

# Diweddariad Blynyddol Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mawrth 2021



# Cynnwys

1. Pwrpas	3
2. Trosolwg	4
3. Cyd-destun	6
4. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Rhagfyr 2020: Diweddariad interim	7
5. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2021	8
6. Taliadau bonws	13
7. Dadansoddiad o'r wybodaeth am gyflogau	14
8. Ffactorau eraill	16
9. Bwlch cyflog rhwng oedrannau	17
10. Cynnydd ers y diweddariad blynyddol diwethaf	18
11. Ein hymrwymiad i leihau'r bwlch cyflog	20

## 1. Pwrpas

Cynhyrchwyd yr adroddiad hwn i roi trosolwg o ffigurau swyddogol y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gyfrifwyd ar ddyddiad ciplun o'r sector cyhoeddus ar 31 Mawrth 2021.

Ym mis Ebrill 2017, cyflwynodd Llywodraeth y DU ddeddfwriaeth a oedd yn ei gwneud yn statudol i sefydliadau â 250 neu fwy o weithwyr adrodd yn flynyddol ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, gan gynnwys:

- bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau
- bylchau taliadau bonws cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau
- cyfran y dynion a'r menywod a dderbyniodd fonws
- cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterl cyflog.

### Cymedr

Mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog fesul awr rhwng dynion a menywod.

### Canolrif

Mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth rhwng cyflog y dyn sy'n y canol a'r fenyw sy'n y canol o fewn sefydliad. Er y gall y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau gael ei wyro gan nifer fach o bobl sydd â chyflogau uchel, mae'r cyflog canolrifol yn fwy cynrychioliadol o'r gwahaniaeth o ran yr hyn y mae dyn neu fenyw yn cael ei dalu yn Trafnidiaeth Cymru.

### Cyflog cyfartal

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn delio â'r gwahaniaethau rhwng cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg, neu waith o werth cyfartal.

Mae'n anghyfreithlon talu pobl yn anghyfartal oherwydd eu bod nhw'n ddyn neu'n fenyw.

### Chwarterl

I archwilio cyflogau ar lefelau gwahanol o'r sefydliad, rydym wedi rhannu ein staff i bedwar grŵp sydd fwy neu lai'n gyfartal o ran tâl o'r isaf i'r uchaf.



## 2. Trosolwg

O 31 Mawrth 2021, cyflogodd Grŵp Trafnidiaeth Cymru (TrC) 471 o bobl. O'r rhain, roedd 36.7% yn fenywod a 63.2% yn ddynion.

Y cyflog cymedrig fesul awr i ddynion oedd £20.52. Ar gyfer menywod, roedd yn £16.19. Mae hyn yn cynrychioli bwlch cyflog o 21.1% rhwng y rhywiau.

Y cyflog canolrifol fesul awr i ddynion oedd £16.88. Ar gyfer menywod, roedd yn £11.28. Mae hyn yn cynrychioli bwlch cyflog o 33.2% rhwng y rhywiau.

Er bod y bwlch cyflog yn parhau'n heriol, mae'r bwlch wedi lleihau ers y llynedd. Mae'r bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer 2020/21 wedi gostwng 8.3 o bwyntiau canran a 1.2 o bwyntiau canran yn y drefn honno o'i gymharu â 2019/20.

Gellir priodoli'r gostyngiad hwn yn bennaf i'r ffactorau canlynol:

- Fel rhan o'r broses dâl a pherfformiad newydd a lanswyd ym mis Ebrill 2020, cyflwynwyd system Gwerthuso Swyddi pwrpasol. Roedd hyn yn ein galluogi i werthuso swyddi cyfredol mewn ffordd gyson ac i sicrhau eu bod ar y graddau cywir.
- Trosglwyddwyd swyddogaeth Axis Cleaning, a oedd â mwy o ddynion na menywod mewn rolau glanhau, i Trafnidiaeth Cymru ym mis Ionawr 2021. Cyfrannodd hyn at leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gyffredinol.

Mae canran y menywod yn y chwarter cyflog uchaf wedi gostwng 3 pwynt canran i 25%. Mae canran y menywod yn y chwarter cyflog canol uchaf wedi sefydlogi ar 32%. Mae canran y menywod yn y chwarter cyflog canol isaf wedi cynyddu 4 pwynt canran. Yn y chwarter cyflog isaf, mae canran y menywod wedi gostwng 15 pwynt canran.

Er nad yw Trafnidiaeth Cymru yn gweithredu cynllun bonws, mae rhai staff yn gymwys i gael bonws o dan y cynllun a drosglwyddwyd i ni fel rhan o reoliadau TUPE.

**“Profwyd dro ar ôl tro mai timau amrywiol yw'r rhai mwyaf cynhyrchiol.**

**Rwy'n credu mai rhan bwysig o hynny yw dathlu'r gwahaniaeth y gall pob unigolyn ei gynnig i ddatrys problemau yfory, ac nid yw ecoleg yn eithriad.”**

**Laura Jones**

Ecolegydd



### 3. Cyd-destun

Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021. Mae'n cael ei gymharu â data o'r diweddariad blynyddol diwethaf yn 2019/20 a'r diweddariad chwarterol blaenorol ar 31 Rhagfyr 2020.

