



Cardiff
Metropolitan
University

Prifysgol
Metropolitan
Caerdydd

Adroddiad ar Fylchau Cyflog ar sail Rhywedd, Ethnigrwydd ac Anabledd

2023

Adroddiad Prifysgol Metropolitan Caerdydd ar Fylchau Cyflog ar sail Rhywedd, Ethnigrwydd ac Anabledd 2023

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys canlyniadau dadansoddiad Prifysgol Metropolitan Caerdydd o'r bylchau cyflog o ran rhyw, ethnigrwydd ac anabledd yn 2023. Mae'r dadansoddiad o Fwlch Cyflog Ethnigrwydd a Bwlch Cyflog Anabledd y Brifysgol wedi'i gynnwys am yr ail flwyddyn yn olynol; Am y tro cyntaf rydym hefyd wedi ymgorffori data croestoriadedd. Yn wahanol i'r dadansoddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau, nid yw'r dadansoddiadau newydd hyn yn orfodol ond maent yn rhan o ymrwymiad ehangach y Brifysgol i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r adroddiad felly'n adlewyrchu gwerthoedd ac uchelgeisiau strategol y Brifysgol, fel y dangosir yn nhrefodiaeth newydd *Strategaeth 2030*, ac yn amlinellu'r camau a gymerwyd i fynd i'r afael â'r bylchau cyflog.

Mae Met Caerdydd yn brifysgol flaengar, gan weithio gyda phwrpas, effaith a thosturi i wneud economïau'n fwy llewyrchus, cymdeithasau'n decach, diwylliannau'n gyfoethocach, amgylcheddau'n wyrddach a chymunedau'n iachach. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â'n myfyrwyr a'n staff i drawsnewid bywydau a chymunedau drwy ein haddysg o ansawdd uchel, effaith uchel wedi'i llywio gan ein hymchwil a'n harloesedd blaengar.

Mae ein diwylliant perfformiad uchel yn cael ei lywio gan ein hethos o arweinyddiaeth dosturiol sy'n pwysleisio pwysigrwydd gwranddo, arwain, hyfforddi a chefnogi pob aelod o'n cymuned i gyflawni eu potensial llawn gan ein galluogi i gyflawni ein uchelgeisiau. Mae'r ethos hwn yn deillio o'n gwerthoedd o greadigrwydd, arloesedd, cynhwysiant ac ymddiriedaeth a'n hymddygiad o arweinyddiaeth, dewrder, atebolrwydd ac ystwythder; Mae ein gwerthoedd a'n hymddygiad yn seiliedig ar egwyddorion rhyddid academaidd ac ymreolaeth sefydliadol. Gyda'i gilydd, mae'r gwerthoedd, yr ymddygiadau a'r egwyddorion hyn yn darparu cwmpawd moesol sy'n llywio'r sefydliad, ac mae dod â'r gorau allan yn ein myfyrwyr a'n staff yn ein helpu i'n harwain wrth i ni gydweithio ledled y byd.

Rydym wedi ymrwymo i gyfrifoldeb cymdeithasol, diwylliannol, economaidd ac amgylcheddol; Mae ein haddysg, ein hymchwil a'n harloesedd wedi'i gynllunio i sicrhau effeithiau cadarnhaol ar gyfer cydraddoldeb, cynhwysiant cymdeithasol a chynaliadwyedd amgylcheddol, yn lleol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol.

Gan gydnabod rhyngblethiad ffactorau a all eithrio dysgwyr o'r brifysgol a lleihau manteision ac effeithiau addysg, byddwn yn parhau i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar bob ffurf. Byddwn yn parhau i chwalu rhwystrau diwylliannol, gan wneud ein cymuned yn fwy cynhwysol a chynrychioliadol o'r rhai yr ydym yn ceisio eu gwasanaethu a byddwn yn recriwtio, cefnogi a datblygu ein pobl i adlewyrchu ein cymunedau amrywiol, gan fuddsoddi mewn adeiladu'r sgiliau a'r priodoleddau sydd eu hangen i weithio'n deg gydag unigolion a grwpiau o bob cefndir yng Nghymru, y DU ac yn fyd-eang.

Mae Met Caerdydd yn gyflogwr Cyflog Byw Go Gwirioneddol achrededig ac mae'n parhau i fod yn ymrwymedig i dalu ei staff yn unol â'r cyfraddau Cyflog Byw Gwirioneddol. Rydym yn cynnig trefniadau gweithio hyblyg da i'n pobl, gan gynnwys opsiynau ar gyfer gweithio rhan amser, rhannu swyddi a gweithio hybrid. Rydym yn darparu cyfleoedd dysgu rheolaidd gan gynnwys rhaglenni datblygu arweinyddiaeth, mentora a hyfforddi, a datblygu sgiliau i helpu

pawb i dyfu. Mae'r cyfleoedd hyn yn cynnwys mentrau wedi'u teilwra i grwpiau penodol sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn rhannau o'n Prifysgol ac sydd wedi'u cynllunio i sicrhau bod pawb yn cael y gefnogaeth gywir i ddatblygu eu gyrfa.

Mae ein rhwydweithiau amrywiaeth i weithwyr yn ein helpu i feithrin diwylliant cynhwysol i bawb yn y Brifysgol ac, o fewn y cyd-destun strategol newydd, byddant yn chwarae hyd yn oed mwy o ran wrth lywio polisi ac ymarfer ar draws y sefydliad.

Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ganolog i greu a meithrin amgylchedd gwaith a dysgu i bawb. Rydym yn cymryd rhan weithredol mewn mentrau sy'n ein galluogi i dyfu'n Brifysgol fwy teg a chynhwysol, gan fynd i'r afael â heriau a gwahaniaethau sy'n rhwystro cynrychiolaeth, cynnydd a chanlyniadau cyfartal i bawb. Er mwyn cefnogi ein taith ym Met Caerdydd, rydym wedi nodi Cydraddoldeb Hil Advance HE's a Marciau Siarter Athena SWAN fel sbardunau ar gyfer newid.

