NIVERSITY

1.1 Undebau Llafur yn cyhoeddi ei hadroddiad am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

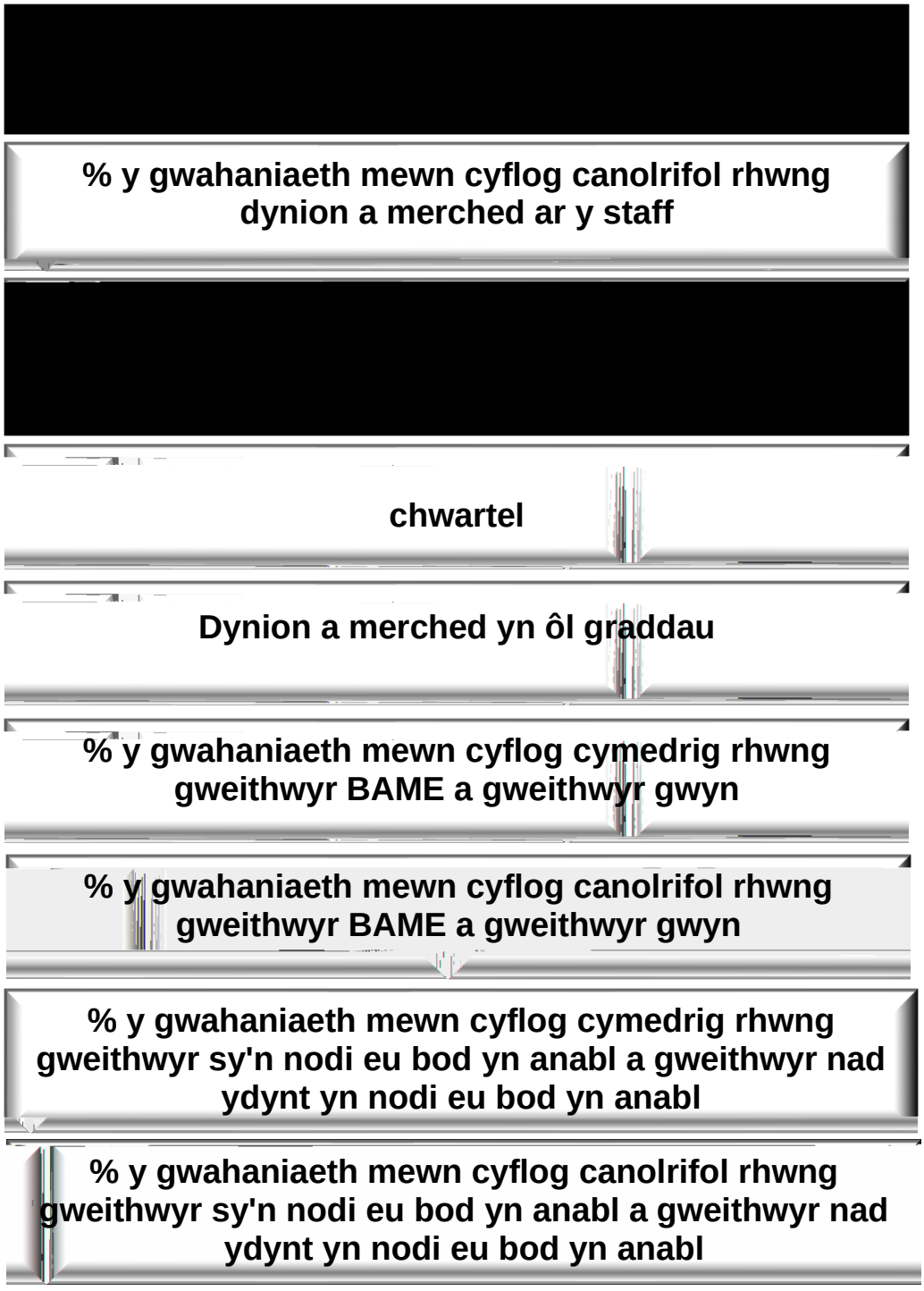
1.2 Mae'r rheidrwydd i adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn grym

2.6

bwlch cyflog Ethnigrwydd. Dadansoddwyd y data fel y gwahaniaeth canrannol Mae ffigur canran **positif** yn dangos bod gweithwyr du ac Asiaidd a lleiafrifol ethnig (BAME) yn ennill cyflogau llai **negyddol** yn dangos bod y gweithwyr gwyn yn ennill cyflogau llai 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

