uchaf yn y cyfnod adrodd hwn. Mae canran y merched wedi aros yn debyg yn y chwarter canol uchaf (63.8% eleni, 63.9% y llynedd).

Mae cyfran uwch o staff benywaidd yn parhau i fod yn y chwarterau isaf gan arwain at gynnydd yng ngwerth y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau gan gynyddu fymryn i 22.8% yn y cyfnod adrodd hwn (o 22.1% y llynedd). Dyma'r bwlch cyflog cymedrig uchaf rhwng y rhywiau ar draws pob categori swydd yn y Brifysgol.

Mae gwerth y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau wedi gostwng o 13% y llynedd i 11.1% yn y cyfnod adrodd hwn.

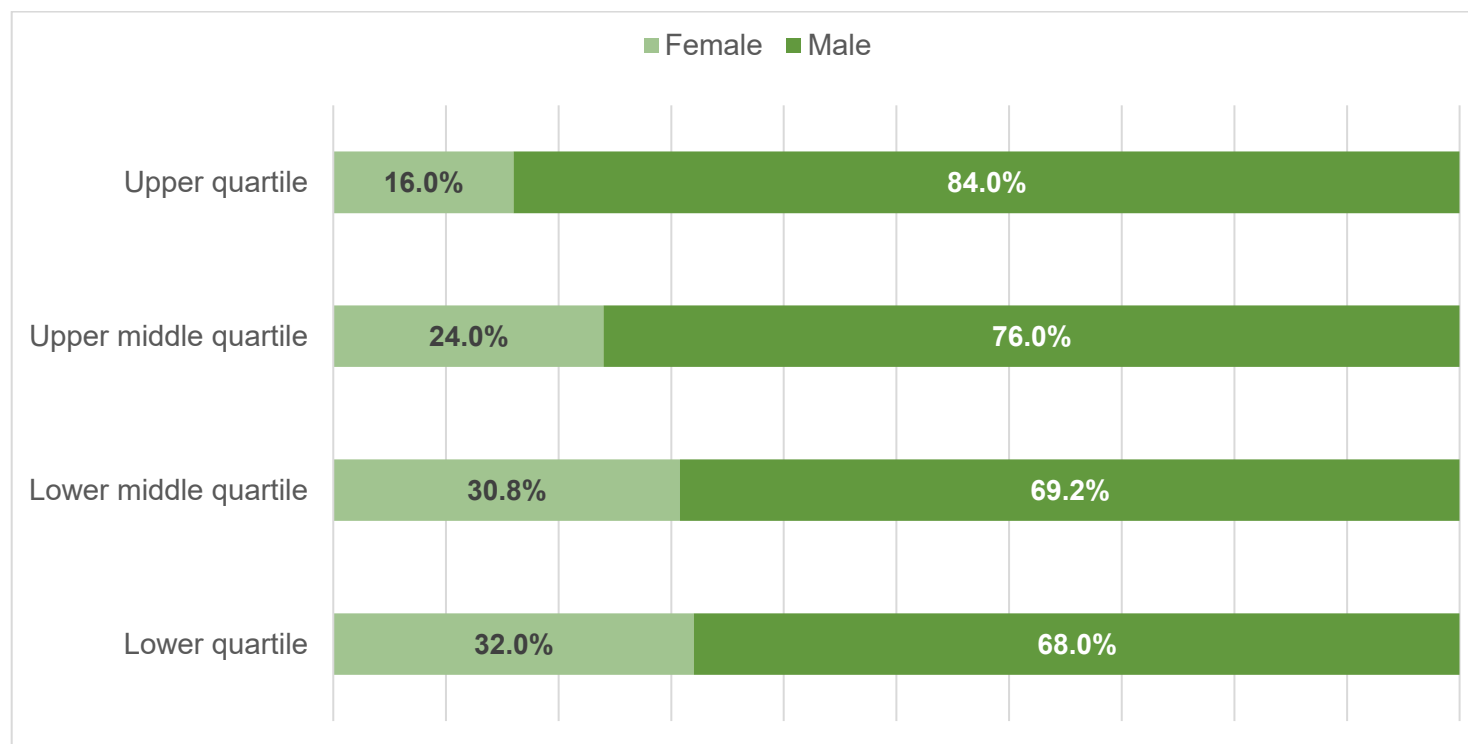
Mae'r gwahaniaethau rhwng y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau yn y categori swydd hwn oherwydd bod gan nifer fach o staff gwrywaidd yn y categori hwn gyflogau sylweddol uwch na gweddill y staff yn y math hwn o swydd.

Mae rolau lefel Cyfarwyddwr a Gweithredol yn dod o fewn y categori swydd hwn, dyma'r unig gategori lle defnyddir 'cyflogau penodedig' yn seiliedig ar gyflogau a arweinir gan y sector y tu allan i raddfeydd cyflog Prifysgol Bangor.

**TABL 1.4 TROSOLWG AR STAFF TECHNEGOL**

<b>Bwch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau</b>	Ffigur Cymedrig Merched = £15.33	Ffigur Cymedrig Dynion = £16.16	Amrywiant = 5.1%
<b>Bwch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau</b>	Ffigur Canolrifol Merched = £14.42	Ffigur Canolrifol Dynion = £15.57	Amrywiant = 7.4%
Bwch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau o ran Bonws	Ffigur Cymedrig Merched = £0.00	Ffigur Cymedrig Dynion = £0.00	Amrywiant = 0.0%
Bwch 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%
<b><u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteri'r bandiau cyflog</u></b>			
O'r 25 o aelodau staff yn y chwarter uchaf, mae 21 yn ddynion a 4 yn ferched. Golyga hynny fod 84% yn ddynion a 16% yn ferched.			
O'r 25 o aelodau staff yn y chwarter canol uchaf, mae 19 yn ddynion a 6 yn ferched. Golyga hynny fod 76% yn ddynion a 24% yn ferched.			
O'r 26 o aelodau staff yn y chwarter canol isaf, mae 18 yn ddynion a 8 yn ferched. Golyga hynny fod 69.2% yn ddynion a 30.8% yn ferched.			
O'r 25 o aelodau staff yn y chwarter isaf, mae 17 yn ddynion a 8 yn ferched. Golyga hynny fod 68% yn ddynion a 32% yn ferched.			