Cafodd ffigurau cyflog fesul awr, taliadau ar-alwad a thaliadau ychwanegol ar gyfer pob cydweithiwr perthnasol sy'n derbyn cyflog llawn ar draws chwe grŵp cyflogres eu cyfrifo drwy ddefnyddio data a gasglwyd o'r cyfnod tâl a oedd yn cynnwys 31 Mawrth 2021.

Yn dilyn y pandemig coronafeirws, cafodd y mwyafrif o gydweithwyr rheng flaen eu rhoi ar ffyrlo. Mae'r rhan fwyaf wedi dychwelyd i'r busnes bellach, serch hynny, mae nifer fach o gydweithwyr yn dal ar ffyrlo ac yn cael eu cynnwys o fewn y data.

Mae ffigurau taliadau bonws yn seiliedig ar daliadau a wnaed i gyn-gydweithwyr cymwys Network Rail a drosglwyddodd i Trafnidiaeth Cymru yn ystod o broses o drosglwyddo Llinellau Craidd y Cymoedd. Byddai comisiwn a gafwyd drwy rolau cymwys o fewn y swyddogaeth arlwygo yn cael ei gynnwys fel arfer. Serch hynny, oherwydd y pandemig coronafeirws, a'r adolygiad dros dro o'u dyletswyddau wedi hynny, ni enillwyd unrhyw gomisiwn yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021. Felly nid yw wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn.

Cyhoeddwyd ein Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau am y tro cyntaf y llynedd, yn cwmpasu'r cyfnod 2019/20. Dangosodd yr adroddiad ein hymrwymiad i fod yn agored ac yn dryloyw tra'n cydnabod ein heriau. Roedd yn nodi'n glir y camau y byddem yn eu cymryd i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

### 4. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 rhagfyr 2020: Diweddariad interim

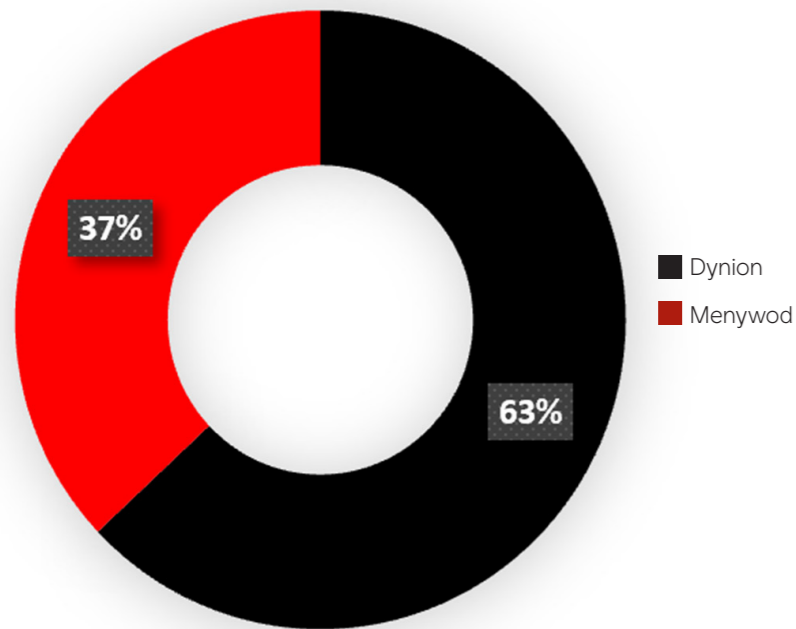
Ar 31 Rhagfyr 2020:

- Roedd y rhaniad rhwng y rhywiau yn 60% ar gyfer dynion a 40% ar gyfer menywod.
- Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau fel canran o gyflog dynion oedd 25%. Roedd hyn yn gynydd o 1.2 pwynt canran ochr yn ochr â'r ffigur ar 30 Medi 2020 (23.8%).
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau fel canran o gyflog dynion oedd 38.4%. Roedd hyn yn gynydd o 2.1 pwynt canran ochr yn ochr â'r ffigur ar 30 Medi 2020 (36.3%).

## 5. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2021

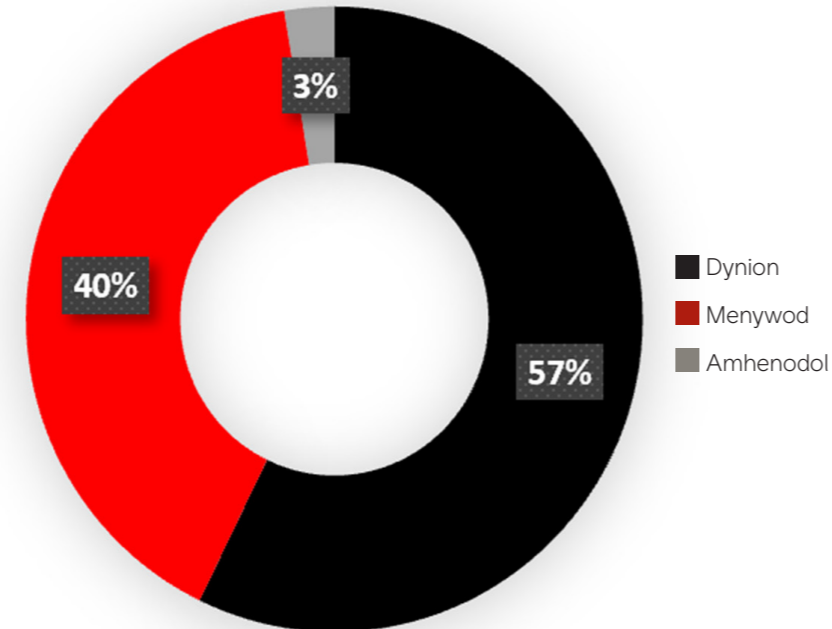
### 5.1 Cymhareb rhywedd

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, roedd 34.6% o newydd-ddyfodiaid yn fenywod, sef gostyngiad o 2.9 pwynt canran o'i gymharu â 2019/20 (37.5%). Mae cyfran gyffredinol y menywod yn y gweithlu wedi gostwng 3% yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

