



Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David

Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd

31 Mawrth 2024

Cyhoeddwyd Mawrth 2025

Cefndir

1. Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant wedi ymrwymo i fod yn brifysgol sy'n deall ei chymuned staff a myfyrwyr ac sy'n adlewyrchu'r ddealltwriaeth hon yn ein gwerthoedd, ein diwylliant a'n gweithgareddau. Rydym wedi ymrwymo ymhellach i amgylchedd gwaith a chymuned ddysgu lle mae pawb yn teimlo'n ddiogel, cael eu gwerthfawrogi, ac yn cael cyfle i gyflawni eu potensial.
2. Mae darparwyr addysg uwch yng Nghymru yn gyrff rhestredig yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Y dyletswyddau penodol o ran gwahaniaethau cyflog yw:
 - sicrhau canlyniadau cyflog gwell a thecach i bob grŵp o bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig
 - annog tryloywder ar unrhyw wahaniaethau mewn cyflog i bobl sydd â nodwedd warchodedig a'r rhai sydd ddim
 - ysgogi camau penodol i fynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng dynion a menywod.
3. Cyhoeddodd Medr (CCAUC gynt) gylchlythyr wedi'i ddiweddarau yn 2023 i gefnogi cysondeb o ran adrodd ar wahaniaeth cyflog. Mae'r cylchlythyr yn nodi camau penodol y mae Llywodraeth Cymru a/neu Medr yn disgwyl i brifysgolion eu cymryd, gan gynnwys fel y maent yn ymwneud â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru a Chynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru a dyddiadau erbyn pryd y mae'n rhaid cwblhau camau gweithredu a rhoi gwybod am gynnydd i Medr. Mae'r Brifysgol wedi cynnwys camau i gryfhau adrodd ar y bwlch cyflog yn ei Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

Bwlch Cyflog Rhywedd

4. Hwn yw'r seithfed adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhywedd ar gyfer Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant. Mae'n cydnabod pwysigrwydd tegwch a thryloywder mewn perthynas â'i threfniadau cyflog ar gyfer staff, a'i chyfrifoldebau i sicrhau cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal.
5. Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn dangos y gwahaniaeth cyfartalog rhwng enillion menywod a dynion.
6. Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng bodolaeth bwlch cyflog rhywedd a'r cysyniad o gyflog cyfartal – mae materion cyflog cyfartal yn codi os bydd gwahaniaeth rhwng enillion dynion a menywod am gyflawni'r un gwaith neu waith tebyg.
7. Mae'r data isod yn ymwneud â data ar 'ddyddiad ciplun' penodol sef 31 Mawrth 2024 a chyfrifwyd y data yn unol â chanllawiau Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r ciplun yn seiliedig ar gyflog yn ystod y "cyfnod cyflog" sy'n cynnwys y "dyddiad perthnasol". Y dyddiad perthnasol yw 5 Ebrill bob blwyddyn, ond ar gyfer cyrff cyhoeddus y dyddiad yw 31 Mawrth. Gan fod y Brifysgol yn talu ei staff yn fisol, cyflog mis Mawrth fyddai hwn felly. Mae staff a dalwyd ar gyfradd is ar y dyddiad ciplun (e.e. cyflog llai adeg absenoldeb mamolaeth, absenoldeb salwch) wedi eu heithrio. Caiff y bwlch cyflog ei gyfrifo ar ôl ystyried unrhyw gynllun aberthu cyflog.

Egluro'r Termau

Mae'r cymedr a'r canolrif yn fesurau tueddiad canolog o fewn setiau data, a ddefnyddir fel safon diwydiant i ddadansoddi bylchau cyflog

Cymedr

Y cymedr yw cyfartaledd set o rifau. Fe'i cyfrifir trwy adio'r holl werthoedd mewn set ddata, ac yna rhannu â chyfanswm y gwerthoedd.

