

Adrodd am y **Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 2024**

**Ein dyfodol,
gyda'n gilydd**

Rydyn ni wedi creu ein
gweledigaeth ar y cyd ar
gyfer dyfodol Prifysgol
Caerdydd.

Cenhadaeth Prifysgol Caerdydd yw cyd-greu
a rhannu gwybodaeth newydd er mwyn
sicrhau byd gwell ar gyfer cenedlaethau'r
dyfodol. Lansiwyd ein cenhadaeth yn 2024, i
osod ein llwybr tuag at 2035.

Byddwn ni'n gwneud hyn drwy:

- gynnig profiad addysgol rhagorol i fyfyrwyr o bob cefndir, ac ymrwymo i gynllun dysgu gydol oes hyblyg.
- creu gwybodaeth newydd sy'n mynd i'r afael â'r heriau mawr, ac yn canfod atebion ar y cyd â chymunedau byd-eang a lleol.
- bod yn sefydliad hollbwysig yn ein dinas-ranbarth, sy'n cynnig manteision diwylliannol, cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol i Gaerdydd, Cymru a'r byd.

Mae ein hymrwymiad i gyflog, triniaeth a chyfle cyfartal, i gefnogi amrywiaeth a chreu cymuned agored a chynhwysol, ac i gefnogi, datblygu a hyrwyddo tegwch ac amrywiaeth yn ein holl arferion a gweithgareddau, oll yn ganolog i'n strategaeth.



Datganiadau Agoriadol

Mae Prifysgol Caerdydd wedi ymrwymo'n llwyr i hyrwyddo tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob agwedd ar ein gweithgareddau. Er mai peth calonogol yw gweld cynnydd cyson o ran lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, rydym yn cydnabod bod gwaith sylweddol i'w wneud o hyd i fynd i'r afael â'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac o ran ethnigrwydd ac anabledd. Gan fod ein gweledigaeth newydd at y dyfodol yn ei lle, bydd gwella tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn hollbwysig wrth gyflawni ein huchelgais.

Yn ddiweddar, mae Prifysgol Caerdydd wedi ennill gwobr Efydd y Marc Siarter Cydraddoldeb Hil (REC) i gydnabod ein hymdrechion i ddeall a mynd i'r afael â'r heriau sy'n wynebu'r cymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn y Brifysgol. Cychwynbwynt gwaith pwysig yw'r wobwr a fydd yn trawsnewid ein hymrwymiad i gydraddoldeb hil yn gamau beiddgar sy'n gynaliadwy ac yn integredig, gan sicrhau newidiadau ystyrlon yn y Brifysgol. Bydd y gwaith hwn yn cael ei ailadrodd maes o law wrth inni ailgyflwyno marc Siarter Athena Swan y Brifysgol.

Bydd y Brifysgol yn parhau i weithio gyda chymunedau lleol a byd-eang i fynd i'r afael ag anghyfiawnder a cheisio sicrhau tegwch. Byddwn ni'n croesawu ac yn derbyn pobl am bwy ydyn nhw – cymuned sy'n adnabod ac yn gwerthfawrogi ein gilydd ac yn deall yr hyn sy'n bwysig inni. Ein nod yw bod yn gyflogwr ac yn addysgwr delfrydol sydd â gweithlu a myfyrwyr egniol a rhyngwladol sydd hefyd yn cynrychioli'r ddinas-ranbarth.

Yr Athro Wendy Larner
Llywydd ac Is-Ganghellor



Yn 2024, lansion ni Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol a ddatblygwyd ar y cyd â'r staff, y myfyrwyr a'r rhanddeiliaid, a hynny mewn ffordd a oedd yn cyd-fynd yn glir â dogfen 'Ein dyfodol, gyda'n gilydd' - sef strategaeth Prifysgol Caerdydd.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn rhan annatod o'n gwaith wrth inni geisio cyflawni *Cynefin*, *Tegwch*, a *Chyfrannu* gan bawb.