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



Staff gwrywaidd sy'n dominyddu'r categori swydd hwn gyda chynrychiolaeth gwrywaidd yn sylweddol uwch ar draws pob chwartel. Mae'r gynrychiolaeth fenywaidd uchaf yn y Chwarteli Isaf a'r Chwarteli Canol Isaf. Mae nifer y staff benywaidd sydd mewn swyddi technegol yn parhau i ostwng, o 32% yn 2023 i 29.5% yn 2024 a 25.7% o'r holl staff technegol yn y flwyddyn adrodd hon.

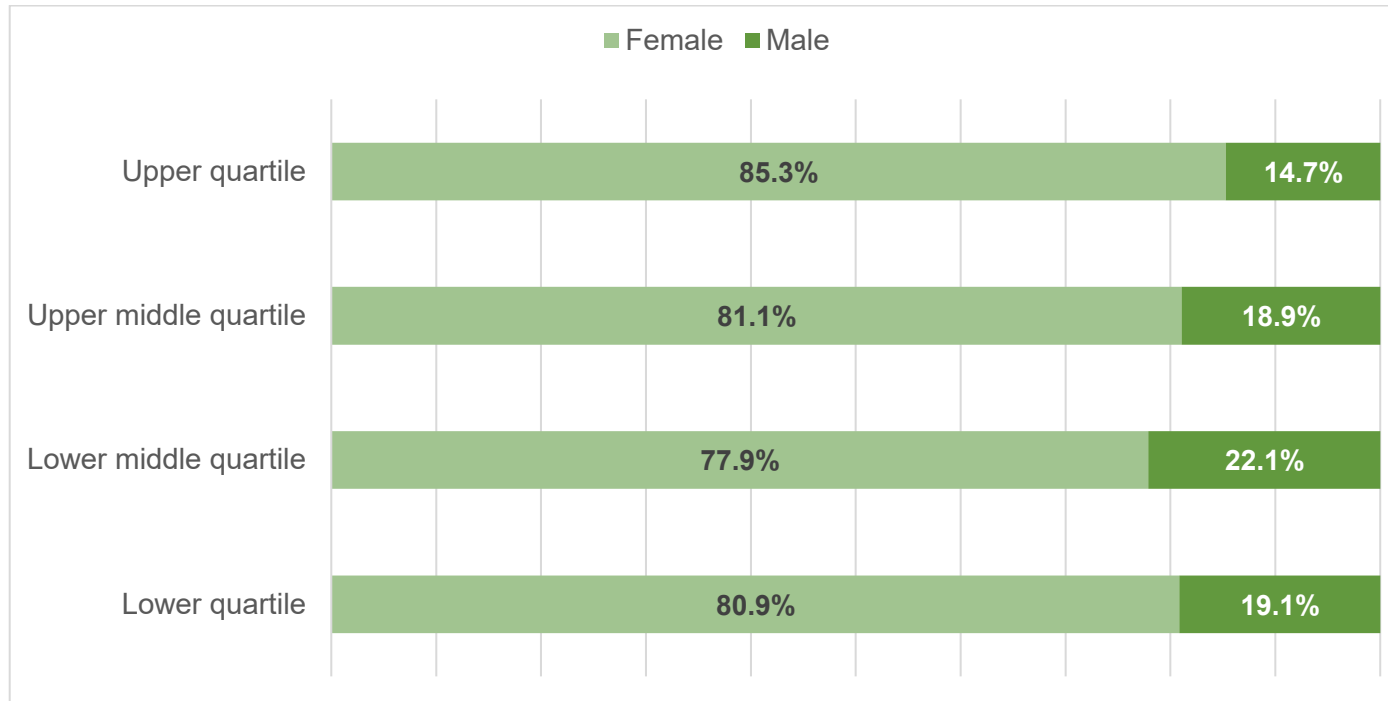
Staff technegol yw'r categori swyddi lleiaf yn y Brifysgol, gyda chyfanswm o 101 o staff (26 o ferched a 75 o ddynion).

Mae'r amrywiant cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi gostwng eto yn y cyfnod adrodd hwn, i 5.1% (roedd yn 5.7% yn 2024 ac yn 9.1% yn 2023). Ychydig iawn o newid sydd wedi bod yn yr amrywiant cyflog canolrifol rhwng y rhywiau, sef 7.4% eleni o'i gymharu â 7.3% y llynedd (ar ôl bod yn 10.8% yn 2023).

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

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched = £16.73	Ffigur Cymedrig Dynion = £15.54	Amrywiant = - 7.7%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched = £14.80	Ffigur Canolrifol Dynion = £14.03	Amrywiant = - 5.5%
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%		
<b><u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteli'r bandiau cyflog</u></b>			
O'r 95 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 14 yn ddynion a 81 yn ferched. Golyga hynny fod 14.7% yn ddynion ac 85.3% yn ferched.			
O'r 95 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 18 yn ddynion a 77 yn ferched. Golyga hynny fod 18.9% yn ddynion a 81.1% yn ferched.			
O'r 95 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 21 yn ddynion a 74 yn ferched. Golyga hynny fod 22.1% yn ddynion a 77.9% yn ferched.			
O'r 94 o aelodau staff yn y chwartel isaf, mae 18 yn ddynion a 76 yn ferched. Golyga hynny fod 19.1% yn ddynion a 80.9% yn ferched.			

**CYFRAN Y STAFF GWEINYDDOL A CHLERCYDDOL, YN DDYNION A MERCHED, YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG**



Staff benywaidd sy'n dominyddu'r categori swydd hwn gyda chynrychiolaeth benywaidd yn sylweddol uwch ar draws pob chwartel. Ar hyn o bryd mae merched yn cynrychioli 81.3% o'r holl staff yn y categori Gweinyddol a Chlercyddol, gan barhau i gynyddu (o 72.9% yn 2023, 72.9% yn 2024).

