



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

Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

Adroddiad Bwlch Cyflog

Rhwng y Rhywiau

31 Mawrth 2023

Cyhoeddwyd Mawrth 2024

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 ac 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 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 cyflog i bobl sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai sydd ddim
 - ysgogi camau penodol i fynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng dynion a menywod.
3. Cyhoeddodd CCAUC 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 CCAUC yn disgwyl i brifysgolion eu cymryd, gan gynnwys fel y maent yn ymwneud â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru a dyddiadau erbyn pryd y mae'n rhaid cwblhau camau gweithredu a rhoi gwybod am gynnydd i CCAUC. Bydd y Brifysgol yn cynnwys camau i gryfhau adrodd ar y bwllch cyflog yn ei chynllun cydraddoldeb strategol newydd o 2024.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

4. Hwn yw'r chweched adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 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 bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth cyfartalog rhwng enillion menywod a dynion.
6. Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng bodolaeth bwllch 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 2023 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.

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

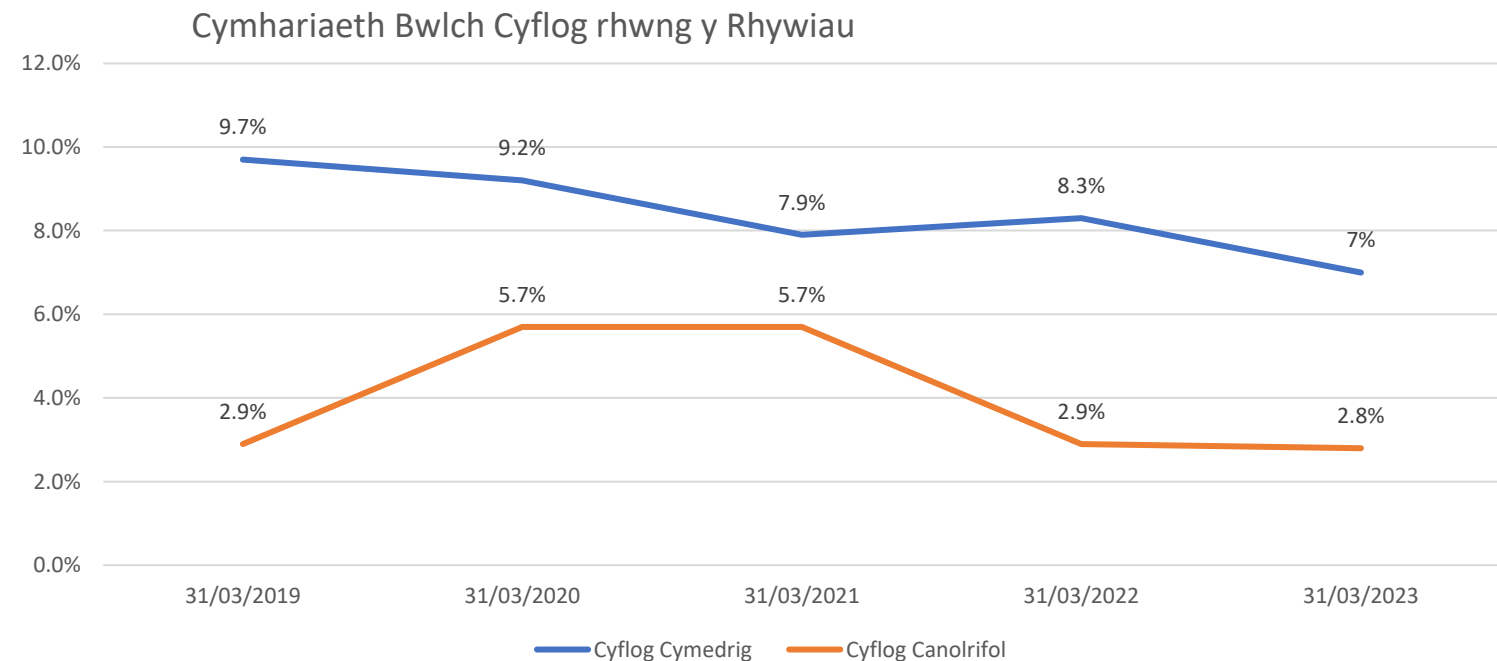
Mae'r canolrif yn cael ei gyfrifo trwy drefnu'r holl werthoedd mewn set ddata o'r isaf i'r uchaf a nodi'r gwerth canol.