Ers ein gwobr sefydliadol lwyddiannus Athena SWAN yn 2019, rydym wedi parhau i gymryd ymagwedd sefydliad cyfan, gyda'n pum Ysgol yn ymrwymo i wneud ceisiadau unigol. Ar hyn o bryd mae gan ddwy Ysgol wobrau Efydd ac mae gan un Ysgol wobr Arian. Byddwn yn parhau i ymgorffori a chynnal egwyddorion allweddol Athena SWAN yn ein Prifysgol a chynnal strategaeth ymarferol a gwybodus i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol i'r holl staff academaidd a phroffesiynol.

Ym mis Medi 2020, ymrwymodd y Brifysgol yn ddiwyro i wreiddio cyfiawnder hiliol a chydaddoldeb ym mhob rhan o'n sefydliad, gan symud y tu hwnt i ddim ond 'siarad' i alwad i weithredu i bawb yn ein cymuned a'n cyrhaeddiad. Credwn yn gryf fod hwn yn fater sy'n gofyn am berchnogaeth gan bawb er mwyn sicrhau newid diwylliannol parhaol ac y bydd y Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn ein cefnogi ar y daith hon; Rydym yn bwriadu cyflwyno ein cais yn 2024.

Mae cyhoeddi ein *Hadroddiad ar Fylchau Cyflog ar sail Rhywedd, Ethnigrwydd ac Anabledd 2023* yn elfen bwysig o'n gwaith ar gynwysoldeb. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran cau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau sydd i lawr ymhellach o 8.42% y llynedd i 6.87% eleni o'i gymharu â chyfartaledd sector o 11.1% (UCEA, 2023). Nodyn arbennig yw'r cynnydd sylweddol iawn yr ydym wedi'i wneud o ran cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar lefelau un i dri sy'n cwmpasu'r tair haen uchaf o arweinyddiaeth ar draws y sefydliad lle, o 2023/24 mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau bron iawn wedi'i ddileu yn gyfan gwbl.

Fodd bynnag, nid ydym yn hunanfodlon, ac mae cau'r holl fylchau cyflog yn llwyr yn parhau i fod yn flaenoriaeth ac ymrwymiad parhaus.



Yr Athro Cara Aitchison
Llywydd ac Is-Ganghellor

*Mae staff sy'n cael eu hystyried yn "gyflog llawn perthnasol" wedi'u cynnwys. Roedd gan y rhain contract cyflogaeth, neu roeddent yn weithwyr, a thalwyd eu cyflog sylfaenol llawn arferol ar 31 Mawrth 2023. Mae unrhyw staff nad ydynt yn derbyn eu cyflog sylfaenol llawn am resymau fel absenoldeb mamolaeth, absenoldeb rhiant, absenoldeb salwch, gwyliau arbennig neu seibiant gyrfa yn cael eu heithrio. Pan oedd gan unigolion fwy nag un swydd, maent wedi cael eu cyfrif fel un person.

Cyflwyniad

Fel rhan o ofynion statudol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 rydym yn adrodd ar ein dadansoddiad blynyddol o'r bwch cyflog rhwng y rhywiau ym Met Caerdydd.

Yn ogystal, am yr ail flwyddyn yn olynol rydym yn adrodd ar ganlyniadau dadansoddiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd y Brifysgol a'r Bwlch Cyflog Anabledd ac am y tro cyntaf yn ystyried data croestoriadedd.

Rydym yn paratoi'r adroddiad hwn fel rhan o'n hymrwymiad cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant fel ein bod yn deall ac yn monitro ein safbwynt ac yn nodi camau i'w cymryd, ni waeth a yw'n ofyniad statudol.

Data Met Caerdydd

Mae'r data isod yn darparu dadansoddiad o ddemograffeg staff yn ôl rhyw, ethnigrwydd ac anabledd.

Rhyw	Staff (Mawrth 2023)		Meincnod Cyfrifiad 2021
	N	%	%
Gwryw	653	42%	49%
Benyw	894	58%	51%

Ethnigrwydd	Staff (Mawrth 2023)		Meincnod Cyfrifiad 2021
	N	%	%
Gwyn	1361	88%	82%
Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME)	139	9%	18%
Anhysbys	46	3%	-

Anabledd	Staff (Mawrth 2023)		Meincnod Cyfrifiad 2021
	N	%	%
Dim anabledd	1470	95%	82%
Anabledd	77	5%	18%

Diffiniadau

Beth yw cyflog cyfartal?

Mae cyflog cyfartal yn edrych ar y gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod sy'n cyflawni'r un swyddi, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal.

Mae Met Caerdydd yn cefnogi'r egwyddor o gyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac mae ei systemau, arferion a pholisïau yn seiliedig ar yr egwyddorion hyn.

Beth yw'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau?

Mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod yn y gweithlu. Rydym wedi cyhoeddi ein rhifau yn unol â'r canllawiau adrodd bwloch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae'r cymedr a'r canolrif yn fesurau o duedd ganolog o fewn setiau data, a ddefnyddir fel safon y diwydiant i ddadansoddi bylchau cyflog.

Cymedr- mae'r cymedr (cyfartaledd) yn cynnwys ychwanegu cyflog neu fonysau staff at ei gilydd ac yna rhannu â chyfanswm nifer y staff.

Canolrif – y canolrif yw gwerth canol pob cyfradd fesul awr wrth eu graddio. Dyna'r swm sy'n cael ei dalu i staff yng nghanol y rhestr, os yw staff wedi'u rhestru yn nhrefn tâl neu fonws. Rydym yn edrych ar y canolrif gan ei fod yn cael ei effeithio llai gan niferoedd ar ben uchaf yr ystod gyflogau.

BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2023

Cynrychiolaeth Rhyw o fewn Prifysgol Metropolitan Caerdydd (Mawrth 2023)

Ar 31 Mawrth 2023, cyflogodd y Brifysgol 1547 o staff fel y'u diffinnir gan y canllawiau adrodd bwllch cyflog rhwng y rhywiau*, y mae 57.8% ohonynt yn fenywod a 42.2% yn ddynion.

Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau Metropolitan Caerdydd 2023

Mae'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod yn y gweithlu. Crëir bwllch cyflog rhwng y rhywiau, er enghraifft, pan fydd mwy o ddynion na menywod yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar gyflogau uwch, neu fwy o fenywod na dynion yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar gyflogau is.

Bwlch Cyflog Cymedrig

Y bwllch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog yr awr o ddynion a menywod.

Bwlch cyflog cymedrig cyfartalog rhwng y rhywiau gan ddefnyddio tâl fesul awr	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021	31/03/2022	31/03/23
Cyflog Cymedrig Menywod fel Canran o Gyflog Cymedrig Dynion	9.90	11.25	11.23	11.31	9.98

- Ein bwllch cyflog cymedrig yw 9.98%
- Mae'r bwllch cyflog cymedrig wedi gostwng o 11.31% ers 2022

Ym Met Caerdydd, mae ein bwllch cyflog cymedrig yn cael ei achosi gan gynrychiolaeth ormodol o fenywod ar ein graddau is, sy'n golygu bod enillion cyfartalog fesul awr menywod yn is na'r hyn i ddynion (gweler ffigur 1 isod).

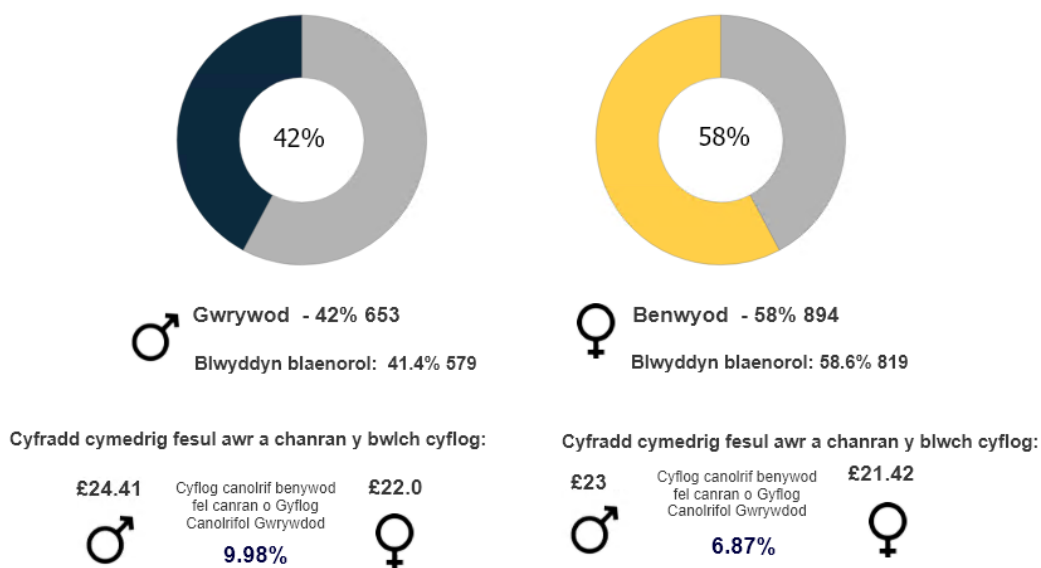
Bwlch Cyflog Canolrifol

Y bwllch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn yr ystodau o enillion fesul awr dynion a menywod.

Bwlch cyflog canolrifol cyfartalog rhwng y rhywiau gan ddefnyddio cyflog fesul awr	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021	31/03/2022	31/03/23
Canolrif benywod fel canran o ganolrif gwrywod	11.10	14.24	8.47	8.42	6.87

- Ein bwlch cyflog canolrifol ar gyfer menywod yw 6.87%
- Mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi gostwng o 14.24% ers 2020

Ffigur 1:



Bu rhywfaint o gynnydd yng nghynrychiolaeth menywod yn y chwarter uchaf a gostyngiad yng nghynrychiolaeth menywod ym mhob chwarter arall.

Bwlch Cyflog o ran Taliadau Bonws Rhyw Metropolitan Caerdydd 2023

Bwlch Cyflog o ran Taliadau Bonws	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021	31/03/2022	31/03/2023
Canran y Dynion sy'n derbyn Tâl Bonws	0.4	0.5	0.73	0.35	0
Canran y Menywod sy'n derbyn Tâl Bonws	0.2	0.2	0.84	0.16	0

- Dyfarnwyd bonws i 0% o fenywod.
- Dyfarnwyd bonws i 0% o ddynion.

Bwlch Cyflog o ran Taliadau Bonws	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021	31/03/2022	31/03/2023
Canran Cymedrig Cyflog o ran Taliadau Bonws Menywod	18.2	1.75	49.72	18.8	0
Canran Cymedrig Cyflog o ran Taliadau Bonws Menywod	0	0	84.05	0	0

- Y bwlch bonws cymedrig yw 0%.
- Y bwlch bonws canolrifol yw 0%.

