



TRAFNIDIAETH  
CYMRU  
TRANSPORT  
FOR WALES

Y bwllch cyflog rhwng y rhywiau

2019/20

# Rhagair

## Lisa Yates

Cyfarwyddwr Datblygu Sefydliadol a Phobl

Mae Trafnidiaeth Cymru yn trin pob un o'n gweithwyr yn deg a'u gwobrwyo'n deg heb ystyried eu rhyw. Rydyn ni hefyd wedi ymrwymo i fod yn geffyl blaen ar amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector gyhoeddus yng Nghymru.

Mae Trafnidiaeth Cymru yn bodoli i greu rhwydwaith trafniadaeth diogel, cynaliadwy, cydnerth ac effeithiol y mae pobl Cymru yn falch ohono. Rydyn ni'n hanfodol i gyflawni themâu allweddol Llywodraeth Cymru fel sydd wedi'u nodi yn Ffyniant i Bawb: Y Strategaeth Genedlaethol, drwy ddatblygu profiad sy'n gwella'n barhaus – gan roi'r cwsmer wrth galon beth rydyn ni'n ei wneud.

Yn TrC rydyn ni'n ymwybodol mai ein pobl yw ein hased pennaf ac er mwyn i Gymru a'i phobl ffynnu, mae angen i ni fod wedi ein cysylltu â'n gilydd. Mae'n hanfodol ein bod ni'n darparu cyngor arbenigol y gellir ymddiried ynddo trwy arwain, arloesi a chydweithio i adeiladu sefydliad a phartneriaethau sy'n gallu cyflawni ein bwriad.

Mae'r sector trafniadaeth yn amgylchedd sy'n llawn dynion – dim ond 15% o weithlu rheilffyrdd y DU sy'n fenywod. Mae sicrhau bod gan ein gwasanaeth trên weithlu sy'n adlewyrchu Cymru yn yr 21ain Ganrif yn uchelgais gan Lywodraeth Cymru ac yn un sy'n cael ei rhannu gan bawb yn TrC. Felly, rydyn ni'n gweithio at hyn i sicrhau bod cyfleoedd ar gael i'r amrywiaeth fwyaf posib o bobl a'n bod yn cymryd camau cadarnhaol i annog arferion gweithio a fydd yn denu'r rheini sydd heb ddewis gweithio yn yr adran drafniadaeth ar hyn o bryd.



Rydyn ni'n cyfrannu'n frwd at y Gweithgor Amrywiaeth mewn Trafnidiaeth, yn gweithio trwy ein strwythurau partneriaeth gymdeithasol yng Nghymru i edrych yn ofalus ar beth allwn ni ei wneud i annog mwy o weithio hyblyg ac i feddwl yn wahanol am sut rydyn ni'n recriwtio, yn cadw, ac yn buddsoddi mewn staff ar y rhwydwaith. Bydd hyn yn gadael i ni fel diwydiant adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu yn well.

Fe wnaethon ni sylwi o'r dadansoddiad Model Tâl Perfformiad bod menywod yn dueddol o fod o dan y targed o 100% o'u hystod cyflog o gymharu â dynion. O ganlyniad, rydyn ni wedi cyflwyno system newydd o dâl a pherfformiad ac mae canlyniadau cynnar yn dangos bod y bwch cyflog yn mynd yn llai.

Bydd lleihau ein bwch cyflog rhwng y rhywiau yn cymryd amser. Ond, rydw i'n hyderus y byddwn, dros amser, yn lleihau ein bwch cyflog rhwng y rhywiau trwy annog rhagor o fenywod i gyflawni eu potensial yng ngweithlu TrC. Trwy ganolbwyntio ar gefnogaeth ein cydweithwyr gwrywaidd i gefnogi mentrau fel Menopos ac Absenoldeb ar y Cyd i Rien gallwn ni sicrhau bod TrC yn lle gwych i bawb weithio ynddo.

# Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Ym mis Ebrill 2018, cyflwynodd Llywodraeth y DU ddeddfwriaeth oedd yn ei gwneud yn statudol i sefydliadau â 250 neu ragor o weithwyr adrodd yn flynyddol ar eu Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau gan gynnwys:

- » bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau.
- » bylchau bonws cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau.
- » y gyfran o ddynion a menywod wnaeth dderbyn bonws.
- » a'r cyfrannau o weithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterel cyflog.

