

Adrodd am y **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2023**

Ym Mhrifysgol Caerdydd, rydym wedi ymrwymo i gyflog, triniaeth a chyfle cyfartal, i gefnogi amrywiaeth a chreu cymuned sy'n agored ac yn gynhwysol.

Y Brifysgol

Gweledigaeth Prifysgol Caerdydd yw bod yn un o brifysgolion mwyaf blaenllaw'r byd, sy'n rhagorol o ran ymchwil ac yn neilltuol yn addysgol, yn cael ei gyrru gan greadigrwydd a chwilfrydedd. Rydym am fod yn brifysgol sy'n cyflawni ei rhwymedigaethau cymdeithasol, diwylliannol ac economaidd i Gaerdydd, Cymru, y Deyrnas Unedig a'r byd.

Er mwyn sicrhau profiad rhagorol i fyfyrwyr ac ymchwil sy'n arwain y byd, rydym yn gofalu bod ein darpariaeth yn cydnabod anghenion amrywiol y grwpiau gwahanol o staff sy'n rhan o'n gweithlu. Ein nod yw meithrin diwylliant o golegoldeb ac ymgysylltu, a gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel egwyddor sylfaenol ar draws ein cymuned.



Datganiadau Agoriadol

Y fenyw gyntaf i ddod yn Is-Ganghellor Prifysgol Caerdydd ydwyf, ac felly rwy'n arbennig o falch o gyflwyno ein hadroddiad am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2023. Mae'n dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod yn ein gweithlu. Er ein bod yn gwneud cynnydd yn y maes hwn, mae rhagor o waith i'w wneud. Rydym wrthi yn datblygu syniad cyffredin o sut beth fydd ein prifysgol yn y dyfodol, ac mae gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan annatod o hyn.

Prifysgol Caerdydd oedd y sefydliad addysg uwch cyntaf yng Nghymru i gyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac mae hyn yn dangos ein hymrwymiad i fod yn dryloyw ynghylch cyflog. Rydym o ddifrif ynghylch nodi achosion y bwlch cyflog a gweithio i ddod o hyd i atebion i fynd i'r afael ag ef. Rydym yn cydnabod y bydd yn cymryd amser i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth o ran cynrychiolaeth ryweddol ar lefel uwch, ond rydym yn adolygu, monitro a mynd i'r afael â chydaddoldeb rhyweddol yn y gweithle yn barhaus ac mae'r manteision wedi'u hamlygu yn yr adroddiad hwn.

Mae Prifysgol Caerdydd yn sefydliad sy'n falch o'n Cymreictod ac sydd â golwg a chyrhaeddiad byd-eang. Mae gwerthoedd cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a gwrth-hiliaeth yn hanfodol i ni; gwerthoedd yr ydym yn anelu i'w cynnal fel cyflogwr ac yn sail i'r gymuned o ymddiriedaeth a pherthyn – cynefin – yr ydym yn ymdrechu i'w gynnig i staff a myfyrwyr. A minnau'n Gadeirydd Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Brifysgol, rwyf wedi ymrwymo i hyrwyddo arferion cynhwysol ac ystyrlon yn y gweithle.

Rydym yn edrych ymlaen at gyhoeddi cynllun cydraddoldeb strategol newydd y Brifysgol eleni. Bydd yn cyd-fynd ag ymrwymadau cryf Llywodraeth Cymru yn y maes hwn, tra hefyd yn llunio diwylliant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a gwrth-hiliaeth sy'n seiliedig ar ein lleoliad.



Ein nod yw cyflawni Gwobr Arian Athena Swan Charter a Gwobr Efydd y Siarter Cydraddoldeb Hiliol. Mae ein gwaith yn y meysydd hyn yn dangos yn glir ein hymrwymiad i wreiddio ymagwedd sefydliad cyfan at gydraddoldeb rhywedd a gwrth-hiliaeth, ac i gael gwared ar anghydraddoldebau o bob math ym Mhrifysgol Caerdydd.