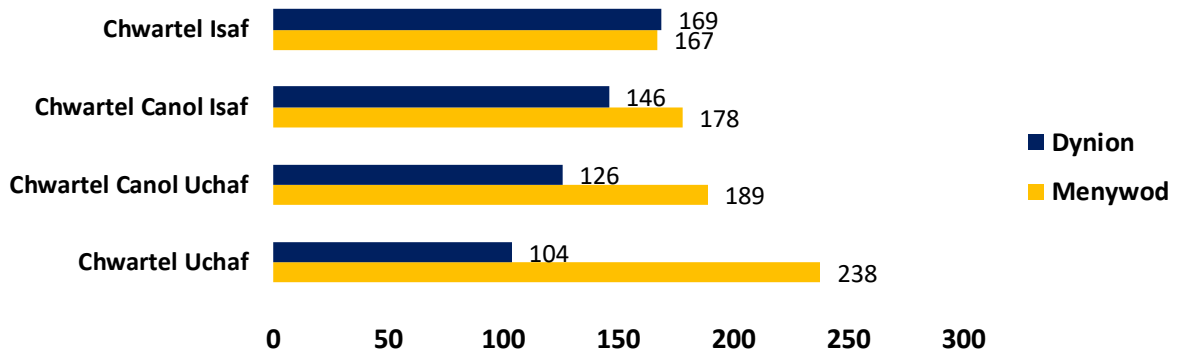
Bu gostyngiad yn y bwlch cyflog o ran taliadau bonws ers mis Mawrth 2021. Ers blynyddoedd lawer rydym wedi gweithredu cynllun bonws cytundebol ar gyfer rhan fach iawn o'n gweithlu sydd wedi effeithio ar y bwlch rhwng y rhywiau o ran taliadau bonws. Nid yw'r cynllun hwn bellach yn bodoli sydd wedi cael effaith gadarnhaol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ran taliadau bonws ac am y flwyddyn gyntaf bellach yn 0%.

Tâl fesul Chwarter

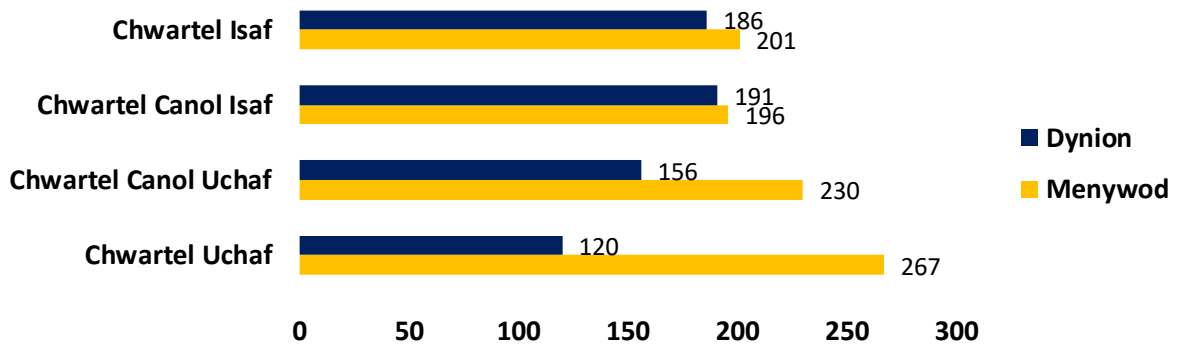
Mae'r tablau isod yn dangos cyflog fesul awr fesul chwarter i'r Brifysgol. Mae'n dangos bod cyfran uwch o fenywod ym mhob chwarter o'i gymharu â dynion. Fodd bynnag, mae cyfran y menywod yn y chwarter canol isaf ac isaf yn sylweddol uwch na nifer y dynion ac mae hyn yn gyrru ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Ym Met Caerdydd rydym yn gweithredu model cyflog cynnydd cynyddol lle mae gweithwyr yn symud ymlaen bob blwyddyn trwy'r ystod gyflogau nes eu bod yn cyrraedd y pwynt cyflog uchaf ar gyfer eu gradd.

Ffigur 2 - 2022



Ffigur 3 - 2023



Canran y dynion a'r menywod ym mhob chwarter cyflog fesul awr	31/03/2019	31/03/2020	31/03/2021	31/03/2022	31/03/2023
Canran y Dynion yn y Chwartzel Uchaf	52.2	49.63	51.52	50.90	48.06
Canran y Menywod yn y Chwartzel Uchaf	48.8	50.37	48.48	49.10	51.94
Canran y Dynion yn y Chwartzel Canol Uchaf	43	47.32	44.42	44.5	49.35

Canran y Menywod yn y Chwartel Canol Uchaf	57	52.68	55.58	55.5	50.65
Canran y Dynion yn y Chwartel Canol Isaf	34.6	34.05	36.61	39.90	40.41
Canran y Menywod mewn Chwartel Canol Isaf	65.4	65.95	63.39	60.10	59.59
Canran y Dynion yn y Chwartel Isaf	40	37.16	35.01	30.40	31.01
Canran y Menywod yn y Chwartel Isaf	60	62.84	64.99	69.60	68.99

BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD 2023

Rydym yn cyfrifo bwloch cyflog ethnigrwydd yn yr un modd ag yr ydym yn cyfrifo bwloch cyflog rhwng y rhywiau ac rydym yn defnyddio'r un pwynt casglu data ar 31 Mawrth 2023. Dyma'r ail flwyddyn yn olynol o gyhoeddi ein canfyddiadau.

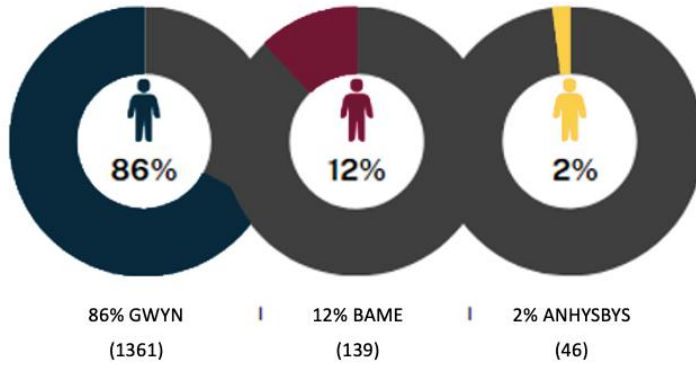
Efallai y bydd ein data ethnigrwydd yn cael ei ddylanwadu gan fod nifer o staff wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon yn wirfoddol. Bydd y Brifysgol yn parhau i archwilio ffyrdd o annog staff i ddatgelu'r wybodaeth hon yn y dyfodol.

