

Diweddariad blynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Transport for Wales Rail Ltd

Ebrill 2022



**TRAFNIDIAETH CYMRU
TRANSPORT FOR WALES**

Cynnwys

1. Pwrpas
2. Trosolwg
3. Cyd-destun
4. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau, Ebrill 2022
5. Tâl bonws
6. Dyfarniad cyflog
7. Ein cynnydd y llynedd
12. Ein hymrwymiad i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

1. Pwrpas

Mae'r adroddiad hwn wedi cael ei gynhyrchu i roi trosolwg o ffigurau swyddogol y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'u cyfrifo ar ddyddiad ciplun y sector cyhoeddus, sef 5 Ebrill 2022. Ym mis Ebrill 2017, cyflwynodd Llywodraeth y DU ddeddfwriaeth oedd yn ei gwneud yn statudol i sefydliadau â 250 neu ragor o weithwyr adrodd yn flynyddol ar eu Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, gan gynnwys:

- bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiabylchau tâl bonws cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau
- y gyfran o ddynion a menywod wnaeth dderbyn tâl bonws
- y gyfran o ddynion a menywod sydd 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 y dyn canolog a'r fenyw ganolog o ran cyflog mewn sefydliad.

Er bod y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn gallu cael ei ystumio gan nifer fach o unigolion sy'n ennill cyflogau uchel, mae'r cyflog canolrifol yn fwy cynrychioliadol o'r gwahaniaeth yn yr hyn mae dyn neu fenyw yn cael ei dalu yn TfwRL.

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

Er mwyn archwilio cyflogau ar wahanol lefelau yn y sefydliad, rydym wedi rhannu ein cydweithwyr yn bedwar grŵp cyflog gweddol gyfartal, wedi'u graddio o'r isaf i'r uchaf.

2. Trosolwg

Ar 5 Ebrill 2022, roedd Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru Cyf. yn cyflogi 2,834 o bobl. O blith y rhain, roedd 20.0% yn fenywod ac roedd 80.0% yn ddynion.

Y cyflog cymedrig fesul awr i ddynion oedd £21.25. I fenywod roedd yn £17.78. Mae hyn yn cynrychioli bwllch cyflog rhwng y rhywiau o 16.4%.

Y canolrif cyflog fesul awr i ddynion oedd £20.67. I fenywod roedd yn £16.69. Mae hyn yn cynrychioli bwllch cyflog rhwng y rhywiau o 19.2%.

Derbyniodd 19.5% o fenywod ac 17.3% o ddynion daliad bonws yn y 12 mis cyn dyddiad y ciplun. Comisiwn a enillwyd gan rolau cymwys o fewn y swyddogaeth Tocynnwr yw'r taliad bonws hwn. Y bwllch cyflog bonws cymedrig yw 4.2% a'r bwllch cyflog bonws canolrifol yw 7.9%.

Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022. Cafodd ffigurau cyflog fesul awr ar gyfer yr holl weithwyr perthnasol i gyflog llawn ar draws y tri grŵp cyflogres eu cyfrifo gan ddefnyddio data a gasglwyd o'r cyfnod tâl a oedd yn cynnwys 5 Ebrill 2022.



Mae Diwrnod Rhyngwladol y Menywod yn ddatliad byd-eang i ddatlu llwyddiannau menywod. Helen Ward, Gyrrwr Trên, a Chole Thomas, Peiriannydd Cymorth Fflyd, yn dangos yr ystum torri rhagfarn drwy groesi eu breichiau i ddangos undod.

3. Cyd-destun

Yn ystod pandemig y coronafeirws, cafodd rhai gweithwyr rheng flaen eu rhoi ar ffyrlo. Daeth y cyfnod ffyrlo i ben ar 30 Medi 2021. Mae pob gweithiwr wedi dychwelyd i'r gwaith ers hynny.