Yr Athro Wendy Larner
Is-Ganghellor

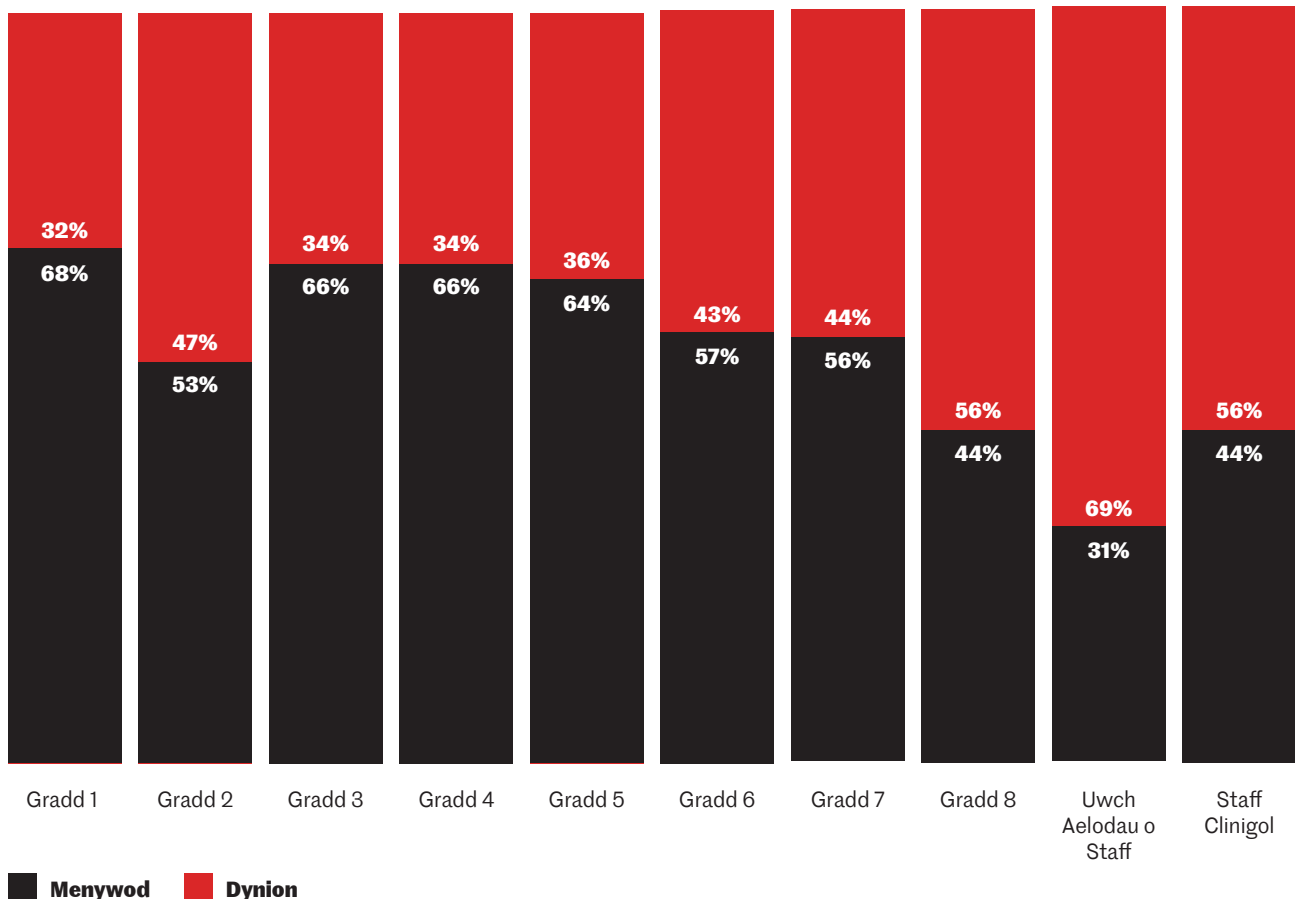


Bydd yr adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn llywio ein gwaith, gan bennu amcanion a diffinio ein camau gweithredu. Mae ein bwlch cyflog yn lleihau, ond cyn belled â'i fod yn parhau i fod yn fwlch, rhaid i waith ar y cyd i fynd i'r afael ag ef barhau.