Rydym yn cydnabod bod 'BAME' yn derm amherffaith sy'n cwmpasu poblogaeth hynod amrywiol na ellir ei diffinio fel un grŵp homogenaidd. At ddibenion rhoi gwybod am ein bwloch cyflog ethnigrwydd rydym yn defnyddio'r term BAME i wneud cymariaethau rhwng staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a Gwyn.

Cynrychiolaeth Ethnigrwydd ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd (Mawrth 2023)

Mae'r data canlynol yn seiliedig ar gyfran y staff a ddatganodd eu hethnigrwydd (98%).

Ffigur 4:



Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Metropolitan Caerdydd 2023

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a gwyn. Crëir bwlch cyflog ethnigrwydd, er enghraifft, pan fydd mwy o staff gwyn yn cael eu cyflogi mewn swyddi uwch neu nifer fwy o staff Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig na staff gwyn yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar gyflogau is.

Bwlch Cyflog Cymedrig Ethnigrwydd

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog yr awr staff Du, Asiaidd Ethnig Leiafrifol a staff gwyn.

Bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig ar gyfartaledd gan ddefnyddio tâl fesul awr	31/03/2022	31/03/2023
Pobl ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig fel canran o Gymedrig Gwyn	3.31	1.23

- Ein bwlch cyflog cymedrig yw 1.23 o blaid staff BAME.

Bwlch Cyflog Canolrifol

Y bwlch cyflog canolrif ethnig yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn yr ystodau o enillion fesul awr staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a staff gwyn.

Bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol ar gyfartaledd gan ddefnyddio cyflog fesul awr	31/03/2022	31/03/2023
Pobl Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig fel canran o Ganolrif Gwyn	15.85	5.5

- Mae ein bwlch cyflog canolrifol yn 5.5% o blaid staff BAME .

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd o ran Taliadau Bonws 2023

Y bwlch cyflog o ran taliadau bonws ethnigrwydd yw 0%.

Tâl fesul Chwarter

Mae'r tabl isod yn dangos cyflog fesul awrn fesul chwarter i'r Brifysgol yn seiliedig ar staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a gwyn. Mae'n dangos bod cyfran uwch o staff ethnigrwydd gwyn ym mhob cwarts. Mae cyfran uwch o staff Pobl Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y chwarteri canol uchaf ac uchaf wedi'u cyfuno na'r chwarterlau isaf.

Canran o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a staff gwyn ym mhob chwarter cyflog fesul awr	31/03/2022	31/03/2023
Canran o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y Chwarter Uchaf	8.84	9.3
Canran o staff gwyn yn y Chwarter Uchaf	87.50	88.11
Canran o Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y Chwarter Canol Uchaf	15.45	20.67
Canran o staff gwyn yn y Chwarter Canol Uchaf	82.12	77.52
Canran o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y Chwarter Canol Isaf	6.71	8.29
Canran o staff gwyn yn y Chwarter Canol Isaf	91.46	90.67
Canran o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y Chwarter Isaf	7.60	9.56
Canran o staff gwyn yn y Chwarter Isaf	89.06	87.34

BWLCH CYFLOG ANABLEDD

Rydym yn cyfrifo bwlch cyflog anabledd yn yr un modd ag yr ydym yn cyfrifo bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac rydym yn defnyddio'r un pwynt casglu data ar 31 Mawrth 2023. Dyma'r ail flwyddyn yn olynol o gyhoeddi ein canfyddiadau.

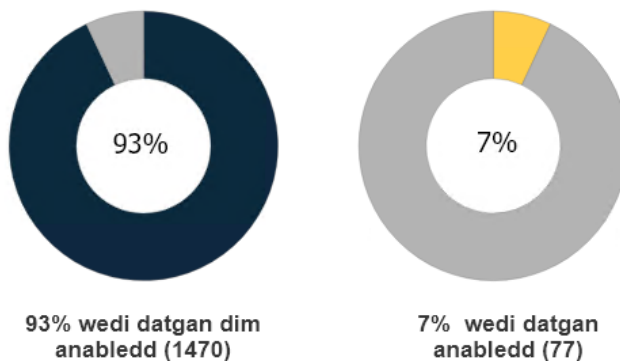
Efallai y bydd ein data anabledd yn cael ei ddylanwadu gan fod nifer o staff wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon yn wirfoddol. Bydd y Brifysgol yn parhau i archwilio ffyrdd o annog staff i ddatgelu'r wybodaeth hon yn y dyfodol.

At ddibenion rhoi gwybod am ein bwlch cyflog anabledd rydym yn gwneud cymariaethau rhwng staff sydd wedi datgan a oes ganddynt anabledd ai peidio.

Cynrychiolaeth Anabledd ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd (Mawrth 2023)

Mae'r data canlynol yn seiliedig ar gyfran y staff a ddatganodd eu hanabledd (89%).

Ffigur 5:



Bwlch Cyflog Anabledd Metropolitan Caerdydd 2023

Mae'r bwlch cyflog anabledd yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng staff sydd wedi datgan anabledd a staff heb anabledd hysbys. Crëir bwlch cyflog anabledd, er enghraifft, pan fydd mwy o staff heb anabledd hysbys yn cael eu cyflogi mewn swyddi uwch neu os oes mwy o staff ag anabledd datganedig yn cael eu cyflogi mewn swyddi ar gyflogau is.

Bwlch Cyflog Cymedrig Anabledd

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog yr awr staff ag anabledd datganedig a staff heb anabledd hysbys.

Bwlch cyflog cyfartalog cymedrig anabledd gan ddefnyddio tâl fesul awr	31/03/2022	31/03/2023
Cymedrig Anabledd fel % o gymedr ddim anabledd hysbys	6.49	5.8

- Mae ein bwlch cyflog cymedrig yn 5.8% o blaid staff heb anabledd hysbys, sydd wedi gostwng ers y llynedd.

