

Adrodd am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

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

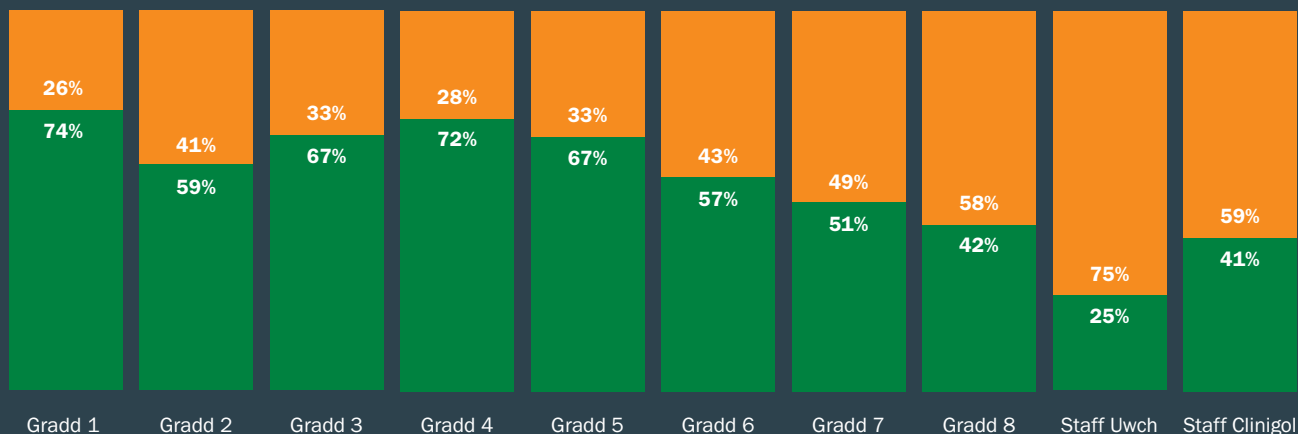
Y Brifysgol

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 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 2017, roedd y Brifysgol yn cyflogi 6193 staff, yn unol â'r canllawiau bwlch cyflog rhwng rhywiau, yr oedd 55% ohonynt yn fenywod ac 45% 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 dderbyniant eu cyflog sylfaenol llawn arferol ar 31ain o Fawrth 2017. Ni chynhwyswyd staff na dderbyniant 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.

Benyw

Gwryw

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 fwch 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?

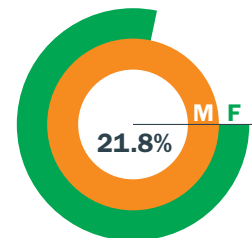
Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yng nghyflog cyfartalog dynion a menywod yn y gweithlu.

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.

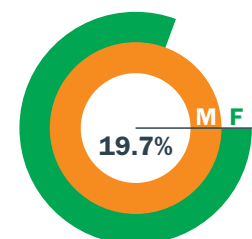
Er nad yw hyn yn ofyniad cyfreithiol yng Nghymru, mae'n agwedd bwysig ar ein hymrwymiad i dryloywder o ran cyflog. Rydym o ddifrif ynghylch nodi achosion y bwlch cyflog a gweithio i ddod o hyd i atebion i fynd i'r afael ag ef, ac wedi ymrwmo i wneud hynny



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.

Chwartel uchaf	F	39%	61%	M
Chwartel ganol uchaf	F	52%	48%	M
Chwartel ganol isaf	F	61%	39%	M
Chwartel isaf	F	67%	33%	M

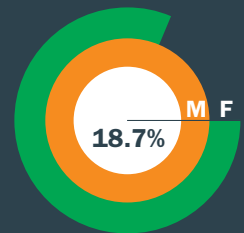
Deall y bwloch cyflog bonws

Diffinnir cyflog bonws fel taliadau sy'n ymwneud â rhannu elw, cynhyrchiant, perfformiad, cymhelliant neu gomisiwn ar gyfer y cyfnod 01 Ebrill 2016 i 31 Mawrth 2017.

Ym Mhrifysgol Caerdydd, mae ein bonysau cysylltiedig â pherfformiad yn cynnwys taliadau gwobrwyo perfformiad i staff uwch a Chynllun Gwobrau Cyfraniad Rhagorol (OCAS). Mae 3.2% o ddynion a 3.0% o fenywod wedi derbyn bonws.