Yr Athro Damian Walford Davies
Dirprwy Is-ganghellor

Adrodd am y
**Bwlch Cyflog rhwng
y Rhywiau yn 2023**

O 31 Mawrth 2023 ymlaen, roedd y Brifysgol yn cyflogi 7150 o staff fel y diffinnir gan ganllawiau adrodd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gyda 56% ohonynt yn fenywod a 44% yn ddynion. Mae'r aelodau staff hyn yn ymwneud ag amrywiaeth eang o weithgareddau, ac yn cwmpasu nifer o wahanol raddau a graddfeydd cyflog. Mae gan y Brifysgol raddfa gyflogau sengl sy'n cynnwys 8 gradd a graddfa gyflog ar gyfer staff uwch, sydd â 3 band. Telir staff clinigol ar raddfa gyflog y GIG. Mae mwyafrif y staff sydd ar raddau 1 i 6 yn fenywod



1. Mae staff a ystyrir yn "weithiwr cyflog llawn perthnasol" wedi'u cynnwys. Roedd gan y rhain contract cyflogaeth, neu'n weithiwr, oedd yn cael eu cyflog sylfaenol llawn arferol fel ar 31 Mawrth 2023. Mae unrhyw staff nad oeddent yn cael eu cyflog sylfaenol llawn am resymau fel absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, absenoldeb arbennig, neu seibiant gyrfa, wedi'u heithrio. Lle roedd gan unigolion fwy nag un swydd, cawsant eu cyfrif yn un person.

Beth yw cyflog cyfartal?

Mae materion cyflogau cyfartal yn edrych ar y gwahaniaethau rhwng cyflogau dynion a menywod sy'n cyflawni'r un gwaith, gwaith tebyg neu waith cyfartal ei werth.

Mae Prifysgol Caerdydd yn cefnogi egwyddor cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac mae ei systemau, ei harferion a'i pholisïau yn seiliedig ar yr egwyddorion hyn.

Archwiliadau Cyflog Cyfartal

Yn ddiweddar, cynhaliodd y Brifysgol ei harchwiliad cyflog cyfartal, gan gynnig dyddiad bras o 1 Medi 2023, yn dilyn newidiadau i'w strwythurau talu. Bellach, mae gradd 9 newydd wedi'i hychwanegu at y raddfa.

Yr unig fwlch arwyddocaol o ran Cyflog Cyfartal sy'n parhau yw'r un rhwng swyddi athrawon. Mae'r Brifysgol yn gwneud gwaith i fynd i'r afael â hyn. Nid oes unrhyw arwydd o hyd o wahaniaethu systematig rhwng cyflogau ar sail rhyw yn y Brifysgol.

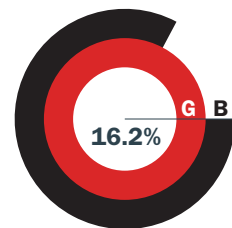
Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yng nghyflog cyfartalog dynion a menywod yn y gweithlu.

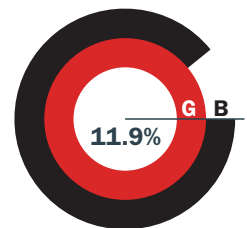
Rydym wedi cyhoeddi ein niferoedd yn unol â'r canllawiau adrodd ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym o ddifrif ynghylch nodi achosion y bwlch cyflog a gweithio i ddog o hyd i atebion i fynd i'r afael ag ef, ac wedi ymrwymo i wneud hynny.

Beth yw'r gwahaniaeth rhwng bwlch cyflog cymedrig a bwlch cyflog canolrif?

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog yr awr dynion a menywod. Y bwlch cyflog canolrif yw'r gwahaniaeth rhwng pwyntiau canol ystod enillion yr awr dynion a menywod.



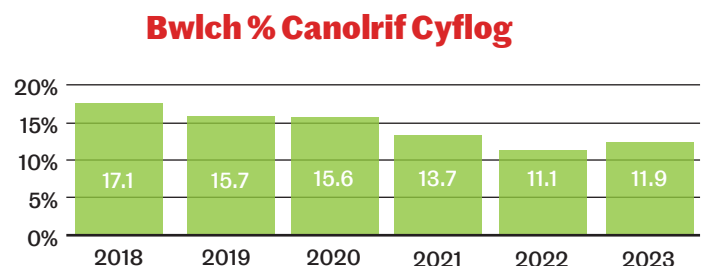
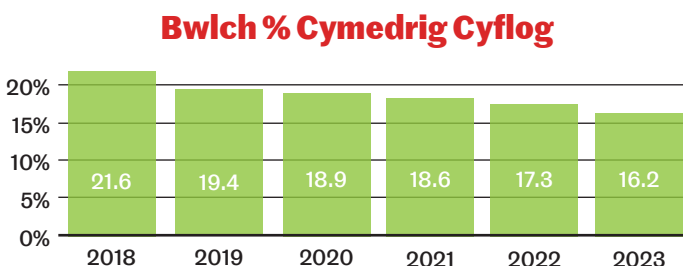
Cymedr
y bwlch cyflog
rhwng y rhywiau