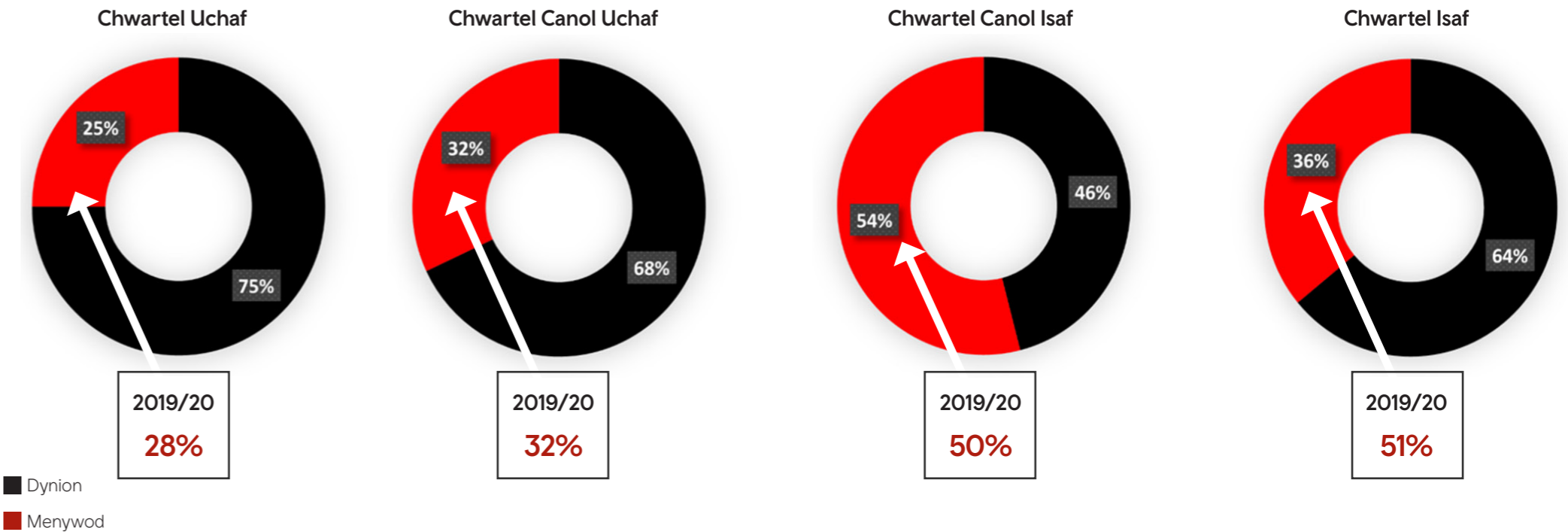


### 5.2 Ceisiadau Recriwtio

Roedd 40% o ymgeiswyr yn fenywod, cynnydd o 7 pwynt canran o'i gymharu â 2019/20.