## Cymedr

Mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth mewn cyflog cyfartallog fesul awr rhwng dynion a menywod.

## Canolrif

Petai ein gweithwyr yn cael eu rhoi mewn rhes o'r cyflog uchaf i'r isaf gyda menywod mewn un rhes a dynion mewn un arall, y canolrif fyddai cyfradd fesul awr y person yng nghanol pob llinell. Mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth rhwng y dyn canolog a'r fenyw ganolog.

Os oes gan weithlu fwlch cyflog uchel rhwng y rhywiau, mae hyn yn gallu bod yn arwydd o heriau a gallai'r cyfrifiadau unigol helpu i gael at wraidd y problemau hynny

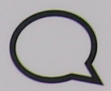
## Cyflog Cyfartal

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.



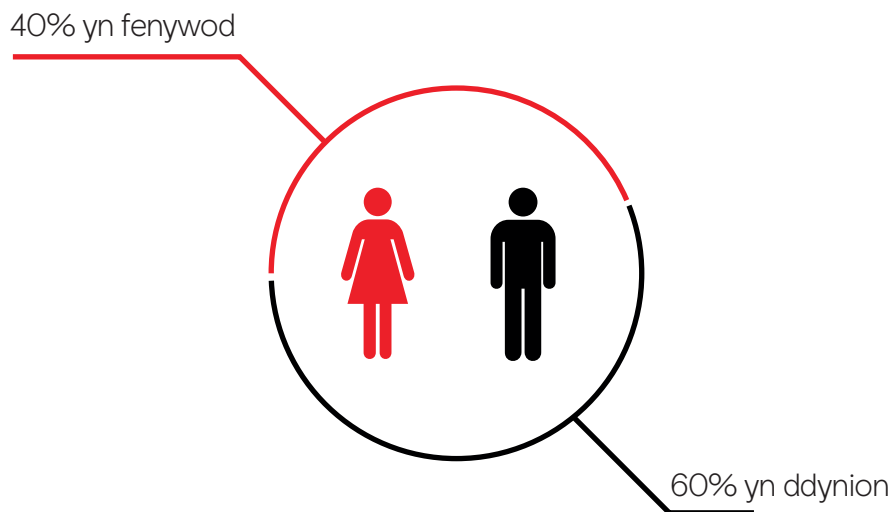
# #WiRWales



**Women in Rail**  
#Women #Rail #Wales

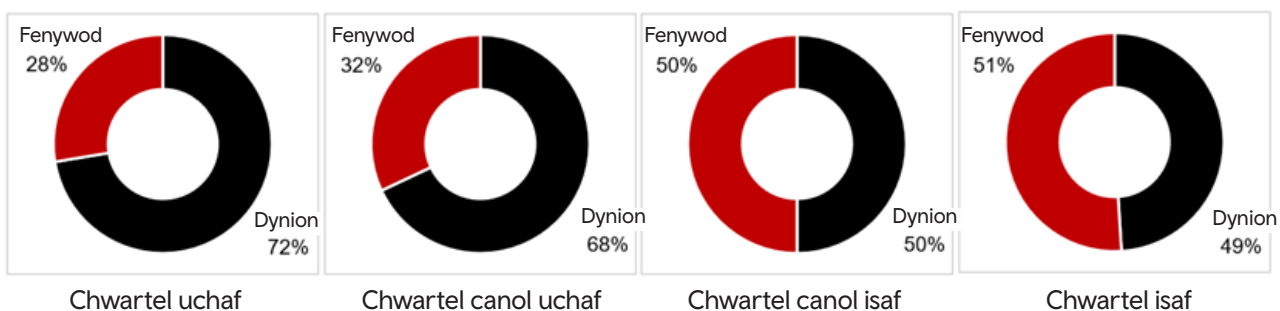
# Ein hamrywiaeth

## Cymhareb rhywedd



## Chwarteli cyflog

Y gyfran o weithwyr gwrywaidd a benywaidd mewn bandiau chwartel.