Mae ffigurau tâl bonws yn seiliedig ar y comisiwn a enillwyd gan docynwyr a thocynwyr o dan hyfforddiant cymwys. Mae'r holl docynwyr trên a hyfforddwyr tocynwyr yn cael 4% o'r holl docynnau maen nhw wedi'u gwerthu fel comisiwn, sy'n cael ei dalu ddwywaith y flwyddyn. Mae'r rheolwyr a'r undebau llafur yn cytuno ar y rotas ar gyfer pob newid i'r amserlen er mwyn sicrhau tegwch o ran dosbarthu llwybrau teithio.

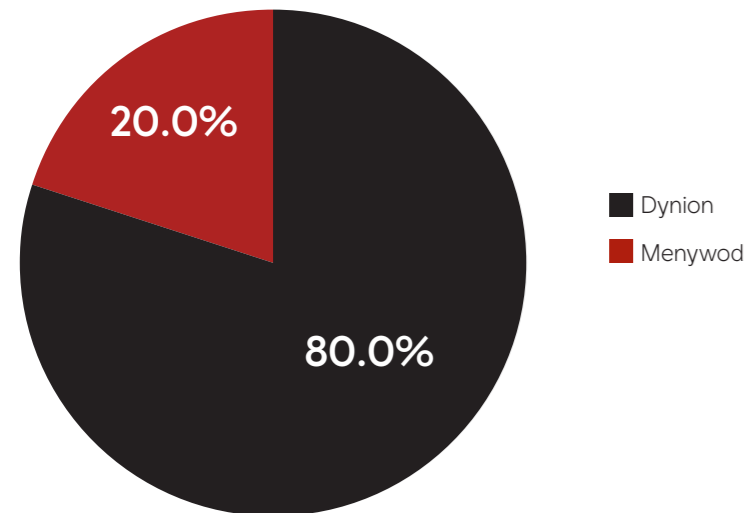
Diwygio ein cyflwyniad ar y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2021

Wrth gyfrifo gwybodaeth am y bwllch cyflog rhwng y rhywiau eleni, rydym wedi canfod gwall wrth gyfrifo cyflwyniad 2021. Rydym wedi ymrwmo i fod yn agored ac yn dryloyw wrth gydnabod y gwall hwn a byddwn yn ail-gyfrifo ffigurau 2021 ac yn diweddarau ein cyflwyniad. Byddwn yn ailgyhoeddi ein hadroddiad a fydd yn cael ei lwytho i wefan ein cwmni erbyn diwedd mis Ebrill 2023.

4. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau, 5 Ebrill 2022

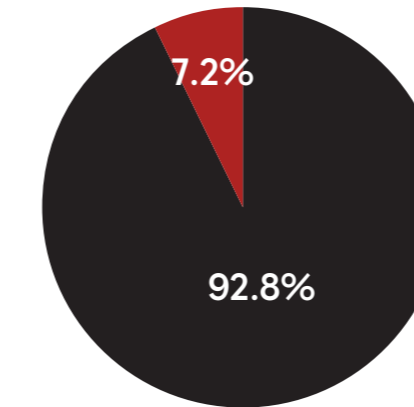
Ar 5 Ebrill 2022, roedd Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru Cyf. yn cyflogi 2,834 o bobl. O'r rhain, roedd 80.0% yn ddynion (2,265) ac 20.0% yn fenywod (568).

