



Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwyng y Rhywiau Mawrth 2018

Ysgrifennwyd gan:

Y Cyfarwyddwr, Adnoddau Dynol

Cyflwynwyd i Fwrdd y Gorfforaeth: 18 Mehefin 2019

1. Cyflwyniad

Mae'n ofynnol i Goleg Gwent, yn unol â phob sefydliad yn y DU sydd â mwy na 250 o weithwyr, lunio adroddiad blynyddol ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau o fewn y sefydliad. Cyflwynwyd y gofyniad hwn yn 2017. Yng Nghymru, mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen am amcanion cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi gwahaniaethau cyflog, gan gynnwys achosion cysylltiedig â rhyw, rhwng eu gweithwyr. Rhaid i sefydliadau'r sector cyhoeddus gyflwyno adroddiad ar ddata cysylltiedig â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau erbyn Mawrth 31^{ain} bob blwyddyn. Y data yr adroddir arno bob blwyddyn yw'r data fel ag yr oedd ar 'ddyddiad ciplun'; Mawrth 31^{ain} yn y flwyddyn flaenorol. Mae'r adroddiad hwn yn ystyried data bwllch cyflog rhwng y rhywiau ar ddyddiad ciplun Mawrth 31^{ain} 2017 a Mawrth 31^{ain} 2018, er mwyn ei gyhoeddi ym mis Mawrth 2018 a 2019 yn ôl eu trefn.

Casgliad data	Mawrth 31 ^{ain} 2017	Mawrth 31 ^{ain} 2018
Adroddiad ar y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau	Mawrth 31 ^{ain} 2018	Mawrth 31 ^{ain} 2019

Rhaid i adroddiad ar y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau gyhoeddi data o dan y penawdau canlynol.

Y Bwllch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau – Y gwahaniaeth rhwng cyfradd tâl cymedrig (y cyfartaledd h.y. cyfanswm y gwerthoedd wedi'i rannu rhwng nifer y gwerthoedd) fesul awr gweithwyr cyflog llawn perthnasol gwrywaidd a chyfradd gyfatebol gweithwyr cyflog llawn perthnasol benywaidd.

Y Bwllch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau – Y gwahaniaeth rhwng cyfradd tâl canolrifol (y gwerth canol mewn rhestr o rifau) fesul awr gweithwyr cyflog llawn perthnasol gwrywaidd a chyfradd gyfatebol gweithwyr cyflog llawn perthnasol benywaidd.

Y Bwllch Bonws Cymedrig Rhwng y Rhywiau – Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws cymedrig a delir i weithwyr gwrywaidd a'r tâl bonws cyfatebol a delir i weithwyr benywaidd

Y Bwllch Bonws Canolrifol Rhwng y Rhywiau – Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws canolrifol a delir i weithwyr gwrywaidd a'r tâl bonws cyfatebol a delir i weithwyr benywaidd

Cyfran y gwrywod a chyfran y benywod sy'n cael taliad bonws

Cyfran y gwrywod a chyfran y benywod ym mhob chwarter tâl.

Bandiau Cyflog Chwarter – Cyfran y gweithwyr cyflog llawn perthnasol gwrywaidd a benywaidd yn y bandiau cyflog chwarter isaf, canol isaf, canol uchaf ac uchaf.

Mae'r diffiniad o 'weithwyr' yn y cyd-destun hwn yn cynnwys:

- Cyflogai (y rhai sydd â chytundeb cyflogaeth)
- Gweithwyr asiantaeth (y rhai sydd â contract i wneud gwaith).
- Pobl hunangyflogedig (pan eu bod yn perfformio'r gwaith yn bersonol)

Rhaid mynegi unrhyw wahaniaethau fel canran o dâl cymedrig a chanolrifol gweithwyr gwrywaidd. Mae ffigur canran cadarnhaol yn dangos bod gweithwyr benywaidd yn cael cyflog neu dâl bonws is na gweithwyr gwrywaidd. Mae ffigur canran negyddol yn dangos bod gweithwyr gwrywaidd yn cael cyflog neu dâl bonws is na gweithwyr benywaidd.

