

Adolygiad Cyflog Cyfartal

Adroddiad i Bwyllgor Llywodraethu a Chydymffurfio'r Cyngor – Mehefin 2021

1. Cyd-destun yr Adolygiad Cyflog Cyfartal:

- 1.1 Mae'r Brifysgol yn ymdrechu i sicrhau bod ei system gyflogau a chydabyddiaethau yn deg a'i bod yn gwobrwyo staff â chyflog cyfartal am wneud gwaith cyfartal.
- 1.2 Mae'r adolygiad cyflog cyfartal yn tystio i ymrwymiad y Brifysgol i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a amlinellir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol Prifysgol Aberystwyth 2020-2024. Mae hefyd yn rhan o'r Cytundeb Fframwaith a chanllawiau'r Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Addysg Uwch (JNCHES).
- 1.3 Yn rhan o'r ymrwymiad hwn, mae'r Brifysgol wedi cynnal tri archwiliad cyflog cyfartal ers 2006. Disgwylir i'r adolygiadau hyn gael eu cynnal oddeutu bob pum mlynedd. Cynhaliwyd adolygiad cyflog cyfartal cychwynnol ym mis Ionawr 2006 er mwyn tynnu sylw at unrhyw broblemau arwyddocaol o ran cyflogau y gellid ymdrin â hwy yn y tymor byr a chyn cyflwyno'r Cytundeb Fframwaith neu fel rhan o'r broses honno. Cafwyd bod bylchau cyflog o fwy na 5% o'r cyflog cyfan yng ngradd Darlithydd B (sy'n cyfateb ar hyn o bryd i Radd (HG) 8 a Chlerigol 6 (HG5) HERA. Cafwyd bod bwlch cyflog o 5% hefyd ymhlith 'Staff Eraill'. Fodd bynnag, pennwyd bod y bwlch cyflog hwn yn anghynrychioladol gan fod ystod o swyddi a graddau yn y categori hwn.
- 1.4 Cynhaliwyd yr ail adolygiad cyflog cyfartal ym mis Mai 2010 ar ôl rhoi'r Cytundeb Fframwaith ar waith ym mis Ebrill 2009. Y nod yn anad dim oedd cael gwybod a oedd moderneiddio cyflogau wedi llwyddo i leihau'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau a oedd wedi eu canfod cyn hynny yn y Brifysgol. Roedd y gwaith a wnaed drwy'r Cytundeb Fframwaith wedi cael effaith gadarnhaol ac roedd y bylchau a nodwyd yn 2006 wedi lleihau o fewn ffiniau derbyniol. Er hynny, nododd archwiliad 2010 feysydd gwahanol a allai beri pryder. Roedd y rhain yn ymwneud â staff ar Radd 1 HERA (bwlch o 10.9%), oherwydd ychwanegiadau cyflog am oriau anghymdeithasol ac elfennau goramser i ddynion yn y cyflog sylfaenol, ac Athrawon (bwlch o 9.0%).
- 1.5 Roedd y trydydd adolygiad cyflog cyfartal yn rhan o amcanion Cynllun Gweithredu Gweithredol Adnoddau Dynol ar gyfer 2014/15 a chafodd Grŵp Llywio'r Archwiliad Cyflog Cyfartal ei sefydlu ym mis Chwefror 2015 i oruchwylio'r gwaith hwn. Cyflwynwyd adroddiad ar ganlyniadau'r adolygiad i Weithrediaeth y Brifysgol ym mis Ebrill 2015, y Pwyllgor Datblygu Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb (PDSEC) ym mis Mai 2015, a'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori a Negodi (JCNC) ym mis Mehefin 2015. Dangosodd Adolygiad Cyflog Cyfartal 2015 na chafwyd dim bylchau cyflog sylweddol rhwng y rhywiau yng ngraddau HERA 1 i 10, mewn grwpiau y tu allan i Gytundeb Fframwaith HERA megis gweithwyr hir dymor y BBRSC, a'r rhai ar yr isafswm cyflog cenedlaethol, h.y. ni chafwyd dim tystiolaeth o wahaniaethu systemig o ran cyflog.

2. Diben yr Adroddiad hwn

- 2.1 Amlinellu canfyddiadau pedwerydd adolygiad cyflog cyfartal y Brifysgol;
- 2.2 Ystyried a yw'r camau a gymerodd y Brifysgol i leihau'r bwlch cyflog a nodwyd yn adolygiad 2015 wedi bod yn llwyddiannus;
- 2.3 Nodi unrhyw faterion eraill a allai godi o ran cyflogau a meincnodi cynnydd y Brifysgol ers 2015;
- 2.4 Gwneud argymhellion i ymdrin â'r materion y nodwyd y gallent o bosib godi o ran cyflogau.

3. Methodoleg:

- 3.1 Mae adolygiad cyflog cyfartal yn dadansoddi strwythur cyflogau sefydliad er mwyn nodi a chael gwared ar unrhyw fylchau na ellir eu hesbonio'n foddhaol ar sail ac eithrio rhywedd. Mae iddo bum cam hanfodol:
 - Cymharu cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal o werth cyfartal a nodi unrhyw fylchau yng nghyflogau sylfaenol dynion a menywod;
 - Cymharu cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal o werth cyfartal a nodi unrhyw fylchau yng nghyflogau dynion a menywod o ran cyflogau neu lwfansau ychwanegol;
 - Cynnal dadansoddiadau tebyg ar feysydd amrywiaeth eraill lle bo gan y sefydliad ddata ystadegol digon cadarn;
 - Esbonio unrhyw fylchau arwyddocaol o ran cyflog cyfartal;
 - Datblygu cynllun gweithredu i leihau unrhyw fylchau arwyddocaol rhwng cyflogau.
- 3.2 Wedi adolygu set ddata archwiliad 2015, pennwyd, am nifer o resymau, nad oedd yn bosib cymharu'r ddwy set ddata yn uniongyrchol am y rhesymau canlynol:-
 - Aethom ati i ymgorffori ystod o swyddi o gyfraddau cyflog nad ydynt yn rhai HERA yn y golofn gyflog mewn pedwar cam ar wahân fel a ganlyn:
 - i) Cam 1 - 2015 – staff Cymraeg i Oedolion a'r Ysgol Addysg a Dysgu Gydol Oes
 - ii) Cam 2 – 2015 – Athrawon, tiwtoriaid ac arddangoswyr rhan-amser
 - iii) Cam 3 – 2016 – Athrawon Sgiliau Astudio Arbenigol, mentoriaid Arbenigol a Staff Arholiadau
 - iv) Cam 4 – 2017 – Arolygwyr Arholiadau a staff Trefniadau Unigol ar Gyfer Arholiadau.
 - Nid oes gennym staff sy'n ddarostyngedig i amodau a thelerau blaenorol y BBSRC gan i'r 43 aelod staff gael eu hymgorffori yng ngholofn gyflog Prifysgol Aberystwyth yn 2016.
 - Mae gennym raddau ychwanegol (nad ydynt yn rhai HERA) sy'n deillio o weithredu cyfraddau cyflog y Bwrdd Cyflogau Amaethyddol yn rhan o waith ailstrwythuro'r Ffermydd yn 2016/17.
 - Daethom yn gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol ym mis Tachwedd 2018 pan aethpwyd i weithredu cyfraddau Cyflog Byw Gwirioneddol i bob aelod o'r staff (ac eithrio gweithwyr fferm) ym mis Ebrill 2018. Estynnwyd hyn i weithwyr fferm ym mis Awst 2018. Mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar wir gyfraddau cyflog staff ABW2 a staff gradd 1 a 2. Rydym felly wedi

cyfuno'r tri grŵp hyn yn ein dadansoddiad at ddibenion yr adolygiad cyflog hwn.

- Yn 2015, adroddwyd am ein Darllenwyr yn rhan o ddata gradd 10 ac, y tro hwn, rydym wedi delio â Darllenwyr fel grŵp penodedig at ddibenion tryloywder.
- Rydym wedi rhoi sylw penodedig i'r Grŵp Gweithredol a'u trin fel grŵp ar wahân i staff gradd 10 eraill.
- Mae'r holl Benaethiaid Adran wedi'u hystyried yn rhinwedd eu gwaith fel academyddion, gan ddilyn yr un dull a ddefnyddiwyd ar gyfer adolygiadau cyflog blaenorol.
- Mewn sawl achos, mae Penaethiaid Gwasanaethau Proffesiynol bellach ar radd 10 – er bod y rhai ar radd 9 wedi'u cynnwys yn y data ar gyfer gradd 9.

- 3.3 Nid yw cyflog yr Is-Ganghellor wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn am fod hon yn swydd unigryw nad yw'n perthyn i'r un grŵp graddau cyflog penodol.
- 3.4 Nid yw staff sydd ar gontractau cyfwerth ag amser llawn (CALI) eithriadol o fach - llai na 0.05 CALI wedi'u cynnwys. Mae'r cyflogau'n anghyson ac yn achosi amrywiadau o 12/13%. Gan mai nifer fach o unigolion sydd yn y grŵp hwn, ni fyddwn yn adrodd ar y niferoedd.
- 3.5 Mae'r Adroddiad Cyflog Cyfartal yn deillio o'r Ddeddf Cyflog Cyfartal a'r Cod Ymarfer ar Gyflog Cyfartal, ond gellir cymhwyso'r un egwyddorion a thechnegau i feysydd amrywiaeth eraill lle mae data ystadegol digon cadarn ar gael, er enghraifft hil ac ethnigrwydd, anabledd, oedran a lefelau Cymraeg cofnodedig.
- 3.6 Cyngor y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yw bod gwahaniaethau o 5% neu fwy yn awgrymu gwahaniaethu systematig posib o ran cyflogau ac y dylid ymchwilio i'r hyn sy'n eu hachosi. Mae'r Comisiwn yn cynghori hefyd y dylid ymchwilio ymhellach i wahaniaethau rhwng 3-5%, lle maent yn rhan o batrwm (er enghraifft, bylchau cyflog ar bob gradd o blaid dynion neu fenywod), oherwydd gallai canfyddiadau o'r fath hefyd awgrymu gwahaniaethu posib o ran cyflog. Nid oes angen ymchwilio i wahaniaethau llai na 3%.
- 3.7 Darparwyd data'r archwiliad cyflog cyfartal ar y ffurf angenrheidiol gan Reolwr Metrigau Adnoddau Dynol a Chynllunio'r Gweithlu a thîm y Gyflogres.