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

Canfyddiad: Wrth gymharu cyflogau cymedrig fesul awr yn PCYDDS, mae cyflog cymedrig menywod fesul awr 7% yn is na chyflog dynion, a'u cyflog canolrifol fesul awr 2.8% 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%, gyda gostyngiad o 2.7% yn y 4 blynedd diwethaf. Mae'r gwahaniaeth cyflog canolrifol fesul awr yn 2.8%, 0.1% yn llai na chyfradd y llynedd o 2.9%.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	Gwahaniaeth cyflog cymedrig fesul awr	Gwahaniaeth cyflog canolrifol fesul awr
Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant	7%	2.8%

Ffigur 1: Ffynhonnell System AD Fewnol



Ffigur 2: Ffynhonnell System AD Fewnol

9. Cymhariaeth: Bwlch bonws (Menywod: Dynion)

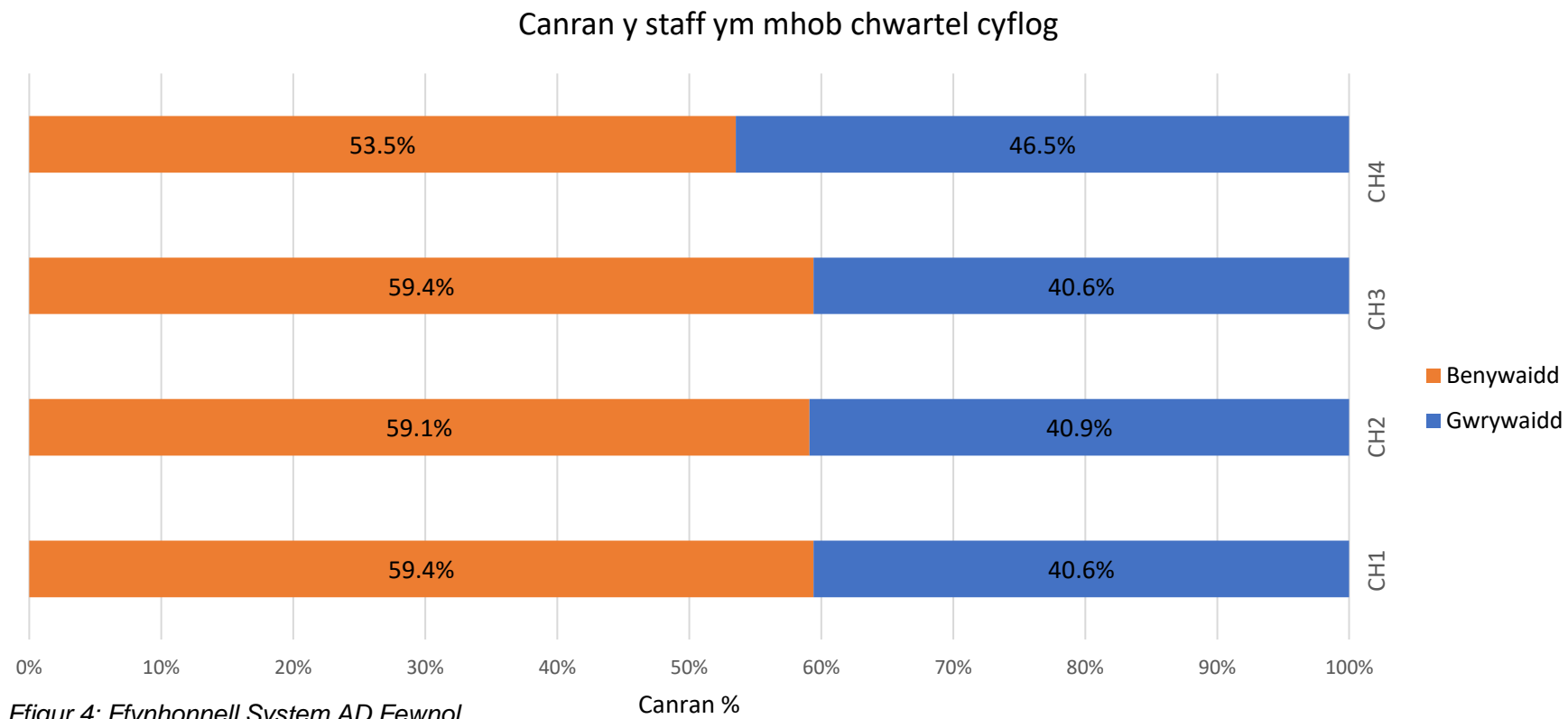
Canfyddiad: Ni thalwyd unrhyw fonws yn ystod y cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023.