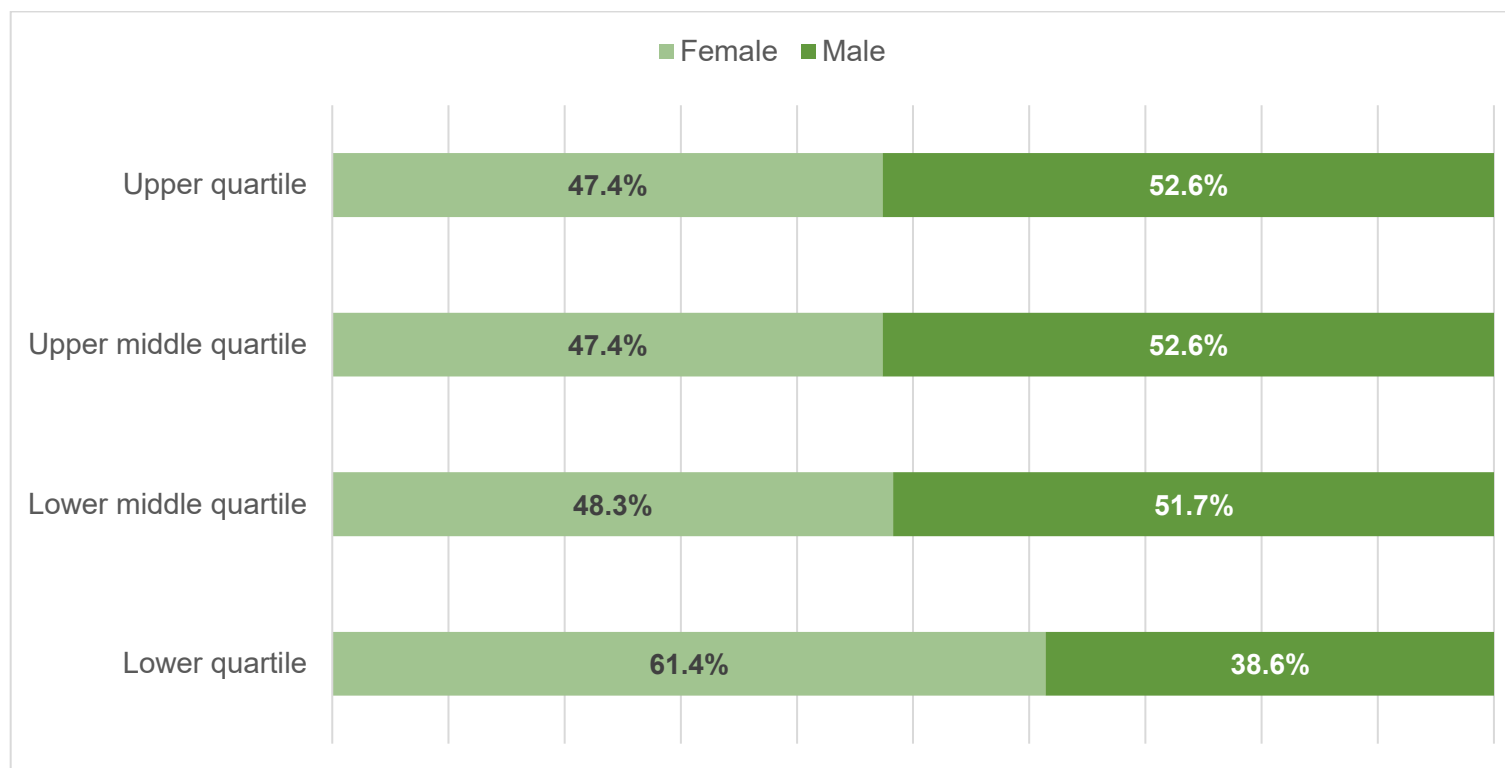
Mae gan yr amrywiannau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau fylchau cyflog o blaid staff benywaidd ac maent unwaith eto'n dangos gwerthoedd negatif (h.y. negatif i'r sylfaen/dynion felly'n gadarnhaol i staff benywaidd). Yn y cyfnod adrodd cyfredol, y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw -7.7% a'r canolrif -5.5%

Fodd bynnag, dylid nodi, er bod bylchau cyflog o blaid merched yn y categori swydd hwn, mai'r raddfa uchaf o fewn y categori yw graddfa 6.

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

Bwlch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	Ffigur Cymedrig Merched = £14.17	Ffigur Cymedrig Dynion = £13.62	Amrywiant = -4%
Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau	Ffigur Canolrifol Merched = £12.08	Ffigur Canolrifol Dynion = £12.75	Amrywiant = 5.3%
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%		
<b><u>Cyfran y Dynion a'r Merched ym mhob un o chwarteli'r bandiau cyflog</u></b>			
O'r 57 o aelodau staff yn y chwartel uchaf, mae 30 yn ddynion a 27 yn ferched. Golyga hynny fod 52.6% yn ddynion a 47.4% yn ferched.			
O blith y 57 o aelodau staff yn y chwartel canol uchaf, mae 30 yn ddynion a 27 yn ferched. Golyga hynny fod 52.6% yn ddynion a 47.4% yn ferched.			
O'r 58 o aelodau staff yn y chwartel canol isaf, mae 30 yn ddynion a 28 yn ferched. Golyga hynny fod 51.7% yn ddynion a 48.3% yn ferched.			
O'r 57 o aelodau staff yn y chwartel isaf, mae 22 yn ddynion a 35 yn ferched. Golyga hynny fod 38.6% yn ddynion a 61.4% yn ferched.			

