



Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau: 31 Mawrth 2022

Cyhoeddwyd 31 Mawrth 2023

Cefndir

1. Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant wedi ymrwymo i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth yn barhaus a gwella dulliau cynhwysol yn ein sefydliad ac mewn partneriaeth ag eraill.
2. Mae darparwyr addysg uwch yng Nghymru yn gyrrff 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 gwarchoddedig;
 - annog tryloywder ar unrhyw wahaniaethau mewn cyflogau i bobl sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai sydd hebddynt;
 - ysgogi camau 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 fethodoleg a ddefnyddir i roi gwybod am fylchau cyflog yn y DU fel y'i nodir yng nghanllawiau Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

4. Hwn yw'r pumed adroddiad ar y Bwlch 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.
5. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth cyfartalog rhwng enillion menywod a dynion.
6. Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng bodolaeth bwlch cyflog rhwng y rhywiau 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 2022 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 Prifysgol 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.

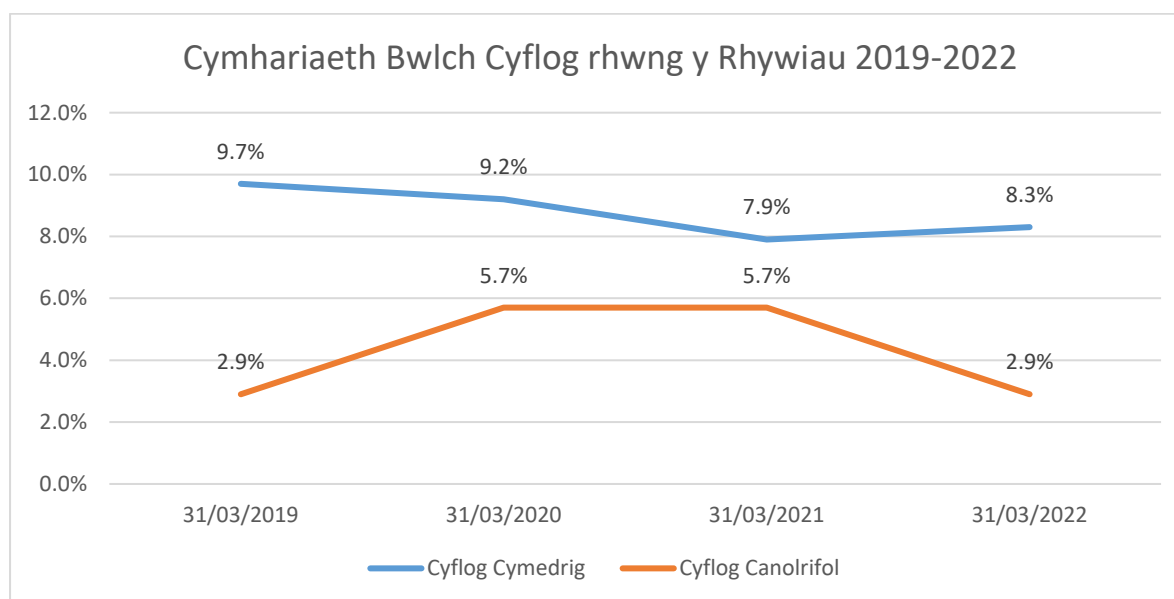
8. Cymhariaeth: Cyflogau cymedrig fesul awr (Menywod: Dynion)

Canfyddiad: Wrth gymharu cyflogau cymedrig fesul awr yn y Drindod Dewi Sant, mae cyflog cymedrig menywod fesul awr 8.3% yn is na chyflog dynion a'u cyflog canolrifol fesul awr 2.9% yn is na chyflog dynion. Mae Ffigur 1 yn dangos mai'r cyflog cymedrig fesul awr ar 31 Mawrth 2021 oedd 7.9%, sef cynnydd bach o 0.4% yn y flwyddyn ddiwethaf. Mae'r gwahaniaeth yn y cyflog canolrifol fesul awr wedi disgyn 2.8%, o 5.7% yn 2021 i 2.9% yn 2022.

