Adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Ebrill 2025

TRAFNIDIAETH CYMRU
TRANSPORT FOR WALES

Rhagair

Elle Elliott, Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant

Rwy'n falch o ddweud bod Grŵp Trafnidiaeth Cymru wedi gwrthdroi'r cynnydd yn y bwlch cyflog canolrifol y llynedd. Mae mwy o fenywod nawr yn y chwarteli cyflog uwch. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog canolrifol ar gyfer Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru a'r bwlch cyflog canolrifol cyfun ar gyfer y ddau sefydliad wedi ehangu.

Rydyn ni wedi rhoi llawer o ymdrech a sylw i'n llwybrau i gyflogaeth gyda TrC. Rydym wedi llwyddo i recriwtio mwy o fenywod, ond nid yw wedi symud y bwlch cyflog rhwng y rhywiau i'r cyfeiriad iawn.

Mae angen inni yn awr fod yn fwy radical.

Er mwyn deall beth sy'n gweithio, byddwn yn gwella ein prosesau adrodd ar ddata ac yn modelu effaith bosibl ein hymyriadau. Bydd hyn yn ein helpu i ddeall effaith ein hymdrechion presennol ond hefyd lle gallwn ganolbwyntio ein gwaith i'r dyfodol. Byddwn yn archwilio ein prosesau recriwtio a'n llwybrau gyrfa i gydnabod lle mae anghydraddoldebau'n parhau a rhagfarn yn dylanwadu. Bydd hyn yn ein galluogi i olrhain gwahanol rannau o'r busnes (fel staff swyddfeydd, bysiau a rheilffyrdd) er mwyn deall lle mae'r bylchau'n fwy ac yn llai.

Wrth inni ehangu'r data demograffig rydym yn ei gasglu, byddwn yn ceisio deall sut mae materion fel bod yn anabl neu'n aelod o grŵp sydd ar y cyrion ar sail hil yn croestorri ac yn dwysáu'r materion. Bydd ein gwaith gyda'n cydweithwyr, ein cwsmeriaid, y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu a phartneriaid allanol yn cefnogi hyn.

Yn y tymor byr, byddwn yn parhau i chwilio am atebion cyflym i gau'r bwlch. Mae hyn yn cynnwys:

- cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb fel rhan o'n trafodaethau blynyddol am gyflogau.
- gwella profiad menywod sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth neu seibiant gyrfa arall.
- hyrwyddo diwylliant o amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant ar draws y busnes drwy gyfrwng Rhwydweithiau Cefnogi Cydweithwyr.
- edrych ar sefydliadau trafnidiaeth a sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus yma a thramor i weld beth sy'n gweithio.
- comisiynu ymchwil er mwyn canfod y camau gweithredu sy'n gweithio a bydd yn dempled a all lywio ein dull gweithredu dros y degawd nesaf.

Er mwyn sicrhau bod y manteision yn para, rydym yn ceisio sicrhau bod gan y rhywiau gynrychiolaeth decach ar draws y busnes. Rydyn ni'n gwneud hyn drwy gyflogi mwy o fenywod fel prentisiaid a graddedigion, ac mewn swyddi gwyddoniaeth, technoleg, peirianneg a mathemateg (STEM). Byddwn yn dal i ddefnyddio ein cysylltiadau agos â grwpiau yn y diwydiant fel Women in Rail (y mae Marie Daly, ein Prif Swyddog Gweithredu, yn gadeirydd arno ar hyn o bryd) i rannu a chael gwybodaeth. Bydd hyn yn sicrhau y bydd gennym lif o ddoniau am flynyddoedd lawer a bydd yn helpu i wella amrywiaeth yn y diwydiant trafnidiaeth.

Rydym yn awyddus i fod yn arweinydd yn y diwydiant dros hyrwyddo a sicrhau cydraddoldeb. Rydyn ni'n mynd i roi camau gweithredu pendant, cyraeddadwy ar waith i sicrhau bod hynny'n digwydd.

Fy uchafbwyntiau yn 2024/25:

Bwlch cyflog canolrifol Grŵp TrC yn gostwng 6.2 pwynt canran

Cynnal ein carfan gyrwyr rhywedd-gytbwys (hanner dynion, hanner menywod) gyntaf

Cynnal ein carfan doniau cynnar, menywod-i-gyd gyntaf

Pwrpas

Trosolwg

Mae'r adroddiad hwn wedi cael ei gynhyrchu i roi trosolwg o ffigurau swyddogol y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'u cyfrifo ar 5 Ebrill 2025.