4 Cwmpas yr Adolygiad: Staff, Meysydd Amrywiaeth a Thâl

Staff

- 4.1 O dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal, gall aelod o staff wneud hawliad cyflog cyfartal pan fo'n ceisio cymharu ei hun ag aelod arall o staff o'r rhywedd arall sy'n gwneud gwaith cyfartal neu debyg 'yn yr un gyflogaeth'. Mae'r 'un gyflogaeth' yn cyfeirio fel arfer at staff yn yr un sefydliad. Dylai'r archwiliad cyflog cyfartal gynnwys holl staff y Brifysgol, er mwyn cydfynd â chwmpas y ddeddfwriaeth cyflog cyfartal a nodi'r holl risgiau.
- 4.2 Yn ymarferol, 'gwaith sy'n cael ei gyfrif yn gyfartal' sydd fwyaf defnyddiol wrth gynnal archwiliad cyflog cyfartal oherwydd bod modd gwneud dadansoddiad ystadegol ar sail graddau wedi'u gwerthuso. Ym Mhrifysgol Aberystwyth, cafodd swyddi sy'n rhan o'r drefn moderneiddio cyflogau eu gwerthuso gan ddefnyddio system werthuso HERA ac felly defnyddiwyd 'gwaith sy'n cael ei gyfrif yn gyfartal' yn unol ag adolygiadau blaenorol.
- 4.3 Mae'r adroddiad cyfredol wedi gallu dadansoddi'r holl ddata staff ar gyfer y rhai â statws

dan gcontract a oedd yn gyflogedig ar 1 Ionawr 2021, neu cyn hynny, a dderbyniodd daliad yn gysylltiedig â 1 Ionawr 2021 ar draws pob teulu o swyddi, gan gynnwys staff nad ydynt yn rhai HERA.

- 4.4 Ar 1 Ionawr 2021 (dyddiad alldynnu'r data) roedd 1737 aelod o staff (ac eithrio GweithwyrAber) yn cael eu cyflogi ym Mhrifysgol Aberystwyth. O'r rhain, roedd 920 yn staff benywaidd a 817 yn staff gwrywaidd.

5 Casglu Data

- 5.1 Cafodd y data ar gyfer yr archwiliad cyflog cyfartal ei ddethol o ABW (y System Adnoddau Dynol/Cyflogres).
- 5.2 Dim ond ar ôl iddynt wneud cais am swydd ym Mhrifysgol Aberystwyth a derbyn y swydd honno y bydd y Brifysgol yn gofyn i bobl ddatgan eu rhywedd, ethnigrwydd, anabledd cofnodedig, oedran a lefel Cymraeg cofnodedig.
- 5.3 Fodd bynnag, mae system Pobl Aber yn golygu y gall y staff ddiweddarau eu gwybodaeth bersonol drostynt eu hunain pryd bynnag y dymunant.
- 5.4 Er mwyn sicrhau bod data Pobl Aber mor gywir â phosibl, anfonir negeseuon atgoffa rheolaidd at staff yn gofyn iddynt ddiweddarau'r data dewisol ynglŷn ag amrywiaeth a lefelau'r Gymraeg.

6 Meysydd Amrywiaeth:

- 6.1 Cafodd ethnigrwydd, anabledd, oedran a lefelau Cymraeg eu cynnwys yn yr archwiliad cyflog cyfartal oherwydd bod gan Aberystwyth bellach ddata digon cadarn a chynhwysfawr i wneud hynny. Mae'r adroddiad hwn felly'n cynnwys dadansoddiad ehangach nag adolygiadau blaenorol.
- 6.2 At ddibenion yr archwiliad cyflog cyfartal, categoriwyd ethnigrwydd yn ei hanfod er mwyn gwahaniaethu rhwng staff 'Gwyn' a 'Phobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig' (BAME). Nifer y staff BAME sy'n gweithio yn y Brifysgol yw 5% ar sail data'r Adroddiad Blyneddol ar Gydraddoldeb 2021.
- 6.3 Hefyd, roedd canran y staff a oedd wedi datgan anabledd wedi codi o 4.15% yn 2015 i 5.3% ym mis Ionawr 2021.
- 6.4 Mae 82.7% o'n staff wedi cofnodi Lefel Iaith Gymraeg. O'r herwydd, roedd yn bosib cynnal dadansoddiad yn union yr un modd ag ar gyfer y meysydd amrywiaeth eraill a oedd wedi'u cynnwys.

7 Eithriadau adrodd

- 7.1 *Yn yr un modd ag ar gyfer llawer o sefydliadau eraill yn y DU, nid oedd yn bosib pennu a yw'r anghydraddoldebau'n bodoli oherwydd cyfeiriadaeth rywiol, hunaniaeth rhywedd, neu grefydd a daliadau gan mai data amrywioldeb dewisol ydyw ac mae'r niferoedd yn fach.*
- 7.2 At ddibenion yr adroddiad hwn nid oedd yn bosib cynnwys data nad oeddem yn gallu ei fesur neu ei gymharu 'tebyg at ei debyg'. Felly, ni chafodd taliadau amrywiol nad oedd modd eu trosi'n oriau eu cynnwys yn yr adroddiad hwn h.y. addasiadau tâl, taliadau heb fod dan gcontract, lwfansau ac ati (gweler rhestr lawn o eithriadau yn Atodiad A).
- 7.3 Er bod yr adroddiad yn tynnu sylw at gymariaethau rhwng grwpiau penodol h.y. dynion a

menywod, sicrhawyd bod y staff a gynhwyswyd er mwyn nodi'r anghydraddoldebau hynny'n aros yn ddienw drwy gydol y broses.

8 Tâl:

- 8.1 Mae'r Ddeddf Cyflog Cyfartal yn berthnasol i'r holl delerau contractiol. Mae'r rhan fwyaf o hawliadau cyflog cyfartal yn ymwneud â chyflog sylfaenol, ond gallant ymwneud â thelerau penodol, gan gynnwys pensiynau. Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal yn ymdrin â chyflog sylfaenol ynghyd ag unrhyw daliadau ychwanegol (er enghraifft, taliadau premiwm patrwm gweithio, taliadau perfformiad neu ragoriaeth, buddion contractau).

9 Casglu a chyfrifo data:

- 9.1 Ymhlith y data ariannol yr oedd ei angen ar gyfer yr adolygiad hwn roedd:-
- Manylion am gyflogau sylfaenol ar 1 Ionawr 2021
 - Cyfanswm enillion ar 1 Ionawr 2021
 - Data ar wahân ar: Nodi'r aelodau staff sy'n derbyn taliadau goramser a lwfansau (heb gynnwys actio i fyny), taliadau patrwm gweithio, gan gynnwys taliadau gwaith shift, taliadau oriau anghymdeithasol, ar alw, wrth law neu daliadau tebyg ar 1 Ionawr 2021.
- 9.2 Ymhlith y data yr oedd ei angen ynglŷn â swyddi a nodweddion personol roedd:
- Rhif ar y gyflogres
 - Rhywedd, ethnigrwydd, anabledd cofnodedig, oedran a safonau Cymraeg cofnodedig
 - Teulu'r swydd
 - Oriau gweithio
 - Gradd y swydd neu raddfa gyflog
 - Math o gontract
- 9.3 Er mwyn cynnal yr archwiliad, roedd yn rhaid cymharu 'tebyg at ei debyg' a chasglu'r holl ddata am gyflogau gan ddefnyddio cyfwerth ag amser llawn, cyflogau sylfaenol a chyfanswm enillion.
- 9.4 Wrth geisio nodi bylchau cyflog rhwng y rhywiau, cyfrifwyd cyflogau cyfartalog dynion a menywod ym mhob graddfa a werthuswyd yn ôl HERA, yn seiliedig ar gyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn, a nodwyd y gwahaniaeth rhwng y ddau werth.

10 Canlyniadau'r Dadansoddiad Rhywedd:

- 10.1 Mae **Tabl 1** isod yn crynhoi proffil rhywedd y staff a oedd yn rhan o'r archwiliad cyflog cyfartal. Mae'r ffigurau'n dangos bod rhaniad cyfartal bron rhwng dynion a menywod ar draws y Brifysgol.
- 10.2 Mae **Tabl 2** isod yn crynhoi canran y staff benywaidd ym mhob gradd. Mae canran y menywod ymhlith staff gradd Gradd 10 Athro ac yng ngradd y Weithrediaeth yn arbennig o isel gan ein bod wedi colli nifer o fenywod yn ystod ein Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd, ac oherwydd trosiant naturiol. Rydym yn ceisio cynyddu nifer y menywod yn y graddau hyn trwy waith cydraddoldeb strategol.

