

# Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Ebrill 2023



TRAFNIDIAETH CYMRU  
TRANSPORT FOR WALES





# Rhagair

## Marie Daly, Prif Swyddog Cwsmeriaid a Diwylliant



Mae'n bleser gennyf ddweud bod ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau unwaith eto. Y bwloch cyflog canolrifol ar gyfer Rheilffyrdd TrC a Grŵp TrC yw 16.2% a 14.1% yn y drefn honno. Erbyn hyn, mae mwy o fenywod mewn swyddi sy'n talu cyflogau uwch. Mae'r ddau sefydliad wedi cynyddu cyfran y menywod sy'n gweithio iddynt.

Mae sawl rheswm dros y gwelliant hwn. Erbyn hyn, mae mwy o'n uwch arweinwyr a'n gyrwyr trenau yn fenywod. Gwelwyd cynnydd yn nifer y menywod sy'n cael dyrchafiad yn Rheilffyrdd TrC.

Mae'r newid hwn yn ffrwyth gwaith caled. Rydyn ni wedi gwneud cynnydd drwy fuddsoddi mewn hyfforddiant arweinyddiaeth i fenywod yn TrC. Rydyn ni'n gweithio gydag undebau llafur i sicrhau bod mwy o fenywod yn dod yn yrwyr trenau ac yn beirianwyr. Rydyn ni'n canolbwyntio ar wella llesiant menywod drwy weithdai'r menopos a drwy gefnogi gofalcon yn well. Rydyn ni'n adeiladu rhwydweithiau ehangach ar draws y diwydiant.

Mae datblygu i fod yn un TrC yn gyfle i wella cydraddoldeb rhwng y rhywiau hyd yn oed ymhellach. Am y tro cyntaf, eleni rydym yn cyfuno ein ffigurau bwloch cyflog rhwng y rhywiau. Mae ein model gweithredu newydd yn ein galluogi i weithio hyd yn oed yn agosach ac yn fwy clyfar nag o'r blaen. Mae lleihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn rhan allweddol o fod yn wirioneddol unedig.

Mae angen inni chwarae ein rhan i fynd i'r afael â'r prinder sgiliau cronig a diweithdra ymysg pobl ifanc. Dylai TrC gynnig cyfleoedd a sgiliau newydd i fenywod ifanc, nawr ac ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol. Gallwn ni hefyd ddysgu cymaint ganddyn nhw ag y maen nhw'n ei ddysgu gennym ni. Dyna pam ei bod mor bwysig cael gweithlu amrywiol.

Mae llawer o waith i'w wneud o hyd. Dros y flwyddyn nesaf, byddaf yn rhoi blaenoriaeth i wella ein diwylliant a'r cyfleoedd i fenywod. Dyma rai o'r gwelliannau hyn:

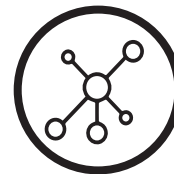
- cyhoeddi dangosyddion perfformiad allweddol i fesur faint o fenywod sy'n cael eu recriwtio.
- cynnig mwy o gyfleoedd ar gyfer secondiadau i Lywodraeth Cymru, Network Rail a chwmnïau trenau eraill.
- datblygu ein hymgysylltiad â'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu i ddysgu sut gallwn leihau'r rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer menywod o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol a gwella ein gallu i'w cadw.
- lleihau rhagfarn ddjarwybod drwy hyfforddi ein rheolwyr

Ni fyddaf yn fodlon nes bydd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn TrC wedi cael ei ddileu.

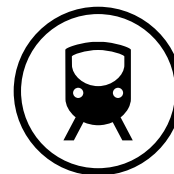
## Fy uchafbwyntiau yn 2022/23:



Bu gostyngiad o 18.7 pwynt canran yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau i Trafnidiaeth Cymru a gostyngiad o 1.2 pwynt canran i TrC Trenau.



Lansio ein grwpiau adnoddau gweithwyr yn ystod Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant 2022.



Croesawu 22 o fenywod fel gyrwyr trenau i TrC



# Pwrpas

## Trosolwg

Cynhyrchwyd yr adroddiad hwn i roi trosolwg o ffigurau swyddogol y bwloch cyflog rhwng y rhywiau, a gyfrifwyd ar y dyddiad ciplun adrodd i gyflogwyr preifat, gwirfoddol a chyflogwyr eraill sy'n awdurdodau cyhoeddus, sef 5 Ebrill 2023.