## CYFRAN Y STAFF GWAITH LLAW, YN DDYNION A MERCHED, YM MHOB UN O CHWARTELI'R BANDIAU CYFLOG



Mae nifer y staff yn y categori swydd hwn wedi aros fwy neu lai yr un fath (229 eleni, 221 yn 2024) sy'n cynnwys 51.1% yn ferched, 48.9% yn ddynion.

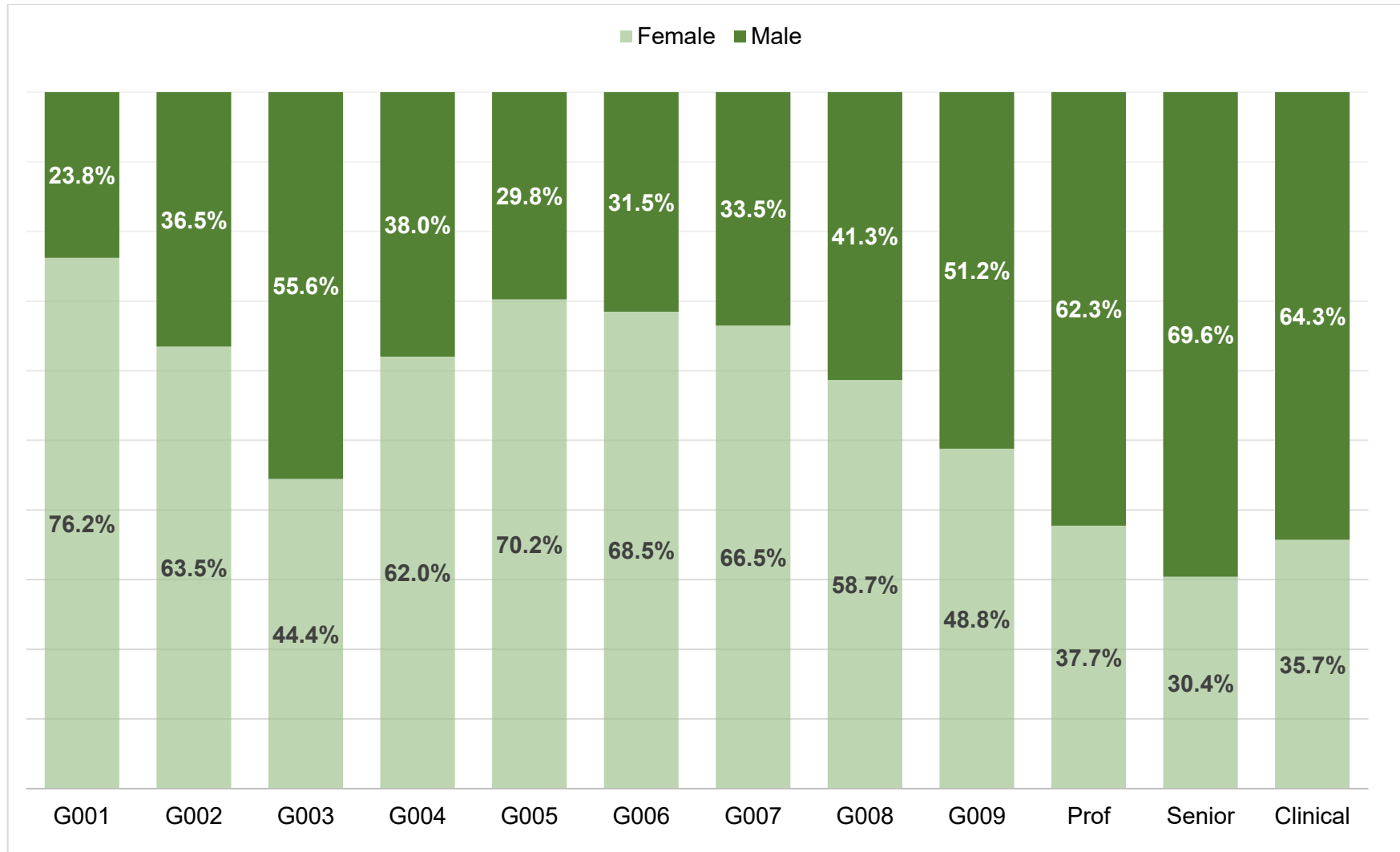
Hefyd fel y llynedd, mae cyfran y merched i'r dynion yn debyg yn fras ar draws y tri chwarter uchaf ond mae mwy o ferched na dynion yn ymddangos yn y chwarter isaf.

Mae'r amrywiant cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi gostwng yn sylweddol, am y tro cyntaf i rif negatif o blaid staff benywaidd sef – 4% (minws), o 6.9% y llynedd a 3.3% yn 2023.

Yr amrywiant cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw 5.3%, o 5.1% yn 2024 ac 1.6% yn 2023 (8.7% yn 2020).

**TABL 1.7 POB GWEITHIWR**

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



O ddadansoddi yn ôl graddfa, gwelir bod bwch cyflog rhwng y rhywiau i'w gael ym Mhrifysgol Bangor, yn bennaf oherwydd nad oes cynrychiolaeth ddigonol o ferched yn y swyddi â chyflog uwch yn y brifysgol.

Bu gostyngiad bach yng nghynrychiolaeth staff benywaidd ar lefel athrawol (2025: 37.7%, 2024: 37.86%). Fodd bynnag, mae cyfran y staff benywaidd yn y raddfa 'uwch' (sy'n cynrychioli Cyfarwyddwyr a staff sydd ar lefel Weithredol) wedi cynyddu o 27.59% yn 2024 i 30.4% yn y cyfnod adrodd cyfredol yn seiliedig ar ddyddiad y cipolwg, sef Mawrth 2025.

Mae staff benywaidd fel cyfran o'r holl staff ar y raddfa isaf, graddfa 1, wedi cynyddu o 69.23% yn 2024 i 76.2% yn y cyfnod adrodd hwn.

Mae cynrychiolaeth merched fel cyfran o'r raddfa ar ei uchaf yng ngraddfa 1 (76.2%) ac yna graddfa 5 (70.2%).