Canolrif

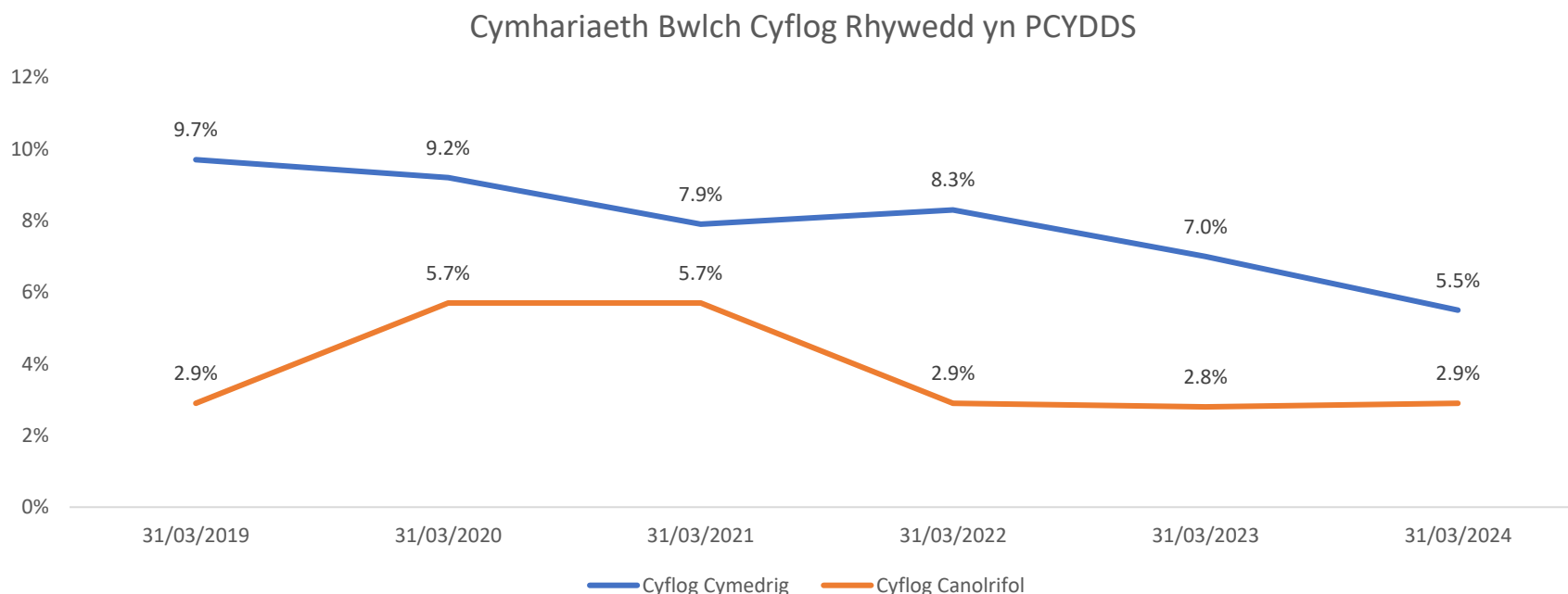
Mae'r canolrif yn cael ei gyfrifo trwy drefnu'r holl werthoedd mewn set ddata o'r isaf i'r uchaf a nodi'r gwerth canol.

8. Cymhariaeth: Cyflogau fesul awr cymedrig (Menywod: Dynion)

Canfyddiad: Wrth gymharu cyflogau cymedrig fesul awr yn PCYDDS, mae cyflog cymedrig fesul awr menywod 5.5% yn is na chyflog dynion, a'u cyflog canolrifol fesul awr 2.9% yn is na chyflog dynion. Mae ffigur 2 yn dangos bod y cyflog cymedrig fesul awr wedi bod ar duedd ar i lawr ers 31/03/2019 pan nodwyd ei fod yn 9.7%, gostyngiad o 4.2% yn y 5 mlynedd diwethaf. Y gwahaniaeth cyflog canolrifol fesul awr yw 2.9%, sydd wedi aros yn gyson dros y tair blynedd diwethaf.

Bwlch Cyflog Rhywedd	Gwahaniaeth cyflog cymedrig fesul awr	Gwahaniaeth cyflog canolrifol fesul awr
Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant	5.5%	2.9%