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 chwarter cyflog.

Yn dilyn cyngor y Llywodraeth, newidiodd Grŵp TrC ein dyddiad ciplun adrodd blynyddol i 5 Ebrill i gyd-fynd â chyflogwyr preifat, gwirfoddol a phob cyflogwr arall sy'n awdurdodau cyhoeddus. Mae'r dyddiad ciplun adrodd blynyddol ar gyfer Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru Cyfyngedig yn dal i fod ar 5 Ebrill.

## Cymedr

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

## Canolrif

Mae'r bwloch 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 bwloch 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 Trafnidiaeth Cymru.

## Cyflog cyfartal

Mae'r bwloch 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.

## Chwarter

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.

# Ffigurau allweddol

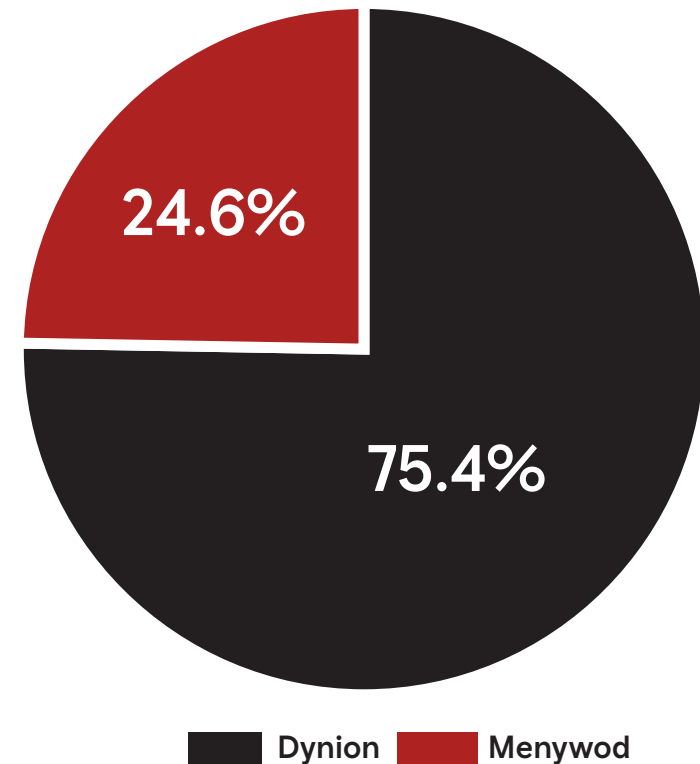
## Cyfran y staff yn ôl rhyw

Yn gyffredinol, roedd TrC yn cyflogi 3801 o bobl ym mis Ebrill 2023. O'r rhain, roedd 2867 (75.4%) yn ddynion ac roedd 934 (24.6%) yn fenywod (gweler ffigur 1.1).

Ym mis Ebrill 2023, roedd Grŵp TrC yn cyflogi 778 o bobl. Roedd 471 (60.5%) o'r rhain yn ddynion ac roedd 307 (39.5%) yn fenywod. Mae hyn yn gynydd bach o ddau bwynt canran yng nghyfran y menywod a gyflogir o'i gymharu â'r llynedd.

Ym mis Ebrill 2023, roedd Rheilffyrdd TrC yn cyflogi 3023 o bobl. Roedd 2396 (79.6%) o'r rhain yn ddynion ac roedd 627 (20.7%) yn fenywod. Mae hyn yn gynydd bach o 0.7 pwynt canran yng nghyfran y menywod a gyflogir o'i gymharu â'r llynedd.