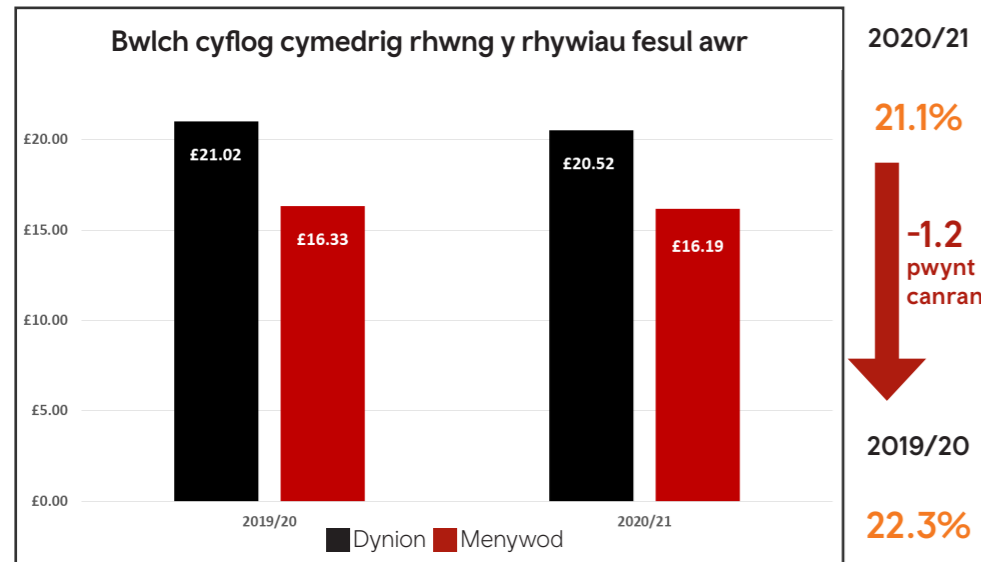


### 5.3 Chwarteli

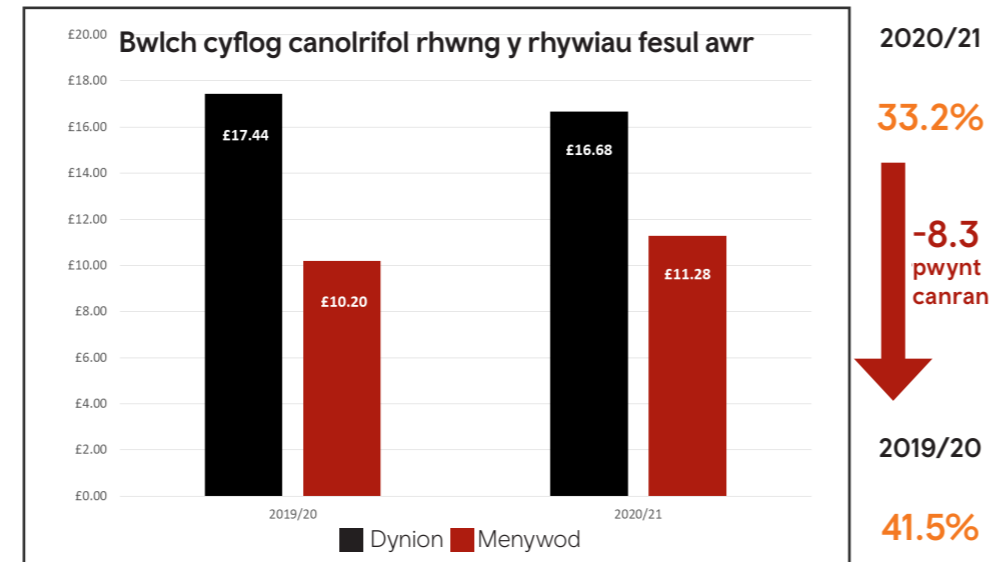




#### 5.4 Cymedrig



#### 5.5 Canolrifol





## 6. Taliadau bonws

Gan fod pob cydweithiwr cymwys yn ddynion ac y gwnaed taliadau bonws i un rhywedd yn unig, nid yw'n bosibl cyfrifo'r bylchau taliadau bonws cymedrig a chanolrifol.

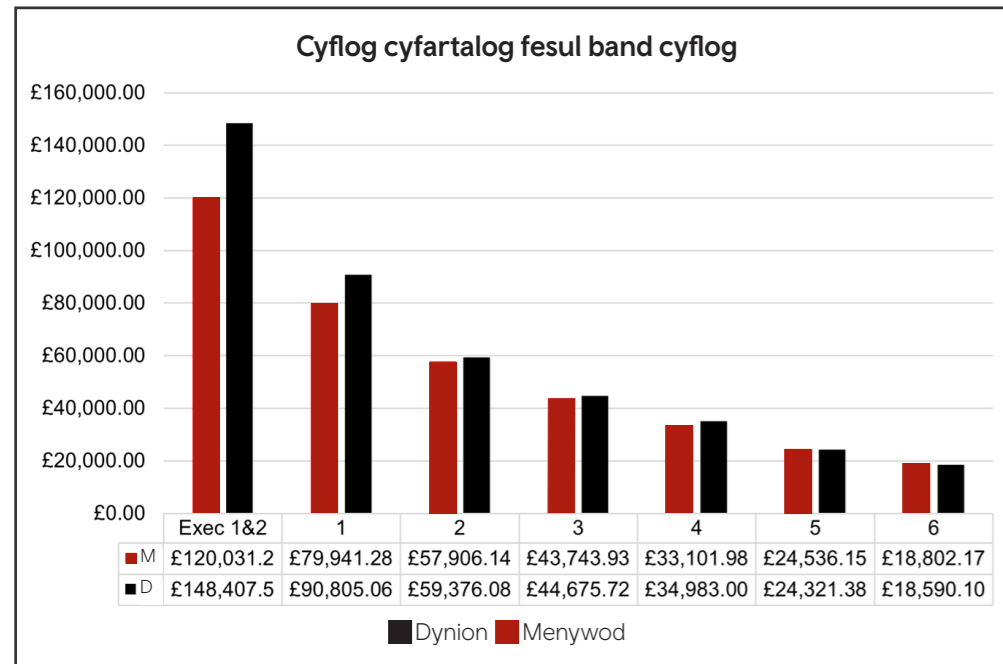


Menywod  
Cafodd **0%** o fenywod daliad bonws



Dynion  
Cafodd **7.5%** o ddynion daliad bonws

## 7. Dadansoddiad o'r wybodaeth am gyflogau



Mae'r tablau canlynol yn dangos y gyfran o ddynion a menywod a chyflogau cyfartalog pob band cyflog.