Mae ein gweithwyr wedi cael eu rhannu'n bedwar grŵp cyfartal, gyda'u cyflog yn mynd o'r isaf i'r uchaf. Mae'r tangynrychiolaeth o fenywod sydd gennym mewn swyddi â chyflogau uwch yn amlwg yn y gyfran is o fenywod yn y chwartel uchaf a'r chwartel canol uchaf.

## Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau mewn cyflog yr awr

Menywod

Y gwahaniaeth canolrifol mewn cyfradd fesul awr

**£7.24**

**£10.20**

Dynion

**£17.44**

Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau fel canran o gyflog dynion.

**41.5%**

Rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2020 cynyddodd nifer ein staff i 305. Dim ond 136 o staff oedd gennym ym mis Rhagfyr. Roedd y cynnydd hwn yn cynnwys 104 o gydweithwyr arlwygo yn trosglwyddo o'r sector breifat i TrC gyda'r mwyafrif o swyddi rheolaeth ganol ac uwch yn cael eu llenwi gan ddynion.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cael ei effeithio'n fawr gan y trosglwyddiad hwn ac fel cyfran rydyn ni wedi gweld cynnydd o 59% yn nifer y dynion o gymharu â 41% yn nifer y menywod.

## Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau mewn cyflog yr awr

Menywod

Y gwahaniaeth cymedrig mewn cyfradd fesul awr

**£4.69**

**£16.33**

Dynion

**£21.02**

Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau fel canran o gyflog dynion.

**22.3%**

Mae'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn cynnwys cyfanswm cyflog dynion a menywod ond gall gael ei ystumio gan nifer fach o bobl yn ennill cyflogau uchel neu isel.

Mae cyfartaledd y gyfradd fesul awr i ddynion wedi cael ei effeithio gan nifer fach o arbenigwyr mewn swyddi cyfnod penodol sydd eu hangen ar gyfer cynlluniau tymor byr o fewn TrC.

## Cyflog bonws

Menywod

**13.7%**  
o fenywod  
gafodd  
fonws



Y bwllch cyflog  
cymedrig  
rhwyng y  
rhywiau yw  
**21.1%**

Dynion

**18.6%**  
o ddynion  
gafodd  
fonws



Y bwllch cyflog  
canolrifol rhwyng  
y rhywiau yw  
**2.6%**

Mae'r ffigurau'n seiliedig ar y comisiwn a roddwyd i swyddi cymwys yn ein tîm arlwygo o'r dyddiad trosglwyddo (05 Ionawr 2020) i ddyddiad y ciplun.

Mae'r comisiwn a roddir i swyddi rhan amser yn debygol o fod yn llai na swydd lawn amser gyfatebol oherwydd eu bod yn gweithio llai o oriau bob wythnos.

Mae 63.6% o gydweithwyr rhan amser cymwys yn fenywod, sydd o bosib yn effeithio ar y cyfle sydd ganddyn nhw i ennill comisiwn.

## Recriwtio



Mae'r cynnydd o un flwyddyn i'r llall yn ddangosydd bach ond cadarnhaol. Bydd ein gweithredoedd yn y dyfodol yn canolbwyntio ar gyflwyno'r ymrwymadau sy'n cael eu diffinio yn ein hamcanion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Maen nhw'n amlygu 4 maes allweddol a fydd yn ein galluogi ni i weithio tuag ar wneud TrC yn un o'r prif gyflogwyr cynhwysol.