Nid yw'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yr un fath â materion cyflog cyfartal. Golyga cyflog cyfartal ei bod yn ofynnol yn gyfreithiol i ddynion a menywod gael cyflog cyfartal am yr un gwaith neu am yr un gwaith yn fras., neu am waith o werth cyfartal. Y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion crynswth fesul awr dynion a menywod ar draws y sefydliad, heb ystyried eu swyddi. Mae Coleg Gwent yn hyderus bod ei systemau tâl a gwobrwyo strwythuredig yn cefnogi cyflog cyfartal yn gadarn ym mhob rhan o'r coleg.

2. Y Darlun Ehangach

Mae'r gofyniad i lunio adroddiad ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau'n gyfle i'r Coleg graffu mwy ar, i ddeall ac i adnabod camau ar gyfer mynd i'r afael ag anghydraddoldebau os ydynt yn bodoli. Mae'r Coleg eisoes yn ymroddedig i'w Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2018/19 - 2022/23 ac i gefnogi amrywiaeth a chynhwysiant pob myfyriwr ac aelod o staff.

Mae gweithlu amrywiol yn un o elfennau hanfodol y Coleg. Mae ein haelodau staff yn fodolau rôl pwysig i fyfyrwyr, partneriaid ac i'w gilydd; yn y gorffennol, y presennol a'r dyfodol, ni waeth pa ryw nac unrhyw nodwedd warchoddedig arall. Mae llawer o ffactorau sylfaenol ar lefel genedlaethol, sector a rhanbarthol sy'n dylanwadu ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau ym mhob sefydliad, gan gynnwys y Coleg. Er nad oes modd i ni addasu demograffeg carfan yr aelodau staff potensial yn sylweddol, gallwn anelu i fanteisio ar bob cyfle i leihau'r bwllch cyflog sydd gennym ni ein hunain rhwng y rhywiau. Gweler ciplun o'r cyd-destun y gweithredwn oddi mewn iddo isod

2.1 Y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn ôl Rhanbarth 2018 (Tabl 1)

	y DU	Cymru
Cymedr	17.1	12.0
Canolrif	17.9	14.8

Data am y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau gan ONS; Dadansoddiad o'r Gweithle 2018

2.2 Y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn ôl Sector 2018 (Tabl 2)

	Cymedr %	Canolrif %
Y sector cyhoeddus	17.5	19.0
Y sector preifat	20.3	23.8
Addysg	17.3	25.9
Addysg Drydyddol	15.9	15.7
Addysg Uwch	16.1	15.0

Data am y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau gan ONS; Dadansoddiad o'r Gweithle 2018

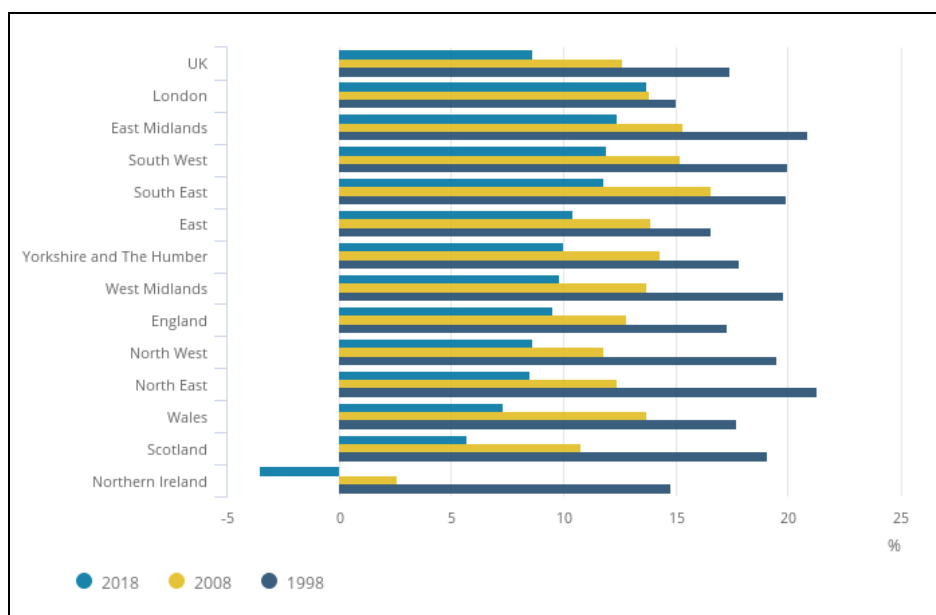
2.3 Y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau mewn Addysg yn ôl Rhanbarth 2018 (Tabl 3)