Yn y graddau sy'n talu uchaf, sef 9, mae mwy o ddynion na merched yn y swyddi Athrawol, Uwch a Chlinigol fel cyfran o bob graddfa. Mae mwy o ferched na dynion yng ngraddfeydd 1, 2, 4, 5, 6, 7 ac 8.

# 4. CRYNODEB

- I. Mae'n bwysig tynnu sylw at y ffaith bod bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i fwloch cyflog cyfartal. O dan gyflog cyfartal, gwneir cymariaethau rhwng dynion a merched a gyflogir i gyflawni'r un swydd, swyddi tebyg neu waith sydd o werth cyfartal. Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal yn gwneud dadansoddiad ar y lefel honno.
  - II. Mae bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn amrywio o ran ei fod yn dangos y gwahaniaethau yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched, waeth beth eu swydd/gwerth cyfartal. Mae'n nodi a yw swyddi cyflog is yn fwy tebygol o gael eu llenwi gan ferched na dynion. Nid yw bwloch cyflog uchel rhwng y rhywiau'n golygu nad yw dynion a merched yn cael eu talu'n gyfartal am wneud gwaith tebyg neu waith ac iddo werth tebyg.
  - III. Tra bod y bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor (4.8%) yn llai na'r bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn genedlaethol ar lefel y Deyrnas Unedig (**12.8%**), mae bwloch yn dal i fodoli.
  - IV. Mae'r bwloch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau eleni, sef 12.9%, er ei fod yn parhau i ostwng bob blwyddyn, yn dangos yr angen am ymrwymiad parhaus i fynd i'r afael ag arwahanu fertigol yn y brifysgol, trwy nodi pa ffactorau sy'n dylanwadu ar hyn, a thrwy barhau i ddatblygu ac adolygu cynllun gweithredu'r brifysgol i fynd i'r afael â'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau.
  - V. Yn y categori swyddi gweinyddol a chleryddol, mae'r amrywiannau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau yn dangos bod bwloch cadarnhaol o blaid cyflog merched ar y staff.
  - VI. Y categori swyddi lle gwelwn y bwloch cyflog uchaf rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Bangor yw'r grŵp staff rheolaethol a phroffesiynol, gyda bwloch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 22.8% a bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau o 11.1%, y ddau o blaid dynion; bu gostyngiad bach yn y ffigur canolrifol eleni o 13.9% o gymharu â'r flwyddyn adrodd ddiwethaf.
  - VII. Gallai'r brifysgol ymgymryd â 'gweithredu cadarnhaol', a ganiateir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, i helpu i roi sylw i'r meysydd o bryder os yw'n credu bod staff/ymgeiswyr am swyddi:
    - Dan anfantais oherwydd eu rhyw, a/neu
    - Heb gynrychiolaeth ddigonol yn y sefydliad, neu pan fo eu cyfranogiad yn y sefydliad yn anghymesur o isel, oherwydd eu rhyw a/neu
    - Bod ganddynt anghenion penodol sy'n gysylltiedig â'u rhyw.
- O ddefnyddio 'gweithredu cadarnhaol' rhaid i'r brifysgol ddangos tystiolaeth benodol bod unrhyw weithredu cadarnhaol yn cael ei ystyried yn rhesymol ac yn briodol ac na fydd yn gwahaniaethu yn erbyn eraill.
- VIII. Ar hyn o bryd, dim ond ar lefel Sefydliadol y cyflwynir data'r Bwloch Cyflog Ethnigrwydd. Mae'r data'n dangos amrywiant cymedrig o -6.8% ac amrywiant canolrifol o -2.3% (mae ffigur minws o blaid gweithwyr ethnig lleiafrifedig).
  - IX. Mae data ar y bwloch cyflog anabledd yn cael ei gyflwyno ar lefel sefydliadol yn unig hefyd ar hyn o bryd. Mae data'n dangos amrywiant cymedrig o 11.4% a chanolrif o 10.7%, y ddau o blaid aelodau staff nad ydynt wedi nodi eu bod yn anabl. Mae staff yr oedd yn well ganddynt beidio â nodi a oeddent yn ystyried eu hunain yn anabl, neu na roddodd ymateb o gwbl, yn cynrychioli 18.3% o gyfanswm y gweithlu. Mae hyn yn golygu, o blith y nodweddion cydraddoldeb a gafodd eu mesur ar lefel sefydliadol (rhyw, anabledd ac ethnigrwydd), y bwloch cyflog anabledd yw'r uchaf.
  - X. Mae'n werth nodi nad yw Prifysgol Bangor yn allanoli ei swyddi gwaith llaw a'i bod yn parhau i gyflawni'r swyddi hynny i gyd yn fewnol (e.e. gwaith domestig, diogelwch, arlwyo). Mae'r swyddi hynny i gyd wedi eu cynnwys yn yr adroddiad hwn am y bwloch cyflog rhwng y rhywiau.

# 5. CYNNYDD A CHYNLLUN GWEITHREDU I LEIHOU'R BYLCHAU CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU, ANABLEDD AC ETHNIGRWYDD

Mae'r **Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau**, y **Bwlch Cyflog Anabledd** a'r **Bwlch Cyflog Ethnigrwydd** yn bethau y mae cymdeithas yn poeni yn eu cylch ers tro byd, ac mae nifer o ffactorau'n dylanwadu arnynt sy'n ymwneud â phwysau a normau cymdeithasol, mandadau/disgwyliadau cyflogwyr/sefydliadau a phwysau teuluol. Oherwydd ehangder y pwnc, mae'r brifysgol yn derbyn mai dim ond ar rai ffactorau y gall ddylanwadu.

Mae'r brifysgol yn aelod o Siarter Cydraddoldeb Rhyw **Athena Swan** Advance HE ac enillodd **wobr arian sefydliadol** ym mis Ionawr 2024 i gydnabod ein cefnogaeth a'n gwaith parhaus ym maes cydraddoldeb rhyw. Mae ymrwymiad i roi sylw i arwahanu galwedigaethol yn ôl rhyw a mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n elfennau allweddol o'r siarter ac o'r herwydd yn flaenoriaeth allweddol yng Nghynllun Gweithredu 5 mlynedd Gwobr Arian Athena SWAN y brifysgol.