10. Cyfran y menywod ym mhob chwarter cyflog

Canfyddiad: Yn PCYDDDS, mae menywod yn dal 53.5% o'r swyddi â'r cyflogau uchaf a 59.4% o'r swyddi â'r cyflogau isaf.

	Menywod (%)	Dynion (%)
Chwarter 1: Chwarter isaf (y cyflogau isaf)	59.4	40.6
Chwarter 2: Chwarter canol isaf	59.1	40.9
Chwarter 3: Chwarter canol uchaf	59.4	40.6
Chwarter 4: Chwarter Uchaf (y cyflogau uchaf)	53.5	46.5

Ffigur 3: Ffynhonnell System AD Fewnol



Ffigur 4: Ffynhonnell System AD Fewnol

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

Un o bum blaenoriaeth y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yw mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, 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 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 yn meincnodi ein cyfradd cymedrig a chanolrifol yn erbyn Prifysgolion eraill Cymru yn flynyddol ac mae gan PCYDDS un o'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau isaf yng Nghymru ar 31 Mawrth 2022.

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

- trwy ein Rhaglenni Datblygu Arweinyddiaeth a gynigir i staff, rydym wedi cefnogi 14 o fenywod trwy'r Rhaglen Aurora yn 2022/23, wedi cefnogi 4 menyw ar gynllun cydweithio newydd mewn partneriaeth â Rhaglen Amrywio Arweinyddiaeth AU Ymlaen, ac wedi cefnogi 17 o fenywod trwy'r Rhaglen *Springboard*.
- darparu rhaglen arweinyddiaeth dosturiol fel elfen sylfaenol o raglen cymhwysedd diwylliannol yn y dyfodol ar gyfer ein huwch arweinwyr.
- 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.
- parhau i ddatblygu hybiau datblygu 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 ddatblygu dulliau adrodd i wella ein gwaith monitro cydraddoldebau'n barhaus o fewn y broses recriwtio a'r prosesau cynnydd i 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.
- 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, gan gynnwys menywod o gefndir Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, mewn diwrnodau Dathlu Cenedlaethol e.e. Diwrnod Rhyngwladol Menywod.

12. Camau gweithredu i'r dyfodol

Y mae'r Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 wedi gael ei gyhoeddi ym mis Mawrth 2024 yn dilyn ymgynghoriad â staff, myfyrwyr a'r trydydd sector.

Bydd y cynllun hwn yn cynnwys ymrwymiad parhaus i ddadansoddi a chyhoeddi'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau 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 Rhaglen *Springboard*.
- Parhau i ddatblygu'r rhaglen Cymhwysedd Diwylliannol ar gyfer uwch arweinwyr ar draws y Brifysgol.
- Datblygu ein hymgysylltiad â phartneriaethau allanol gan gynnwys Rhwydwaith Addysg Uwch Menywod (WHEN), y rhaglen Cyflogwyr i Ofalwyr a rhwydweithiau Women in Tech.
- Parhau i adolygu polisiau'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 warchoddedig gan gynnwys rhywedd.
- Parhau i fonitro polisiau 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.
- Parhau i gynnig gweithio hyblyg ym mhob rôl ar draws y Brifysgol.
- Dadansoddi data'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu di-dâl ac ystyried camau pellach i'w cefnogi yn y gweithle.