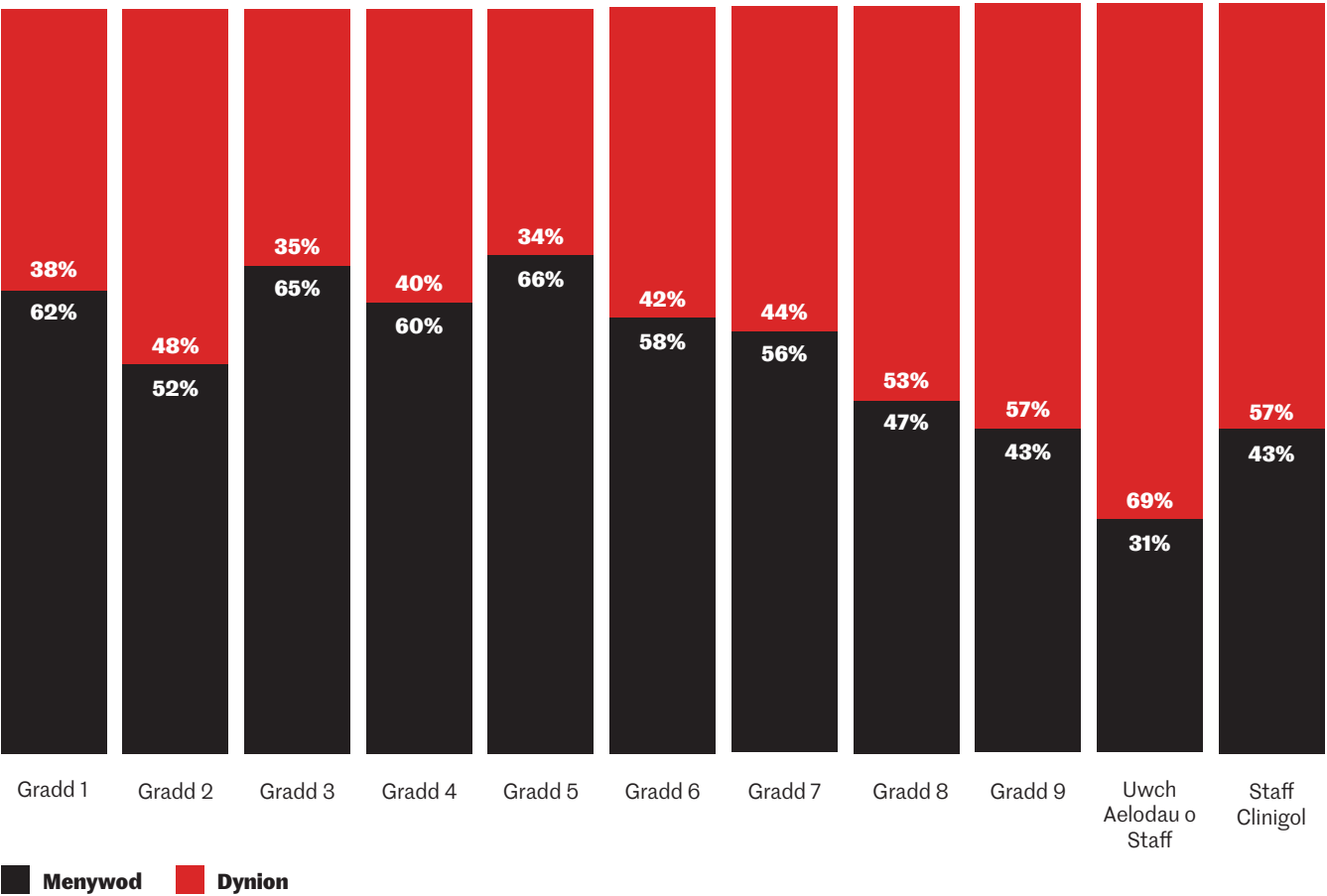
Mae'r cynllun yn amlinellu camau ac amcanion clir sydd â'r nod o feithrin tegwch yn y Brifysgol. Rwy'n gobeithio y bydd pob aelod o Brifysgol Caerdydd yn cyfrannu at roi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar waith yn llwyddiannus fel bod modd cyflawni ei amcanion ym mhopeth a wnawn.