Canolrif
y bwlch cyflog
rhwng y rhywiau

GPG canolrif a chymedrig 2018-2023

(mae'r ffigurau yn y tabl isod yn dechrau o'r 2018 i 2023)



Deall y bwlch cyflog

Mae presenoldeb bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn destun siom ac mae angen rhoi sylw iddo.

Ym mhrifysgol Caerdydd, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn bodoli o ganlyniad i gyfansoddiad ein gweithlu; ar hyn o bryd mae llai o fenywod mewn swyddi uwch na dynion, yn ogystal â chyfran uwch o fenywod o'u cymharu â dynion yn y graddau is.

Gan fod mwy o ddynion ar y lefelau uwch, mae hyn yn golygu bod ein cyflog cyfartalog i wrywod (y canolrif a'r cymedr) yn uwch na'r cyflog cyfartalog i fenywod o fewn y sefydliad cyfan.

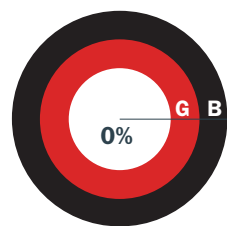
Chwartzel uchaf	B	41%	59%	G
Chwartzel canol uchaf	B	55%	45%	G
Chwartzel canol isaf	B	60%	40%	G
Chwartzel isaf	B	64%	36%	G

Deall y bwlch cyflog o ran bonws

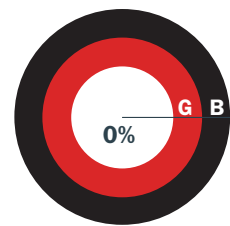
Diffinnir cyflog Bonws fel taliadau sy'n ymwneud â rhannu elw, cynhyrchiant, perfformiad, cymhelliant neu gomisiwn ar gyfer y cyfnod 01 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023.

Ym Mhrifysgol Caerdydd, mae ein bonysau cysylltiedig â pherfformiad yn cynnwys taliadau gwobrwyo perfformiad i staff uwch a Chynllun Gwobrau Cyfraniad Rhagorol (OCAS).

Y bwlch cyflog bonws cymedrig a chanolrifol ar gyfer OCAS yw 0%. Y bwlch cyflog bonws cymedrig a chanolrifol ar gyfer Adolygiad Staff Uwch yw 2.7% a 0% yn y drefn honno.



Cymedr Bonws

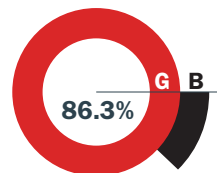


Canolrif Bonws

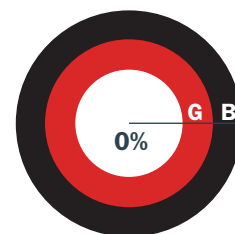
Ein bwlch cyflog bonws, gan gynnwys cynlluniau Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol

Yn unol â'r canllawiau a gynhyrchwyd gan UCEA² mae'r Brifysgol wedi dosbarthu Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol (CEAs) fel cyflog bonws at ddiben adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Y GIG sy'n pennu, yn dyfarnu ac yn ariannu CEAs, ac nid oes rôl i'r Brifysgol wrth benderfynu ar y gwobrau hyn. Mae rhagor o gefndir a diffiniad o'r cynllun CEA ar gael trwy wefan Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA).³



Cymedr Bonws



Canolrif Bonws

Sylwer: Rydym yn cynnal adolygiad chwe-misol o gyflogau uwch ar gyfer Staff Uwch a Staff Athrawol, sy'n achosi amrywiadau cyfatebol.