	Cyfran y dynion a menywod fesul band cyflog			
	Mawrth 2021		Rhagfyr 2020	
	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion
Swyddog Gweithredol 1 a 2	23%	77%	23%	77%
Gradd 1	32%	68%	33%	67%
Gradd 2	20%	80%	24%	76%
Gradd 3	39%	61%	33%	67%
Gradd 4	22%	78%	21%	79%
Gradd 5	48%	52%	44%	56%
Gradd 6	44%	56%	55%	45%

	Cyflog cyfartalog			
	Mawrth 2021		Rhagfyr 2020	
	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion
Swyddog Gweithredol 1 a 2	£120,031.25	£148,407.54	£120,031.25	£148,147.36
Gradd 1	£79,941.28	£90,805.06	£81,839.92	£88,936.48
Gradd 2	£57,906.14	£59,376.08	£58,675.66	£59,323.72
Gradd 3	£43,743.93	£44,675.72	£44,265.88	£44,518.06
Gradd 4	£33,101.98	£34,983.00	£33,752.32	£36,412.90
Gradd 5	£24,536.15	£24,321.38	£25,657.50	£25,892.25
Gradd 6	£18,802.17	£18,590.10	£18,839.05	£18,390.26

O'i gymharu â diweddariad chwarterol mis Rhagfyr:

- Mae cyfran y menywod ym mandiau 3, 4 a 5 wedi cynyddu. Mae cyfran y menywod ym mandiau 1, 2 a 6 wedi gostwng.
- Mae cyflog cyfartalog menywod wedi gostwng ar draws pob band hyd at lefel Swyddog Gweithredol, sydd wedi aros yr un peth.
- Mae cyfran y dynion ym mandiau 1, 2 a 6 wedi cynyddu. Mae cyfran y dynion ym mandiau 3, 4 a 5 wedi gostwng.
- Mae cyflog cyfartalog dynion wedi cynyddu o fewn bandiau ar lefel Swyddog Gweithredol, 1,2,3 a 6 ac wedi gostwng ar draws bandiau 4 a 5.
- Mae'r gyfran o ran rhywedd ar lefel Swyddog Gweithredol wedi aros yr un peth.
- Mae Trafnidiaeth Cymru yn Gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol achrededig. Mae'r cyflog cyfartalog i ddynion ym mand 6 yn ymddangos yn is na'r Cyflog Byw Gwirioneddol oherwydd bod rolau prentisiaid wedi'u cynnwys o fewn y band hwn.



## 8. Ffactorau eraill

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae 27 wedi cael dyrchafiad: 18 i ddyinion a 9 i fenywod. Yn ystod y cyfnod hwn, dyfarnwyd codiadau cyflog i 2 fenyw oherwydd cynnydd yn eu cyfrifoldebau o fewn y rôl.

Cynyddodd Cyflog Byw Gwirioneddol i £9.50 ym mis Tachwedd 2020, sef codiad yn y gyfradd fesul awr i 47 o ddyinion a 52 o fenywod.

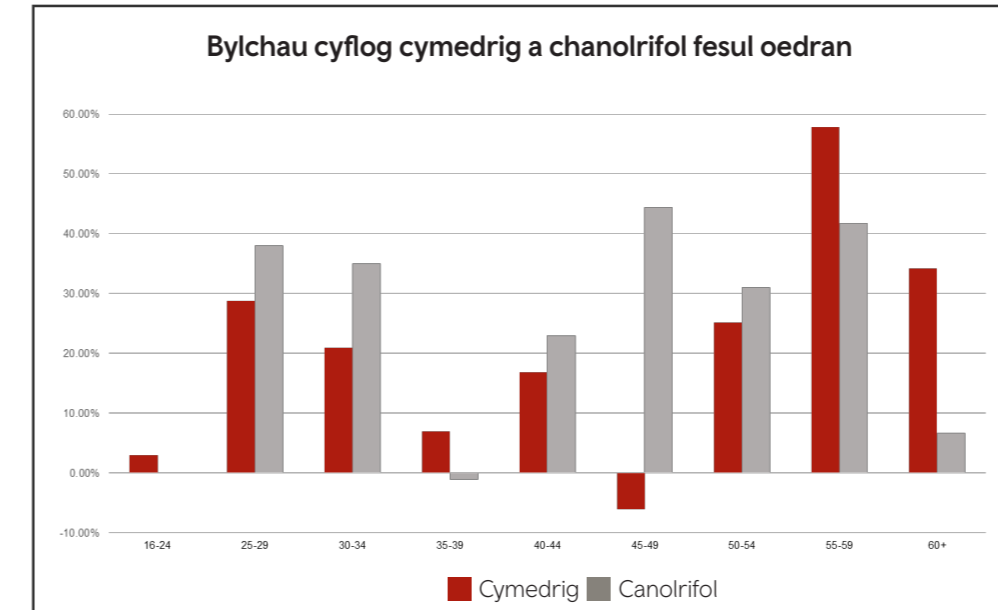
Fel rhan o'r broses dâl a pherfformiad newydd a lanswyd ym mis Ebrill 2020, cyflwynwyd dull Gwerthuso Swyddi pwrpasol. Roedd hyn yn ein galluogi i werthuso rolau swyddi cyfredol mewn ffordd gyson, ac i sicrhau eu bod ar y graddau cywir. Mae hyn wedi cyfrannu at fwy o fenywod yn y chwarteli uchaf a chanol uchaf o ran cyflogau.

Derbyniodd rhai o'n cydweithwyr rheoli Arlwygo ddyfarniadau cyflog blynyddol cytundebol ym mis Gorffennaf 2020, gan arwain at godiadau cyflog i 5 dyn a 2 fenyw.

