



## **Adroddiad bwloch cyflog rhwng y rhywiau: 31 Mawrth 2019**

### **Cyhoeddwyd 5 Hydref 2021**

#### **Cefndir**

1. Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant wedi ymrwymo i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth yn barhaus a gwella dulliau cynhwysol o fewn ein sefydliad ac mewn partneriaeth ag eraill.
2. Mae darparwyr addysg uwch yng Nghymru yn gyrrff rhestredig yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 a (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Y dyletswyddau penodol mewn perthynas â gwahaniaethau cyflog yw:
  - sicrhau canlyniadau cyflog gwell a thecach i bob grŵp o bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig;
  - annog tryloywder ar unrhyw wahaniaethau mewn cyflogau i bobl sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt;
  - camau gweithredu prydlon penodol i fynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng dynion a menywod
3. Er mwyn sicrhau dull cyson o roi gwybod am fylchau cyflog, mae CCAUC yn disgwyl i bob sefydliad a reoleiddir yng Nghymru fabwysiadu'r defnydd o fethodoleg adrodd y DU ar fylchau cyflog fel y nodir yng nghanllawiau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

#### **Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau**

1. Dyma'r ail adroddiad bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant ac 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.
2. Mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth cyfartalog rhwng enillion menywod a dynion.
3. Mae'n bwysig gwahaniaethu bwloch cyflog rhwng y rhywiau oddi wrth gysyniad cyflog cyfartal – mae materion cyflog cyfartal yn codi os bydd gwahaniaeth rhwng enillion dynion a menywod am gyflawni'r un gwaith neu waith tebyg.
4. Mae'r data isod yn ymwneud â data ar y dyddiad cipolwg ar 31 Mawrth 2019 ac fe'i cyfrifwyd yn unol â chanllawiau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r ciplun yn seiliedig ar dâl yn y "cyfnod cyflog" y mae'r "dyddiad perthnasol" yn syrthio ynddo. 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. Dylid eithrio staff ar gyfradd is ar y dyddiad ciplun (e.e. llai o absenoldeb mamolaeth, absenoldeb salwch).

## 5. Cymhariaeth: Cyflogau cymedrig fesul awr (Menywod: Dynion)

**Canfyddiad:** Wrth gymharu cyflogau cymedrig fesul awr yn Y Drindod Dewi Sant, mae cyflog cymedrig menywod fesul awr 9.7% yn is na chyflog dynion ac mae eu cyflog canolrifol fesul awr 2.9% yn is na chyflog dynion. Mae cyflogau cymedrig yr awr wedi gostwng 1.6% o'i gymharu â'r data a nodwyd ar 31 Mawrth 2018. Mae'r cyflog canolrif fesul awr wedi gostwng o 11.1% yn 2018 i 2.9% yn 2019.

Ffigur 1

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	Gwahaniaeth cyflog cymedrig fesul awr	Gwahaniaeth cyflog canolrifol fesul awr
Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant	9.7%	2.9%

## 6. Cymhariaeth: Bwlch bonysau (Menywod: Dynion)

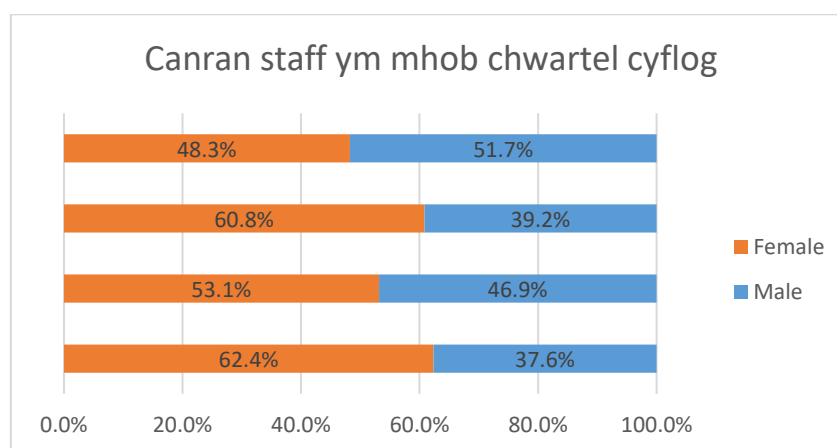
Ni thalwyd unrhyw fonysau yn y cyfnod adrodd 1 Ebrill 2018 a 31 Mawrth 2019.

## 7. Cyfran menywod ym mhob chwarter cyflog

**Canfod:** Yn Y Drindod Dewi Sant, menywod sydd â 48.3% o'r swyddi ar y cyflogau uchaf a 62.4% o'r swyddi ar y cyflogau isaf. Mae'r swyddi ar y cyflogau uchaf (Chwarter Uchaf) wedi aros yn gyson rhwng 48% a 49% ers i'r adroddiadau ddechrau.

Ffigur 2

	Menywod (%)	Dynion (%)
Chwarter 1: Chwarter isaf (y cyflogau isaf)	62.4	37.6
Chwarter 2: Chwarter canol isaf	53.1	46.9
Chwarter 3: Chwarter canol uchaf	60.8	39.2
Chwarter 4: Chwarter Uchaf (y cyflogau uchaf)	48.3	51.7



## 8. Mynd i'r afael â'r bwch cyflog rhwng y rhywiau

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i fynd i'r afael â'r bwch cyflog rhwng y rhywiau ac wedi cyflwyno nifer o weithgareddau sy'n ceisio hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol ar draws y sefydliad, megis:

- ystyried y camau sydd eu hangen i leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau wrth adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn 2020.
- ein nawdd parhaus i leoedd a chyfranogiad yn rhaglen Aurora AU Ymlaen lle mae'r Brifysgol yn noddi lleoedd i staff benywaidd fynychu'r rhaglen arweinyddiaeth a gynlluniwyd ar gyfer menywod a'r rhai sy'n nodi eu bod yn fenywod mewn addysg uwch.
- parhau i gynnis hyfforddiant i reolwyr a staff ar ein polisiau sy'n ystyriol o deuluoedd
- cynnal archwiliad o gyflog cyfartal yn 2018, nad oedd yn nodi unrhyw fylchau cyflog sylweddol neu rybudd wrth gymharu'r cyfraddau cyflog ar gyfer staff gwrywaidd a benywaidd sy'n gwneud gwaith yr ystyrir ei fod yn gyfwerth.
- parhau i sicrhau proses recriwtio ddiennw a fonitro canlyniadau prosesau penodi. er mwyn sicrhau proses recriwtio ddiennw

Wrth symud ymlaen, bydd y Brifysgol yn:

- meincnodi ein gwaith yn ôl adroddiad UCEA, Gweithredu: Mynd i'r afael â'r bwch cyflog rhwng y rhywiau mewn sefydliadau addysg uwch.
- ystyried y canllawiau gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth i helpu i edrych ar gamau pellach y gallai fod angen eu gweithredu i leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau.
- cyflwyno broses cais ymgeisydd ar y we fydd yn awtomeiddio y proses recriwtio ddiennw presennol.
- adolygu a diweddarau canllawiau i reolwyr ar y prosesau recriwtio a dethol gan gynnwys pwyslais ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.
- datblygu a gweithredu modwl e-ddysgu Herio Rhagfarn Anymwybodol yn ogystal â hyrwyddo'r modwl e-ddysgu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.