Mae'r Brifysgol yn aelod o'r **Siarter Cydraddoldeb Hil (REC)** a chafodd **wobr Efydd ar lefel sefydliadol** ym mis Ebrill 2025. Nod y Siarter Cydraddoldeb Hil yw gwella cynrychiolaeth, profiad, dilyniant a llwyddiant staff a myfyrwyr du, Asiaidd ac o gymunedau ethnig lleiafrifedig mewn addysg uwch. Mae'n darparu fframwaith trylwyr a chadarn y mae sefydliadau'n gweithio drwyddo i adfyfrio'n feirniadol a gweithredu ar rwystrau sefydliadol a diwylliannol sy'n rhwystro cynnydd a llwyddiant staff a myfyrwyr lleiafrifedig. Mae ein Cynllun Gweithredu Hil 5 mlynedd sefydliadol yn ymrwymo i amrywiaeth o weithgarwch croestoriadol i wella dealltwriaeth y brifysgol o anghydraddoldebau i staff a myfyrwyr a, dileu'r cyfleoedd am ragfarn hiliol a rhyw a lleihau anghydraddoldebau o ran profiad a chanlyniadau i staff a myfyrwyr.

Enillodd y Brifysgol achrediad '**Cyflogwr' Lefel 2 Hyderus o ran Anabledd** yn 2023, rydym yn parhau â'n hamcanion o ddenu a chefnogi gweithwyr anabl ac edrychwn ymlaen at ymgysylltu â'r cynllun ar ei newydd wedd yn hydref 2026.

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

Fel y dengys ein data, y ffactor pennaf sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y brifysgol yw **nad oes cynrychiolaeth ddigonol o ferched** mewn swyddi ac iddynt gyflogau uwch yn y brifysgol. Bydd ymdrin â hyn yn cymryd sawl blwyddyn, ond mae'n bwysig ein bod yn adfyfrio ar y mentrau sydd ar waith ar hyn o bryd i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas i'r diben, ac yn parhau i ystyried mentrau newydd a fydd yn ein helpu i ymdrin â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a bylchau eraill. Mae'r brifysgol wedi ymrwymo i leihau ei bylchau cyflog, fel y credwn sydd i'w weld yn y mentrau amrywiol sydd ar waith ar hyn o bryd neu sy'n cael eu cyflwyno o'r newydd.

Gall anghydraddoldeb a thriniaeth llai ffafriol ddigwydd mewn gwahanol gamau o recriwtio a chyflogaeth; **isod mae ein cynllun gweithredu parhaus a chynllun gweithredu i'r dyfodol i atal neu fynd i'r afael â'r arferion a'r gwahaniaethau hynny:**

	<b>Lle gallai anghydraddoldeb arwain at fylchau cyflog</b>	<b>Camau gweithredu i gael gwared ar anghydraddoldebau a thriniaeth llai ffafriol</b>
1	<p><b>Rhagfarn mewn disgrifiadau swyddi</b> e.e. iaith ryweddedig, gorbwyslais ar gymwysterau a gyflawnir gan amlaf gan rai grwpiau, sy'n gofyn am sgiliau nad ydynt yn hanfodol i'r rôl a all eithrio rhai grwpiau e.e. pobl ag anableddau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parhau i adolygu ein Polisi a Gweithdrefnau Recriwtio a Dewis a sicrhau bod pob proses recriwtio yn cael ei goruchwyllo a'i gwirio gan Adnoddau Dynol.</li> <li>• Adnoddau Dynol i barhau i ddarparu hyfforddiant ar recriwtio a dewis i staff. Ystyried gwneud yr hyfforddiant hwn yn orfodol i bob aelod o staff sydd ar baneli llunio rhestr fer a chyfweld.</li> <li>• Parhau i adolygu ein templedi swyddi-ddisgrifiadau gan sicrhau nad ydynt yn cynnwys iaith ragfarnllyd. Mae Adnoddau Dynol yn parhau i wirio pob hysbyseb cyn ei phostio.</li> <li>• Parhau â'r sefyllfa ddiodyfyn bod pob swydd wag yn cael ei hysbysebu â'r frawddeg 'croesewir ceisiadau i rannu swydd neu weithio'n rhan amser' oni bai bod cyfiawnhad ysgrifenedig wedi'i wneud i'r Swyddog Adnoddau Dynol ac y cytunwyd ar hynny cyn hysbysebu. Mae hyn yn seiliedig ar 38.5% o'n gweithwyr yn gweithio'n rhan amser yn y flwyddyn academaidd 2023 – 2024 a staff benywaidd yn dweud bod y gofyniad i weithio'n llawn amser yn rhwystr iddynt wneud cais am swyddi graddfeydd uwch.</li> <li>• Ystyried defnyddio gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio ar gyfer rôl briodol h.y. lle mae tystiolaeth yn dangos diffyg merched mewn grwpiau swyddi penodol ar rai graddfeydd.</li> </ul>
2	<p><b>Ble caiff swyddi eu hysbysebu:</b> Hysbysebu swyddi drwy sianeli sy'n fwy tebygol o gyrraedd grwpiau penodol gan eithrio eraill.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynorthwywyr Adnoddau Dynol i gynghori rheolwyr recriwtio ar ble i hysbysebu swyddi, sicrhau bod pob swydd wag yn cael ei hysbysebu'n eang. Canolfan Waith, <a href="http://jobs.ac.uk">jobs.ac.uk</a> a gwefan y Brifysgol ei hun yw'r lleoliadau diodyfyn ar gyfer hysbysebu.</li> </ul>
3	<p><b>Wrth lunio rhestr fer o ymgeiswyr ar gyfer cyfweliad</b> e.e. rhagfarnau sy'n ffafrio rhai grwpiau e.e. enwau sy'n swnio'n 'wyn', ffafrio llwybrau gyrraedd traddodiadol neu ymgeiswyr o sefydliadau academaidd penodol, gan arwain at anwybyddu ymgeiswyr cyfartal o gefndiroedd gwahanol sydd â'r un gallu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parhau i sicrhau, yn unol â'r Polisi, bod yr holl broses o lunio rhestr fer yn cael ei gwneud gan fwy nag un person (gyda chydbwysedd rhwng y rhywiau) a bod penderfyniadau'n cael eu dogfennu a'u gwirio gan Adnoddau Dynol.</li> <li>• Lle mae ymgeiswyr yn ddyinion a merched ond dim ond dynion sydd ar y rhestr fer ar gyfer cyfweliad, dylai Adnoddau Dynol adolygu'r sgoriau gyda'r rheolwyr recriwtio.</li> <li>• Treialu cyflogi dienw ar gyfer recriwtio i swyddi gwag o fewn adrannau gwasanaethau proffesiynol.</li> <li>• Cynllun cyfweliad gwarantedig i ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl ac yn dewis ymuno â'r cynllun.</li> </ul>