Rydym yn adrodd ar dri ffigur ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau:

- Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru Cyfyngedig (Rheilffyrdd TrC)
- Trafnidiaeth Cymru (Grŵp TrC)
- Ffigur cyfun ar gyfer y ddau endid cyfreithiol (TrC cyfan).

Ym mis Ebrill 2017, cyflwynodd llywodraeth y DU ddeddfwriaeth oedd yn ei gwneud yn statudol i sefydliadau sydd â 250 neu ragor o weithwyr adrodd yn flynyddol ar eu Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, gan gynnwys:

- y bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau
- y bylchau taliadau bonws cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau
- cyfran y dynion a'r menywod a gafodd daliadau bonws
- cyfran y dynion a'r menywod sydd ym mhob chwartel cyflog.

Cymedr

Mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig fesul awr a gaiff menywod o'i gymharu â dynion.

Canolrif

Mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth rhwng dyn sy'n cael cyflog canolig a menyw sy'n cael cyflog canolig mewn sefydliad. Er bod y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn gallu cael ei sgiwio gan nifer fach o unigolion sy'n ennill cyflogau uchel, mae'r cyflog canolrifol yn fwy cynrychioliadol o'r gwahaniaeth yn yr hyn mae dyn neu fenyw yn cael eu talu yn Trafnidiaeth Cymru.

Cyflog cyfartal

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn delio â'r gwahaniaethau rhwng cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg, neu waith o werth cyfartal.

Mae'n anghyfreithlon talu pobl yn anghyfartal oherwydd eu bod nhw'n ddyn neu'n fenyw.

Chwartel

Er mwyn archwilio cyflogau ar wahanol lefelau yn y sefydliad, rydym wedi rhannu ein cydweithwyr yn bedwar grŵp, wedi'u graddio o'r isaf i'r uchaf

Ffigurau allweddol

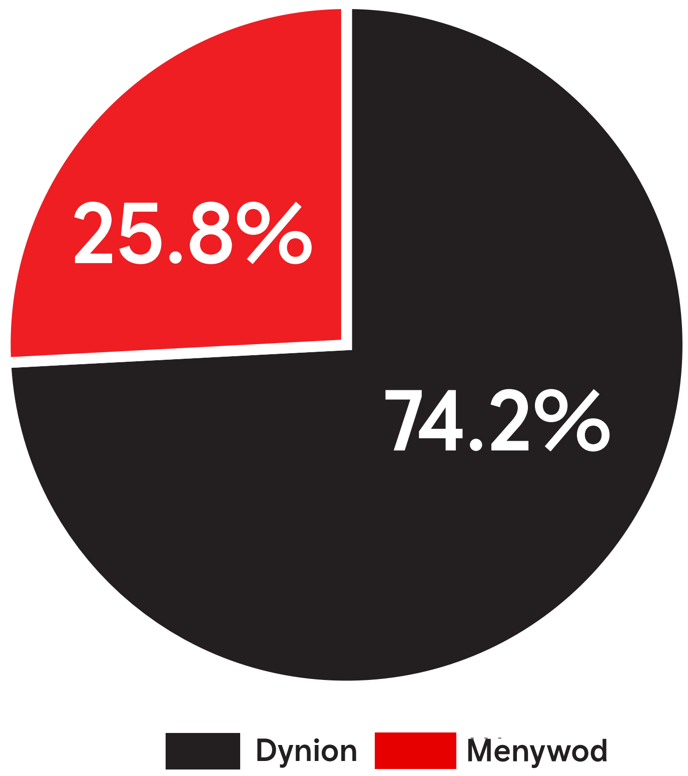
Cyfran y staff yn ôl rhywedd

Roedd TrC cyfan yn cyflogi 4,392 o bobl ym mis Ebrill 2025. O'r rhain, roedd 3,258 (74.2%) yn ddynion ac roedd 1,134 (25.8%) yn fenywod (gweler ffigur 1.1). Mae hyn yn gynnydd bach o 0.8 pwynt canran yng nghyfran y menywod a gyflogir o'i gymharu â'r llynedd.

Ym mis Ebrill 2025, roedd Grŵp TrC yn cyflogi 854 o bobl. Roedd 498 (58.3%) o'r rhain yn ddynion ac roedd 356 (41.7%) yn fenywod. Mae hyn yn gynnydd bach o 0.5 pwynt canran yng nghyfran y menywod a gyflogir o'i gymharu â'r llynedd.