				% o'r cyfanswm sy'n fenywod
	Menywod	Dynion	Cyfanswm	

Cyfanswm wedi'u cynnwys yn yr archwiliad (cyfrif pennau)	912	803	1715	53%
--	-----	-----	------	-----

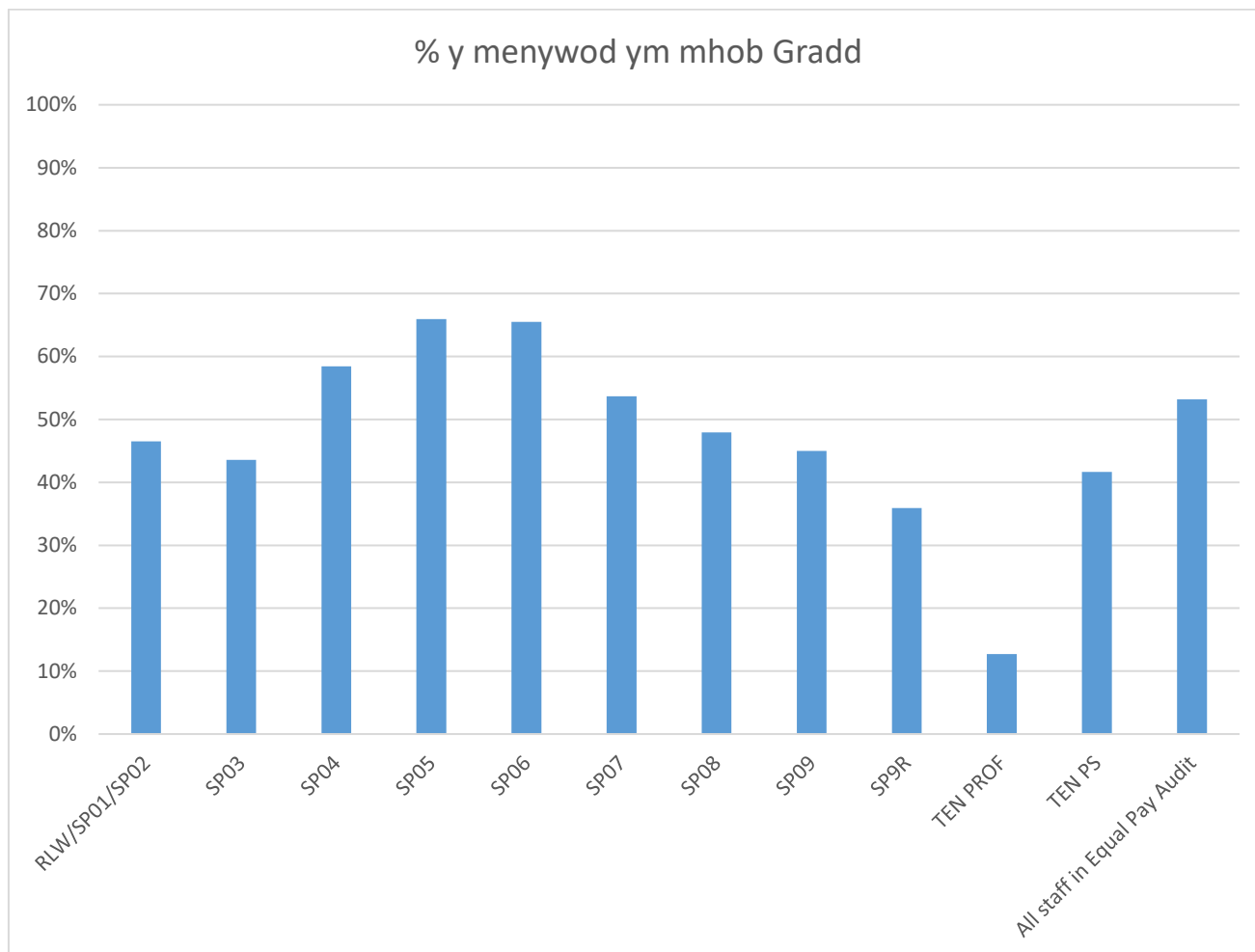
Tabl 2: Proffil rhywedd canran y menywod a'r dynion ymhlith staff ym mhob gradd:

Gradd	% y menywod ym mhob gradd
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	47%
PS03	44%
PS04	58%
PS05	66%
PS06	65%
PS07	54%
PS08	48%
PS09	45%
PS9 Darllenydd	36%
10 ATHRO	13%
10 Gwasanaethau Proffesiynol	42%
Y Weithrediaeth	
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	53%

[PS – Pwynt Sbinol]

Ni roddwyd rhifau ar gyfer y WEITHREDIAETH yma gan y gellid adnabod unigolion.

Ffigur 1: Mae'r siart bar isod yn dangos canran y menywod ym mhob gradd:



- 10.3 Wrth edrych ar gymhareb y dynion a'r menywod ym mhob gradd, mae'n ymddangos mai menywod yn bennaf (dros 50%) sydd ar raddau HERA 1,4,5,6,7. Mae graddau 4,5,6,7 yn ymwneud yn bennaf â swyddi clerigol, gweinyddol a rheoli, ac yn unol â'r patrwm arferol yn y diwydiant, menywod yn bennaf sy'n gwneud y swyddi hyn. Mae gradd HERA 1 yn ymwneud yn bennaf â gweithwyr glanhau ac unwaith eto mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn unol â'r patrwm arferol yn y diwydiant.
- 10.4 Gwnaed ymdrechion sylweddol gan y Brifysgol i hybu cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar lefel Athro (gweler y manylion isod yn Adran 17 Argymhellion); mae canran y menywod ar lefel Athro wedi codi o 10% (2015) i 13% (2020) er bod y lefel hon yn amlwg yn dal i fod yn rhy isel o lawer. Wedi edrych ar gylch dyrchafiadau academiaidd mis Ionawr 2021 mae'r ffigwr ar gyfer menywod sy'n athrawon wedi codi i 16.9%, sydd yn galonogol. Bydd y Brifysgol yn parhau i chwalu'r rhwystrau ac yn annog menywod i ymgeisio am swyddi o'r fath pan gânt eu hysbysebu. Gwneir mwy o ymdrech i annog mwy o fenywod i ymgeisio am ddyrchafiad i swydd Athro drwy broses Dyrchafiadau Academiaidd y Brifysgol.

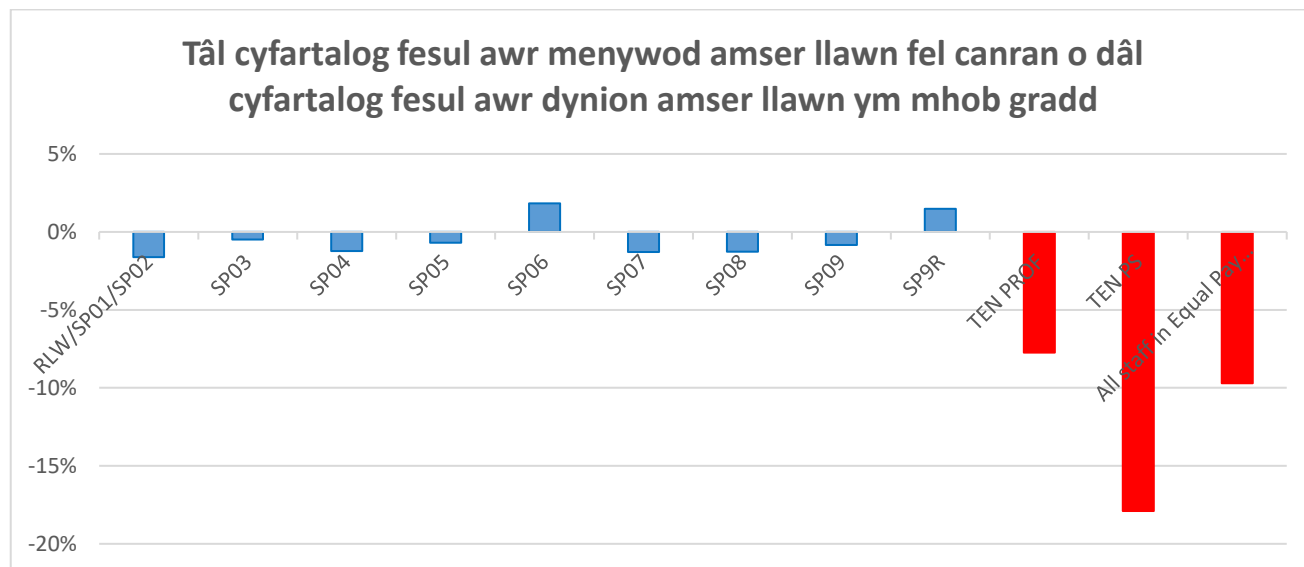
Tabl 3: Dadansoddiad tâl amser llawn a rhan amser dynion a menywod ym mhob gradd:

Gradd	Menywod amser llawn fel % o ddynion amser llawn	Menywod rhan amser fel % o ddynion rhan amser
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	-1.6%	-0.1%
PS03	-0.5%	1.1%
PS04	-1.2%	1.3%
PS05	-0.7%	5.2%
PS06	1.8%	5.5%
PS07	-1.3%	1.0%
PS08	-1.3%	2.4%
PS09	-2.8%	-2.6%
PS9R	1.5%	0.0%
10 ATHRO	-7.7%	-6.2%
10 Gwasanaethau Proffesiynol	-17.9%	n/a
Y Weithrediaeth		
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	-9.4%	0.0%

[PS – Pwynt Sbinol]

Ni roddwyd rhifau ar gyfer y WEITHREDIAETH yma gan y gellid adnabod unigolion.

Ffigur 2: Mae'r siart bar isod yn dangos tâl cyfartalog fesul awr menywod amser llawn fel canran o dâl cyfartalog fesul awr dynion amser llawn ym mhob gradd:



11 Casgliadau'r Data Rhywedd:

- 11.1 Dangosodd yr archwiliad cyflog cyfartal bod yna fylchau cyflog rhwng y rhywiau, y gellid eu hystyried yn arwyddocaol, o fewn graddau 10 Athro (-7.7%) a 10 Gwasanaethau Proffesiynol (-17.9%). Nodwyd bwlch cyflog o fewn gradd y Weithrediaeth, ond mae natur y swydd yn esbonio'r bwlch cyflog hwn. Nid oes gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau i'r rhai sy'n cyflawni'r un swyddogaeth. Ni ddarparwyd rhifau ar gyfer y Weithrediaeth yma gan y gellid adnabod unigolion.
- 11.2 Yn 2015, tynnodd yr adolygiad cyflog cyfartal sylw at y ffaith nad oedd bylchau cyflog arwyddocaol rhwng y rhywiau o fewn y graddfeydd 1-9 a werthuswyd yn ôl HERA.
- 11.3 Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith staff gradd 10 Athro wedi lleihau o -8.68% yn 2015 i -7.2% yn 2020. O ddadansoddi hyn ymhellach, cafwyd bod dros 75% o staff benywaidd yn y grŵp hwn naill ai newydd eu penodi neu wedi eu dyrchafu'n fwy diweddar drwy'r broses Dyrchafiadau Academaidd. Mae Athrawon newydd eu penodi fel arfer yn dechrau ar y pwynt isaf ac felly mae Athrawon benywaidd o gymharu â chyfran uwch o Athrawon gwrywaidd ar bwynt is oherwydd hyd eu gwasanaeth yn y swydd.
- 11.4 Nodwyd bwlch cyflog o fewn gradd y Weithrediaeth, ond mae natur y swydd yn esbonio'r bwlch cyflog hwn. Nid oes bylchau cyflog rhwng y rhywiau i'r rhai sy'n cyflawni'r un swyddogaeth. Ni ddarparwyd rhifau yma gan y gellid adnabod unigolion.
- 11.5 Y rheswm am y bwlch cyflogau rhwng y rhywiau ymhlith staff gradd 10 Gwasanaethau Proffesiynol (-17%) yw ein bod yn denu unigolion ar fand cyflog eang iawn. Mae yna sawl ffactor cyfrannol a all effeithio ar gyflogau gradd 10 Gwasanaethau Proffesiynol, gan gynnwys:
 - maint adran gwasanaeth proffesiynol (gall hyn amrywio o lai na 20 i dros 300);
 - rhychwant y cyfrifoldebau hyd yn oed o fewn y raddfa;
 - mae rhai swyddi ar radd 10 Gwasanaethau Proffesiynol yn gofyn am arbenigedd a/neu gymwysterau arbenigol iawn sy'n denu cyflogau uwch - gan gynnwys pan gânt eu meincnodi ar draws AU a sectorau eraill (y gellid recriwtio'r ymgeiswyr

Ffactor arall yw ein bod wedi oedi datblygiad cynyddrannol i swyddi gradd 10 yn 2017, a gallai hyn fod wedi effeithio ar gynnydd cyflogau deiliaid swydd sydd wedi gwasanaethu'n hirach.