Cymedr Bonws

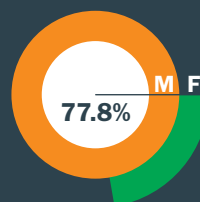


Canolrif Bonws

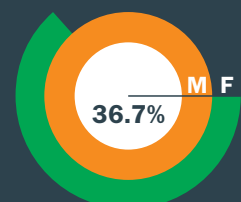
Ein bwloch cyflog bonws, gan gynnwys cynlluniau Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol

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 3.4% 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>

Gweithio i gau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau ym Mhrifysgol Caerdydd

Mae Prifysgol Caerdydd wedi ymrwymo i fynd i'r afael â rhwystrau i gydraddoldeb yn y gweithle, i gefnogi amrywiaeth a chreu cymuned sy'n agored ac yn gynhwysol. Mae'r gwerthoedd hyn wedi'u gwreiddio yn ein strategaeth, Y Ffordd Ymlaen. Rydym yn credu'n angerddol mewn gweithio tuag at gynrychiolaeth dynion a menywod ar bob lefel.

Mae'r Brifysgol wedi bod yn gweithio i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar draws y sefydliad ers nifer o flynyddoedd.

Fodd bynnag, bydd 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 yn cydnabod ein bod ar daith. Isod, ceir rhestr o fentrau y mae'r Brifysgol, yn awr ac i'r dyfodol, yn eu rhoi ar waith, ac yn eu hadolygu a'u monitro er mwyn ymdrin â'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau a chefnogi cydraddoldeb rhywedd i fenywod yn y gweithle.

Cyfleoedd dilyniant a datblygiad gyrfa

- Rydym yn cynnwys datganiad cadarnhaol ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl weithdrefnau dyrchafu ac yn darparu modelau rôl gweladwy
- Rydym yn annog ymgysylltu â chyfleoedd datblygu gyrfa ac yn cyflwyno rhaglen datblygu dyrchafiadau newydd i gefnogi grwpiau a dangynrychiolir
- Rydym yn cynnig amrywiaeth o gynlluniau mentora
- Rydym wedi cynyddu ein cyfleoedd datblygu arweinyddiaeth ac yn parhau i fuddsoddi mewn rhaglenni i fenywod yn unig fel rhaglen Aurora Leadership a rhaglen Springboard Careers
- Rydym wedi ymgorffori model dyrannu llwyth gwaith y Brifysgol ar draws pob Ysgol academaidd er mwyn sicrhau eglurder, cysondeb a thegwch o ran triniaeth yn unol â disgygliadau Academaidd Caerdydd, ac i sicrhau bod staff yn cael yr amser a'r cyfle i ddatblygu eu potensial yn llawn.

Meincnodau allanol

- Rydym wedi estyn Athena Swan i fwy o Ysgolion, wedi cadw ein statws Athena Swan fel offeryn tymor hir i hybu cydraddoldeb rhwng y rhywiau ac wedi ymrwymo i sicrhau bod pob Ysgol yn dod o dan Athena Swan
- Rydym yn parhau i gefnogi a chynnal statws Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall – ni oedd y Brifysgol ar y brig yn y Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle yn 2016 a 2017
- Byddwn ni'n parhau i weithio tuag at ennill y Marc Siarter Cydraddoldeb Hiliol.

Recriwtio a gwobrwyo

- Rydym yn cynnwys datganiadau gweithredu cadarnhaol i gefnogi ein recriwtio cynhwysol ac amrywiol ac yn parhau i weithio gyda sefydliadau megis Chwarae Teg, Women in Science and Engineering a Diversity by Design.
- Rydym wedi cyflwyno hyfforddiant tueddiadau diarwybod i bawb sy'n ymwneud â recriwtio
- Rydym yn parhau i adolygu effaith y Strategaeth Wobrwyo Uwch sydd ar waith ers 2017, a gyflwynodd strwythur bandiau ar gyfer staff ar lefel athro, ac mae'r holl Wasanaethau Proffesiynol Uwch wedi cael eu gwerthuso
- Rydym yn parhau i adolygu ein polisiau gwobrwyo a'n penderfyniadau cyflog er mwyn cynyddu tryloywder ac arddangos ecwiti.
- Rydym yn parhau i gynnig amrywiaeth o arferion gweithio hyblyg i gefnogi staff a meithrin diwylliant cynhwysol.