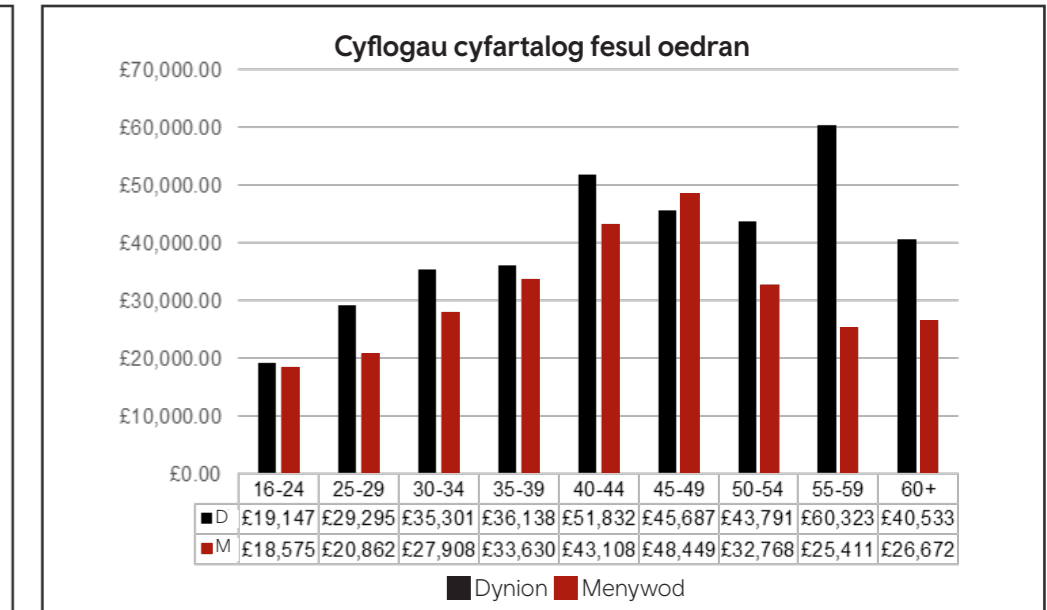
## 9. Bwlch cyflog rhwng oedrannau

Mae'r siartiau canlynol yn dangos y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau a chyflog cyfartalog dynion a menywod ar draws pob ystod oedran yn y gweithlu.

Mae'r bwlch cyflog canolrifol ar ei uchaf yn yr ystod oedran 25-29, a 55-59. Fel yr uchod, gellir gweld bwlch cyflogau negyddol yn y grwpiau 35-39 (-1%) a 45-49 (-44%).



Mae'r bwlch cyflog cymedrig ar ei uchaf yn yr ystod oedran 55-59 a 60+. Mae enillion menywod fesul awr yn uwch na rhai dynion o fewn y grŵp 45-49, gan arwain at fwch cyflogau negyddol o -6%.



Ar gyfartaledd, mae cyflogau dynion yn uwch na rhai menywod ar draws pob ystod oedran ar wahân i'r grŵp 45-49 lle mae menywod yn ennill ychydig mwy na dynion. Mae'r gwahaniaeth mwyaf o ran cyflog cyfartalog o fewn yr ystod oedran 55-59 (£34,912).

# 10. Cynnydd ers y diweddariad blynyddol diwethaf

## Cyflwyno tâl ar sail perfformiad

Ym mis Ebrill 2020, fe wnaethom gyflwyno system dâl ar sail perfformiad. Mae'n ceisio sicrhau bod yr unig wahaniaethau cyflog yn y dyfodol yn seiliedig ar gyfraniad a pherfformiad, gan gael gwared ar ragfarn ar sail rhywedd. Pennwyd amcanion ar gyfer pob cydweithiwr a chynhaliwyd y cylch cyntaf o Adolygiadau Perfformiad Blynyddol yn ystod Mawrth ac Ebrill 2021.

## Gweithgor Amrywiaeth mewn Trafnidiaeth

Ar ôl i Ken Skates (cyn Weinidog Economi a Thrafnidiaeth, Llywodraeth Cymru) greu'r Gweithgor Amrywiaeth mewn Trafnidiaeth, mae Emma Eccles, (Pennaeth Trawsnewid AD yn Trafnidiaeth Cymru) wedi cadeirio'r grŵp yn fisol. Er nad yw'r gweithgor wedi'i gyfyngu i rywedd, mae'r grŵp yn canolbwyntio ar amrywiaeth a chynhwysiant drwyddi draw o fewn y sector trafniadaeth. Mae bod yn rhan o'r grŵp wedi ein galluogi i gydweithio â sefydliadau eraill i rannu arferion gorau a'n harbenigedd mewnol o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae gan y grŵp ffocws dwy haen: ei nod yw gwella cynrychiolaeth o fenywod yn y sector trafniadaeth yn gyffredinol ac mewn swyddi uwch yn benodol.

## Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Yn unol â'n rhwymedigaethau i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, fe wnaethom lunio a chyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf. Mae'n nodi'r camau y mae angen i ni eu cymryd i gyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol penodol ac yn amlinellu ein hamcanion cydraddoldeb a'r hyn sy'n debyg ynddynt o ran Cynllun

Cydraddoldeb Llywodraeth Cymru a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Yn unol â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae gennym bwyslais cryf ar hyfforddiant a datblygiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Hyd yma, rydym wedi hyfforddi ein hyrwyddwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, timau AD a Recriwtio a'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth. Ar hyn o bryd rydym yn y broses o gyflwyno'r hyfforddiant i reolwyr llinell. Yna byddwn yn cynnig yr hyfforddiant i'r gweithlu ehangach.

## Gweithgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Sefydlwyd ein Gweithgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Gorffennaf 2020. Ei bwrpas yw galluogi cydweithwyr Trafnidiaeth Cymru i gydweithio, rhannu arferion gorau a gweithio ar y cyd ar fentrau sy'n canolbwyntio ar y nodweddion gwarchoddedig. Y nod oedd cael effaith bositif ar bawb sy'n gweithio i Trafnidiaeth Cymru, gan gynnwys cyflenwyr ac is-gontractwyr. Un o'r gweithgoreu yw'r grŵp rhywedd. Pwyslais y grŵp hwn yw hybu cydraddoldeb rhywiol ar draws y busnes.

Ein hamcan cydraddoldeb cyntaf yw cau'r bwlch cyflog ar gyfer nodweddion gwarchoddedig a gwella cynrychiolaeth grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol o fewn y sector trafniadaeth. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, o dan arweiniad grŵp rhywedd y Gweithgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, rydym wedi gweithio mewn partneriaeth â Chwarae Teg, prif elusen cydraddoldeb rhywiol Cymru. Eu cenhadaeth yw sicrhau Cymru decach lle mae menywod yn ffynnu, yn weledol ac yn ddylanwadol ac wedi'u grymuso i wireddu eu potensial. Mae eu Dyfarniad Cyflogwr Chwarae Teg yn rhaglen arloesol sy'n cefnogi, yn cysylltu ac yn cydnabod sefydliadau sy'n arwain ar dwf cynhwysol. Rydym yn hynod falch ein bod wedi cael Statws Arian. Yn dilyn 'Arolwg Amrywiaeth Gweithwyr' Cyflogwr Chwarae Teg, rydym wedi dysgu

rhai gwersi ac yn gweithio gyda Chwarae Teg i archwilio sut gallwn fynd i'r afael â chydaddoldeb rhywiol ymhellach gyda'u help a'u cefnogaeth.

Gellir dod o hyd i fwy o fanylion fan hyn:

<https://tfw.wales/strategic-equality-plan-and-objectives-2020-2024>

## Recriwtio

Mae ein Polisi Recriwtio yn sicrhau bod opsiynau gweithio rhan amser a hyblyg yn cael eu hystyried ar gyfer pob rôl newydd. Rydym hefyd wedi cyhoeddi datganiadau hyblygrwydd ac amrywiaeth. Mae'r rhain yn dangos i ymgeiswyr a chydweithwyr ein bod wedi ymrwymo i gefnogi gweithio hyblyg ac amrywiaeth ar draws y cwmni. Gyda chymorth First Military, recriwtiwyd menywod i rolau sydd wedi'u dominyddu gan ddynion fel arfer, a'n helpu i gynyddu cynrychiolaeth o fenywod ar draws yr holl adrannau a disgyblaethau.

Rydym wedi gweithio mewn partneriaeth ag arbenigwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Delsion, sydd wedi ein cefnogi ar ein siwrnai strategol, drwy gynnal adolygiadau o bolisiau AD, hyfforddiant i hyrwyddwyr fel y manylir uchod a dadansoddiad o'r bylchau yn ein prosesau recriwtio. Gwnaeth eu harchwiliad o'n prosesau recriwtio nifer o argymhellion allweddol, gan ein galluogi i wneud y broses yn fwy hygyrch o ran siwrnai'r ymgeisydd a'r wybodaeth sydd ar gael. Fe wnaeth Delsion ein helpu hefyd i sefydlu ein Cynllun Gwarant Cyfweliad ein hunain i bobl ag anabledau, cyn-filwyr a menywod mewn rolau STEM (Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg).

## Ysbrydoli pobl ifanc

Fel rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae ein tîm Ymgysylltu â'r Gymuned wedi canolbwyntio ar danio'r angerdd am gyfleoedd STEM i blant a phobl ifanc. Fe wnaethon nhw gyflwyno gweithdai ar-lein i athrawon a Llysgenhadon STEM mewn cydweithrediad â'n partneriaid cyflenwi a See Science. Fe wnaeth y sesiynau hyn amlygu'r cyfleoedd cyflogaeth sydd ar gael i ferched a phobl ifanc a rhoddwyd cipolwg ar ein gwaith ni a gwaith ein partneriaid. Mynychodd y tîm nifer o ffeiriau gyrfaedd ar draws Gogledd Cymru a Rhondda Cynon Taf a chymerwyd rhan yn rhaglen Gyrfa Cymru – Y Gymraeg mewn Cyflogaeth ar gyfer STEM, sef ffair yrfaedd rithiol i ddisgyblion er mwyn amlygu'r amrywiaeth o rolau lle gellir defnyddio sgiliau Cymraeg.