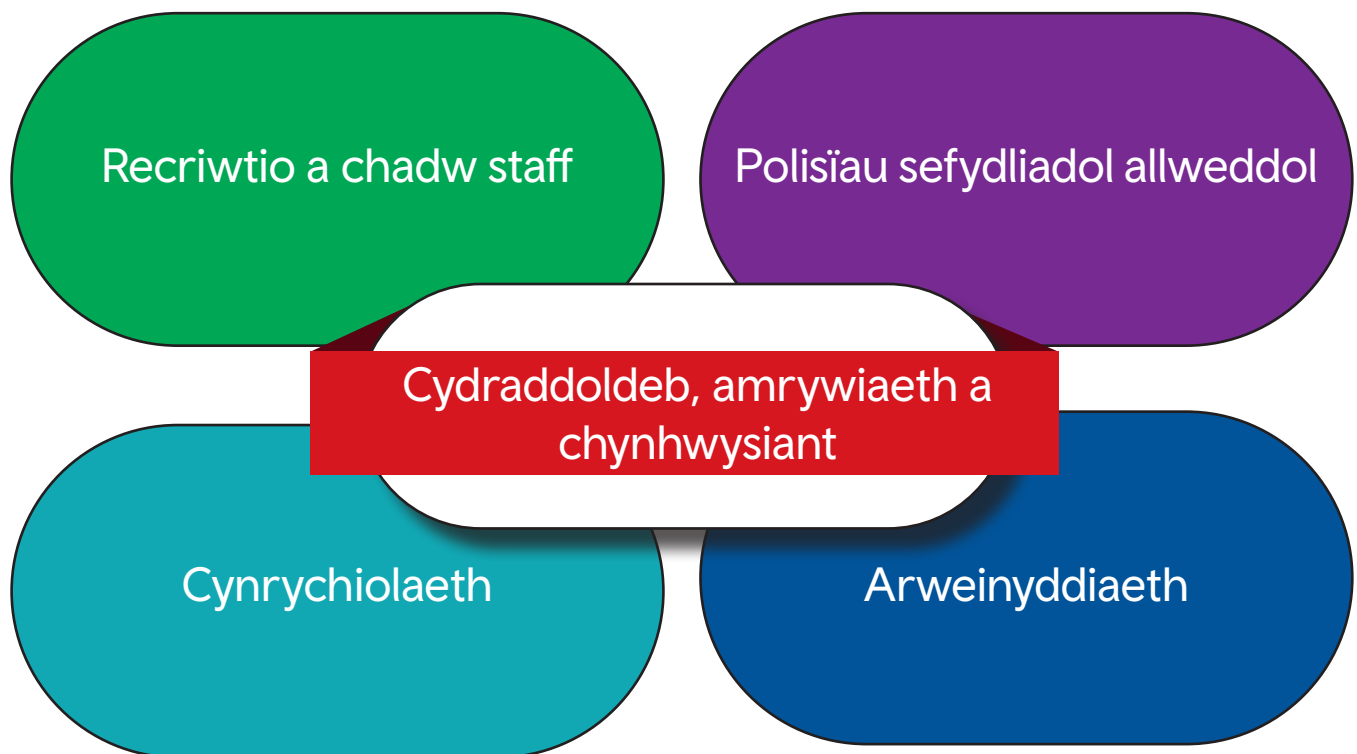
Mae ein huchelgais o gynyddu nifer y menywod a gaiff eu recriwtio wedi'i adlewyrchu yn ein hail amcan cydraddoldeb sef gwella cynrychiolaeth menywod yn y sector drafnidiaeth. Fel rhan o hyn, byddwn ni'n cynyddu hyblygrwydd wrth recriwtio gyda'r bwriad o ddenu menywod trwy weithio gyda rhwydweithiau allanol fel Chwarae Teg a thrwy gynyddu'r cyfleoedd i weithio'n hyblyg a threfniadau gweithio rhan amser.

# Beth ydyn ni'n ei wneud i fynd i'r afael â'r bwlch

## Mae pawb o bwys

Ein huchelgais yw bod yn un o gyflogwyr mwyaf cynhwysol Cymru lle mae gwahaniaethau'n cael eu gwerthfawrogi, lle mae pobl yn gallu teimlo ar eu gorau a lle mae cydweithio'n cael ei feithrin fel ein bod ni, ein cwsmeriaid a'n cymunedau'n elwa.

Mae llinyn cyswllt clir rhwng pedwar maes ffocws ein hamcanion cydraddoldeb i ddangos ein hymrwymiad i gyflawni hyn.



Rydyn ni'n hyderus y bydd cyflwyno ein system gyflog a pherfformiad yn helpu i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynnig tryloywder.