Ffigur 1: Ffynhonnell System AD Fewnol



Ffigur 2: Ffynhonnell System AD Fewnol

9. Cymhariaeth: Bwlch bonws (Menywod: Gwrywod)

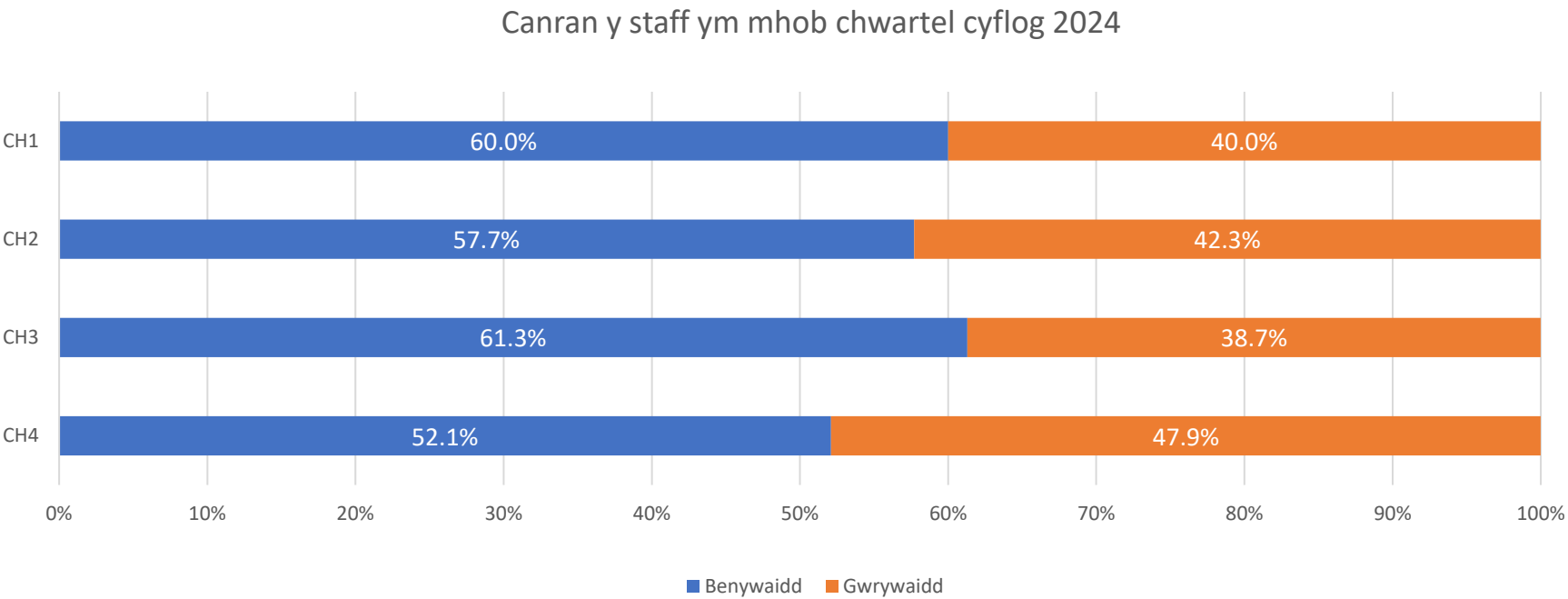
Darganfyddiad: Ni thalwyd unrhyw fonws yn ystod cyfnod adrodd 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024.

10. Cyfran y menywod ym mhob chwarter cyflog

Darganfyddiad: Yn PCYDDS, mae menywod yn dal 52.1% o'r swyddi â'r cyflogau uchaf a 60.0% o'r swyddi â'r cyflogau isaf.

	Menywod (%)	Gwrywod (%)
Chwarter 1: Chwarter isaf (y cyflogau isaf)	60.0	40.0
Chwarter 2: Chwarter canol isaf	57.7	42.3
Chwarter 3: Chwarter canol uchaf	61.3	38.7
Chwarter 4: Chwarter Uchaf (y cyflogau uchaf)	52.1	47.9

Ffigur 3: Ffynhonnell System AD Fewnol



Ffigur 4: Ffynhonnell System AD Fewnol

11. Mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhywedd

Un o gamau gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 yw mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhywedd yn ogystal ag ymestyn y bwlch cyflog i nodweddion gwarchodedig eraill, sy'n dangos ein hymrwymiad i'r agenda hon.

Rydym wedi meincnodi ein gwaith yn erbyn adroddiad UCEA, *Taking action: Tackling the gender pay gap in higher education institutions*, yn ogystal ag ystyried y canllawiau gan Uned Menywod a Chydraddoldeb (Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth gynt) i gynorthwyo gyda'r camau pellach y gallai fod angen i ni eu cyflwyno i leihau'r bwlch cyflog rhywedd ymhellach.