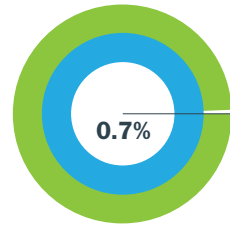
2. UCEA 17:102 Gender Pay – treatment of Clinical Excellence Awards
<http://www.ucea.ac.uk/en/empres/epl/gender-pay-gap/gpg-briefings.cfm>

3. <https://www.bma.org.uk/advice/employment/pay/clinical-excellence-awards-for-nhs-consultants>

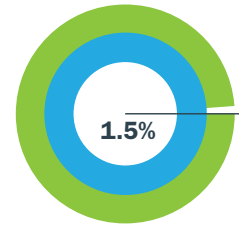
Bwlch cyflog o ran ethnigrwydd

Er nad yw Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi canllawiau ar adrodd am y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd, rydym wedi cyfrifo'r bwlch cyflog ar sail yr un arweiniad a'r un set ddata ag ar gyfer adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Er bod ein ffigyrau cychwynnol yn ymddangos yn addawol, rydym yn gwybod bod angen mwy o waith o ran cynrychiolaeth ar bob lefel o'r Brifysgol.

At ddibenion adrodd ar ein bwlch cyflog ethnigrwydd rydym yn defnyddio'r rhai sy'n nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd a grwpiau ethnig eraill. Rydym yn cydnabod bod 'BAME' yn derm amherffaith sy'n cwmpasu poblogaeth hynod amrywiol.



Cymedr
y bwlch cyflog o
ran ethnigrwydd

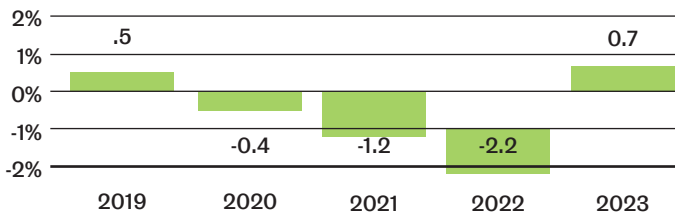


Canolrif
y bwlch cyflog o
ran ethnigrwydd

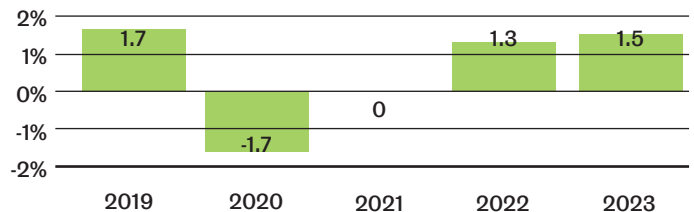
EPG canolrif a chymedrig 2019-2023

(mae'r ffigurau yn y tabl isod yn dechrau o'r 2019 i 2023)

Bwlch % Cymedrig Cyflog

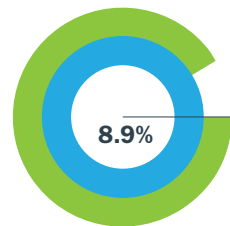


Bwlch % Canolrif Cyflog

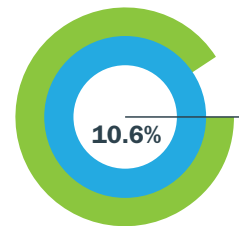


Bwlch cyflog anableded

Er nad yw Llywodraeth y DU wedi rhyddhau canllawiau ar adrodd ar Fylchau Cyflog i Bobl Anabl, rydym wedi cyfrifo'r bwlch yn seiliedig ar yr un canllawiau a set ddata ar gyfer adrodd ar y bwlch rhwng y rhywiau ac ethnigrwydd.



Cymedr
bwlch cyflog
anableded



Canolrif
bwlch cyflog
anableded

Cau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Mae Prifysgol Caerdydd yn sefydliad Cymreig gyda golwg fyd-eang. Rydym wedi ymrwymo i gefnogi, datblygu a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl arferion a gweithgareddau a hynny er mwyn cynnig amgylchedd gweithio a dysgu cadarnhaol i bawb. Rydym yn gweithio'n barhaus i wella ein proffil cydraddoldeb ac amrywiaeth, sy'n arwydd o'n hymrwymiad hirdymor i hyrwyddo cyfle cyfartal ac arfer effeithiol a chynhwysol mewn Addysg Uwch.

