

Adrodd am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2018

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

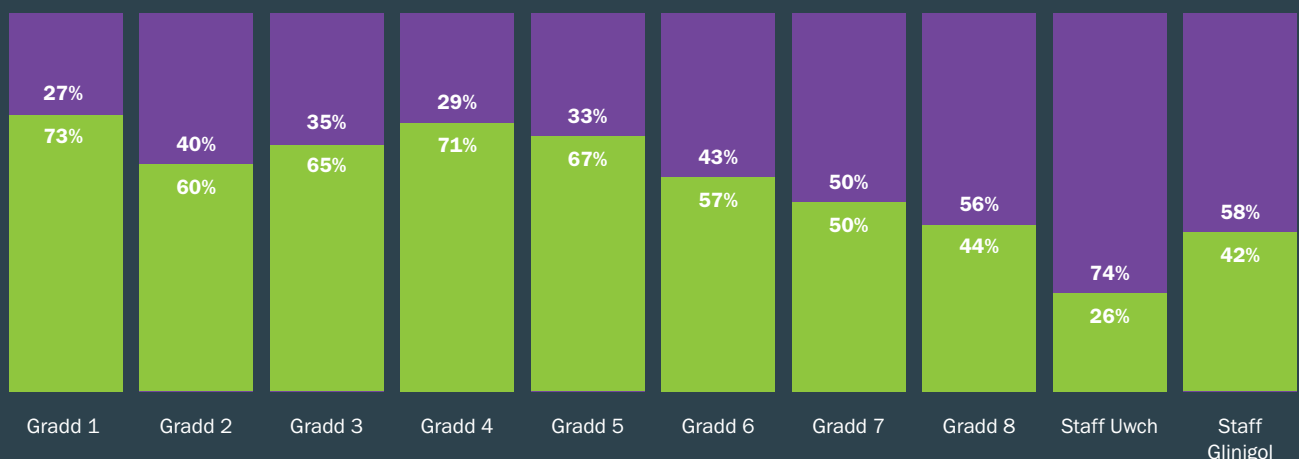
Y Brifysgol

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 myfyriwr rhagorol 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.

Ar 31 Mawrth 2018, roedd y Brifysgol yn cyflogi 6858 staff, yn unol â'r canllawiau bwlch cyflog rhwng rhywiau¹, yr oedd 53.7% ohonynt yn fenywod ac 46.3% yn ddynion. Mae'r aelodau hyn o staff 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'u hystyrir fel "gweithiwr cyflogedig perthnasol ar gyflog llawn" wedi eu cynnwys. Roedd ganddynt gytundeb gwaith, neu roeddent yn weithwyr, a derbyniasant eu cyflog sylfaenol llawn arferol ar 31 o Fawrth 2017. Ni chynhwyswyd staff na dderbyniasant eu cyflog sylfaenol llawn am resymau fel absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, gwyliau arbennig seibiant gyrfa. Fe gyfrifwyd unigolion â mwy nag un swydd fel 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

Cynhaliwyd archwiliadau cyflogau cyfartal ym Mhrifysgol Caerdydd yn rheolaidd ers 2009.

Archwiliad 2017 yw'r archwiliad diweddaraf, ac mae'n adrodd am unrhyw fylchau cyflog cyfartal o fewn y sefydliad, fel ar 31 Mawrth 2017.

Canfyddiad yr archwiliad yw bod gan y Brifysgol fylchau cyflog cyfartal o blaid menywod a dynion mewn perthynas â chyflog cymedrig sylfaenol pob gradd, a bod mwyafrif llethol yr achosion hyn o dan lefel o 5%, sef diffiniad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o fwllch cyflog arwyddocaol. Mae'r archwiliad yn dod i'r casgliad nad oes tystiolaeth o gamwahaniaethu systemig o ran cyflogau yn y Brifysgol.

Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

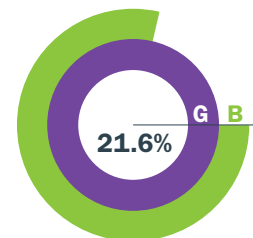
Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yng nghyflog cyfartalog dynion a menywod yn y gweithlu.

Daeth Rheoliadau Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017 i rym ar 6 Ebrill 2017, a'i gwneud yn ofynnol i gyflogwyr yn Lloegr sydd â 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi cyfrifiadau statudol bob blwyddyn sy'n dangos y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod sy'n gyflogedig ganddynt.

Beth yw ein bwlch cyflog?

Rydym wedi penderfynu cyhoeddi ein niferoedd yn unol â'r canllawiau adrodd ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Er nad yw hyn yn ofyniad cyfreithiol yng Nghymru, mae'n agwedd bwysig ar ein hymrwymiad i dryloywder o ran 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, ac wedi ymrwymo i wneud hynny.

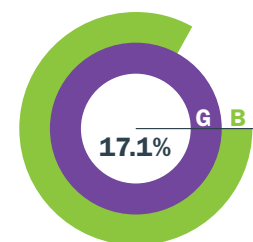


Y bwlch cyflog **cymedrig** rhwng y rhywiau

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.



Y bwlch cyflog **canolrif** rhwng y rhywiau

Deall y bwloch cyflog

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

Yng Nghaerdydd, mae'r bwloch 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.

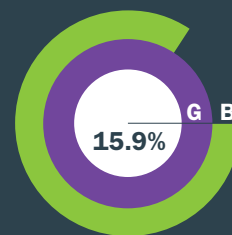
Gan fod mwy o ddynion ar y lefelau uwch, mae hyn yn golygu bod ein cyflog cyfartalog i wrywod (y canolrif a'r cymedr) yn uwch na'r cyflog cyfartalog i fenywod o fewn y sefydliad cyfan..

Chwarterl uchaf	B	38%	62%	G
Chwarterl ganol uchaf	B	52%	48%	G
Chwarterl ganol isaf	B	63%	37%	G
Chwarterl isaf	B	63%	37%	G

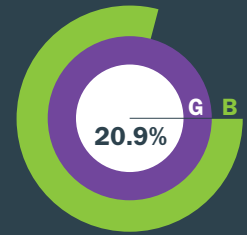
Deall y bwloch cyflog bonws

Diffinnir cyflog bonws fel taliadau sy'n ymwneud â rhannu elw, cynhyrchiant, perfformiad, cymhelliant neu gomisiwn ar gyfer y cyfnod 01 Ebrill 2017 i 31 Mawrth 2018.

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



Cymedr Bonws



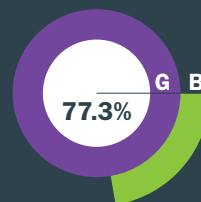
Canolrif Bonws

Ein bwloch cyflog bonws, gan gynnwys cynlluniau Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol

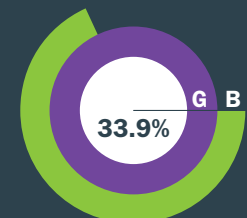
Yn unol â'r canllawiau a gynhyrchwyd gan UCEA² mae'r Brifysgol wedi dosbarthu Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol (CEAs) fel cyflog bonws at ddiben adrodd am y bwloch cyflog rhwng y rhywiau.

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

Mae 4.4% o ddynion a 3.8% o fenywod wedi derbyn bonws.



Cymedr Bonws



Canolrif Bonws

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>

Cau ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau

Mae Prifysgol Caerdydd wedi ymrwmo i fynd i'r afael â rhwystrau i gydraddoldeb yn y gweithle, i gefnogi amrywiaeth a chreu cymuned sy'n agored ac yn gynhwysol.

Ymgorfforir y gwerthoedd hyn yn ein strategaeth, *Y Ffordd Ymlaen*.

Mae'r Brifysgol wedi bod yn gweithio i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar draws y sefydliad ers nifer o flynyddoedd – ond mae angen i ni wneud rhagor.