Rydym yn meincnodi ein cyfradd cymedrig a chanolrifol yn erbyn Prifysgolion eraill Cymru yn flynyddol. Ar 31 Mawrth 2023, y bwlch cyflog rhywedd canolrif mewn addysg uwch oedd 12.0% oedd yn is na'r economi ehangach (14.2%) ac AU yn 2022 (12.3%). Y bwlch cyflog rhywedd cymedrig yn AU oedd 14.2%, oedd yn uwch na'r economi ehangach (13.2%).

Mae nifer o weithgareddau wedi'u rhoi ar waith sy'n ceisio hyrwyddo cydraddoldeb rhywedd ar draws y sefydliad, er enghraifft:

- trwy ein Rhaglenni Datblygu Arweinyddiaeth a gynigir i staff, gwnaethom cefnogi 12 o fenywod trwy Raglen Aurora yn 2023/24, cefnogi 4 menyw ar brosiect cydweithredu newydd mewn partneriaeth â Rhaglen Arallgyfeirio Arweinyddiaeth Advance HE ac un menyw ar y Rhaglen Amrywio Arweinyddiaeth AHE Canolog.
- ffocws parhaus ar wella amrywiaeth ein corff llywodraethol.
- gwelliannau parhaus i'n system Adnoddau Dynol i'n galluogi i fonitro ac adrodd yn rheolaidd ar gyfraddau cwblhau ar gyfer modylau e-ddysgu gorfodol megis Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Herio Rhagfarn Anymwybodol a Chydraddoldeb Hil.
- parhau i ddatblygu hybiau datblygu a llesiant staff gyda chynghor a chefnogaeth i staff fel unigolion, gan gynnwys dolenni i gymorth arbenigol ar gyfer menywod, megis canllawiau ar y Menopos.
- parhau i ddatblygu dulliau adrodd i wella ein gwaith monitro cydraddoldebau'n barhaus o fewn y broses recriwtio a'r prosesau dilyniant i staff gwasanaethau academaidd a phroffesiynol.
- cynnal ail wobwr Menywod y Flwyddyn, a drefnwyd gan rwydwaith y Menywod, lle cafodd menywod eu henwebu am wobwr am gyfraniad eithriadol i gymuned y Brifysgol.
- codi proffil a chydabod llwyddiannau Menywod mewn diwrnodau Dathlu Cenedlaethol e.e. Diwrnod Rhyngwladol Menywod.

12. Camau gweithredu i'r dyfodol

Cyhoeddwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 ym mis Mawrth 2024 yn dilyn ymgynghoriad â staff, myfyrwyr a'r trydydd sector.

Y Mae'r cynllun hwn yn cynnwys ymrwymiad parhaus i ddadansoddi a chyhoeddi'r bwlch cyflog rhywedd a mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau mewn cyflog drwy gynllun gweithredu cyhoeddedig.

Wrth symud ymlaen, bydd y Brifysgol yn:

- Parhau i ymgysylltu â Rhaglenni Datblygu Arweinyddiaeth fel Rhaglen Aurora Advance HE, Rhaglen Amrywio Arweinyddiaeth Advance HE a Rhaglen *Springboard* Academi Cymru.
- Parhau i ddatblygu ymyriadau arweinyddiaeth priodol ar gyfer uwch arweinwyr a rheolwyr pobl ar draws y Brifysgol.
- Datblygu ein hymgysylltiad â phartneriaethau priodol er enghraifft Rhwydwaith Women in Tech.
- Parhau i adolygu polisïau'r Brifysgol sy'n ystyriol o deuluoedd a'r polisi gweithio hyblyg yng ngoleuni rheoliadau a ddiweddarir yn y dyfodol a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol ar y fewnwyd staff newydd a thrwy'r Bwletin Staff.
- Parhau i ymgynghori â staff trwy arolygon pwls rheolaidd a fydd yn darparu data ansoddol y gallwn eu dadansoddi yn ôl pob nodwedd warchodedig gan gynnwys rhywedd.
- Parhau i fonitro polisïau AD drwy gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb er mwyn sicrhau canlyniadau teg i fenywod a'r rhai sy'n ystyried eu hunain yn fenywod.
- Datblygu ymhellach ein dealltwriaeth o ddata croesdoriadol a nodi camau addas ar gyfer unrhyw faterion sy'n dod i'r amlwg.