**Ffigur 1.1: Cyfran y staff yn ôl rhyw, TrC yn gyffredinol, Ebrill 2023.**





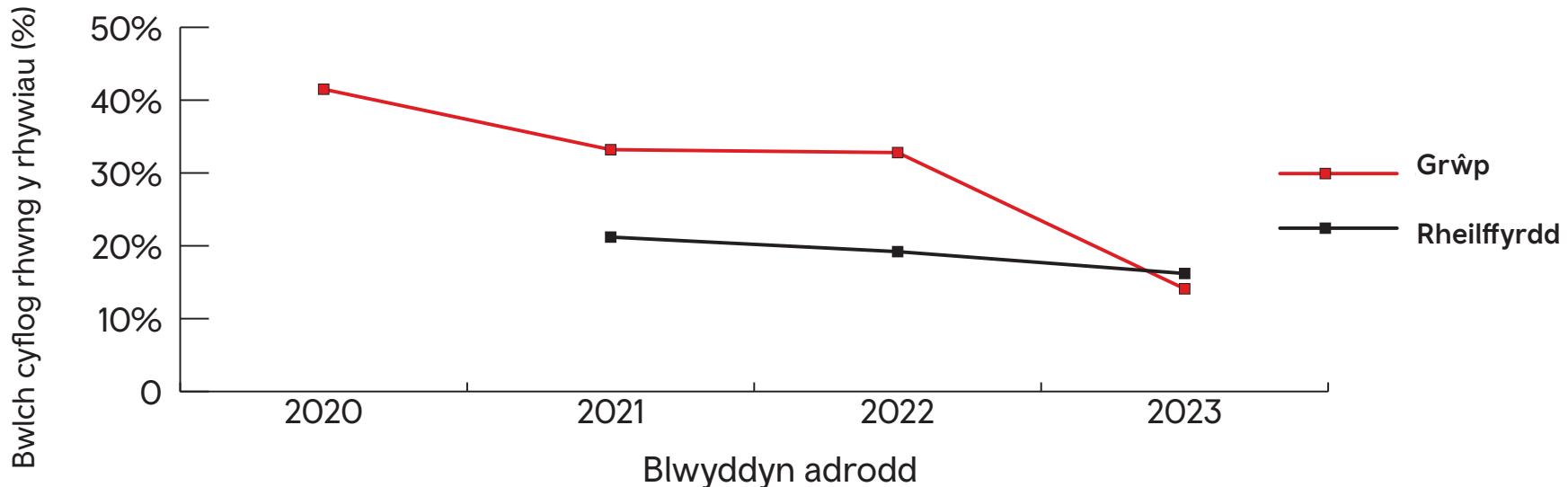
## Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau unwaith eto (gweler ffigur 1.2).

Y m mis Ebrill 2023, y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn Grŵp TrC oedd 14.1%. Ym mis Mawrth 2022, y bwlch cyflog rhwng y rhywiau oedd 32.8%. Mae'r gostyngiad hwn o 18.7 pwynt canran yn dyst i waith wedi'i dargedu gan ein gweithwyr i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth hwn.

Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn Rheilffyrdd TrC oedd 16.2% ym mis Ebrill 2023. Mae hyn wedi gostwng i 16.2% dros y flwyddyn ddiwethaf. 16.4% oedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar 05 Ebrill 2022. Mae hyn wedi gostwng i 15.2%. Mae'r gostyngiad parhaus hwn yn adlewyrchu ein hymrwymiad i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

**Ffigur 1.2: Newid yn ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau**



**Tabl 1.1: Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, Ebrill 2023**

	Cymedrig	Canolrif
TrC	15.8%	18.8%
Rheilffyrdd TrC	↓ 15.2%	↓ 16.2%
Grŵp TrC	↓ 14.9%	↓ 14.1%

Mae'r saethau'n dangos a yw'r bwlch wedi cynyddu neu wedi lleihau ers y llynedd. Ni wnaethom gynhyrchu ffigurau cyfunol y llynedd.

## Bwlch mewn taliadau bonws

Cyfrifir tâl bonws yn TrC trwy edrych ar y comisiwn a enillwyd o werthu tocynnau ac arlwyo. Dim ond cyfran fach o gydweithwyr sy'n gymwys ar gyfer y comisiwn hwn.

Mae ffigurau taliadau bonws Grŵp TrC ym mis Ebrill 2023 yn seiliedig ar daliadau comisiwn a wnaed i weithwyr cymwys ym maes arlwyo. Yn Grŵp TrC, talwyd bonws i 8.5% o ddynion ac 11.8% o fenywod. 21.4% oedd y bwlch cymedrig mewn taliadau bonws. Y bwlch canolrifol mewn taliadau bonws oedd 11.4%, sy'n ostyngiad o 8.9% ac yn gynnydd o 94.5% yn y drefn honno. Mae'r gwahaniaeth mawr yn y bwlch cyflog canolrifol o'i gymharu â'r llynedd yn deillio o'r ffaith mai nifer fach iawn o gydweithwyr a gafodd gomisiwn y llynedd, gyda'r mwyafrif ohonynt yn ddynion.