4.1 Rhyw yn ôl cyfran y staff, Ebrill 2022

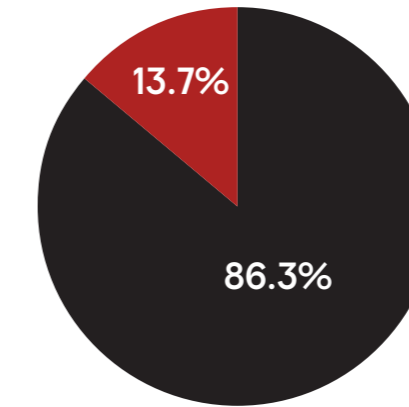


4.2 Tâl yn ôl chwartelau, Ebrill 2022

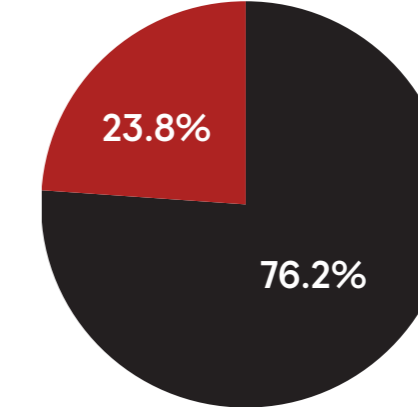
Chwartzel Uchaf



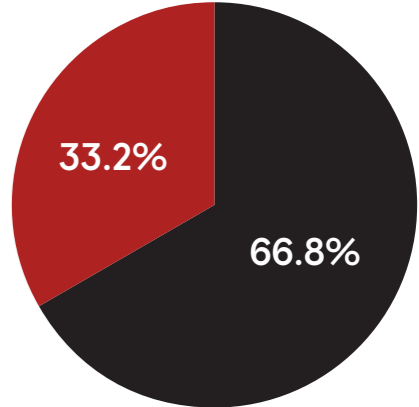
Chwartzel canol uchaf



Chwartzel canol isaf

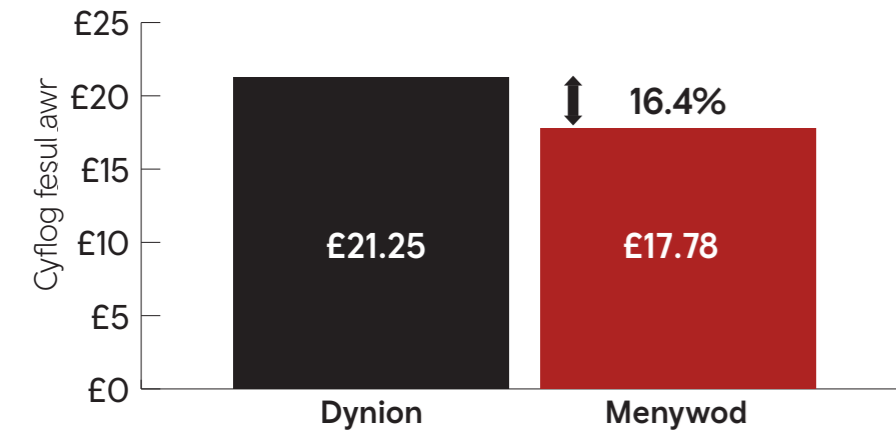


Chwartzel isaf



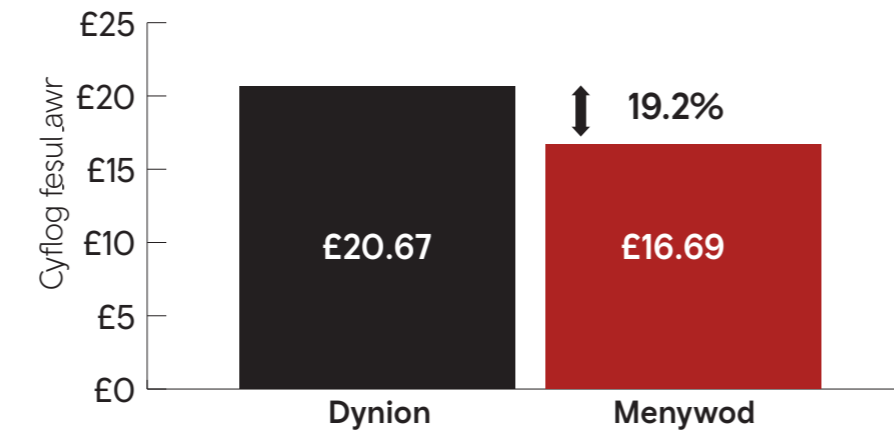
Y cyflog cymedrig fesul awr i ddynion oedd £21.25. I fenywod roedd yn £17.78. Mae hyn yn cynrychioli bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 16.4%.