- 11.6 Er mai dynion sydd yn y rhan fwyaf o swyddi uwch o hyd, mae'r Brifysgol wedi cymryd camau cadarnhaol i annog staff academiaidd (yn ddynion ac yn fenywod) i ymgeisio am ddyrchafiad i swydd Uwch Ddarlithydd, Darllenydd neu Gadair drwy broses dyrchafiadau academiaidd y Brifysgol yn 2016 a 2020. Dros y blynyddoedd diwethaf mae wedi bod yn galonogol gweld cynnydd yn nifer y ceisiadau llwyddiannus gan fenywod a'r gobaith yw y bydd hyn yn parhau ym mhob cylch. Ceir rhestr fanwl o gyfradd llwyddiant menywod ers 2012 yn nhabl 4 isod:

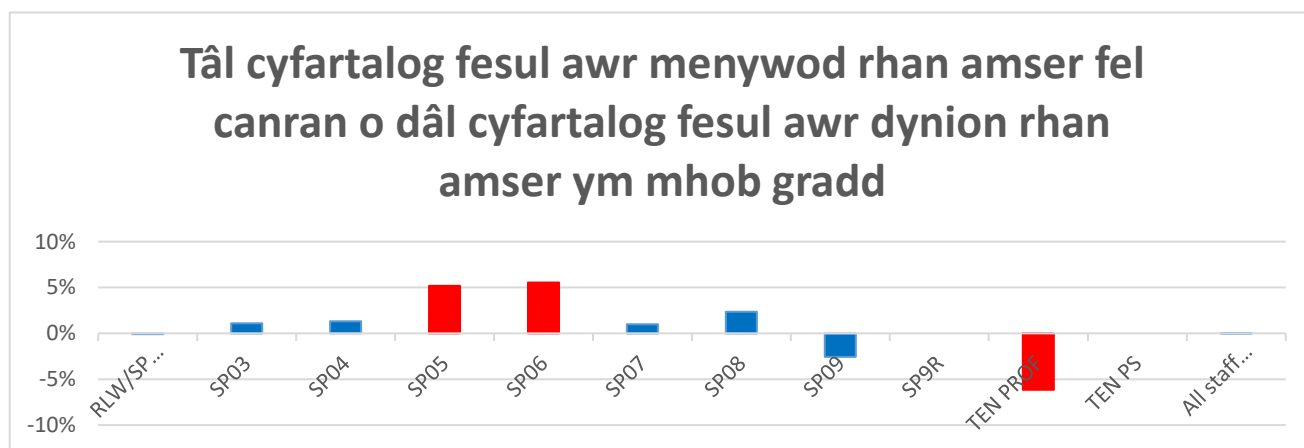
Tabl 4 Dyrchafiadau academiaidd

2020	Ceisiadau		Llwyddiannus	
Dynion	47	64%	13	56%
Menywod	26	36%	10	44%
Cyfanswm	73		23	
2016	Ceisiadau		Llwyddiannus	
Dynion	29	56%	18	56%
Menywod	23	44%	14	44%
Cyfanswm	52		32	
2015	Ceisiadau		Llwyddiannus	
Dynion	45	60%	18	49%
Menywod	30	40%	19	51%
Cyfanswm	75		37	
2014	Ceisiadau		Llwyddiannus	
Dynion	44	58.6%	31	70.4%
Menywod	31	41.3%	23	74%
Cyfanswm	75		54	72%
2013	Ceisiadau		Llwyddiannus	
Dynion	33	78.5%	23	69.6%
Menywod	9	21.4%	7	77.7%

Cyfanswm	42		30	71.4%
2012	Ceisiadau		Llwyddiannus	
Dynion	26	61.9%	16	61.5%
Menywod	16	38.9%	11	68.7%
Cyfanswm	42		27	64.2%

- 11.7 Yn 2017, oedwyd y broses Dyrchafiadau Academaidd yn sgil gweithredu'r Cynllun Gweithredu Cynaliadwyedd a'r ailstrwythuro cysylltiedig. O ganlyniad, ni chafwyd cylch Dyrchafiadau Academaidd yn 2017, 2018 a 2019.
- 11.8 Yn 2020, cytunwyd ar broses dau gam newydd gyda'r tair undeb llafur gydnabyddedig. Diben y broses newydd oedd cynorthwyo i reoli cylch cystadleuol. Mae cynlluniau ar y gweill i gynnal pedair cylch dyrchafiadau rhwng mis Hydref 2020 a mis Mehefin 2023.

Ffigur 3: Mae'r siart bar isod yn dangos tâl cyfartalog fesul awr menywod rhan amser fel canran o dâl cyfartalog fesul awr dynion rhan amser ym mhob gradd. Mae'r bariau coch yn dangos bod bwlch cyflog o 5% neu fwy:



- 12.1 Mae'r adroddiad hwn wedi dangos bod bwlch cyflog arwyddocaol o fwy na -5% yng ngradd 10 Athro ymhlith staff rhan amser. Bydd hyn oherwydd y niferoedd isel o fewn y radd honno a'r nifer is fyth o staff rhan amser o fewn y radd honno. Mae natur anghymesur ac unigryw'r swyddi hefyd yn esbonio unrhyw fylchau fel y trafodwyd yn 11.5 uchod. Nid oes unrhyw broblem o ran gwaith tebyg at ei debyg o fewn y radd hon.
- 12.2 Mae'r adroddiad hefyd wedi dangos bod yna fylchau cyflog o 5%, gyda menywod yn cael eu talu mwy na dynion ar radd 5 a gradd 6. Mae mwy o fenywod yn y ddwy radd hon ac mae hyd eu gwasanaeth yn hirach, sy'n esbonio'r bylchau hyn.

Casgliadau'r Data Amrywiaeth:

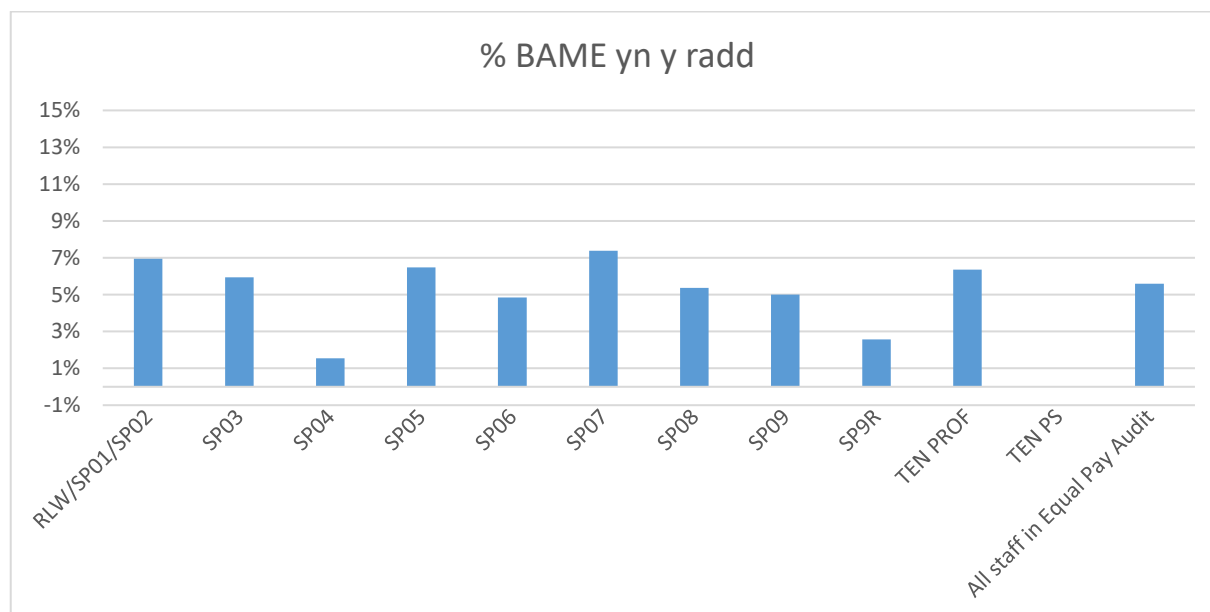
Ethnigrwydd: Tabl 5: Canran y bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME) ym mhob gradd:

Gradd	% y staff BAME ym mhob gradd
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	7.0%
PS03	5.9%
PS04	1.5%
PS05	6.5%
PS06	4.9%
PS07	7.4%
PS08	5.4%
PS09	5.0%
PS9R	2.6%
Y Weithrediaeth	
10 Athro	6.3%
10 Gwasanaethau Proffesiynol	0.0%
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	5.6%

[PS – Pwynt Sbinol]

Ni roddwyd rhifau ar gyfer y WEITHREDIAETH yma gan y gellid adnabod unigolion.