Mae'r strwythur newydd hwn yn cael ei gefnogi gan ddull Gwerthuso Swyddi pwrpasol, sef proses werthuso a chynllunio swyddi sy'n galluogi dyrannu swyddi i grid lefel swyddi.

Bydd ein model cyflog newydd yn sicrhau mai yn y dyfodol, dim ond cyfraniad a pherfformiad fydd yn effeithio ar gyflog, ond rydyn ni'n ymwybodol y bydd hyn yn cymryd peth amser i gael effaith gadarnhaol ar ffigurau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Yn yr un modd, wrth i ni lansio ein hamcanion cydraddoldeb, rydyn ni'n gweithio'n galed i sicrhau bod cyfleoedd cyfartal i'n gweithwyr i gyd.





# Casgliad

Rydyn ni wedi ymrwymo i fod yn geffyl blaen ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, trwy wella trefniadau recriwtio a chadw ein pobl, eu cynnydd, eu datblygiad a'u profiad. Ein huchelgais yw cael ein hadnabod fel y prif gyflogwr cynhwysol.

Cafodd y wybodaeth yn yr adroddiad hwn ei chasglu ym mis Ebrill 2020 ac mae'n ystyried data ar gyfer Trafnidiaeth Cymru ar ddyddiad y ciplun o'r sector gyhoeddus sef 31 Mawrth 2020. Cyfrifwyd y ffigurau uchod gan ddefnyddio canllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth y DU mewn perthynas â'r Ddeddf Gydraddoldeb.

Yn 2019, roedd 36.5% o'n recriwtiaid yn fenywod, mae'r ffigur hwn wedi codi i 37.4% yn 2020. Er bod hwn yn ddangosydd cadarnhaol, mae'r gyfradd menywod i ddynion wedi gostwng 1% i 40% yn 2020. Rydym ni'n ymdrechu i wella'r ffigurau hyn gyda'r nod o gael cydbwysedd rhwng y rhywiau.

Un o reoliadau Llywodraeth Cymru yw bod cyrff sector cyhoeddus fel TrC yn gorfod paratoi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb bob pedair blynedd. Yn ddiweddar, fe wnaethon ni gyhoeddi ein cyfres gyntaf o amcanion, ac er mwyn sicrhau ein bod ni'n cynrychioli barn ein cydweithwyr yn llawn, fe wnaethon ni gynnwys cydweithwyr sydd ag un neu ragor o nodweddion gwarchoddedig ac sydd â diddordeb yn y ffordd rydym ni'n gweithredu.

Rydym ni'n archwilio sut y gallwn ni wella cynrychiolaeth pobl Du, Asiaidda Lleafrifoedd Ethnig, menywod, pobl LHDT+ a phobl anabl yn y sector trafndiaeth. Rydym ni'n cynyddu cyfleoedd ar gyfer trefniadau gweithio hyblyg a rhan amser, yn cymryd rhan mewn cynlluniau allgymorth mewn cymunedau sy'n anodd eu cyrraedd, yn chwilio am adolygiad allanol a heriau i'n gweithredoedd fel cyflogwr, ac yn adolygu effaith ein prif bolisiau ar gydraddoldeb mewn nifer o feysydd allweddol.

Trwy gyhoeddi ein Hamcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ymrwymiad ein staff ac anogaeth ac ymrwymiad parhaus ein Uwch Dîm Arwain a'n bwrdd, rydym ni'n gobeithio gwneud cynnydd a pharhau i fynd i'r afael â'r cydbwysedd rhwng y rhywiau a lleihau'r bwlch cyflog yn ein gweithlu yn 2021 a thu hwnt.

Mae cymryd rhan weithredol yn y Gweithgor Amrywiaeth mewn Trafnidiaeth yn ein galluogi ni fel diwydiant i adlewyrchu'r cymunedau rydym ni'n eu cynrychioli yn well, gan weithio tuag at yr uchelgais a rennir â Llywodraeth Cymru o sicrhau bod gan ein gwasanaeth rheilffyrdd weithlu sy'n adlewyrchu Cymru yn y 21ain Ganrif.

Mae rhai o'r delweddau a ddefnyddir drwy'r ddogfen hon yn cynnwys cydweithwyr o'n partneriaid.