	y DU	Cymru
Cymedr	18.2	14.3
Canolrif	26.5	18.0

Data am y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau gan ONS; Dadansoddiad o'r Gweithle 2018

2.4 Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau (Canolrif) yn ôl Rhanbarth (Ffigur 1)

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar gyfer eillion gros canolrifol yr awr (ac eithrio goramser) yn ôl rhanbarth a gwlad, y DU, Ebrill 1998, 2008 a 2018



Fynhonnell: Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion – Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

2.5 Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2018 (Cymedr) yn ôl Awdurdod Lleol perthnasol i Goleg Gwent (Tabl 4)

Blaenau Gwent	21.8%
Sir Fynwy	17.5%
Casnewydd	15.9%
Torfaen	15.6%
Caerffili	14.9%

Cyflwr y Genedl 2019 Chwarae Teg (Rhagfyr 2018)

2.6 Cyfradd Tâl yr Awr (Canolrif) yng Nghymru (Tabl 5)

Pob gweithiwr yng Nghymru	£11.42
Gwrywod	£12.19
Benywod	£10.54

Cyflwr y Genedl 2019 Chwarae Teg (Rhagfyr 2018)

2.7 Gweithwyr Addysg Bellach Proffesiynol y DU (Tabl 6)

PAWB	
Caiff benywod eu talu 0.9% yn fwy na gwrywod	Benywod £20.12 yr awr (£29,654 y flwyddyn) Gwrywod £19.94 yr awr (£32,954 y flwyddyn)
Benywod sy'n gwneud 48% o'r swyddi hyn	
Amser Llawn	
Caiff benywod eu talu 1.5% yn fwy na gwrywod	Benywod £20.03 yr awr (£35,368 y flwyddyn)
	Gwrywod £19.73 (£36,745 y flwyddyn)
Benywod sy'n gwneud 43% o'r swyddi hyn	
Rhan amser	
Caiff benywod eu talu 3.3% yn llai na gwrywod	Benywod £20.41 yr awr (£14,124 y flwyddyn)

	Gwrywod £21.11 yr awr
Benywod sy'n gwneud 57% o'r swyddi hyn	

Data am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau gan ONS: Dadansoddiad o'r Gweithle 2018

3. Deall y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yng Ngholeg Gwent

Mae gan y Coleg ddau set o ddata (2017 a 2018) er mwyn cymharu ac er mwyn cynllunio gweithredu yn 2019/20. Bydd data ar gyfer adroddiad Mawrth 2020 ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig ar ddata a gasglwyd yn wrtholygol ar Fawrth 31ain 2019. Nod Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau yw rhoi modd i'r Coleg ddangos y ffordd y mae'n bwriadu gostwng y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o flwyddyn i flwyddyn a'r canlyniad. Rhan olaf yr adroddiad hwn yw Cynllunio Gweithredu ar gyfer y flwyddyn hon (Ebrill 1^{af} 2019 hyd at Fawrth 31^{ain} 2020).