4	<p><b>Y broses gyfweld:</b> gall y rhai sy'n cyfweld fod â rhagfarnau, yn ymwybodol ac yn ddiarwybod.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parhau i fynnu bod o leiaf un aelod o'r panel cyfweld wedi'i hyfforddi mewn recriwtio a dewis a rhaid i'r rhai sy'n cyfweld fod wedi cwblhau'r hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod gorfodol ar-lein.</li> <li>• Sicrhau bod rheolwyr recriwtio yn defnyddio'r templedi y cytunwyd arnynt ac yn glynu wrth y canllawiau cynhwysfawr ar dudalennau gwe Adnoddau Dynol.</li> </ul>
5	<p><b>Cyflog cychwynnol:</b> Gall diffyg cysondeb yn y cyflog cychwynnol a gynnigir fod yn ffactor i wahanol grwpiau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicrhau bod pob rheolwr recriwtio yn ymwybodol o'r Polisi Cyflog Cychwynnol ac yn glynu wrtho. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r cyflog cychwynnol fod y cam isaf o'r raddfa a hysbysebiri oni bai y gofynnir am dâl atodol grym y farchnad cyn hysbysebu'r swydd, neu, os bydd ymgeisydd eithriadol, bod cyfiawnhad ysgrifenedig dros gyflog cychwynnol uwch yn cael ei ddarparu i'r Swyddog Adnoddau Dynol perthnasol a'i gytuno cyn gwneud y cynnig. Mae cyfiawnhad yn seiliedig ar sgiliau a phrofiad perthnasol blaenorol.</li> <li>• Parhau â'n hymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol.</li> </ul>
6	<p><b>Cyflwyniad a chefnogaeth i integreiddio:</b> Gall diffyg cefnogaeth, mentora neu adnoddau greu amgylchedd gwaith llai croesawgar a allai effeithio ar berfformiad a symud ymlaen mewn gyrfa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parhau i ddarparu sesiwn gynefino'r brifysgol yn y cnaud i bob gweithiwr newydd, gan sicrhau hygyrchedd a bod unrhyw gefnogaeth arall yn cael ei ddarparu.</li> <li>• Bydd Adnoddau Dynol yn parhau i ddarparu pecyn cynefino i reolwyr a chanllawiau i gefnogi sesiynau cynefino lleol.</li> </ul>
7	<p><b>Darparu hyfforddiant:</b> Mae hyfforddiant yn chwarae rhan hollbwysig wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn y gweithle a'i atal drwy gynyddu ymwybyddiaeth, hyrwyddo ymddygiadau cynhwysol a meithrin amgylchedd mwy cyfartal. Gall hefyd gefnogi gweithwyr i symud ymlaen yn eu gyrfaeod.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyrwyddo a sicrhau bod yr holl staff yn cwblhau'r hyfforddiant gorfodol 'Rhagfarn Ddiarwybod' a'r hyfforddiant 'Amrywiaeth yn y Gweithle'.</li> <li>• Sicrhau bod pob rheolwr yn cwblhau'r gweithdy 'Cydraddoldeb i Reolwyr'.</li> <li>• Parhau i ddarparu hyfforddiant wedi'i dargedu e.e. rhaglen 'Datblygiad Strategol ar gyfer Arweinwyr Amrywiol' Stellar HE, Rhaglen Arweinyddiaeth Aurora, Cynllun Mentora Academiaidd, Rhaglen Rheolwyr Bangor, Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru, Crwsibl Cymru. Ac asesu a yw'r rhaglenni datblygu hyn yn hunan-ddewis h.y. gall unrhyw un gymryd rhan, neu a oes unrhyw fath o broses ddewis. Os oes proses ddethol o fewn Prifysgol Bangor byddwn yn ceisio amrywio ac amrywiaethu pwy sy'n gwneud y penderfyniadau.</li> <li>• Hyrwyddo a monitro cyfranogiad yn y modiwlau E-ddysgu 'Rhagarweiniad i Gydraddoldeb Hil' newydd i'r holl staff.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Parhau i gymryd rhan yn yr 'Ymrwymiad i Dechnegwyr' i'r Deyrnas Unedig gyfan, menter sydd â'r nod o "sicrhau gweledd, cydnabyddiaeth, datblygiad gyrfa a chynaliadwyedd i dechnegwyr sy'n gweithio ym maes addysg uwch ac ymchwil, ym mhob disgyblaeth".</li> </ul>
8	<p><b>Datblygu gyrfa a dyrchafiad:</b> efallai bod gan rai staff lai o fynediad at fentoriaid neu noddwyr o fewn y Brifysgol, gan effeithio ar eu cyfleoedd i ddatblygu eu gyrfa a'u siawns o ddyrchafiad. Gallai penderfyniadau dyrchafiadau gael eu dylanwadu gan ragfarnau sy'n ffafrio unigolion sy'n debycach i arweinwyr presennol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn sail i'n holl weithdrefnau o ran dyrchafiadau a dilyniant. Rydym yn parhau i adolygu ein polisïau a'n gweithdrefnau dyrchafu a phenderfyniadau eraill ynghylch cyflogau, gan sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei atgyfnerthu ar bob cyfle. Mae'r llwybr dyrchafiadau wedi'i gyhoeddi ac mae ar gael i staff gyda gofynion clir ac mae'n darparu llwyfan i fesur perfformiad ac ymateb yn unol â hynny i geisiadau o amrywiaeth o feysydd, ar draws y brifysgol.</li> <li>Mae pob cais am ddyrchafiad yn cael ei oruchwylio gan banel o bobl a'i reoli gan Adnoddau Dynol.</li> </ul>
9	<p><b>Diwylliant a chynhwysiant yn y gweithle:</b> gall cynnwys allgáu o rwydweithiau anffurfiol effeithio ar fynediad at wybodaeth bwysig. Y gofyniad i rai grwpiau (merched yn aml) ymgymryd â mwy o ddyletswyddau 'sgiliau meddal' gan adael llai o amser i ganolbwyntio ar allbynnau sy'n fwy tebygol o sicrhau dyrchafiad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yn ystod 2026, adolygu defnydd ac effaith ein Fframwaith Gweithio Dynamig, a gyflwynwyd yn dilyn pandemig COVID-19, er mwyn sicrhau bod gan bob aelod o staff fynediad cyfartal, cyhyd â bod eu rôl yn caniatáu.</li> <li>Parhau i ddarparu mentrau i hyrwyddo llesiant staff.</li> <li>Parhau i fonitro ac adrodd ar nifer y ceisiadau am weithio hyblyg yn flynyddol, gan gynnwys unrhyw rai a wrthodwyd.</li> <li>Sicrhau cydraddoldeb llwythi gwaith staff gan ddefnyddio'r Model Dyrannu Llwyth Gwaith ar gyfer staff academiaidd.</li> <li>Er mwyn cefnogi ein staff gyda chyfrifoldebau gofalu, byddwn yn parhau i hyrwyddo bod cynnal cyfarfodydd ffurfiol rhwng 10am a 4pm yn arfer gorau.</li> </ul>
10	<p><b>Diffyg ymwybyddiaeth sefydliadol o amrywiaeth a chynhwysiant:</b> cydnabod bod gan wahanol grwpiau anghenion gwahanol ar wahanol gamau o'u bywydau gwaith e.e. gweithio hyblyg, absenoldeb â thâl sy'n gyfeillgar i deuluoedd, addasiad rhesymol, cefnogaeth menopos, amser i ofalu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parhau i gymeradwyo'n awtomatig y broses o lenwi unrhyw swyddi gwag sy'n deillio o absenoldeb mamolaeth.</li> <li>Parhau i ddarparu absenoldeb â thâl gwell sy'n gyfeillgar i deuluoedd e.e. absenoldeb mamolaeth, absenoldeb gofaluwr ac ati a pharhau i gynnig cyfres o gynlluniau aberthu cyflog gan gynnwys y cyfle i brynu gwyliau ychwanegol. Parhau i ddarparu mynediad i feithrinfa Tir Na N'og y Brifysgol drwy aberthu cyflog.</li> <li>Parhau i ddarparu addasiadau rhesymol i gefnogi staff i berfformio a datblygu hyd eithaf eu gallu.</li> <li>Parhau i gryfhau ymwybyddiaeth sefydliadol o'r menopos fel mater yn y gweithle drwy gynnal ein cynnig cymorth achrededig a sicrhau bod gan staff fynediad at ganllawiau clir ac</li> </ul>