4.3 Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau mewn cyflog yr awr, Ebrill 2022



Y canolrif cyflog fesul awr i ddynion oedd £20.67. I fenywod roedd yn £16.69. Mae hyn yn cynrychioli bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 19.2%.

4.4 Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog yr awr, Ebrill 2022



5. Tâl bonws

Yn 2021/2022, cafodd 19.5% o fenywod a 17.3% o ddynion daliad bonws yn y 12 mis cyn dyddiad y ciplun.

Comisiwn a enillwyd gan rolau cymwys o fewn y swyddogaeth Tocynnwr yw'r taliad bonws hwn.

Y bwlch tâl bonws cymedrig yw 4.2% a'r bwlch tâl bonws canolrifol yw 7.9%.

Gan nad oes modd cymharu'r data o adroddiad y flwyddyn flaenorol, nid ydym yn gallu cyhoeddi'r gwahaniaeth rhwng y flwyddyn hon a thâl bonws y llynedd.

Mae'r holl docynnwyr trên a hyfforddwyr tocynnwyr yn cael 4% o'r holl docynnau maen nhw wedi'u gwerthu fel comisiwn, sy'n cael ei dalu ddwywaith y flwyddyn. Mae'r rheolwyr a'r undebau llafur yn cytuno ar y rotas ar gyfer pob newid i'r amserlen er mwyn sicrhau tegwch o ran dosbarthu llwybrau teithio.

6. Dyfarniad cyflog

Cafodd pob gweithiwr ddyfarniad cyflog o 3.3%. Roedd hyn er gwaethaf y ffaith bod reffeniw Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru Cyf. yn parhau i fod yn is na'r lefelau cyn y pandemig. Fodd bynnag, sicrhawyd cyllid i gydnabod gwaith caled a chyfraniad pawb.

Fel busnes cyhoeddus, mae ein cyllid yn destun craffu a rheolaeth. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo o hyd i'n rhaglen drawsnewid. Rydym yn gweithio gyda'n pedwar undeb llafur cydnabyddedig ac yn gwerthfawrogi eu partneriaeth gymdeithasol barhaus a'u cyfraniad at ymgynghori ystyrlon.

7. Ein cynnydd ers y llynedd

Recriwtio

Rydym ni wedi cynyddu cyfran y menywod sy'n cael eu cyflogi, gyda menywod yn cyfrif am 35% o gyfanswm y penodiadau, o gymharu â 25.6% yn 2020/2021. Menywod oedd 18.9% o gyfanswm y dyrchafiadau mewnol am y flwyddyn. Yn ystod y cyfnod, roedd gennym 12 o ferched yn brentisiaid. Mae hyn yn cyfateb i 30% o gyfanswm y prentisiaid yn y busnes.

Ar 5 Ebrill 2021, roedd 35 o yrwyr benywaidd (5.6% o'r holl yrwyr). Ar 5 Ebrill 2022, roedd 54 o yrwyr benywaidd (7.9% o'r holl yrwyr).

Ar 5 Ebrill 2021, roedd 23 o fenywod yn y gyfarwyddiaeth fflyd (7.4% o holl weithwyr y fflyd). Ar 5 Ebrill 2022, roedd 26 o fenywod yn y gyfarwyddiaeth fflyd (8.5% o holl weithwyr y fflyd).

Mae grŵp ffocws wedi cael ei ddatblygu gyda'r labordy arloesi sy'n cynnwys gyrrwyr trenau benywaidd ar draws y busnes i greu ymgyrchoedd hysbysebu recriwtio gyrrwyr trenau i ddenu a chynyddu amrywiaeth y rhywiau o ran gyrru trenau.