Cyfrifwyd data'r Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau gyda'r fethodoleg a nodir yn y ddeddfwriaeth. Mae gweithwyr tâl llawn perthnasol Coleg Gwent yn cynnwys aelodau staff sydd ar gyflog a'r rhai a delir fesul awr.

Cydnabyddo'r rheoliadau y gallai rhai sefydliadau fod â gweithwyr anneauidd nad ydynt yn uniaethu fel gwryw na benyw. Mae'r Coleg wedi sefydlu ei adroddiad ar y rhywedd a nodir ar y system Adnoddau Dynol. Mae pob gweithwyr yn uniaethu fel un ai gwryw neu fenyw.

3.1 Proffiliau Staff Coleg Gwent

Ar 31ain Mawrth 2018, roedd y coleg yn cyflogi 1610 aelod o staff perthnasol. Mae hyn o'i gymharu â 1522 aelod o staff perthnasol a gyflogwyd gan y Coleg ar 31ain Mawrth 2017.

Dosbarthiad rhyw y gweithwyr yn 2018, ar sail gyfwerth ag amser llawn, yw 58% yn Fenywod a 42% yn Wrywod. Dangosir rhaniad y rhywiau mewn niferoedd fel ag yr oedd ar 31ain Mawrth 2017 a 2018 isod.

Rhywiau mewn niferoedd

Mawrth 2017			Mawrth 2018		
Benywod	Gwrywod	Cyfanswm	Benywod	Gwrywod	Cyfanswm
955	567	1522	1016	594	1610
63%	37%	100%	63%	37%	100%

Mae'r gyfran uwch o fenywod yn ffigur y niferoedd yn adlewyrchiad o'r nifer sylweddol uwch o aelodau staff benywaidd rhan amser ac aelodau staff benywaidd a delir fesul awr a gyflogir gan y Coleg. Dangosir isod y % gymharol uwch o weithwyr benywaidd sydd mewn grwpiau rhan amser, fesul awr a rhan amser yn ystod tymor yr ysgol a Chymorth Busnes o'i gymharu â'r Teulu Swyddi Darlithwyr a Rheolwyr, a sonnir am y gwahaniaeth yn nes hwyrach ymlaen yn yr adroddiad.

% Rhyw yn ôl Cytundeb Cyflogaeth a Theulu Swyddi (Tabl 7 ac 8)

Statws Swydd	Benyw	Gwryw
Llawn Amser	50%	50%
Rhan Amser	81%	19%
Tâl fesul Awr	61%	39%
Llawn Amser Tymor Ysgol	42%	58%
Rhan Amser Tymor Ysgol	90%	10%

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2018/19-2021/2

Theulu Swyddi	Benyw	Gwryw
Cymorth Busnes	61%	39%
Darlithydd	57%	43%
Rheolwr	55%	45%

Mae cyfrannedd rhyw Coleg Gwent yn adlewyrchiad o'r sector Addysg Bellach gyfan; yn y DU ac yng Nghymru.

4. Adroddiad Cyflog Rhyw Coleg Gwent

4.1 Bwlch Cyflog Cymedrig Coleg Gwent Rhwng y Rhywiau (Tabl 9)

	Bwlch Cymedrig
2017	8%
2018	8%

Mae'r Bwlch Cyflog Cymedrig wedi aros yr un fath o un flwyddyn i'r llall. Mae'n is na chyfartaledd cenedlaethol y DU, cyfartaledd Cymru a chyfartaledd Addysg ac yn cyfateb i neu'n well na rhai Colegau Addysg Bellach mawr cymharol yng Nghymru (Ffigur2).

4.2 Bwlch Cyflog Canolrifol Coleg Gwent (Tabl 10)

	Canolrif
2017	14.02%
2018	17.27%

Bu cynnydd o 3% y Bwlch Cyflog Canolrifol o un flwyddyn i'r llall i 17.27%. Mae hyn yn cyd-fynd â chyfartaledd cenedlaethol y DU, yn uwch na chyfartaledd Cymru, yn is na chyfartaledd Addysg ac yn fwy na chyfartaledd tri o'r Colegau Addysg Bellach mawr cymharol yng Nghymru (Ffigur 3).