Yr hyn yr ydym eisoes yn ei wybod:

Mae ein staff yn allweddol i lwyddiant y brifysgol, ac rydym yn cydnabod bod amrywiaeth o ran gyflog yn fater difrifol i ni, y sector Addysg Uwch a chymdeithas yn ehangach. I fod yn glir, nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ymwneud â chyflog cyfartal - rydym yn hyderus bod staff yn cael tâl deg am wneud swyddi cyfatebol yn ein prifysgol ac rydym yn parhau i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau ac i sicrhau bod ein polisiau a'n harferion yn y maes hwn yn deg. Ailstrwythurodd y Brifysgol Graddau 1 a 2 ar y graddfa cyflog ym mis Ionawr 2023 er mwyn cefnogi ei haelodau staff ar y cyflogau isafa gwnaethom newidiadau tebyg i Raddau 3 i 8 a chreu Gradd 9 newydd ym mis Awst. Mae bob gradd yn cael ei hategu gan broses werthuso swyddi gan ddefnyddio methodolegau HERA neu Hay. Yn dilyn cyfnod o ymgynghori ag undebau llafur y campws, cyflwynodd y Brifysgol bolisi Taliadau Uwch newydd ym mis Awst 2023 er mwyn cynnig dull cyson o dalu am waith goramser a gwaith ar-alwad ar gyfer Graddau 1 i 4 yn y sefydliad. Rydym yn hyderus bod prosesau cadarn yn cael eu dilyn o ran tâl a dyrchafiadau sy'n cael eu cefnogi gan ein hyfforddiant gorfodol ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) a rhagfarn ddiarwybod. Fodd bynnag, mae dosbarthiad ein pobl yn dangos yr effaith gronnus.

Gellir priodoli ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau i ddsbarthiad dynion a menywod yn ein strwythurau graddio. Er bod ein proffil yn datblygu'n gyson, rydym yn parhau i gael mwy o ddynion mewn graddau uwch a mwy o fenywod mewn graddau is. Rydym yn gweld hyn yn ein ffigurau recriwtio hefyd. Dyna pam mae gwaith i ymgorffori amrywiaeth yn ein proses recriwtio yn parhau, gan gynnwys adolygu sut rydym yn hysbysebu a defnyddio asiantau chwilio, ein disgrifiadau swydd a sut rydym yn cynnal cyfweiliadau. Mae hwn yn faes rydym yn parhau i wella ynddo ond mae angen i ni wneud mwy a'n nod dros y blynyddoedd nesaf yw parhau â'n gwaith i wella cynrychiolaeth yn ein holl raddau swyddi a thrwy hynny leihau ein bylchau cyflog ymhellach.

Beth nesaf?

Rydym wedi creu Hyb Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) newydd sydd eisoes wedi dechrau gweithio ar ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf ar gyfer 2024-2028 ac mae ymgynghori ar y gweill o fewn a thu allan i'r Brifysgol. Mae gennym Grŵp Llywio Cydraddoldeb Rhywedd newydd o dan arweinyddiaeth newydd sy'n canolbwyntio ar gyflwyno cais ar gyfer y Wobr Athena Swan nesaf ym mis Mai 2025. Rydym yn canolbwyntio ar ein gweithgareddau datblygu gan gynnwys ein Rhaglen Hwyluso Dyrchafiadau Academaidd a fydd yn cael ei gyflwyno i bob lefel academaidd arall y flwyddyn nesaf, y Rhaglen Arallgyfeirio Uwch Arweinwyr newydd, yn ogystal â'r rhaglenni Elevate, Springboard ac Aurora i greu a datblygu llwybr i'n cyflogeion camu ymlaen yn ei gyrfaedd.

Bydd ein gwaith yn canolbwyntio ar ein hymrwymiad i:

- feithrin amgylchedd gwaith cefnogol sy'n cefnogi lles staff ac yn galluogi bywydau gwaith iach.
- datblygu gweithlu cynaliadwy sy'n cyd-fynd a Dyheadau Strategol y Brifysgol
- sicrhau cynhwysiant i bawb, cefnogi cymuned prifysgol amrywiol a chynhwysol sy'n dathlu amrywiaeth ac yn herio anghydraddoldebau.
- meithrin diwylliant ymgysylltu sy'n annog arloesedd, creadigrwydd a datblygiad ein staff.
- denu a chadw gweithlu byd-eang, amrywiol a dawnus.

CARDIFF
UNIVERSITY

PRIFYSGOL
CAERDYDD