Rydym ni'n gweithio ar y cyd ag ASLEF (yr undeb llafur sy'n cynrychioli gyrrwyr trenau). Fe wnaethom gwrdd â'u Pwyllgor Gwaith i ddeall eu hymrwymadau i gydraddoldeb rhwng y rhywiau ac i ddatblygu cynllun gweithredu i gynyddu amrywiaeth ymhellach yn ein gweithlu sy'n gyrru trenau. Rydym ni wedi cwrdd â busnesau rheilffyrdd eraill a phartneriaid yn y diwydiant rheilffyrdd i ddysgu gan bobl eraill sydd â rolau tebyg ac i ddeall sut gallwn ni rannu'r arferion gorau i wella cydraddoldeb rhwng

y rhywiau ar draws y diwydiant o ran gyrru trenau. Rydym yn cydnabod bod angen gwneud mwy i hyrwyddo gyrfaedd ym maes rheilffyrdd i fenywod, yn enwedig mewn rolau gyrru trenau a pheirianeg. Rydym ni'n gweld mwy o geisiadau gan fenywod, ond dim digon.



Ymweld â Gweithrediaeth ASLEF yn Llundain i drafod cynyddu niferoedd gyrrwyr trenau benywaidd. O'r chwith i'r dde: John Julian (Cyngor Cwmni Crossrail), Steve Austin (ASLEF FTO District 7), Ian Thompson (ASLEF ac Ysgrifennydd Cyngor Cwmni Trafnidiaeth Cymru), Claire Metcalfe (Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant MTR Llinell Elizabeth), Tina Rees (Pennaeth Gwasanaethau a Rennir Trafnidiaeth Cymru), Paul Siniacki (Rheolwr Hyfforddiant Anghenion Llafur Strategol MTR EL), Mamoon Malik (Cyngor Cwmni Crossrail), Nigel Gibson (ASLEF FTO District 5) a Pete O'Raildon (Cyngor Cwmni Crossrail).

Ffeiriau recriwtio

Fe wnaethon ni gynyddu ein gwaith allgymorth ar gyfer recriwtio menywod ar ôl i'r cyfyngiadau symud ddod i ben (a oedd wedi llesteirio'r mathau o ymgysylltu y gallem eu gwneud).

Rydym ni wedi mynychu ffeiriau gyrfaedd gyda chydweithwyr o Gyrru Trenau a Pheirianeg i siarad â menywod sydd erioed wedi ystyried y diwydiant o'r blaen ac i'w hannog i ddysgu mwy a rhannu cyfleoedd a manteision gyrru trenau a pheirianeg ym maes rheilffyrdd.

Fe wnaethom gefnogi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod drwy ymgysylltu â chwsmeriaid yng ngorsafedd trenau Caerdydd Canolog a Phontypridd, lle gwnaeth menywod sy'n gyrru trenau, peirianwyr a menywod mewn rolau arwain rannu'r manteision a'r cyfleoedd gyrfaol sydd ar gael i fenywod ym maes rheilffyrdd. Nid oedd y rhan fwyaf o'r cwsmeriaid roeddem wedi ymgysylltu â nhw wedi ystyried y rheilffyrdd fel gyrfa ac nid oeddent yn ymwybodol o'r cyfleoedd gyrfa niferus a oedd ar gael.



Ein ffair yrfaedd wyneb yn wyneb gyntaf ym Mhen-y-bont ar Ogwr. O'r chwith i'r dde: Chloe Thomas (Peiriannydd Cymorth Fflyd), Tom Parker (Peiriannydd Cymorth Fflyd), Beverley Hannible (Gyrrwr a Hyfforddwr Gweithrediaid).



Cyfweliadau

Rydym wedi dechrau datblygu a gweithio gyda Chyfamod y Lluoedd Arfog i ddatblygu ein llwybrau gyrfa i wella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynrychiolaeth menywod mewn swyddi gwyddonol, technolegol, peiranyddol a mathemategol (STEM). Byddai ymgeiswyr STEM benywaidd sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer un o'n rolau yn cael cyfweliad o dan y Cynllun Gwarant Cyfweliad.