Mae ffigurau taliadau bonws Rheilffyrdd TrC yn seiliedig ar daliadau comisiwn a wnaed i oruchwylwyr cymwys. Yn Rheilffyrdd TrC, talwyd bonws i 21.7% o ddynion a 26.2% o fenywod. 13.3% oedd y bwlch taliadau bonws cymedrig. 15.7% oedd y bwlch taliadau bonws canolrifol. O'u cymharu â'r llynedd, cynyddodd y bylchau o 9.1 a 7.7 pwynt canran yn y drefn honno.

**Tabl 1.2: Y bwlch mewn taliadau bonws, mis Ebrill 2023**

	Cymedrig	Canolrif
<b>TrC</b>	-7.5%	10.8%
<b>Rheilffyrdd TrC</b>	13.3%	15.7%
<b>Grŵp TrC</b>	21.4%	11.4%



## Chwartelau

Ar gyfer Rheilffyrdd TrC a'r Grŵp TrC, mae mwy o fenywod nawr ar y chwartel cyflog uchaf a'r canol uchaf. Mae mwy o ddynion yn y chwartel isaf ar gyfer Rheilffyrdd TrC. Mae Grŵp TrC hefyd wedi cynyddu nifer y dynion yn y chwartel sy'n cael y cyflogau isaf.

O'i gymharu â'r llynedd, mae nifer y menywod yn chwarteli uchaf a chanol uchaf Rheilffyrdd TrC wedi codi o 2.3 a 0.2 pwynt canran yn y drefn honno. Roedd cynnydd hefyd o 0.2 a 2.4 pwynt canran yn nifer y menywod yn y chwarteli isaf a'r canol isaf yn y drefn honno.

Yng Ngrŵp TrC, cododd nifer y menywod yn y chwarteli uchaf a chanol uchaf o 3.2 a 7.2 pwynt canran yn y drefn honno. Bu gostyngiad o 8.1 pwynt canran yn nifer y menywod yn y chwartel isaf.

Mae'r newidiadau hyn wedi cyfrannu at y gostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

**Tabl 1.4: Cyflogau Rheilffyrdd TrC fesul chwartel, Ebrill 2023**

	Isaf	Canol isaf	Canol uchaf	Uchaf
<b>Dynion</b>	↓ 66.6%	↓ 73.8%	↓ 86.1%	↓ 90.5%
<b>Menywod</b>	↑ 33.4%	↑ 26.2%	↑ 13.9%	↑ 9.5%

Mae'r saethau'n dangos a yw'r gyfran wedi cynyddu neu wedi lleihau ers y llynedd.

**Tabl 1.5: Cyflogau Grŵp TrC fesul chwartel, Ebrill 2023**

	Isaf	Canol isaf	Canol uchaf	Uchaf
<b>Dynion</b>	↑ 61.2%	↓ 51.8%	↓ 57.4%	↓ 72.3%
<b>Menywod</b>	↓ 33.4%	↑ 48.2%	↑ 42.6%	↑ 27.7%

Mae'r saethau'n dangos a yw'r gyfran wedi cynyddu neu wedi lleihau ers y llynedd.



# Beth ydyn ni'n ei wneud i wella

## Recriwtio

Mae recriwtio yn faes allweddol lle gallwn ni sicrhau cydraddoldeb o ran cyfran y cydweithwyr ar bob lefel cyflog. Er mwyn annog menywod i ymgeisio am swyddi yn y sector trafnidiaeth, rydyn ni'n targedu ffeiriau hysbysebu a recriwtio. Bydd hyn yn lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Rydyn ni wedi recriwtio mwy o fenywod i swyddi sy'n talu cyflogau uwch. Eleni, rydyn ni wedi cynyddu nifer y gyrrwyr trenau sy'n fenywod. Ym mis Ebrill 2023, roedd 76 o yrwyr benywaidd (9.3% o'r holl yrwyr), i fyny o 54 (7.4%) ym mis Ebrill 2022. Rydyn ni hefyd yn annog menywod yn gynnar yn eu gyrfaoedd. Yn 2022/23, roedd 42.9% o brentisiaid newydd TrC yn fenywod, i fyny o 14.3% yn y flwyddyn flaenorol.