Ym mis Ebrill 2025, roedd Rheilffyrdd TrC yn cyflogi 3,538 o bobl. Roedd 2760 (78.0%) o'r rhain yn ddynion ac roedd 778 (22.0%) yn fenywod. Mae hyn yn gynnydd bach o 0.5 pwynt canran yng nghyfran y menywod a gyflogir o'i gymharu â'r llynedd.

Ffigur 1.1: Cyfran y staff yn ôl rhywedd, TrC cyfan, Ebrill 2025

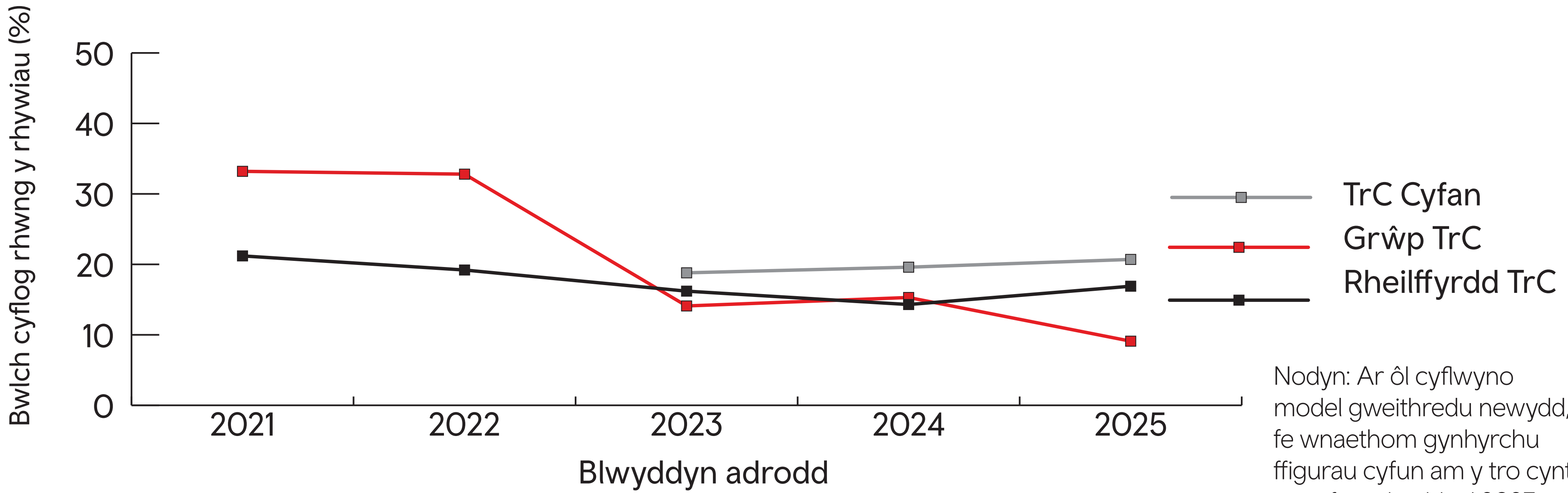


Bylchau cyflog rhwng y rhywiau

O'i gymharu ag Ebrill 2024, mae canolrif y bylchau cyflog rhwng y rhywiau ym mis Ebrill 2025 yn cyflwyno darlun cymysg (gweler ffigur 1.2). Ar gyfer Grŵp TrC, mae'r bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol wedi lleihau. Mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi lleihau 2.2 pwynt canran o 13.6% i 11.4% ac mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi lleihau 6.2 pwynt canran o 15.3% i 9.1%.

Ar gyfer Rheilffyrdd TrC, mae'r bwlch cyflog canolrifol a'r bwlch cyflog chymedrig wedi lleihau ychydig. Mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi cynyddu 1.0 pwynt canran o 14.9% i 16.0% ac mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau wedi cynyddu 2.6 pwynt canran o 14.3% i 16.9%.

Ffigur 1.2: Newid yn y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau



Nodyn: Ar ôl cyflwyno model gweithredu newydd, fe wnaethom gynhyrchu ffigurau cyfun am y tro cyntaf ar gyfer adroddiad 2023.