Fel rhan o'n gweithdrefn recriwtio safonol, ein nod yw cael cydbwysedd rhwng y rhywiau ar bob un o'n paneli cyfweld er mwyn sicrhau nad oes rhagfarn o ran recriwtio.

Rhaglenni datblygu

Yn 2021/2022, fe wnaethom helpu i gynnal y rhaglenni datblygu canlynol sy'n canolbwyntio'n benodol ar ddatblygu hyder, gwytnwch a chyfleoedd gyrfaol i fenywod.

Women in Rail – rhaglen fentora Moving Ahead

Mae hon yn rhaglen fentora draws-sefydliadol sy'n darparu mentora un-i-un ac ystod o seminarau dros raglen 9 mis. Yn 2021, fe wnaethom gofrestru chwe mentorai a phum mentor ar gyfer y rhaglen. Mae'r mentorai yn amlinellu'r hyn y byddent yn hoffi ei ennill o'r profiad ac mae'r holl gyfranogwyr yn cwblhau arolwg i'w galluogi i gael eu paru'n effeithiol â mentor. O'r chwe mentorai a gymerodd ran, mae tri wedi cael dyrchafiad.

Mae'r mentora rwyf wedi'i gael fel rhan o'r rhaglen fentora [Moving Ahead] wedi bod yn anhygoel. Rwy'n teimlo fy mod wedi dod yn fwy hyderus, yn fwy uchelgeisiol ac yn arweinydd gwell o ganlyniad. Fe wnaeth fy mentor fy nghefnogi drwy gyfnodau heriol a gwneud yn siŵr fy mod i'n iawn. Rwy'n meddwl y byddai canlyniadau'r heriau a wynebais wedi bod yn wahanol iawn oni bai am fy mentor.
Natalie Rees – Pennaeth Cynaliadwyedd a Hinsawdd, TrC

Merched mewn Trafnidiaeth – rhaglen ddatblygu LEAD

Mae Merched mewn Trafnidiaeth yn rhaglen draws-sefydliadol sy'n dod â menywod o bob rhan o'r sector trafndiaeth at ei gilydd. Mae'n rhaglen naw mis sy'n cynnwys amrywiaeth o gyfleoedd dysgu o ddigwyddiadau dosbarth, adborth 360, Setiau Dysgu Gweithredol, hyfforddiant unigol a grŵp a siaradwyr gwadd o'r diwydiant trafndiaeth. Yn ystod y flwyddyn, mae chwech o fenywod wedi cymryd rhan yn y rhaglen, ac mae tair wedi cael dyrchafiad.

Leading With – Datblygu Arweinyddiaeth yn Fewnol

Ym mis Ionawr 2022, lanswyd ein rhaglenni datblygu arweinyddiaeth mewnol. Lanswyd ein cohort cyntaf ac roedd 29% o gyfranogwyr y rhaglen hon yn fenywod. Mae'r rhaglen yn defnyddio Insights Discovery i ddysgu mwy am ein dewisiadau personol ein hunain a sut gallwn addasu ein harweinyddiaeth i ddiwallu anghenion ein timau. Mynychodd y cohort cyntaf ein rhaglen Leading with Confidence. O'r ddau ymgeisydd benywaidd, mae un wedi cael dyrchafiad.

Insights Discovery – Proffiliau Personoliaeth

Eleni, cwblhaodd 84 o fenywod Insights Evaluator gan dderbyn eu proffiliau personoliaeth. Cynhaliwyd 121 o sesiynau hyfforddi am yr adnodd, gan helpu'r menywod hyn i ddeall eu cryfderau a sut

eu bod yn gallu defnyddio'r rhain yn effeithiol yn eu rolau ac yn eu perthnasoedd ag eraill. Roedd hyn yn cyfateb i 30% o sesiynau hyfforddi Insights a ddarparwyd.