Yr Athro Damian Walford Davies
Profost a Dirprwy Is-Ganghellor



Adrodd am y
**Bwlch Cyflog rhwng
y Rhywiau yn 2024**

O 31 Mawrth 2024 ymlaen, roedd y Brifysgol yn cyflogi 7325 o staff fel y diffinnir gan ganllawiau adrodd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gyda 55.7% ohonynt yn fenywod a 44.3% 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 9 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 “weithiwyd cyflog llawn perthnasol” wedi’u cynnwys. Roedd gan y rhain contract cyflogaeth, neu’n weithwyr, 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.
2. Grade 9 was introduced in August 2023.

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.

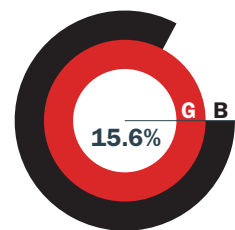
Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

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

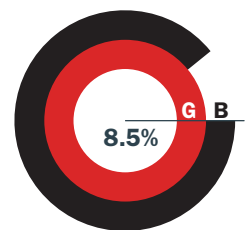
Rydym wedi cyhoeddi ein niferoedd yn unol â'r canllawiau adrodd ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym o ddifrif ynghylch nodi achosion y bwlch cyflog a gweithio i ddod o hyd i atebion i fynd i'r afael ag ef, ac wedi ymrwymo i wneud hynny.

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.



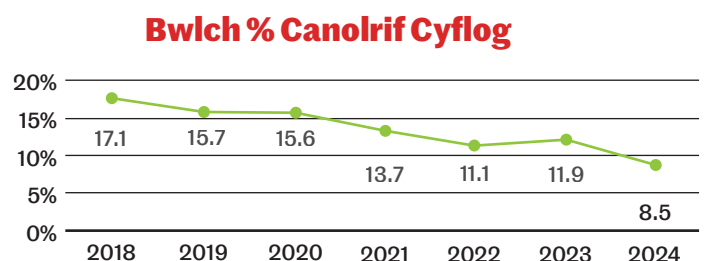
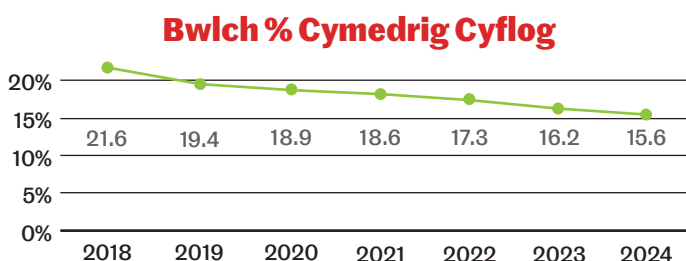
Cymedr
y bwlch cyflog
rhwng y rhywiau



Canolrif
y bwlch cyflog
rhwng y rhywiau

GPG canolrif a chymedrig 2018-2024

(mae'r ffigurau yn y tabl isod yn dechrau o'r 2018 i 2024)



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.

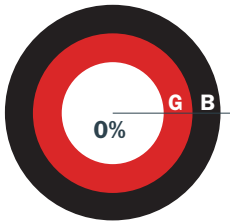
Chwartzel uchaf	B	42%	58%	G
Chwartzel canol uchaf	B	57%	43%	G
Chwartzel canol isaf	B	59%	41%	G
Chwartzel isaf	B	66%	34%	G

Deall y bwlch cyflog o ran bonws

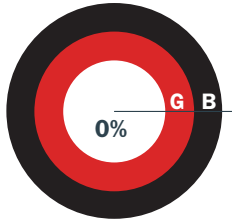
Diffinnir cyflog Bonws fel taliadau sy'n ymwneud â rhannu elw, cynhyrchiant, perfformiad, cymhelliad neu gomisiwn ar gyfer y cyfnod 01 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024.

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 -5.6% a 0% yn y drefn honno.



Cymedr Bonws

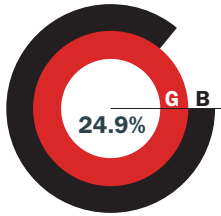


Canolrif Bonws

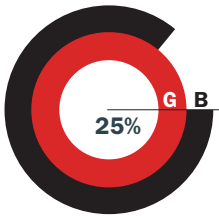
Ein bwlch cyflog bonws, gan gynnwys cynlluniau Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol

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>