Bwlch Cyflog Canolrifol

Y bwlch cyflog canolrifol anabledd yw'r gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn yr ystodau o enillion fesul awr staff heb unrhyw anabledd a staff hysbys ag anabledd datganedig.

Bwlch cyflog canolrifol ar gyfartaledd gan ddefnyddio tâl fesul awr	31/03/2022	31/03/2023
Canolrif Anabledd fel % o o gymedr ddim anabledd hysbys	8.43	2.82

- Mae ein bwlch cyflog canolrifol yn 2.82% o blaid staff heb anabledd hysbys, sydd wedi gostwng ers y llynedd.

Bwlch Cyflog o ran Taliaday Bonws Anabledd Metropolitan Caerdydd 2023

Y bwlch cyflog o ran taliadau bonws anabledd yw 0%.

Tâl fesul Chwarter

Mae'r tabl isod yn dangos cyflog fesul awr fesul chwarter i'r Brifysgol yn seiliedig ar staff ag anabledd ac heb anabledd hysbys. Mae'n dangos bod cyfran uwch o staff heb anabledd hysbys ym mhob cwarts. Mae cyfran uwch o staff ag anabledd datganedig yn y chwarters isaf nag yn y chwarterli canol uchaf/uchaf.

Canran y staff ag anabledd a heb anabledd ym mhob chwarter cyflog fesul awr	31/03/2022	31/03/2023
Canran ag anabledd datganedig yn y Chwarter Uchaf	5.49	5.68
Canran heb anabledd hysbys yn y Chwarter Uchaf	87.80	87.08
Canran ag anabledd datganedig yn y Chwarter Canol Uchaf	3.94	5.43
Canran heb anabledd hysbys yn y Chwarter Canol Uchaf	86.06	83.72

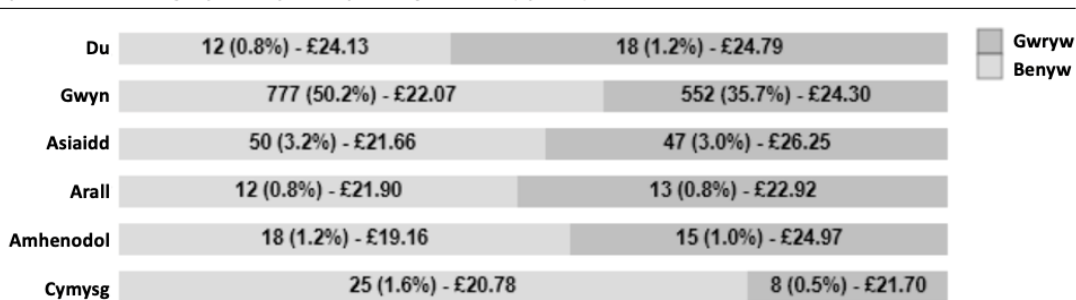
Canran gydag anabledd datganedig yn y Chwarter Canol Isaf	6.10	6.99
Canran heb anabledd hysbys yn y Chwarter Canol Isaf	86.28	83.68
Canran ag anabledd datganedig yn y Chwarter isaf	6.69	6.46
Canran heb anabledd hysbys yn y Chwarter isaf	82.37	78.04

Data croestoriadedd

Am y tro cyntaf, mae'r Brifysgol yn cyflwyno dadansoddiad croestoriadedd y bwllch cyflog yn wirfoddol ar sail rhywedd ac ethnigrwydd a hefyd rhywedd ac anabledd. Cyhoeddir y data hwn gan gydnabod ein bod yn parhau i wynebu heriau ac angen mynd ymhellach yn ein dadansoddiad a'n dealltwriaeth o sut i fynd i'r afael â'r bylchau hyn.

Rhywedd ar sail ethnigrwydd a chyfradd cyfartalog fesul awr (cymedr)

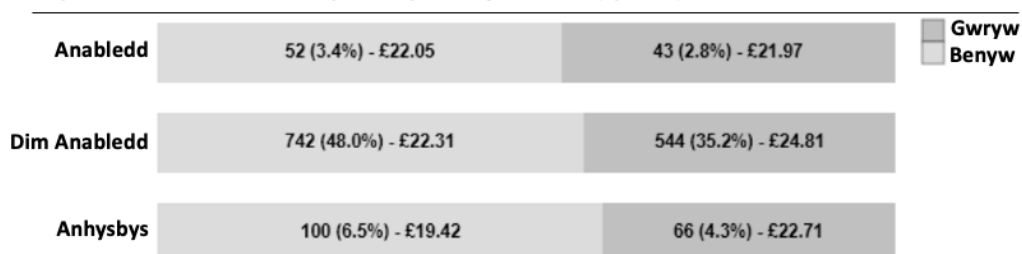
Rhywedd ar sail ethnigrwydd a chyfradd cyfartalog fesul awr (cymedr)



Mae cyfradd gyfartalog yr awr o dâl yn uwch i ddynion na merched ym mhob grŵp ethnig.

Rhywedd ar sail anabledd a chyfradd cyfartalog fesul awr (cymedr)

Rhywedd ar sail anabledd a chyfradd cyfartalog fesul awr (cymedr)



Mae gan fenywod ag anabledd gyfradd gyflog cyfartalog uwch fesul awr o'i gymharu â'u cydweithwyr gwrywaidd. Mae gan ddynion heb anabledd hysbys gyfradd cyfartalog uwch yr awr na'u cymheiriaid benywaidd.

Mae gennym Gynllun Cynhwysfawr i fod yn Gyflogwr mwy cynhwysol

Er mwyn gwneud cynnydd yn erbyn ein huchelgeisiau, mae angen i ni barhau i gynyddu cynrychiolaeth menywod ar ein lefelau uwch a dynion ar ein graddau is. Byddwn yn cyflawni hyn drwy ein strategaethau recriwtio a rheoli talent, arferion gweithio hyblyg a darparu amgylchedd cefnogol, cynhwysol i bawb.