Rhaglen LeadHerShip Chwarae Teg

Rydym wedi noddi rhaglen LeadHerShip Chwarae Teg am yr ail flwyddyn. Nod LeadHerShip yw sicrhau bod menywod yn cael eu cynrychioli'n well mewn rolau gwneud penderfyniadau. Mae'n rhoi llwyfan i fenywod fel bod eu lleisiau'n cael eu clywed a'u bod yn cael eu hysbrydoli i weld eu hunain fel arweinwyr y dyfodol. Mae'r rhaglen yn helpu i hyrwyddo ein rôl fel cyflogwr i fenywod ifanc ac felly bydd yn ein helpu i recriwtio yn y tymor hwy.

Mentora lefel uwch

Rydym yn annog mentora ar lefel uwch ac rydym wedi dechrau dull gweithredu ar gyfer menywod sydd ar lefel uwch i gael cynnig mentora.



8. Ein hymrwymiad i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Ers mis Mawrth 2022, rydym ni wedi gwneud newidiadau i'n model busnes. Yn y cyfnod adrodd nesaf, byddwn yn adrodd am TrC a TfWRL fel un sefydliad.

Gan weithio ar y cyd ag Awdurdod Trafnidiaeth Cymru, rydym ni wedi adolygu ein cynnig cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer ein cydweithwyr. Rydym ni wedi creu fforwm cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn cefnogi gweithgareddau mewnol ac allanol. Mae'r strwythur yn cynnig dull cyfannol, gan gysylltu'r grŵp â'r panel hygyrchedd a chynhwysiant, grwpiau adnoddau gweithwyr a gweithgorau fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Yn ystod 2021/2022, ymunodd ein partner busnes Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant fel aelod o Grŵp Llywio Cynhwysiant Amrywiaeth y Grŵp Cyflawni Rheilffyrdd. Pwrpas y grŵp yw sbarduno newid cadarnhaol. Mae angen i'r diwydiant rheilffyrdd weithio gyda'i gilydd, creu cysondeb a bod yn atebol am y newid y mae am ei gyflawni. Mae'n hanfodol bod y diwydiant yn gynhwysol i bob gweithiwr, yn cynrychioli'r cwsmeriaid a'r cymunedau mae'n eu gwasanaethu ac yn cydnabod bod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn elfen hanfodol o greu dyfodol cynaliadwy i'r diwydiant rheilffyrdd.

Ar y cyd â Llywodraeth Cymru a PTI Cymru, cytunwyd ar gyllid ar gyfer Hwb Merched mewn Trafnidiaeth Cymru. Bydd y cyllid yn caniatáu i'r hwb gael ei ddylunio fel pwynt canolog o gefnogaeth a datblygiad proffesiynol i fenywod sy'n gweithio yn y sector trafndiaeth neu sy'n ystyried gweithio yn y sector hwnnw.

O ran recriwtio a chadw staff, rydym ni eisiau sicrhau mwy o gynhwysiant ac amrywiaeth ar draws Trafnidiaeth Cymru, ond yn benodol y meysydd lle mae grwpiau penodol yn cael eu tangynrychioli. Rydym yn adolygu ein dull talent ac atyniad, gan ddefnyddio meini prawf dethol sy'n benodol i'r swydd i sicrhau tegwch a chynhwysiant.

Rydym ni wedi ymrwymo i adolygu ein data yn dilyn ymgyrchoedd recriwtio i adolygu unrhyw anghydbwysedd o ran amrywiaeth mewn meysydd penodol o'r busnes ac i archwilio unrhyw achosion posibl i ddileu unrhyw rwystrau posibl o ran mynediad a chynnydd.

Mae'r pandemig wedi rhoi'r cyfle i ni fod yn fwy hyblyg ac i integreiddio ffyrdd hybrid o weithio ar gyfer ein swyddogaethau cymorth a chydweithwyr sy'n gweithio mewn rhai meysydd eraill. Mae'r dull hwn yn helpu i ddenu a chadw pobl dalentog sydd wedi ymrwymo i'n pwrpas ac rydym yn parhau i ddatblygu ffyrdd hyblyg o weithio.