Mae'r ffigurau cyfun ar gyfer Grŵp TrC a'r Rheilffyrdd wedi cynyddu ers y llynedd. Wrth gymharu â Grŵp TrC, mae gan Rheilffyrdd TrC gyfran sylweddol uwch o weithwyr sy'n ddynion (78.0% o'i gymharu â 58.3%). Mae hyn yn golygu, pan fydd y ddau endid yn cael eu cyfuno, y ceir mwy o ddynion (o'i gymharu â'r llynedd) mewn chwarteli cyflog uwch oherwydd rolau cyflog uwch yn y Rheilffyrdd fel goruchwylwyr a gyrwyr.

Er mwyn deall pam mae'r bylchau hyn yn ehangu neu'n lleihau, rydym yn sefydlu proses fonitro gadarn. Bydd hyn yn ein helpu i ddeall beth sy'n gweithio.

Tabl 1.1: Y bylchau cyflog rhwng y rhywiau, Ebrill 2025

	Cymedr	Canolrif
TrC Cyfan	↑ 17.4%	↑ 20.7%
Rheilffyrdd TrC	↑ 16.0%	↑ 16.9%
Grŵp TrC	↓ 11.4%	↓ 9.1%

Mae'r saethau'n dangos a yw'r bwlch wedi cynyddu neu wedi lleihau ers y llynedd.

Bylchau mewn taliadau bonws

Mae bylchau mewn taliadau bonws yn TrC yn cael eu cyfrifo drwy edrych ar enillion comisiwn o werthu tocynnau ac arlwyo. Dim ond cyfran fach o gydweithwyr sy'n gymwys i gael y comisiwn hwn. Roedd cyfartaledd cyffredinol TrC ar gyfer menywod yn £320.78 ac ar gyfer dynion roedd yn £443.36.

Mae'r bylchau cyffredinol yn nhaliadau bonws TrC cyfan wedi cynyddu eleni. Mae'r cymedr yn 3.8%, i fyny o –2.9% yn 2024. Mae'r canolrif yn 7.6%, i fyny o -8.8% yn 2024.

Mae ffigurau taliadau bonws Rheilffyrdd TrC yn seiliedig ar daliadau comisiwn a wnaed i oruchwylwyr trenau cymwys. Yn Rheilffyrdd TrC, talwyd bonws i 22.8% o ddynion a 27.8% o fenywod. Mae cymedr y bwlch mewn taliadau bonws yn -1.6% i lawr o 9.0% yn 2024. Mae canolrif y bwlch mewn taliadau bonws yn -1.5% i lawr o 13.3% yn 2024.

Mae ffigurau taliadau bonws Grŵp TrC ym mis Ebrill 2025 yn seiliedig ar daliadau comisiwn a wnaed i weithwyr cymwys ym maes arlwyo. Yng Ngrŵp TrC, talwyd bonws i 7.8% o ddynion ac i 8.3% o fenywod. Mae cymedr y bwlch mewn taliadau bonws yn 27.7%, i fyny o 12.1% yn 2024. Roedd y bwlch canolrifol mewn taliadau bonws yn 37.4% i fyny o 21.1% yn 2024.

Tabl 1.2: Y bylchau mewn taliadau bonws, mis Ebrill 2025

	Cymedr	Canolrif
TrC Cyfan	↑ 3.8%	↑ 7.6%
Rheilffyrdd TrC	↓ -1.6%	↓ -1.5%
Grŵp TrC	↑ 27.7%	↑ 37.4%

Mae'r saethau'n dangos a yw'r bwlch wedi cynyddu neu wedi lleihau ers y llynedd.

Chwartelau

Ar gyfer Rheilffyrdd TrC a'r Grŵp, mae cyfran fwy o fenywod nawr yn y chwartel cyflog canol isaf a'r chwartel cyflog uchaf.

Yn Rheilffyrdd TrC, roedd 78.0% o'r gweithwyr yn ddynion a 22.0% yn fenywod. Mae cyfran y menywod yn y chwartel isaf wedi cynyddu 3.0 pwynt canran, a'r chwartel canol isaf a'r chwartel uchaf ill dau wedi cynyddu 0.3 pwynt canran. O'i gymharu â'r llynedd, mae cyfran y menywod yn chwarteli canol uchaf Rheilffyrdd TrC wedi lleihau 1.4 pwynt canran.

Yn Grŵp TrC, roedd 58.3% o'r gweithwyr yn ddynion a 41.7% yn fenywod. Mae nifer y menywod yn y chwartel uchaf wedi codi 2.4 pwynt canran, mae wedi codi 1.3 pwynt canran yn y chwartel canol uchaf a 2.1 pwynt canran yn y chwartel uchaf. Roedd cyfran y menywod yn y chwartel isaf wedi cwympo 4.9 pwynt canran.