Ffigur 4: Mae'r siart bar isod yn dangos canran y staff BAME ym mhob gradd:



Tabl 6: Cyflog cyfartalog staff BAME fel canran o gyflog cyfartalog staff nad ydynt yn BAME:

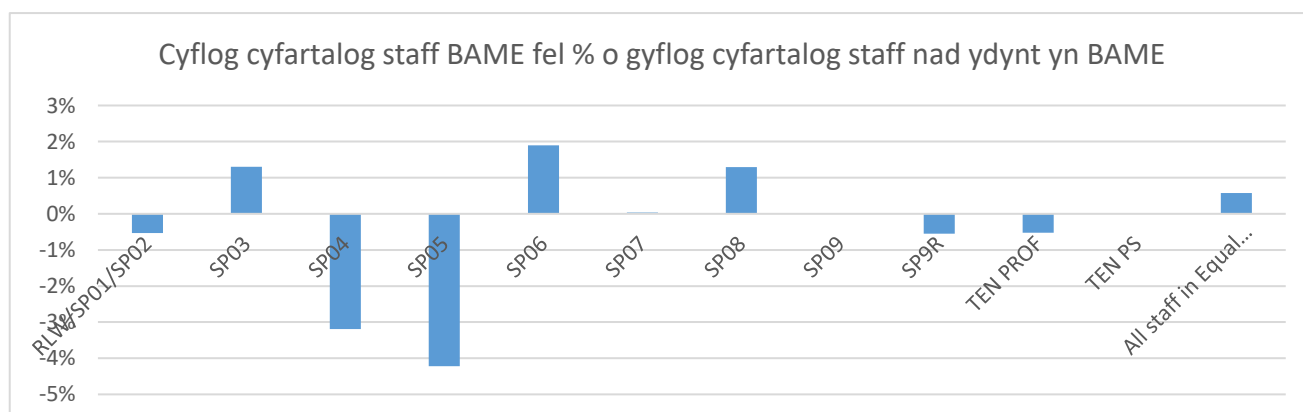
Gradd	Ddim yn BAME	BAME	Cyfartaledd staff BAME fel % o gyfartaledd staff nad ydynt yn BAME
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	£9.35	£9.30	-0.5%
PS03	£9.90	£10.03	1.3%
PS04	£11.43	£11.07	-3.2%
PS05	£13.54	£12.97	-4.2%
PS06	£17.56	£17.89	1.9%
PS07	£20.51	£20.51	0.0%
PS08	£24.84	£25.16	1.3%
PS09	£30.95	£31.16	0.7%
PS9R	£33.23	£33.05	-0.6%
10 Athro	£40.11	£39.90	-0.5%
10 Gwasanaethau Proffesiynol	£39.60	n/a	n/a
Y Weithrediaeth			
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	£18.96	£19.00	0.6%

[PS – Pwynt Sbinol]

Ni roddwyd rhifau ar gyfer y WEITHREDIAETH yma gan y gellid adnabod unigolion.

- 13.1 Mae'r tabl uchod yn dangos nad oes bylchau o fwy na -5% rhwng staff BAME a staff nad ydynt yn BAME. Fodd bynnag, mae un bwlb -4.2%, ar radd 5. Mae'r staff BAME ar radd 5 yn benodiadau newydd ac felly maent ar ben isaf y radd. Mae'n werth nodi hefyd bod ffigurau staff BAME yn isel o fewn y graddau hyn, ac yn isel yn gyffredinol gyda dim ond 5% o'r holl staff yn nodi eu bod yn BAME ar draws y Brifysgol.
- 13.2 Nid oedd bylchau cyflog arwyddocaol eraill na materion gwahaniaethol o safbwynt ethnigrwydd. Roedd hyn o ganlyniad i ddosbarthiad cymharol wastad pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ar draws graddau academiaidd yn ogystal ag anacademaidd. Yn gyffredinol, dyma'r dadansoddiad ar gyfer yr holl staff:

Ffigur 5: Mae'r siart bar isod yn dangos cyflog cyfartalog staff BAME fel canran o gyflog cyfartalog staff nad ydynt yn BAME:



14 Safonau Cymraeg:

14.1 At ddibenion yr adroddiad hwn, diffinnir staff di-Gymraeg fel rhai sy'n cael eu cynnwys o dan lefel A0. Mae staff sy'n medru'r Gymraeg yn cael eu cynnwys o dan lefelau 'A1 i C2'.

Tabl 7: Canran y staff sydd wedi datgan safon eu Cymraeg:

Gradd	A0 LLAFFAR	A1 LLAFFAR	A2 LLAFFAR	B1 LLAFFAR	B2 LLAFFAR	C1 LLAFFAR	C2 LLAFFAR	Dim safon wedi'i chofnodi
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	33%	19%	8%	7%	7%	1%	3%	22%
PS03	36%	19%	6%	8%	12%	4%	8%	8%
PS04	17%	15%	17%	15%	9%	7%	13%	7%
PS05	21%	19%	7%	13%	9%	14%	9%	9%
PS06	29%	16%	7%	8%	9%	7%	15%	9%
PS07	31%	19%	10%	7%	7%	4%	14%	7%
PS08	36%	18%	8%	5%	7%	2%	18%	5%
PS09	38%	25%	6%	3%	3%	4%	19%	4%
PS9R	38%	21%	8%	3%	0%	5%	18%	8%
DEG Athro	55%	16%	3%	2%	3%	0%	9%	13%
DEG Gwasanaethau Proffesiynol	33%	25%	8%	0%	0%	0%	29%	8%
Y Weithrediaeth	43%	29%	0%	0%	0%	0%	29%	0%
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	31%	18%	8%	8%	7%	5%	13%	9%

[PS – Pwynt Sbinol]

Tabl 8: Siaradwyr Cymraeg - Lefelau (A0-C2) fel canran o gyflog cyfartalog fesul awr staff di-Gymraeg (A0):

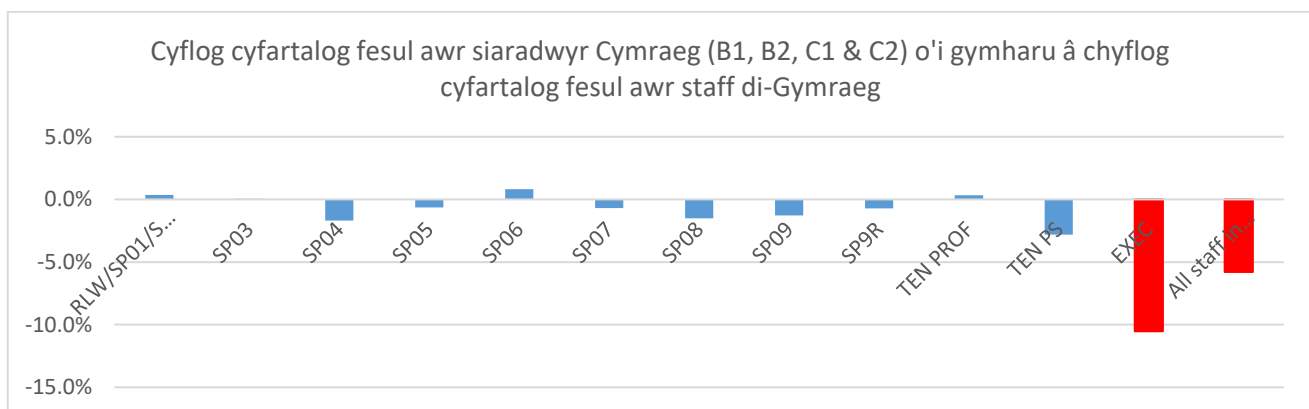
Safon Iaith Gymraeg	Cyflog staff di-Gymraeg	Cyflog Siaradwyr Cymraeg	Cyflog siaradwyr Cymraeg o'i gymharu â staff di-Gymraeg
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	£ 9.34	£ 9.37	0.3%
PS03	£ 9.91	£ 9.91	0.0%
PS04	£ 11.51	£ 11.32	-1.7%
PS05	£ 13.54	£ 13.46	-0.6%
PS06	£ 17.52	£ 17.66	0.8%
PS07	£ 20.55	£ 20.41	-0.7%
PS08	£ 24.98	£ 24.60	-1.5%
PS09	£ 30.99	£ 30.87	-0.4%
PS9R	£ 33.29	£ 33.05	-0.7%
DEG Athro	£ 40.08	£ 48.46	0.3%

DEG Gwasanaethau Proffesiynol	£ 40.15	£ 39.02	-2.8%
Y Weithrediaeth	£ 59.39	£ 53.14	-10.5%
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	£ 19.24	£ 18.39	-5.8%

[PS – Pwynt Sbinol]

- 14.2 Nodwyd un bwlch cyflog o fwy na -5% o fewn gradd y Weithrediaeth, sy'n deillio o'r ffaith bod y niferoedd o fewn y radd yn fach iawn ac yn llai fyth wrth gwmpasu medrau yn y Gymraeg. Roedd patrwm y bylchau cyflog gan mwyaf o blaid siaradwyr Cymraeg, ac efallai bod hynny oherwydd bod y rhai a gofnododd lefelau B1-C2 yn y Gymraeg hefyd wedi bod yn gwasanaethu'n hir a'u bod felly ar ben uchaf eu graddfeydd cyflog.