Mewn sefydliadau, mae gwerth y Bwlch Cyflog Canolrifol yn fesur mwy dangosol o wasgariad cyfartal gwrywod a benywod ar draws yr amrediad cyflogau na'r Bwlch Cyflog Cymedrol, sy'n gwyrto tuag at y nifer fechan o staff ar ben uchaf y sbectwm cyflogau, sydd fel arfer yn ennill cyflog llawer uwch.

Un o elfen bwysig sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog (Cymedrig a Chanolrifol) yn y Coleg yw bod mwy o fenywod yn y swyddi isaf eu cyflog (Ffigurau 7 ac 8). Mae swyddi'r grŵp Cymorth Busnes, sy'n swyddi sgiliau cymharol isel, yn adlewyrchu'r swyddogaethau traddodiadol fenywaidd yn y cartref ac mae'r llwybrau gyrfa yn cael eu cysylltu'n fwy arferol â gwaith rhan amser, ffacsionol, gwaith sy'n talu fesul awr a rhannu swyddi. Mae hyblygrwydd i fenywod sy'n tueddu i fod angen amser o'r gwaith ar gyfer cyfnod mamolaeth ac i ymgymryd â chyfrifoldebau gofal yn fwy cyffredin ac yn fwy derbyniol yn y swyddi hyn. Mae'r swyddi'n cynnwys Cymorth i Ddysgwyr, Cynorthwyr Gwasanaeth Cwsmer, Gweinyddwyr, Derbyniadau a Gwasanaethau Myfyrwyr.

Mae'r gyfran uwch o fenywod na gwrywod yn y grŵp Darlithwyr (Ffigur 8) hefyd yn effeithio ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r grŵp hwn hefyd yn cynnwys aelodau staff a delir fesul awr, y mae'r rhan fwyaf ohonynt yn fenywod ac y mae eu cyfradd tâl, y ffigur a ddefnyddir i fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn is na chyfradd yr aelodau staff sy'n gweithio'n gyfwerth ag amser llawn. Mae buddion cyflogaeth swyddi addysgu, amser llawn a rhan amser, yn gysylltiedig â swyddogaethau traddodiadol benywod y tu allan i'r gweithle.

Mae'r cynnydd yn y bwlch cyflog Canolrifol o un flwyddyn i'r llall hefyd yn ganlyniad i drosiant staff yn ôl rhyw rhwng Mawrth 2017 a Mawrth 2018. Yn ystod y cyfnod hwn roedd cynnydd cyffredinol o 88 yn y niferoedd (nifer o 1522 yn 2017; 1610 yn 2018). Roedd mwy o fenywod yn y grŵp o staff oedd yn cychwyn ac yn y grŵp o staff oedd yn gorffen. O ddadansoddi'r gymysgfa sy'n cychwyn ac yn gorffen yn ôl rhyw ac yn ôl graddfa gyflog, gwelir bod cynnydd cyffredinol yn y bwlch cyflog Canolrifol. Yn ystod y cyfnod rhwng Ebrill 2017 a Mawrth 2018, gadawodd 73 o wrywod a chychwynnodd 100; cynnydd o 27 yn y niferoedd. Gadawodd 119 o fenywod a chychwynnodd 180; cynnydd cyffredinol o 61 yn y niferoedd. Fodd bynnag, roedd niferoedd y gwrywod a'r menywod a gychwynnodd ar gyflogau is neu uwch na'r cyflog Canolrifol yn anghyfartal, gyda mwy o fenywod yn cychwyn ar gyflog is na'r cyflog Canolrifol. Arweiniodd y 'gymysgfa' hon at ostyngiad cyffredinol yn y gyfradd tâl fesul awr gyffredinol yn y ddau gategori. Gan fod cyfran uwch o fenywod na gwrywod yn cychwyn yn is na'r

gyfradd tâl Ganolrifol fesul Awr, mae hyn wedi arwain at gynnydd cyffredinol o 3% yn y bwloch Cyflog Canolrifol yn 2018.