Mae mynd i'r afael ag anghysondeb o ran cynrychiolaeth y rhywiau ar lefelau uwch yn cymryd amser, ond rydym yn gweithio'n galed i ddatrys hyn, ac rydym yn benderfynol o wneud hynny.

Dyma restr o fentrau newydd a pharhaus y mae'r Brifysgol yn eu rhoi ar waith, yn eu hadolygu a'u monitro er mwyn ymdrin â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau a chefnogi cydraddoldeb rhywedd i fenywod yn y gweithle.

Cyfleoedd dilyniant a datblygiad gyrrfa

- Annog ymgysylltu gyda chyfleoedd datblygu gyrrfa ar gyfer rhyw ac ethnigrwydd ar lefelau gwahanol ar draws y gymuned academiaidd
- Mae datganiad cadarnhaol ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'i gynnwys yn ein holl weithdrefnau dyrchafu gyda modelau rôl gweladwy
- Cyflwyno Cynllun Mentora Gwasanaethau Proffesiynol i adlewyrchu'r Cynllun Mentora Academiaidd
- Cyfleoedd datblygu parhaus i staff benywaidd gan gynnwys mynediad at raglen Aurora Sefydliad Arweinyddiaeth Addysg Uwch, a'r Rhaglen Datblygu Menywod Springboard, sy'n rhan o'n rhaglen datblygu staff
- Rydym yn parhau i adolygu ac addasu ein model dyrannu llwyth gwaith er mwyn sicrhau eglurder, cysondeb a thegwch o ran triniaeth yn unol â disgwyliadau Academiaidd Caerdydd, er mwyn sicrhau bod staff yn cael yr amser a'r cyfle i ddatblygu eu potensial yn llawn
- Monitro ein cyfraddau llwyddo o ran dyrchafu. Mae'n dangos tuedd o gyfraddau llwyddo sy'n hafal i ymgeiswyr gwrywaidd a benywaidd

Meincnodau allanol

- Rydym wedi sefydlu Grŵp Llywio Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau i oruchwylio ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau ledled y Brifysgol
- Ymrwmo i gael pob Ysgol yn rhan o Athena Swan erbyn 2020
- Rydym yn parhau i ragori yn Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall. Yn 2019, ni oedd Hyrwyddwyr Amrywiaeth Byd-eang Stonewall a'r Brifysgol orau am y bedwaredd flwyddyn yn olynol, gan godi i safle 11. Rydym hefyd wedi cadw ein statws fel Cyflogwr Gorau ar gyfer Pobl Draws; un o 14 sefydliad yn unig yn y 100 uchaf i gynnal y teitl
- Byddwn yn creu Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil cynhwysfawr er mwyn ein symud gam yn nes tuag at ennill y Nod Siarter Cydraddoldeb Hiliol.

Recriwtio a gwobrwo

- Hyrwyddo defnydd o ddatgodiwr rhyw mewn rolau a hysbysebair, a llunio rhestr fer yn ddall wrth recriwtio i herio tueddiadau diarwybod
- Cynnal hyfforddiant am dueddiadau diarwybod, gan dreialu cyrsiau gorfodol
- Defnyddio sianeli recriwtio ychwanegol i dargedu manau sydd wedi'u tangynrychioli
- Rydym yn parhau i adolygu effaith y Strategaeth Wobrwo Uwch sydd ar waith ers 2017, a gyflwynodd strwythur bandiau ar gyfer staff ar lefel athro, ac mae holl rolau'r Gwasanaethau Proffesiynol Uwch wedi cael eu gwerthuso
- Parhau i adolygu polisiau gwobrwo a phenderfyniadau cyflog er mwyn cynyddu tryloywder ac arddangos tegwch
- Parhau i gynnig amrywiaeth o arferion gweithio hyblyg i gefnogi staff a gwneud yn siŵr bod ein hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i feithrin diwylliant cynhwysol.