Ffigur 7: Mae'r siart bar isod yn dangos cyflog cyfartalog fesul awr siaradwyr Cymraeg fel canran o gyflog cyfartalog staff di-Gymraeg fesul awr:



15. Anabledd:

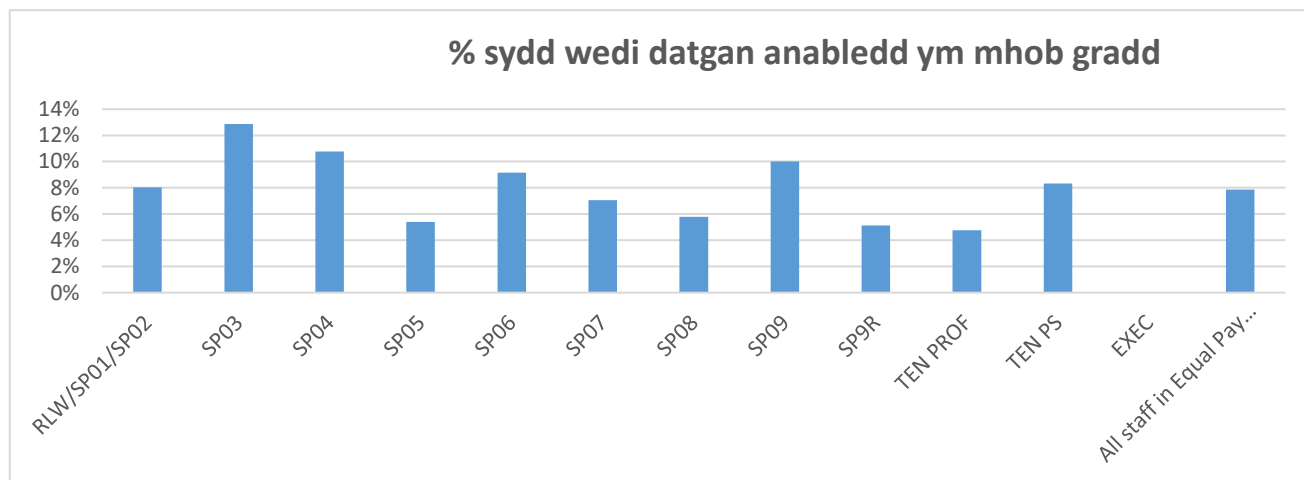
Tab 9: Canran y staff sydd wedi datgan anabledd ym mhob gradd:

Gradd	% y staff sydd wedi datgan anabledd
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	8%
PS03	13%
PS04	11%
PS05	5%
PS06	9%
PS07	7%
PS08	6%
PS09	10%
PS9R	5%
DEG Athro	5%

DEG Gwasanaethau Proffesiynol	8%
Y Weithrediaeth	0%
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	8%

[PS – Pwynt Sbinol]

Ffigur 8: Mae'r siart bar isod yn dangos canran y staff sydd wedi datgan anabledd ym mhob gradd:



15.1 Ar 1 Ionawr 2021, cofnodwyd bod 5.3% o'r holl staff wedi datgan bod ganddynt anabledd. Mae'n dda cael dweud bod cynnydd cyson wedi bod yn nifer y staff sy'n datgan anabledd (3.8% yn 2010 a 4% yn 2015).

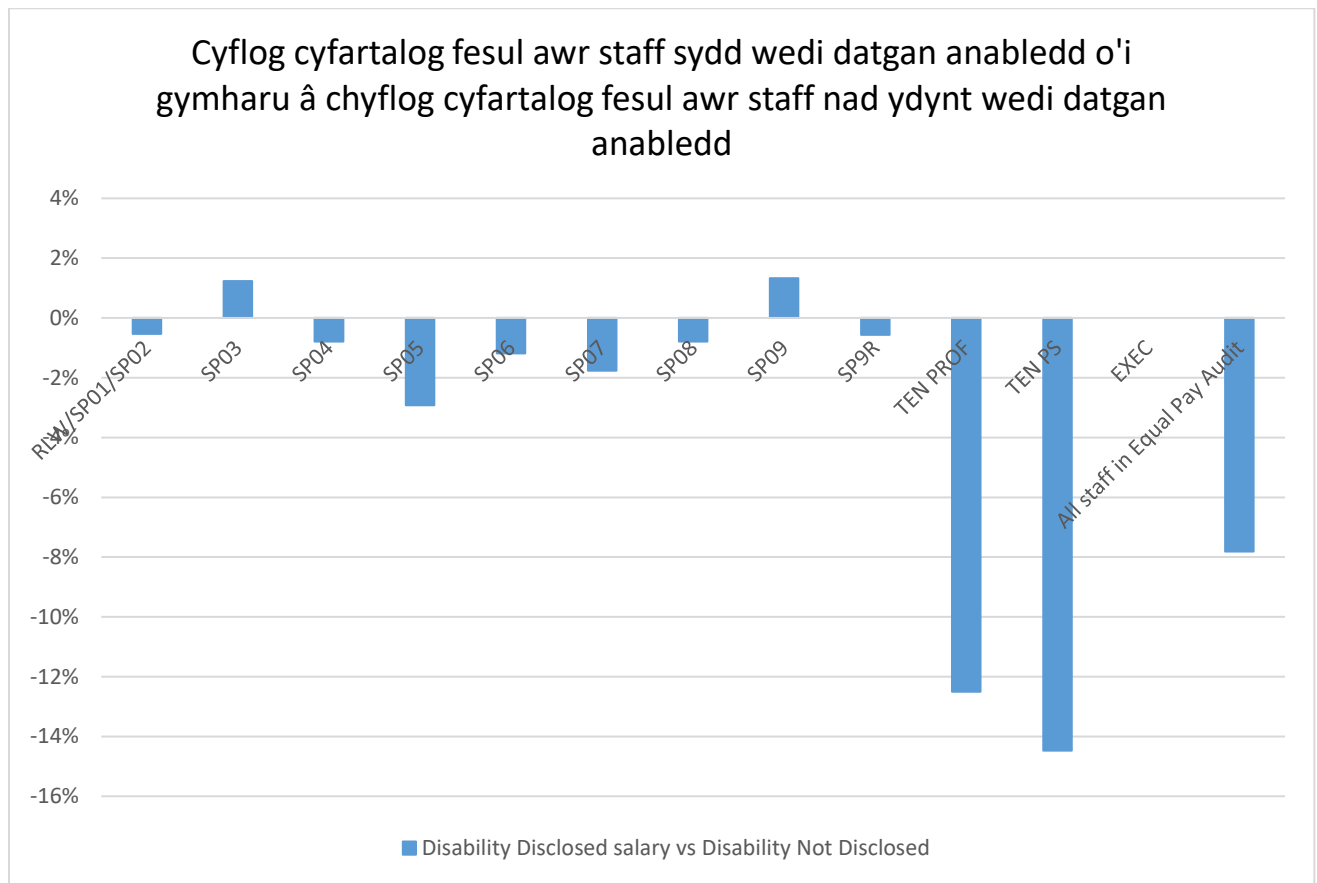
Tabl 10: Cyflog Cyfartalog Staff Anabl fel % o Gyflog Cyfartalog Staff nad ydynt yn Anabl:

	Cyflog staff sydd wedi datgan anabledd o'i gymharu â chyflog staff nad ydynt wedi datgan anabledd
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	-1%
PS03	1%
PS04	-1%
PS05	-3%
PS06	-1%
PS07	-2%
PS08	-1%
PS09	2%
PS9R	-1%
DEG Athro	-13%
DEG Gwasanaethau Proffesiynol	-14%
Y Weithrediaeth	0%
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	-8%

[PS – Pwynt Sbinol]

15.2 Mae dau fwch cyflog arwyddocaol mewn perthynas ag anabledd wedi'i ddatgan a graddfa gyflog, un yng ngradd 10 Athro, ac un yng ngradd 10 Gwasanaethau Proffesiynol. Mae hyn oherwydd bod y niferoedd o fewn y graddau hyn yn fach iawn ac yn llai fyth wrth gwmpasu statws datgan anabledd. Mae hefyd yn gyson â bylchau cyflog yng nghyswllt y Gymraeg hefyd, felly mae'n fwy tebygol mai natur y swyddi yn hytrach na nodweddion gwarchodedig deiliaid swydd penodol sy'n gyfrifol am y gwahaniaeth.

Ffigur 9: Mae'r siart bar isod yn dangos cyflog cyfartalog staff anabl fel % o gyflog cyfartalog staff nad ydynt yn anabl ym mhob gradd:



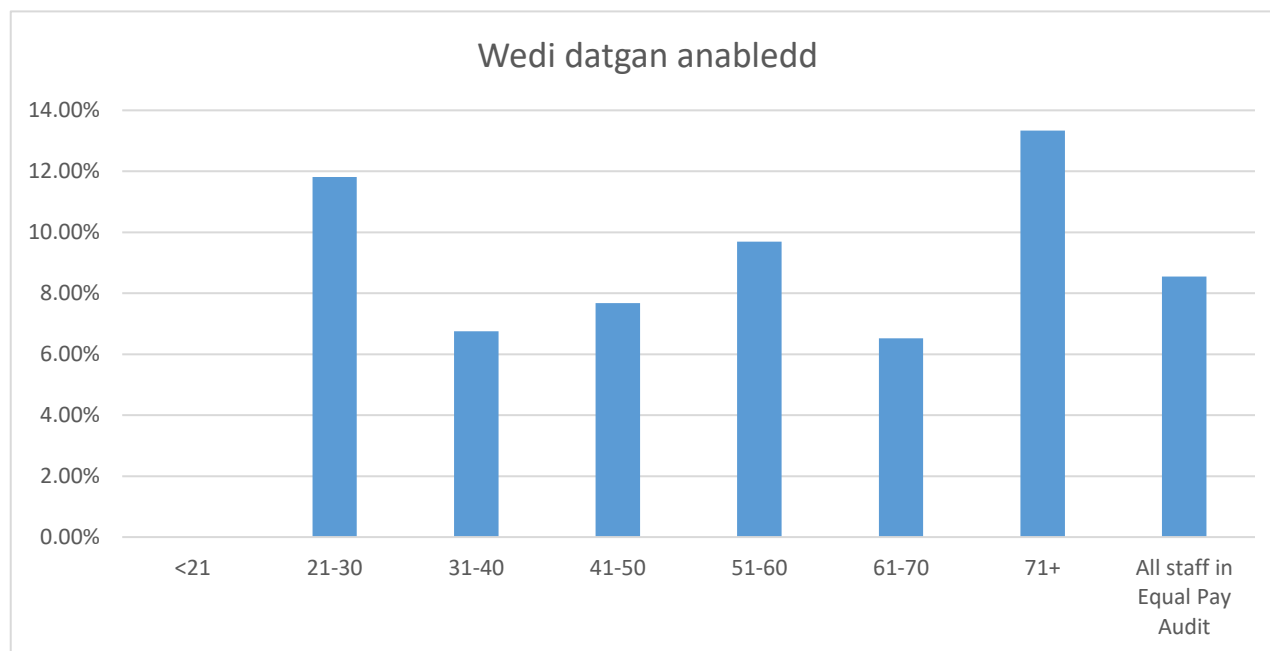
15.3 Nid yw'r siart bar uchod yn dangos yn bendant bod cysylltiad rhwng poblogaeth sy'n heneiddio a datgan mwy o anableddau, oherwydd y cyfraddau ymateb isel i'r cwestiwn hwn ymhlith rhai grwpiau oedran.