Mae Ffigur 2 yn dangos y duedd i lawr ym Mwch Cyflogau Rhyw Cymedrig dros y pedair blynedd ddiwethaf.

| Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau | Gwahaniaeth cyflog cymedrig fesul awr | Gwahaniaeth cyflog canolrifol fesul awr |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---|
| Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant | 8.3% | 2.9% |

Ffigur 1: Ffynhonnell Fewnol y system AD



Ffigur 2: Ffynhonnell System AD Fewnol

9. Cymhariaeth: Bwlch bonysau (Menywod: Dynion)

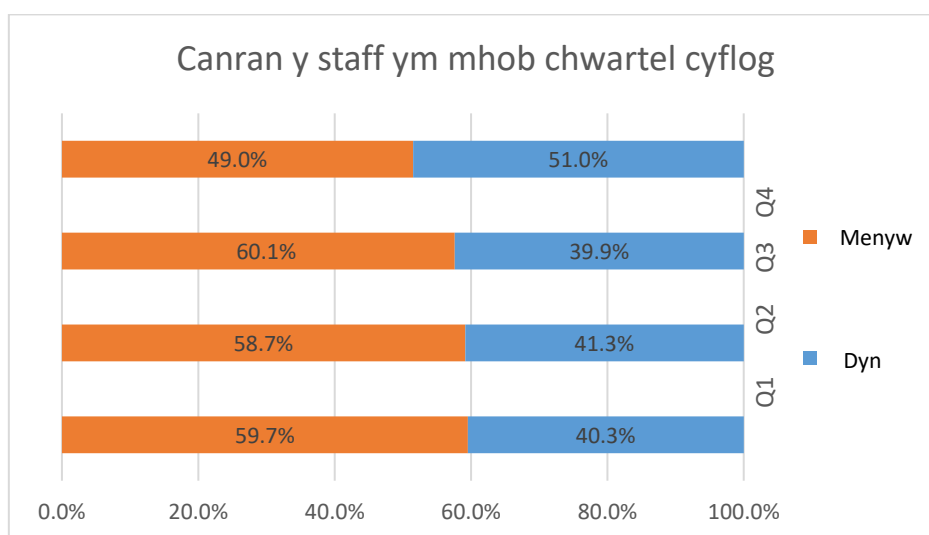
Ni thalwyd unrhyw fonysau yn ystod y cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022.

10. Cyfran y menywod ym mhob chwarterel cyflog

Canfyddiad: Yn Y Drindod Dewi Sant, mae menywod yn dal 49% o'r swyddi â'r cyflogau uchaf a 59.7% o'r swyddi â'r cyflogau isaf.

| | Menywod (%) | Dynion (%) |
|--|-------------|------------|
| Chwarter 1: Chwartel isaf (y cyflogau isaf) | 59.7 | 40.3 |
| Chwarter 2: Chwartel canol isaf | 58.7 | 41.3 |
| Chwarter 3: Chwartel canol uchaf | 60.1 | 39.9 |
| Chwarter 4: Chwartel Uchaf (y cyflogau uchaf) | 49 | 51 |

Ffigur 3: Ffynhonnell System Fewnol AD



11. Mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Un o bum blaenoriaeth y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yw mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n dangos ein hymrwymiad i'r agenda hon.

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

Rydym hefyd wedi meincodi ein cyfradd cymedr a chanolrif yn erbyn Prifysgolion eraill Cymru ac mae gan Y Drindod Dewi Sant un o'r bylchau cyflog isaf yng Nghymru ar 31 Mawrth 2021.