		<p>ymarferol. Mae hyn yn cynnwys hyrwyddo'r Pecyn Cymorth Menopos, y lolfa menopos, a sesiynau ymwybyddiaeth rheolaidd i helpu i normaleiddio sgysiau a chyfarparu rheolwyr i ddarparu cymorth priodol. Rydym hefyd yn bwriadu hyfforddi rhwydwaith o hyrwyddwyr menopos a all gynnig cymorth gwybodus, lleol ar draws y Brifysgol. Drwy ymgorffori ymwybyddiaeth o'r menopos yn y broses sefydlu a datblygiad parhaus, mae'r Brifysgol yn anelu at greu amgylchedd lle mae cydweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu deall a'u cefnogi ym mhob cam o'u bywydau gwaith.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesu effaith y Polisi Absenoldeb Gofalwyr a gyflwynwyd yn 2024.</li> <li>• Parhau i gynnal y sesiynau Cynefino yn y crawd hanner diwrnod i dynnu sylw staff newydd at wybodaeth am y Brifysgol gan gynnwys mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.</li> </ul>
11	<b>Amgylchedd gwaith gelyniaethus</b> gan gynnwys aflonyddu neu fwlio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parhau i hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o'n Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio a'r dudalen we 'Adrodd a Chefnogi' lle gall staff roi gwybod am aflonyddu yn ddiennw neu mewn ffordd sy'n arwain at ddarparu cefnogaeth iddynt.</li> <li>• Yn ystod 2026 datblygu a lansio hyfforddiant o amgylch ein Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio a gofynion newydd yn ymwneud ag atal aflonyddu rhywiol yn ogystal â phob math o aflonyddu.</li> </ul>
12	<b>Cyfweliadau ymadael a staff yn gadael</b> eu cyflogaeth yn y Brifysgol.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae Adnoddau Dynol yn parhau i fonitro'r ymatebion diennw i'r cyfweliadau ymadael ac i nodi unrhyw ymyriadau sydd eu hangen.</li> <li>• Parhau i fonitro ac adrodd ar y rhesymau pam mae staff yn gadael eu cyflogaeth yn y Brifysgol yn ôl nodwedd cydraddoldeb a chyhoeddi yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol.</li> </ul>