



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

Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd

31 Mawrth 2025

Cyhoeddwyd Mawrth 2026

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 gweithio a chymuned ddysgu lle mae pawb yn teimlo'n ddiogel, eu bod yn 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 (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 CCAUC (nawr Medr) 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 ein rheoleiddiwr 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 chynnydd a adroddwyd. 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 wythfed 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 'dyddiad ciplun' penodol sef 31 Mawrth 2025 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

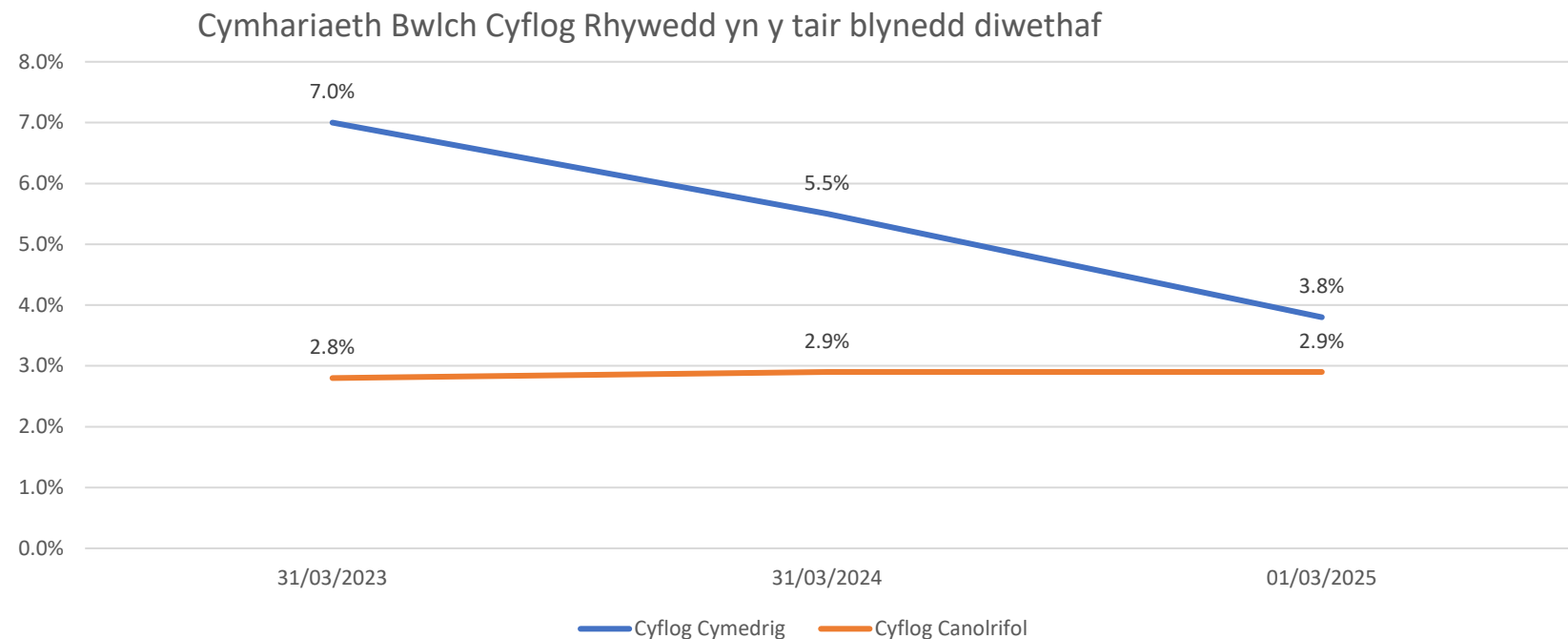
Mae'r canolrif yn cael ei gyfrifo trwy drefnu'r holl werthoedd mewn set ddata o'r isaf i'r uchaf a nodi'r gwerth canol.

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

Canfyddiad: Wrth gymharu cyflogau cymedrig fesul awr yn PCYDDS, mae cyflog cymedrig fesul awr menywod 3.8% 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 yn ystod y tair blynedd diwethaf, ers iddo gael ei nodi yn 7% ar 31 Mawrth 2023, sydd yn ostyngiad o 3.2%. Mae'r gwahaniaeth cyflog canolrifol fesul awr yn 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	3.8%	2.9%