## 11. Ein hymrwymiad i leihau'r bwlch cyflog

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn pennu ein hamcanion a'n meini prawf llwyddiant er mwyn ein galluogi i adrodd ar lwyddiannau yn ystod y blynyddoedd nesaf. Yn benodol, o 2020 i 2024, ein meini prawf llwyddiant ar gyfer cydraddoldeb rhywiol yn Trafnidiaeth Cymru fydd:

- sefydlu model tâl a pherfformiad sy'n cefnogi lleihau'r gwahaniaeth yn y cyflogau rhwng y rhywiau a gweithio tuag at gydraddoldeb o ran tâl.
- datblygu dull rheoli talent sy'n rhoi rhaniad 50/50 o ran rhywedd ar lefel Swyddog Gweithredol a graddau 1 a 2 wrth roi sylw i'r nodweddion gwarchoddedig eraill.
- cael dim hawliadau cyflog cyfartal.

Mewn cydweithrediad â Llywodraeth Cymru a PTI Cymru, rydym yn argymhell dod â hyb rhanbarthol o Fenywod mewn Trafnidiaeth i Gymru. Rydym yn gwybod, yn sgil digwyddiad Diwrnod Rhyngwladol y Menywod a gynhaliwyd yn y Senedd yn 2020 a'r Gweithgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, bod awydd am aelodaeth corfforaethol ac unigol.

Mae cyfoeth o fenywod talentog eisoes yn gweithio ac yn hyfforddi yn y diwydiant trafniadaeth yng Nghymru. Rydym yn awyddus i gynyddu'r niferoedd hyn ac amrywiaeth eu rolau. Bydd yr hyb Menywod mewn Trafnidiaeth yng Nghymru yn cynnig pwynt canolog o ran cefnogaeth a datblygiad proffesiynol i fenywod sydd eisoes yn gweithio ym maes trafniadaeth ac i'r rheini sy'n ystyried gyrfa yn y sector. Bydd yn gyfle i gefnogi menywod sydd eisoes yn gweithio yn y diwydiant i gyrraedd swyddi uwch.

Gyda Chwarae Teg, rydym yn bartner y rhaglen 'Step to Non-Exec'. Mae'r rhaglen hon yn cynnig cyfleoedd i fenywod mewn swyddi uwch gysgodi aelodau o'n bwrdd a'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth am ddeuddeg mis. Bydd hyn yn cefnogi menywod i sicrhau mwy o swyddi Anweithredol ar y Bwrdd.

Rydym yn noddi dwy o'u hymgyrchoedd: LeadHerShip, rhaglen sy'n rhoi cyfle i fenywod rhwng 16-25 oed gysgodi uwch arweinwyr, a Not Just for Boys, ffair yrfaeodd amgen i fenywod a merched sy'n amlygu opsiynau gyrfa gwahanol ar draws amrywiaeth o ddiwydiannau a sectorau.

Gyda Delsion, byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar ein map trywydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ystod y 12 mis nesaf. Ar ôl trosglwyddo'r masnachfaint rheilffyrdd ym mis Chwefror 2021, rydym yn anelu at ymestyn y map trywydd hwn ar draws Grŵp Trafnidiaeth Cymru. Bydd hyn yn ein helpu i gael mwy o ddylanwad o fewn y sector trafniadaeth wrth wella cynrychiolaeth o fenywod.

Mae ein tîm Ymgysylltu â'r Gymuned hefyd yn ymgysylltu ag ysgolion o fewn De Cymru ar raglen beilot 'Bridge to Schools' a fydd yn cael ei chyflwyno nes ymlaen eleni. Bydd hyn yn cynnwys disgyblion Blynyddoedd 7 ac 8, a fydd yn creu model o Groesfan Hafren er mwyn helpu i brofi a datblygu eu sgiliau peirianeg, gyda'r nod o'i gyflwyno ar draws Cymru a'r gororau ddiwedd 2021.

Yn sgil y menywod a gyflogwyd gyda chymorth First Military, rydym bellach yn caffael partner recriwtio milwrol i roi rhaglen gweithredu cadarnhaol i ni, gan gynnwys annog cyn-filwyr i wneud cais gyda phwyslais penodol ar fenywod. Byddant hefyd yn cynnig cymorth ysgrifennu CV a chyfweliadau i'r rheini sy'n chwilio am gyfleoedd cyflogaeth o fewn y sector. Byddwn yn parhau i gymryd camau cadarnhaol wrth recriwtio rolau, gan siarad yn rhagweithiol â chyn-filwyr benywaidd yn y farchnad i amrywio'r gronfa o ymgeiswyr. Byddwn yn parhau i edrych ar y rhwystrau sy'n wynebu menywod ar restrau byrion a chyfweliadau, i sicrhau cymaint o amrywiaeth â phosib o ran rhywedd yn ystod y ddau gam.

Byddwn yn gweithio i ddatblygu sgiliau menywod yn ein gweithlu ar bob lefel. Drwy ddefnyddio cronfeydd o ymrwymiad Llywodraeth Cymru at brentisiaethau, byddwn yn ceisio eu marchnata i fenywod. Drwy fuddsoddi mewn cyrsiau arweinyddiaeth, byddwn yn ceisio annog menywod i fynd am swyddi rheoli. Rydym yn datblygu rhaglen Menywod mewn Arweinyddiaeth a fydd yn cynnig llwybr datblygu clir i fenywod ym mhob band o fewn y sefydliad er mwyn annog dyrchafiad a lefelau cadw staff.



TRAFNIDIAETH CYMRU  
TRANSPORT FOR WALES