Ar yr un pryd, rydym yn edrych i gydraddoli cyfran y dynion ar draws pob rôl. Ar gyfer Grŵp TrC, dynion oedd y rhan fwyaf o weithwyr newydd ym mandiau cyflog is 4, 5 a 6. Ar gyfer Rheilffyrdd TrC, dynion oedd y rhan fwyaf o weithwyr newydd yn y chwarteli isaf a chanol isaf.

Ym mis Gorffennaf 2023, fe wnaethom ehangu ein Rhaglen Llwybrau—sy'n cynnig cyflogaeth i bobl sydd yn y carchar neu'n cwblhau dedfrydau digarchar—i gynnwys menywod.



**Dewch i ddarganfod y cyfleoedd sydd gennym ni i'w cynnig.**

**Discover your opportunities with us.**

Come along to one of our recruitment events to find out how you can be part of our journey to create an inclusive transport network everyone in Wales can be proud of.

Dewch draw i un o'n digwyddiadau recriwtio i ddarganfod sut y gallwch chi fod yn rhan o'n taith i greu rhwydwaith trafnidiaeth gynhwysol y gall pawb yng Nghymru fod yn falch ohono.

**TRAFNIDIAETH CYMRU**  
TRANSPORT FOR WALES

Chloe Thomas, Peiriannwr Cynorthwyo Ffilyd | Fleet Support Engineer  
Demi Woodham, Trydanwr Ffilyd | Fleet Electrician



## Dysgu a datblygu

Rydyn ni'n uwchsgilio menywod yn ein sefydliad i'w helpu i gael dyrchafiad i swyddi arwain. Mae cynyddu dyrchafiadau mewnol yn allweddol i gael mwy o fenywod mewn swyddi uwch reolwyr a swyddi gweithredol sy'n cael eu gwneud gan ddynion yn bennaf.

Eleni, cafodd ein llwyddiant ei gydnabod drwy gyflawni achrediad Aur y 5% Club ar gyfer ein rhaglenni doniau cynnar. Rydwn ni wedi addo gweithio tuag at fynd i'r afael â diweithdra a phrinder sgiliau ymysg pobl ifanc.

Fe wnaethom ni lansio rhaglen arweinyddiaeth sy'n canolbwyntio'n llwyr ar fenywod, Dyrchafu Menywod mewn Arweinyddiaeth. Y nod oedd helpu menywod i gyflawni mwy yn eu gyrfaedd. Roedd y garfan gyntaf yn cynnwys 20 o fenywod o bob rhan o'r sefydliad.

Mae ein rhaglen datblygu arweinyddiaeth fewnol Arwain Gyda... yn parhau i gefnogi ein pobl i lwyddo fel arweinwyr. Yn ystod 2022/23, menywod oedd hanner y cyfranogwyr.

Am y drydedd flwyddyn, rydwn ni wedi cymryd rhan yn y rhaglen fentora Moving Ahead Menywod mewn Rheilffyrdd. Mae'nparu pobl o bob rhan o'r sector trafndiaeth ar raglen naw mis sy'n seiliedig ar eu hanghenion a'u profiadau.



**Earn and  
Learn  
Recognition  
Scheme**

## Ymgysylltu â'r gymuned a rhanddeiliaid

Er mwyn deall yn well beth yw'r rhwystrau sy'n atal recriwtio o'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu, rydyn ni wedi bod yn cwrdd â grwpiau lleol ac yn dysgu oddi wrthyn nhw.

Rydyn ni'n gweithio gydag ysgolion a cholegau i gynyddu nifer y menywod sy'n astudio pynciau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg.

Rydyn ni wedi ymrwymo i weithio gyda Diverse Cymru i adolygu ein polisiau a'n gweithdrefnau i sicrhau tegwch i bawb. Rydym wedi cydweithio â Chyngor Mwslimaidd Cymru ac yn gweithio gyda phrosiect Grangetown Amanah i wella ein harferion recriwtio.





## Gwella ein diwylliant

Mae'n bwysig sicrhau bod menywod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a bod croeso iddyn nhw yn y gweithle. Eleni, rydyn ni wedi bod yn gwella ein diwylliant ehangach a'n cymorth llesiant i sicrhau y gall menywod gyfrannu'n llawn at TrC.