Dyma'r ail flwyddyn yn olynol i ni gyhoeddi gwybodaeth am fwlch cyflog ethnigrwydd ac anabledd fel rhan o'n hymrwymiad ehangach i wella cynrychiolaeth pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) a hefyd pobl ag anabledd ar draws ein gweithlu. Er mwyn gwneud cynnydd, rydym wedi ymrwymo i ddatblygu amgylchedd gwaith cynhwysol yn barhaus, gan roi llais i'n pobl trwy Rwydweithiau Staff a gweithio tuag at ennill marc Siarter Cydraddoldeb Hiliol.

Rydym yn darparu amgylchedd gwaith hyblyg a chynhwysol i bawb drwy:

- Ymgysylltu â sefydliadau allanol fel BITC i archwilio profiadau byw staff a myfyrwyr Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ac i ddarparu hyfforddiant recriwtio cynhwysol.
- Polisiâu Pobl Gynhwysol, gan gynnwys gwyliau blynyddol hael, gwyliau arbennig a darpariaethau absenoldeb rhiant a rennir. Gwnaethom ymestyn ein darpariaeth ymhellach mewn ymateb i Covid-19.
- Cael gweithio hyblyg fel y safon ar gyfer y rhan fwyaf o'n rolau.
- Cael Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol 2020-24 i ategu ein Cynllun Pobl Strategol.
- Bod yn gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol.
- Parhau i gefnogi ein cymuned weithredol o rwydweithiau amrywiaeth gweithwyr, gan gynnwys cael cynrychiolwyr o amrywiaeth o rwydweithiau staff ar Grŵp Adolygu Polisi'r Brifysgol.
- Parhau i ddatblygu ein cyflogaeth gweithio hyblyg sy'n cynnig ar ôl y pandemig.
- Parhau i gyflwyno ymyriadau dysgu ymddygiadol cadarnhaol ar draws y sefydliad, gan gynnwys ymgorffori cynnwys cynhwysiant ac amrywiaeth yn ein rhaglen datblygu arweinyddiaeth Manage@Met.
- Manage@Met yw ein rhaglen orfodol ar gyfer unrhyw aelod o staff ym Met Caerdydd sy'n rheoli aelod arall o staff. Lanswyd y rhaglen hon ym mis Mai 2021 ac mae ganddi bedair elfen ar ddeg sy'n cynnwys: **Gwerthfawrogi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth** - Mae hyn yn canolbwyntio ar gynwysoldeb ar gyfer pob grŵp lleiafrifol ac mae hefyd yn ymdrin â goresgyn rhwystrau i staff ag anabledd a chymorth y gallai fod eu hangen. **Arwain Timau Hybrid** - Mae hyn yn ymdrin â phwysigrwydd mynediad cyfartal at wybodaeth a datblygiad ac 1-i-1 i sicrhau nad oes gan unrhyw rôl sy'n hybrid unrhyw ganlyniadau anfwriadol oherwydd er enghraifft gofal plant/dibyniaeth neu **Hyfforddiant Recriwtio a Dethol** trais domestig - Mae hyn yn cwmpasu rhagfarn anymwybodol a phwysigrwydd paneli recriwtio amrywiol.

Rydym yn parhau i sicrhau bod ein prosesau recriwtio yn gynhwysol, drwy:

- Sicrhau bod pob panel recriwtio yn amrywiol ac yn cynnwys aelodau o fwy nag un rhyw.
- Cymryd camau cadarnhaol ac annog ymgeiswyr o grwpiau amrywiol a heb gynrychiolaeth ddigonol i wneud cais am swyddi.
- Cyflwyno datganiadau gweithredu cadarnhaol, gan annog ymgeiswyr o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn Addysg Uwch.

Rydym yn meithrin datblygiad gyrfa drwy:

- Ein cynllun menywod i'r athro, sy'n darparu cymorth wedi'i dargedu i staff academiaidd benywaidd i gefnogi symud i lefelau darllenydd a chadeirydd. Mae'r cynllun yn gweithio drwy ddarparu seminarau, setiau dysgu gweithredol a sesiynau mentora ac mae wedi tyfu'n sylweddol o 24 o fynychwyr yn y digwyddiad cychwynnol i 86 o aelodau erbyn hyn. Hyd yn hyn, mae 27 o'r grŵp wedi cael eu hyrwyddo, ac mae 75% o Athrawon benywaidd a hyrwyddir yn fewnol ac 86% o fenywod sy'n cael eu hyrwyddo'n fewnol yn dod o fewn y cynllun. O ganlyniad, mae canran y menywod yn ein Hathro wedi codi o 18% pan sefydlwyd y grŵp i 35%, tra bod piblinell hyrwyddo'r Athro o Ddarllenwyr wedi cynyddu o 50% o fenywod i 68%. Mae'r fenter hefyd wedi cael adborth ardderchog gan gyfranogwyr.
- Arallgyfeirio rhaglen Uwch Arweinyddiaeth ar gyfer staff lleiafrifoedd ethnig mewn partneriaeth â Advance AU – gan ddechrau Tachwedd 2023. Mae hyn ar y cyd â Phrifysgol Caerdydd a Phrifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant a bydd yn rhagweithiol yn cefnogi staff lleiafrifoedd ethnig i ddatblygu eu sgiliau arwain yn barod ar gyfer ceisiadau i rolau uwch.
- Ar gyfer ein holl alwadau datblygu ar gyfer 23/24 rydym wedi gofyn i uwch arweinwyr ystyried ac annog ceisiadau gan aelodau staff lleiafrifoedd ethnig.
- Rydym wedi adeiladu arweinyddiaeth gynhwysol yn ein rhaglenni arweinyddiaeth modiwlaid ar gyfer 23/24.
- Canolbwyntiodd ein Cyfnewidfa Arweinwyr ym mis Mai 2023 ar wella ein Diwylliant; archwilio cynhwysiant gyda ffocws ar hil.
- Amrywio aelodaeth ein Pwyllgor, Ymchwil, gan ymgysylltu â chynrychiolwyr o'n Rhwydweithiau Menywod, LGBTQ+, Anabledd a BAME i sicrhau bod lleisiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn cael eu clywed.
- Gweithredu Hyfforddiant Du Undeb a ddatblygwyd gan Santander Universities mewn partneriaeth â'r Brifysgol Agored Dangos hyfforddiant Cerdyn Coch Hiliaeth.
- Gweithredu sesiynau a hwylusir gan BITC ar 'Arwain Sgyrsiau am Hil' gyda'r nod o rymuso rheolwyr i fod yn fwy hyderus yn y maes hwn, gan eu cefnogi i gymryd rhan mewn sgyrsiau anodd ond hefyd sylweddoli'r heriau sy'n wynebu staff BAME a'u cefnogi'n well yn eu gyrfaedd.
- Ein rhwydwaith Anabl sy'n gweithio gydag OD ynghylch ymwybyddiaeth byddar ac Iaith Arwyddion Prydain yn benodol. Mae 12 o bobl wedi'u hyfforddi hyd yma mewn Ymwybyddiaeth Fyddar ac mae'r un nifer wedi mynychu'r sesiwn Blasu BSL gychwynnol. Ein nod yw cyflwyno hyn i fwy o staff yn ystod blwyddyn academiaidd 2023/24.