Mae nifer o weithgareddau sy'n ceisio hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar draws y sefydliad wedi'u rhoi ar waith, megis:

- Datblygu a chychwyn rhaglen Cymhwysedd Diwylliannol ar gyfer uwch arweinwyr ac Aelodau'r Cyngor ar draws y Brifysgol a'r briff cyntaf yn canolbwyntio ar Arweinyddiaeth Dosturiol.
- Ffocws parhaus ar wella amrywiaeth ein corff llywodraethol
- Wedi parhau i nodd lleoedd a chyfranogiad ar raglenni datblygiad proffesiynol parhaus ein staff.
- Gwelliannau parhaus i'n system Adnoddau Dynol i'n galluogi i fonitro ac adrodd ar gyfraddau cwblhau ar gyfer modylau e-ddysgu gorfodol megis Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Herio Rhagfarn Anymwybodol yn rheolaidd.
- Parhau i gymryd rhan yn y rhaglen Aurora Ymlaen AU, sef rhaglen arweinyddiaeth a gynlluniwyd ar gyfer menywod neu'r rhai sy'n nodi eu bod yn fenywod mewn AU a chynnydd yn nifer y lleoedd a noddir ar gyfer 2022/23. Yn ogystal, mae wedi cynnal

gwerthusiad o'r rhaglen Aurora i alluogi cyfranogwyr i ddatblygu a symud ymlaen yn barhaus. Rydym hefyd yn cefnogi cyn-fyfyrrwyr Aurora i ddatblygu eu sgiliau mentora trwy hyfforddiant ac mae rhai ohonynt bellach wedi dod yn fentoriaid ar gyfer cyfranogwyr newydd

- Parhau i ddatblygu hybiau datblygiad staff a llesiant gyda chynghor a chefnogaeth i staff fel unigolion gan gynnwys dolenni i gymorth arbenigol ar gyfer menywod megis canllawiau ar y Menopos.
- Parhau i fonitro proffil ein cyfranogwyr ar ein rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth er mwyn sicrhau ei fod yn gytbwys ac yn adlewyrchu proffil ein gweithlu
- Parhau i ddatblygu dulliau adrodd i wella'n barhaus ein gwaith monitro cydraddoldebau o fewn y broses recriwtio a'r prosesau dilyniant ar gyfer staff gwasanaethau academiaidd a phroffesiynol.
- Cynnal hyfforddiant parhaus i Reolwyr Cyflogi sy'n ymwneud â'r broses ddethol a phenodi gan gynnwys pwyslais ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Lansio gwobr Menywod ar y Flwyddyn gyntaf Y Drindod Dewi Sant, 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 gan gynnwys menywod o gefndir Du, Asiaidd ac o leiafrif ethnig yn nyddiau'r Dathlu Cenedlaethol e.e. Diwrnod Rhyngwladol Menywod.
- Adolygu Datganiad Urddas yn y Gwaith Y Drindod Dewi Sant i gryfhau ac atgyfnerthu egwyddorion arweiniol y Brifysgol

Wrth symud ymlaen, bydd y Brifysgol yn:

- Datblygu ein hymgysylltiad â phartneriaethau allanol gan gynnwys Rhwydwaith Addysg Uwch Menywod (WHEN), rhaglen Cyflogwyr i Ofalwyr a rhwydweithiau Women in Tech.
- Parhau i weithredu rhaglen Cymhwysedd Diwylliannol ar gyfer arweinwyr uwch ar draws y Brifysgol a'n Haelodau Cyngor.
- Adolygu'n barhaus bolisiâu'r Brifysgol sy'n ystyriol o deuluoedd ac yn codi ymwybyddiaeth drwy gyhoeddi gwybodaeth berthnasol ar y fewnwyd a thrwy'r Bwletin Staff.
- Parhau i gynnal arolygon pwls staff yn rheolaidd a fydd yn darparu data ansoddol y byddwn yn gallu eu dadansoddi yn ôl pob nodwedd warchoddedig gan gynnwys rhywedd.
- Monitro'n barhaus bolisiâu AD drwy gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb er mwyn sicrhau canlyniadau teg i fenywod a'r rhai sy'n nodi eu bod yn fenywod.