Fe wnaethom ni lansio ein grwpiau adnoddau gweithwyr yn ystod Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant 2022. Grŵp rhywedd yw un o'r grwpiau hyn. Maen nhw'n darparu lle diogel i bobl godi materion neu bryderon. Mae'r grwpiau'n cefnogi ymgyrchoedd cenedlaethol a digwyddiadau mewnol.

I amlygu a hyrwyddo rolau perthnasol yn ein diwydiant, rydyn ni'n dathlu ymgyrchoedd cenedlaethol fel Diwrnod Rhyngwladol Menywod a Merched mewn Gwyddoniaeth

Er mwyn deall yn well y materion croestoriadedd sy'n wynebu menywod, rydyn ni wedi cynhyrchu cynllun gwrth-hiliaeth ac rydyn ni'n gwreiddio'r canfyddiadau.

Fe wnaethom gwblhau strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a oedd yn cynnwys arolwg gweithwyr Llesiant, Amrywiaeth a Chynhwysiant a grwpiau ffocws ar draws TrC, gan ymgysylltu â 1,700 o gydweithwyr

Mae llesiant corfforol a meddyliol menywod yn flaenoriaeth i TrC. Mae rhai o'r datblygiadau diweddar yn cynnal sesiynau ymwybyddiaeth o'r menopos ac yn ymuno â rhwydwaith menopos y diwydiant rheilffyrdd.



## Gwella data

Er mwyn deall yn well beth sy'n rhwystro pobl rhag cael dyrchafiadau a chael eu recriwtio a'u cadw, rydyn ni bob amser yn ceisio gwella ein data.

Eleni, rydym yn cymharu ein ffigurau â'r sector trafniadaeth a'r sector cyhoeddus yn ehangach. Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn dysgu'r arferion gorau gan y rheini sydd â bwlch cyflog sy'n llai na'n bwlch cyflog ni.

Yn 2024/25, byddwn yn cyflwyno mesurau dangosyddion perfformiad allweddol i sicrhau ein bod yn cyrraedd ein targedau recriwtio uchelgeisiol.

Byddwn yn datblygu ein data cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn cael gwell dealltwriaeth o gynrychiolaeth ein gweithlu. Bydd mwy o ddata

yn golygu mwy o ymyriadau wedi'u targedu sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gallu mesur effeithiau. Byddwn yn deall effaith nifer o hunaniaethau croestoriadol fel ethnigrwydd ac anabledd yn well.

Bydd hyn yn ein helpu i gyflawni ein huchelgais o gael gweithlu gwirioneddol gynhwysol sy'n adlewyrchu ein cymunedau.

Tabl 2.1: Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, Ebrill 2023

	Cymedrig	Canolrif
Alstom Transport	9.1%	10.9%
CAF Rail UK	12.3%	28.4%
Banc Datblygu Cymru	23.0%	27.0%
Department for Transport	10.7%	13.3%
LNER	22.7%	15.2%
National Rail	7.4%	9.3%
Iechyd Cyhoeddus Cymru	13.8%	6.4%
Transport for London	6.8%	8.6%
Grŵp TrC	14.9%	14.1%
Rheilffyrdd TrC	15.2%	16.2%



## Gwelliannau yn y dyfodol

Gwella'n proses o recriwtio menywod, gan gynnwys mynd ati'n rhagweithiol i gyrraedd y rheini sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant gyrfa a'r rheini sy'n dod o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Cyhoeddi dangosyddion perfformiad allweddol sy'n ymwneud â recriwtio menywod yn TrC.

Datblygu ein hymgysylltiad â'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu i ddysgu sut gallwn ni leihau'r rhwystrau i gyflogaeth ar gyfer menywod o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol a gwella ein gallu i'w cadw.



Cynnig mwy o gyfleoedd i fenywod rannu eu talentau ac ennill sgiliau newydd drwy secondiadau i Lywodraeth Cymru, Network Rail a chwmnïau trenau eraill.



Grymuso ein cydweithwyr i fynd ati'n adeiladol i herio unrhyw ymddygiad annerbyniol sy'n ymwneud ag aflonyddu a gwahaniaethu drwy ddulliau adrodd gwell.



Rydyn ni'n cyflwyno mwy o hyfforddiant i gyfyngu ar ragfarn ddjarwybod ar gyfer ein tîm Adnoddau Dynol, ein Tîm Arwain Gweithredol a'n rheolwyr penodi.





Deiri  
Woodham



TRAFNIDIAETH CYMRU  
TRANSPORT FOR WALES