15.4 Ymatebion ynglŷn â statws anabledd:

	>21	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71+	Holl staff
Cyfradd ymateb ynghylch anabledd	52%	48.3%	43.2%	31.1%	28.9%	28.9%	22.6%	36.3%

15.5 Y grŵp dan 21 ac yna'r grŵp oedran 21-30 yw'r rhai mwyaf parod i ddatgan eu statws anabledd ar Pobl Aber. Y grŵp 71+ yw'r lleiaf tebygol i ddatgan anabledd, ac yna'r grwpiau oedran 61-70 a 51-60.

Ffigur 10: Canran y staff sydd wedi datgan anabledd fesul grŵp oedran:



16. Oedran:

Tabl 11: canran y staff yn ôl oedran / gradd:

Gradd / Ystod Oedran	<21	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71+
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	5%	31%	13%	16%	23%	10%	2%
PS03		26%	13%	26%	30%	6%	
PS04	1%	23%	20%	22%	29%	5%	
PS05		19%	23%	26%	24%	8%	
PS06		18%	20%	22%	27%	11%	2%
PS07		9%	30%	27%	27%	6%	1%
PS08		2%	26%	36%	28%	7%	1%
PS09			15%	39%	40%	5%	1%
PS9R			3%	28%	59%	10%	
DEG Athro				28%	44%	27%	2%
DEG Gwasanaethau Proffesiynol				50%	50%		
Y Weithrediaeth				14%	72%	14%	
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	1%	14%	20%	26%	29%	9%	1%

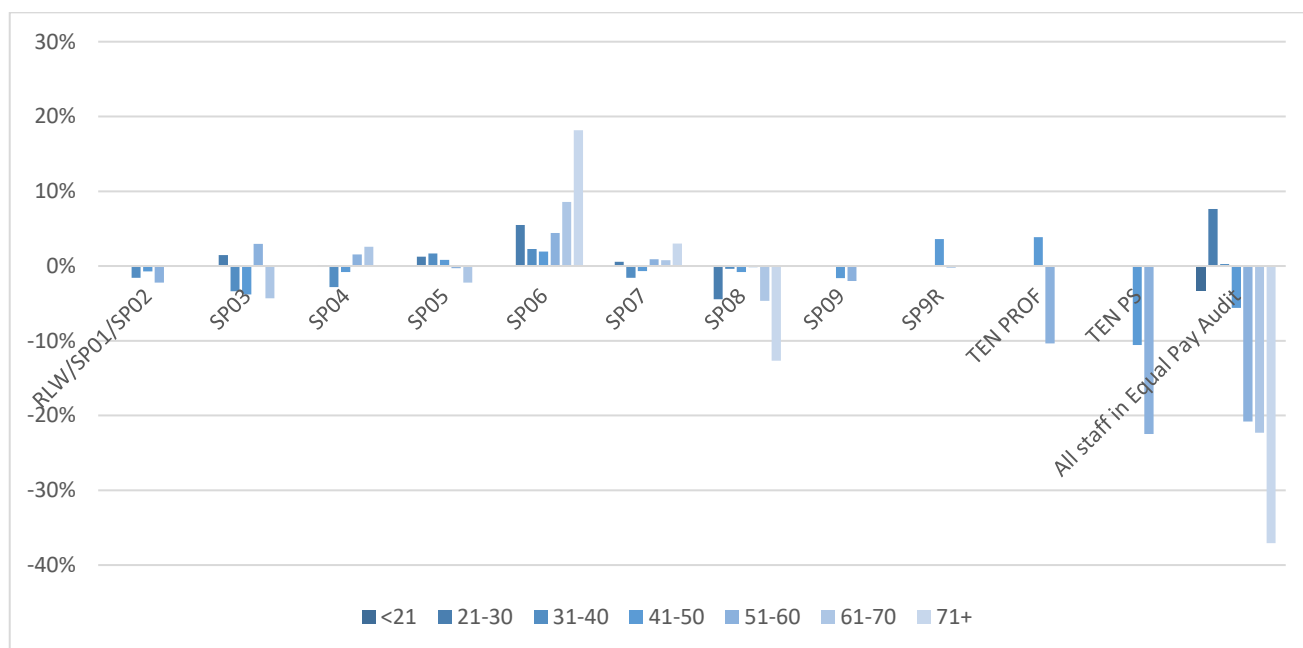
[PS – Pwynt Sbinol]

Tabl 12: (Cyflog cyfartalog) menywod yn ôl ystod oedran fel canran o (gyflog cyfartalog) dynion yn ôl ystod oedran:

	Menywod yn ôl ystod oedran fel canran o'r dynion yn ôl ystod oedran						
Gradd	<21	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71+
Cyflog Byw Gwirioneddol/PS01/PS02	0%	0%	-2%	-1%	-2%	0%	
PS03		1%	-3%	-4%	3%	-4%	
PS04		0%	-3%	-1%	2%	3%	
PS05		1%	2%	1%	0%	-2%	
PS06		5%	2%	2%	4%	9%	18%
PS07		1%	-2%	-1%	1%	1%	3%
PS08		-4%	0%	-1%	0%	-5%	-13%
PS09			0%	-2%	-2%	0%	
PS9R				4%	0%	0%	
DEG Athro				4%	-10%		
DEG Gwasanaethau Proffesiynol				-11%	-22%		
Y Weithrediaeth							
Yr holl staff yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal	-3%	8%	0%	-6%	-21%	-22%	-37%

[PS – Pwynt Sbinol]

Ffigur 12: Mae'r siart bar isod yn dangos (cyflog cyfartalog) menywod yn ôl ystod oedran fel canran o (gyflog cyfartalog) dynion yn ôl ystod oedran:



- 16.1 Dangosodd yr archwiliad uchod fod bwlch cyflog o -11% yn yr ystod oedran 41-50 yng ngradd Deg Gwasanaethau Proffesiynol. Mae hyn oherwydd bod y niferoedd o fewn y radd yn fach iawn ac yn llai fyth wrth gwmpasu grwpiau oedran. Mae hefyd yn gyson â bylchau cyflog yng nghyswllt y Gymraeg, statws rhan amser, a statws anableded ar y radd honno. Unwaith eto mae'n fwy tebygol bod hyn yn seiliedig ar natur y swydd ei hun yn hytrach na nodweddion gwarchodedig deiliaid swydd penodol.
- 16.2 Mae'r ystod oedran 51-60 yn dangos bod sawl bwlch cyflog, gradd 10 Gwasanaethau Proffesiynol (-22%) a gradd 10 Athro (-10%). Nodwyd bwlch cyflog yng ngradd y Weithrediaeth, ond mae natur y swydd yn esbonio hyn. Nid oes gwahaniaethau cyflog

rhwng y rhywiau i'r rhai sy'n cyflawni'r un swyddogaeth. Ni ddarperir rhifau yma gan y gellid adnabod unigolion. O ymchwilio ymhellach gwelwyd bod nifer o staff newydd eu penodi a staff wedi'u dyrchafu (gradd 10 Athro) o fewn yr ystod oedran hon ac ar y graddau hyn; felly roedd cyflog cyfartalog staff benywaidd yn is oherwydd hyd eu gwasanaeth yn y swydd. Mae gradd 10 Gwasanaethau Proffesiynol hefyd yn gyson â'r dadansoddiad uchod ac mae'n eithaf anghyson ym mhob cyd-destun.

- 16.3 Mae'r ystod oedran 61-70 yn dangos bwlch cyflog yng ngradd 8 (-5%). Mae'r nifer fach o fenywod yn yr ystod oedran hwn sydd newydd eu penodi neu eu dyrchafu yn esbonio'r bwlch cyflog hwn yng ngradd 8.
- 16.4 Mae'r ystod oedran 71+ yn dangos bwlch cyflog yng ngradd 8 (-13%). Mae set ddata'r grŵp oedran hwn yn cynnwys carfan fach iawn o staff â phoblogaeth fenywaidd fach iawn; felly mae'n anodd llunio casgliadau ystyrlon ynglŷn â'r ystod oedran hwn.

17. Argymhellion:

- 17.1 Nodwyd bylchau cyflog o 5% neu fwy ymhlith y nodweddion gwarchodedig – rhywedd, oedran, ac anabledd. Fodd bynnag, oherwydd y gwahaniaethau yn natur y swyddi yn y grwpiau hyn, a'r amrywiaeth sylweddol o ran cyfrifoldeb a chwmpas y swyddi, nid yw'n ymddangos bod gwahaniaethu systematig o ran cyflogau yn broblem.
- 17.2 Mae'r adroddiad wedi amlygu bylchau cyflog yn y grŵp Athro; grŵp gradd 10 Gwasanaethau Proffesiynol a grŵp y Weithrediaeth (er nad yw'r holl rifau ar gyfer y Weithrediaeth wedi'u darparu gan y gellid adnabod unigolion). Fodd bynnag, mae'n galonogol gweld, fel y nodwyd yn 17.1, mai ffactorau eraill ar wahân i wahaniaethau nodweddion gwarchodedig sydd i gyfrif am y bylchau cyflog hyn.
- 17.3 Cyflwynwyd y broses dyrchafiadau academiaidd yn 2012 ac ers ei hail-lansio gwelwyd cynnydd yn nifer y ceisiadau llwyddiannus gan fenywod bob blwyddyn. Y gobaith yw y bydd y broses ddiwygiedig hon, ynghyd â nifer y ceisiadau llwyddiannus am swyddi gan fenywod o gymorth i erydu bylchau cyflog arwyddocaol erbyn yr adolygiad cyflog cyfartal nesaf. Ers gweithredu datganiadau gweithredu cadarnhaol mewn pecynnau recriwtio, mae nifer y menywod sy'n ymgeisio wedi cynyddu o 50% yn 2020 i 58% (hyd at fis Mawrth) 2021. Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, ein bod wedi recriwtio carfanau mwy nag arfer o staff benywaidd mewn rhai meysydd i gynorthwyo â gofynion COVID. O'r nifer uwch nag arfer o fenywod a benodwyd, penodwyd y gyfran uchaf yn Athrawon Rhan-amser. Yna cafwyd dosbarthiad cymharol gyfartal mewn swyddi megis darlithydd cyswllt, cynorthwydd domestig a chynorthwydd gweinyddol. Mae'r swyddi hyn i gyd yn swyddi ar lefelau iau i ganolig ac maent yn swyddi sydd wedi'u defnyddio yn fwy nag arfer i helpu i fynd i'r afael â gofynion COVID.
- 17.4 Rydym wedi ailgynllunio ein pecynnau recriwtio i swyddi ac maent bellach yn cynnwys datganiadau gweithredu cadarnhaol sy'n nodi'n benodol ein bod yn croesawu ceisiadau gan ymgeiswyr o gefndiroedd BAME, ymgeiswyr ag anableddau, ac ymgeiswyr sy'n fenywod ar radd 7 ac uwch. Rydym eisoes wedi gweld canlyniadau cadarnhaol yn deillio o'r gwaith hwn.
- 17.5 Fel rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 rydym wedi bod yn datblygu mentrau i wella cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar gyfer cydweithwyr benywaidd, yn enwedig uwch academyddion benywaidd, a dylai'r rhain yn eu tro gynorthwyo i ddileu bylchau cyflog a gwella cynrychiolaeth o fewn graddau. Mae'r cynnydd a wnaed hyd yma yn cynnwys:

- Lansio Rhaglen Mentora Academaidd i Fenywod yn llwyddiannus gan hyfforddi a pharu 28 o aelodau staff a 28 o fentoriaid sydd bellach mewn perthynas fentora. Byddwn yn gwerthuso llwyddiant y rhaglen ar ôl 6 mis, sef yn gynnar ym mis Mai 2021.
- Ym mis Tachwedd 2020 lansiwyd fersiwn beilot o'r Cynllun Mentora Menywod mewn Prifysgolion mewn partneriaeth â Phrifysgol De Cymru. Mae oddeutu 70 o gydweithwyr wedi cofrestru rhwng y ddau sefydliad ac maent bellach mewn cysylltiad â'i gilydd.
- Rydym wedi gweithio gyda Dirprwy Is-Gangellorion y Cyfadrannau i gynnig 5 lle ar fenter datblygu arweinyddiaeth i fenywod, Aurora.
- Mae dau aelod o Weithrediaeth y Brifysgol bellach yn gyfrifol am arwain ar feysydd rhywedd ac ethnigrwydd
- Rydym wedi datblygu a chyhoeddi cyfres o fentrau gweithredu cadarnhaol ar hysbysebion swyddi, i gynyddu cynrychiolaeth ac amrywiaeth ymhlith corff y staff, sydd wedi bod ar-lein ers mis Medi 2020.
- Rydym wedi dechrau casglu gwybodaeth a dadansoddi data ar gyfer y cynllun 'Camu o'r neilltu', a fydd yn gyfle i gydweithwyr gwrywaidd a chanddynt swyddogaethau arwain atodol gamu o'r neilltu a chaniatáu i gydweithwyr nad ydynt wedi'u cynrychioli'n ddigonol i ymgymryd â'r swyddogaethau hyn am gyfnod penodol.
- Rydym wedi cynnal cyfarfodydd rheolaidd â'r Rhwydwaith Menywod ym maes Ymchwil
- Cwblhawyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer allbynnau a chanlyniadau'r FfRHY mewn perthynas â rhywedd.

18. Cynllun gweithredu

Yn seiliedig ar gyngor y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, nod ein cynllun gweithredu yw lleihau neu ddileu gwahaniaethau cyflog o -3-5% lle gallent fod yn arwydd o wahaniaethu posibl o ran cyflog a lle mae'r hyblygrwydd yn fwy na gwahaniaeth o -5%.

- 18.1 Nodwyd nifer o faterion a allai godi o ran cydraddoldeb yn yr adroddiad hwn ac felly mae strategaethau i ymdrin â hwy wedi eu cynnwys yn y Cynllun Gweithredu isod:

Cam gweithredu	Sut	Amserlen
Annog mwy o Ddarllenwyr benywaidd i wneud cais am Ddyrchafiad Academaidd i swyddi Athro yn nghylchoedd 2021, 2022 a 2023.	Trwy sgysiau cynllunio olyniaeth, y cynllun camu o'r neilltu, trafodaethau CCE, hyrwyddo'r penodiadau diweddaraf i swyddi Athro, defnyddio'r menywod diweddaraf i gael eu penodi i swydd Athro fel mentoriaid ar gyfer y cylch nesaf, gweithdai ac ati	I'w adolygu ar ôl cwblhau cylchoedd dyrchafiadau academaidd 2021 a 2022
Awgrymu i Weithrediaeth y Brifysgol ystyried a fyddai cynllun ar gyfer datblygiad cynyddrannol i staff Gradd 10 o gymorth o safbwynt y bwlch cyflog sydd fel arall yn anghyson ar y lefel hon.	Ail-agor y cynllun Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu ar gyfer staff Gradd 10 neu gyflwyno mecanwaith arall	Gorffennaf 2021

	ar gyfer datblygiad cynyddrannol ar y lefel hon.	
Dadansoddi setiau data ar Becynnau Recriwtio i Ymgeiswyr i weld a yw datganiadau cadarnhaol wedi annog mwy o fenywod i ymgeisio am swyddi uwch	Cymharu'r data ers mis Medi 2020 pan gyflwynwyd y pecynnau gyntaf â data'r flwyddyn flaenorol, a meincnodi bob mis Medi am y 2 flynedd nesaf	Dadansoddi ym mis Medi 2021 a mis Medi 2022
Sicrhau nad yw'r ymadroddion 'cyflog cystadleuol' neu 'cyflog sy'n gymesur â phrofiad' byth yn cael eu defnyddio mewn unrhyw hysbysebion swydd. Yn hytrach, dylid defnyddio'r raddfa gyflog ar yr hysbyseb swydd bob amser yn unol ag arferion gorau. Dylid sicrhau bod hyn yn digwydd hefyd yn achos pecynnau recriwtio wrth weithio gydag Asiantaethau Recriwtio.	Sicrhau bod y Tîm Gwasanaethau Gweithwyr yn Adnoddau Dynol yn ymwybodol o hyn, a gofyn iddynt sicrhau bod y geiriad yn gyson bob amser	O fis Mehefin 2021
Ar gyfer pob penodiad i radd 10, bydd Cadeirydd y panel recriwtio yn cael cyngor gan AD ar ddata meincnodi perthnasol cyn gwneud cynnig cyflog.	Ychwanegu hyn fel nodyn yn y pecynnau panel ar gyfer y panel penodi.	O fis Mehefin 2021
Sicrhau, fel rhan o'r drefn gontractio, bod Asiantaethau Recriwtio yn cymryd camau cadarnhaol wrth ganfod cronfa o ymgeiswyr ar gyfer swyddi arbenigol ac uwch	Nodi'r gofyniad i asiantaethau ddangos tystiolaeth o'r hyn y maent wedi'i wneud ar gyfer pob ymgyrch recriwtio - mewn manylebau tendro ac ar ôl cwblhau'r gweithgareddau. Meincnodi yn erbyn normau'r diwydiant ar gyfer ymgeiswyr am swyddi o'r fath mewn prifysgolion/sectorau eraill i asesu'r cyfraddau llwyddiant	Parhaus

18.2 Mae llawer o'r camau gweithredu hyn yn gysylltiedig â materion cydraddoldeb ehangach na chyflog, er enghraifft cyfleoedd am ddyrchafiad, polisiâu recriwtio. Mae'r arolwg cyflog cyfartal wedi galluogi'r Brifysgol i lywio datblygiad polisi, o ran agweddau'n ymwneud â chyflog ynghyd â materion eraill ar agenda cydraddoldeb rhywiol y sefydliad.

18.3 Ymhlith y gweithgarwch parhaus sy'n codi o'r arolwg cyflog cyfartal hwn a allai effeithio'n gadarnhaol ar nodweddion eraill mae:

Cam gweithredu	Sut	Dan arweiniad
Annog cyfraddau cwblhau uwch o sgiliau iaith Gymraeg ar raddau 1, 2 a 10 yn arbennig	Trwy adolygu'r broses CCE ac asesu sgiliau iaith aelodau	Pennaeth Datblygu Sefydliadol a Dysgu

	staff newydd yn unol â gofynion y swydd	
Annog mwy o bobl i ddatgan anableddau ar draws pob grŵp oedran	Ymgyrchoedd cyfathrebu wedi'u targedu at grwpiau gradd penodol yn y lle cyntaf, lle mae'r cyfraddau cwblhau yn is	Rheolwr y Tîm Gwasanaethau Gweithwyr
Datblygu cynllun olyniaeth ar gyfer rolau Gweithredol ar y sail bod 100% o'r staff yn y band oedran 51+ ac ar gyfer Athrawon gradd 10 lle mae 73% yn 51+ oed	Trwy sefydlu prosesau ar gyfer cynllunio olyniaeth, hyfforddiant arweinyddiaeth a chyfleoedd cysgodi/rhaglenni mentora ac ati	Pennaeth Datblygu Sefydliadol a Dysgu

Atodiad A

Rhestr o daliadau wedi'u heithrio

Cyfraddau tâl wedi'u heithrio

DIWRNODAGORED

Codau swyddi wedi'u heithrio:-

Diwrnod Agored Untro – Generig

Taliad Untro – Generig

Taliadau a didyniadau wedi'u heithrio:-

Graddau nad ydynt yn rhai HERA

Graddau'r Bwrdd Cyflogau Amaethyddol

Staff lle mae'r CALL yn llai na 0.05%

Amser o'r gwaith yn lle tâl (Taliad)

Tâl yn lle rhybudd

Addasiad Absenoldeb Di-dâl

Addasiad Tâl Rheolaidd

Tâl Mamolaeth

Tâl Salwch

Rhandaliadau Dysgu Rhan Amser

Cyflog heb ei dalu

Ôl-gyflog

Taliadau Amrywiol