Ffigur 1: Ffynhonnell System AD Fewnol



Ffigur 2: Ffynhonnell System AD Fewnol

9. Cymhariaeth: Bwlch bonws (Menywod: Dynion)

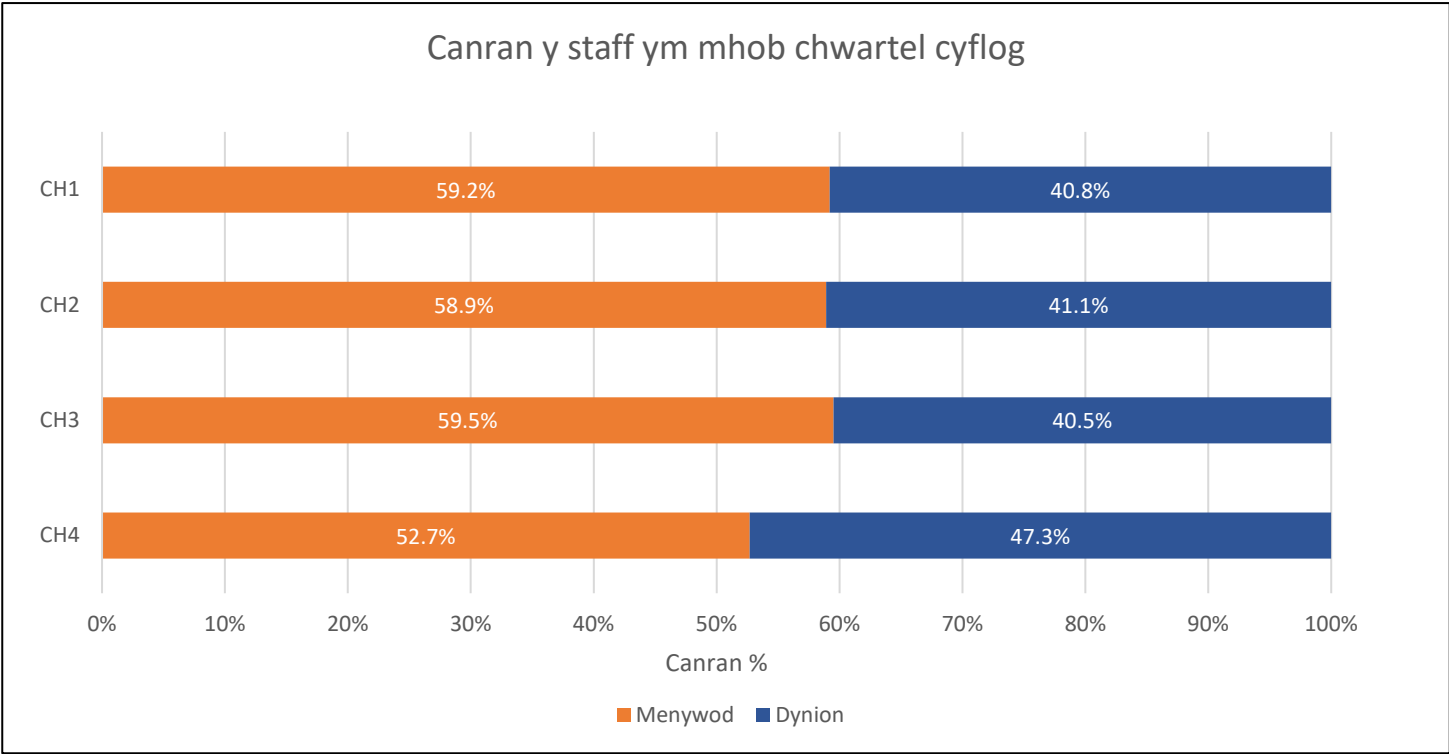
Darganfyddiad: Ni thalwyd unrhyw fonws yn ystod cyfnod adrodd 1 Ebrill 2024 i 31 Mawrth 2025.

10. Cyfran y menywod ym mhob chwarter cyflog

Darganfyddiad: Yn PCYDDS, mae menywod yn dal 52.7% o'r swyddi â'r cyflogau uchaf a 59.2% o'r swyddi â'r cyflogau isaf.

	Menywod (%)	Dynion (%)
Chwarter 1: Chwarter isaf (y cyflogau isaf)	59.2	40.8
Chwarter 2: Chwarter canol isaf	58.9	41.1
Chwarter 3: Chwarter canol uchaf	59.5	40.5
Chwarter 4: Chwarter Uchaf (y cyflogau uchaf)	52.7	47.3

Ffigur 3: Ffynhonnell System AD Fewnol



Ffigur 4: Ffynhonnell System AD Fewnol

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

Un o brif 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 yr Uned Menywod a Chydraddoldeb 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 gymedrig a chanolrifol yn erbyn prifysgolion eraill yn flynyddol. Ar 31 Mawrth 2024, roedd y bwlch cyflog rhywedd canolrifol mewn addysg uwch yn 9% a hynny'n is na'r economi ehangach (12.8%). Roedd y bwlch cyflog rhywedd cymedrig mewn AU yn 13.7%, a hynny ychydig yn uwch na'r economi ehangach (13.2%). Cafwyd y wybodaeth o'r adroddiad ystadegol staff Cydraddoldeb mewn AU gan AU Ymlaen 2024.

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 gynnigir i staff, cefnogwyd 7 o fenywod trwy Raglen Aurora yn 2024/5, a chefnogwyd 4 menyw ar ail garfan Rhaglen Arallgyfeirio Arweinyddiaeth AU Ymlaen De Cymru. Rydym hefyd yn cefnogi 25 o fenywod ar raglen Springboard Academi Cymru a 18 o ddynion ar raglen Navigator Academi Cymru.
- fel cyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol achrededig, fe wnaethom weithredu cyfradd Cyflog Byw Gwirioneddol y Llywodraeth gan fod o fudd i nifer sylweddol o'n gweithwyr ar y cyflog isaf.
- 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, 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 a rheolwyr, megis canllawiau ar y Menopos.
- parhau i ddatblygu dulliau adrodd i wella ein gwaith monitro cydraddoldeb o fewn y broses recriwtio a'r prosesau cynnydd i staff gwasanaethau academiaidd a phroffesiynol.
- 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.

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 AU Ymlaen, Rhaglen Amrywio Arweinyddiaeth AU Ymlaen a rhaglenni 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 y rhwydwaith Menywod mewn Technoleg.
- Parhau i adolygu polisïau'r Brifysgol sy'n ystyriol o deuluoedd a'r polisi gweithio hyblyg yng ngoleuni rheoliadau cyflogaeth newydd a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol ar y fewnrwyd staff newydd a thrwy'r Bwletin Staff.
- Parhau i ymgynghori â staff trwy arolygon pwls 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.
- Datblygu ymhellach ein dealltwriaeth o ddata croesdoriadol a nodi camau addas ar gyfer unrhyw faterion sy'n dod i'r amlwg.