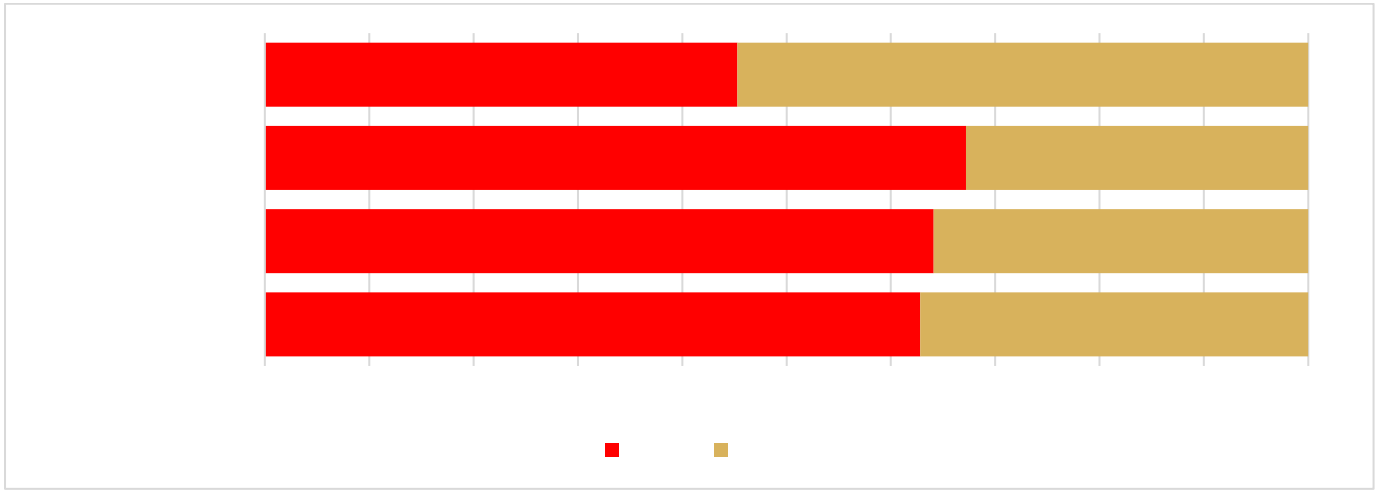
3.1 Dadansoddwyd y data fel a ganlyn:



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)

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		

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



3.7

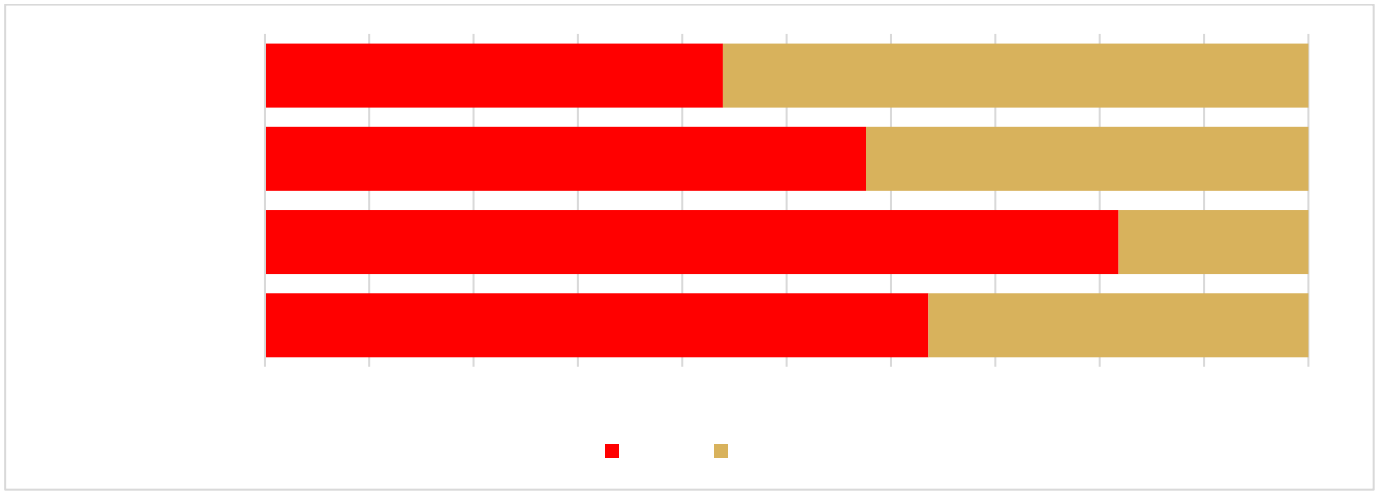
cymedrig o 12.9% a chanolrifol o 16.8% o blaid staff nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl.

Mae staff sydd wedi nodi eu bod yn anabl yn cynrychioli 9% o weithlu'r Brifysgol.

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.

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%				

CYFRAN O REOLWYR **DYNION 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%		

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

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%				

merched).

Mae gwelliant ar yr amrywiant cymedrig ers y llynedd gydag amrywiant cymedrig o 5.4% o 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 el isaf yn dangos gwyrdroad 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**
	71.6%	56.9%		

TABL 1.7 POB GWEITHIWR

CYFRAN Y DYNION A'R MERCHED AR BOB GRADDFA

4.1

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 wahanol oherwydd ei fod yn dangos y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartalog rhwng staff gwrywaidd a benywaidd waet
cyflogau is yn fwy tebygol o gael eu llenwi gan ferched na dynion. nid yw bwlch golygu nad yw dynion a merched yn cael eu talu'n gyfartal.

4.2. Tra bod b

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 n

bod yn parhau i gyflawni'r rheini i gyd yn fewnol (e.e. gwaith domestig, diogelwch, arlwyo). Mae'r holl swyddi hynny yn yr archwiliad.

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

bwlch
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

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 academaidd 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

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

Polisïau Cefnogi Gweithwyr

- Rydym wedi gwella Cynllun Mamolaeth a Chynllun Mabwysiadu'r 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.

- fle i weithio'n hyblyg trwy ein Polisi Gweithio'n Hyblyg.

- yn ystod yr absenoldeb ac ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

- Parhau i godi ymwybyddiaeth am gyfleoedd i gymryd Absenoldeb Rhiant

a 4pm i sicrhau bod staff sydd ag ymrwymiadau teuluol yn gallu bod yn bresennol.

ADRODDI/8R93 112/Lang (cy-GB)>>BDC 612.584 627.1 293.0.00000ren4 12 Tf10ı

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.