Sylwer: efallai na fydd y canrannau'n rhoi cyfanswm o 100 oherwydd talgrynnu.

Tabl 1.3: Cyflogau Rheilffyrdd TrC fesul chwartel, Ebrill 2025

	Isaf	Canol isaf	Canol uchaf	Uchaf
Dynion	↓ 62.8%	↓ 72.6%	↑ 86.7%	↓ 89.9%
Menywod	↑ 37.2%	↑ 27.4%	↓ 13.3%	↑ 10.1%

Mae'r saethau'n dangos a yw'r bwlch wedi cynyddu neu wedi lleihau ers y llynedd.

Tabl 1.4: Cyflogau Grŵp TrC fesul chwartel, Ebrill 2025

	Isaf	Canol isaf	Canol uchaf	Uchaf
Dynion	↓ 58.4%	↓ 52.6%	↑ 53.7%	↓ 68.5%
Menywod	↑ 41.6%	↑ 47.4%	↓ 46.3%	↑ 31.5%

Mae'r saethau'n dangos a yw'r bwlch wedi cynyddu neu wedi lleihau ers y llynedd.

Beth wnaethom i wella

Recriwtio

Rydym yn ceisio denu menywod i ymgeisio am rolau drwy gyfrwng hysbysebion wedi'u targedu a drwy ddigwyddiadau gyrfaoedd ar gyfer menywod neu bobl anneuaidd. Gan weithio mewn partneriaeth â Women in Rail a Women in Transport, rydym yn gwella sut rydyn ni'n annog menywod i wneud cais am swyddi ym maes trafnidiaeth. Eleni, cawsom carfan gyntaf TrCo o yrwyr rhywedd-gytbwys a'n carfan doniau cynnar menywod-yn-unig gyntaf.

Dychwelyd i'r gwaith

Roedd ein rhaglen gyntaf i bobl sy'n dychwelyd i'r gwaith yn cynnig cefnogaeth a phrofiad i bobl a fu'n ddi-waith am dros 18 mis, gyda llawer ohonynt yn fenywod. Byddwn hefyd yn ceisio targedu menywod drwy ein rhaglenni Llwybrau eraill.

Doniau cynnar

Rydym wedi dal ati i gryfhau ein gweithgarwch allgymorth a recriwtio doniau cynnar, gan ganolbwyntio'n benodol ar roi gwell cynrychiolaeth i'r rhywiau ar draws ein Hacademi Prentisiaeth, ein Cynllun Graddedigion, a rhaglenni gyrfaoedd cynnar eraill.

Gwella ein diwylliant a'n hymddygiad cynhwysol

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28 yn datgan sut byddwn yn dod yn gyflogwr mwy cynhwysol. Ym mis Rhagfyr 2025, cwblhaodd ei adolygiad cyntaf. Fe wnaethom ymgynghori â'n cydweithwyr o bob rhan o'r busnes ar gyflawni blwyddyn gyntaf y cynllun hwn i sicrhau ei fod yn berthnasol i'n pobl.

Symud ymlaen

Er mwyn gwella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, byddwn yn gwneud y canlynol:

- Yn gwella ein data a'n systemau ar gyfer dadansoddi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau er mwyn deall beth sy'n gweithio.
- Yn cryfhau ein llif o ddoniau cynnar drwy sicrhau bod ein rhaglenni profiad gwaith rhithiol ac wyneb yn wyneb yn integreiddio'n agosach.
- Yn diweddaru ein systemau ar gyfer olrhain ymgeiswyr er mwyn sicrhau siwrnai doniau cynnar fwy cynhwysol a chynrychioladol.
- Yn cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb fel rhan o'n trafodaethau blynyddol am gyflogau.
- Yn cefnogi ein paratoadau ar gyfer llunio adroddiadau ar y bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd.

Fel sefydliad, mae gennym gyfrifoldeb clir i sicrhau bod ein gweithle'n adlewyrchu'r gwerthoedd rydym yn sefyll drostynt. Gyda'r camau gweithredu uchod, rydym yn cymryd camau bwriadol a hirdymor i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chreu amgylchedd gwirioneddol deg i bob cydweithiwr.

TRAFNIDIAETH CYMRU
TRANSPORT FOR WALES