- Ein rhaglenni arweinyddiaeth fewnol sydd â'r opsiwn i gwblhau cymhwyster lefel 5 a lefel 7 mewn arweinyddiaeth a rheolaeth. Yn 2022/23 rydym wedi gwneud y canlynol:

Rhaglen bwtcamp arweinyddiaeth fewnol. Daeth hyn i ben ym mis Mai 2023	22 o gyfranogwyr 3 o'r rhain sy'n dewis astudio tuag at y cymhwyster lefel 7	11 gwryw ac 11 benyw Mae hyn yn gyffredinol gynrychioliadol o'n rhaniad rhyw fel prifysgol 2 Gwryw ac 1 Benyw Mae hyn yn llai o fenywod na'n rhaniad rhywedd fel prifysgol	Lai na 5 o nobl Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig Mae hyn yn gyffredinol gynrychioliadol o'n gweithlu prifysgol	22 Dim anabledd hysbys Mae hyn yn llai na'n % o'r gweithlu ag anabledd datganedig
Carfan Leader of Others 2022	10	5 Benyw 5 Gwryw Mae hyn yn gyffredinol gynrychioliadol o'n rhaniad rhywedd fel prifysgol	Gwyn- 10 Mae hyn yn llai na'n % o weithlu Pobl Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	Llai na 5 wedi datgan anabledd Mae hyn yn gyffredinol gynrychioliadol o'n gweithlu prifysgol
Carfan Leader of Others 2023 Wedi'i gadarnhau yn gynnar yn 2023	15	5 Benyw 5 Gwryw Mae hyn yn cynrychioli'n fras o raniad	Llai na 5 o bobl Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig Mae hyn yn llai na'n % o	Llai na 5 wedi datgan anabledd Mae hyn yn gyffredinol gynrychioliadol

ac yn dechrau Ebrill 2023.		rhywedd y Brifysgol	weithlu Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	o'n gweithlu prifysgol
Carfan Leader of Others 2023 Wedi'i gadarnhau yn gynnar yn 2023 ac yn dechrau Ebrill 2023	12	9 Benyw 3 Gwryw Mae hyn yn cynrychioli canran uwch o fenywod na'n rhaniad rhywedd fel prifysgol.	Llai na 5 o bobl Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig Mae hyn yn gyffredinol gynrychioliadol o'n gweithlu prifysgol	12 Dim anabledd hysbys Mae hyn yn llai na'n % o'r gweithlu ag anabledd datganedig

- Cwblhaodd 2 (gwasanaethau proffesiynol) o fenywod Uned Lefel 5 ILM mewn Hyfforddi yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn.
- Mae ein dull newydd o adolygu perfformiad a datblygu (P&DR) a lanswyd ym mis Ebrill 2020 yn cynnwys cynlluniau datblygu personol a sgysiau datblygu gyrfa.
- Roedd staff a oedd yn mynychu digwyddiadau datblygu arweinyddiaeth a rheoli allanol yn cynnwys:
 - SWIMM: 6 fynychwyd (1 gwryw academaidd, 1 gwasanaethau proffesiynol benywaidd, 4 merched academaidd)
 - Ysgol Haf Academi Cymru: 1 gwasanaeth proffesiynol benywaidd.
 - Aurora –16 merched (7 academaidd, 9 gwasanaethau proffesiynol).
- Ein rhwydwaith mentora ar draws y brifysgol.
- Ein cyfranogiad mewn Cymrodoriaeth AU Ymlaen Llaw a gweithdai Uwch Gymrodoriaeth. Rydym hefyd yn cynnig rhaglen academaidd orfodol ar gyfer yr holl staff academaidd ac mae'n ofynnol i'r rhai sy'n newydd i'r addysgu gymryd rhan yn y PgCert.

Data a gynhwysir yn yr adroddiad hwn

- Gwybodaeth am gyflog a gweithlu ar gyfer yr holl staff a dalwyd drwy ein cyflogres ar 31 Mawrth 2023 gan gynnwys taliadau bonws a wnaed rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023.
- Mae'r cyfrifiadau yn dilyn gofynion deddfwriaethol cyfredol, ac rydym yn cadarnhau bod y data a adroddir yn gywir.



Cardiff
Metropolitan
University

Prifysgol
Metropolitan
Caerdydd

cardiffmet.ac.uk metcaerdydd.ac.uk