Byddai penodi mwy o ddynion i swyddi Cymorth Busnes a swyddi dysgu pynciau anrhaddodiadol yn cyfrannu rhywfaint at fynd i'r afael â'r bwloch cyflog Canolrifol rhwng y rhywiau. Mewn sefydliadau lle mae trosiant cymharol isel, fel y gwelir yn y Coleg, bydd hyn yn cymryd amser.

Casglir y data ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau o gyflogau ar ôl tynnu swm ar gyfer cynllun Aberthu Cyflog. Manteisir ar y tocynnau Gofal Plant a gynigir fel cynllun Aberthu Cyflog yn y Coleg gan Fenywod yn bennaf ac mae'n creu cyfradd tâl artiffisial o isel ar gyfer yr aelodau staff hyn.

4.3 Bonws

Ni wnaed unrhyw daliadau Bonws yn y naill na'r llall o'r blynyddoedd hyn.

4.4 Cyfran o weithwyr Gwrywaidd a Benywaidd ym mhob band chwarterel.

Caiff y gweithwyr i gyd eu gosod yn nhrefn eu cyflog o'r isaf i'r uchaf, yn seiliedig ar eu cyflog amser llawn perthnasol, a'u rhannu'n chwarterelau. Y chwarterel cyntaf yw'r gweithwyr sydd ar y cyflog isaf.

% Gwrywod a Benywod yn ôl Chwarterel (Tabl 11)

Chwarterel	Isaf		Canol Isaf		Canol Uchaf		Uchaf	
% ym mhob Chwarterel	Gwrywod	Benywod	Gwrywod	Benywod	Gwrywod	Benywod	Gwrywod	Benywod
2017	30	70	37	63	42	58	40	60
2018	25	75	40	60	45	55	42	58

Mae'r ffigyrau chwarterel hyn yn cymharu'n ffafriol ar y cyfan â'r data sydd ar gael gan Golegau Addysg Bellach (Ffigur 4).

Bydd y gyfran uwch o fenywod gan mwyaf yn y Chwarterel Isaf a'r Canol Isaf yn dylanwadu ar y bylchau cyflog Cymedrig a Chanolrifol. Yn y Chwarterel Canol Uchaf a'r Chwarterel Uchel, mae'r cyfrannau'n agosach at ei gilydd ond mae mwy o fenywod na gwrywod yn y ddau gategori. Awgryma hyn hefyd bod rhywfaint o wahaniaeth yng nghyflogau'r rhywiau yn y Chwarterelau Canol ac Uchaf, sy'n cyfrannu at y bylchau cyflog Cymedrig a Chanolrifol rhwng y rhywiau. Mae'r Coleg yn cydnabod yr amgylchedd cymdeithasol ac economaidd y mae'n gweithredu oddi mewn iddo ond gallai hyrwyddo gweithio hyblyg i wrywod yn y swyddi Chwarterel Isaf, er enghraifft, wella'r cymarebau.

Dengys data cenedlaethol bod bwloch cyflog o 0% neu'n agos at 0% rhwng y rhywiau yng ngrŵp amser llawn 18-29 oed (Data am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ONS; Dadansoddiad o'r Gweithle 2018) a bod proffil tebyg i bob gweithiwr yn yr un ystodau oedran. Mae'n bosibl y bydd gyfleoedd i fynd i'r afael â'n Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau drwy recriwtio ein poblogaeth ein hunain o fyfyrwyr ieuengach.

Mae % uwch o fenywod ym mhob un o grwpiau'r Chwarterel Canol Uchaf a'r Chwarterel Uchaf. Mae'r chwarterelau hyn yn cynnwys staff addysgu a swyddi rheoli cysylltiedig ag addysgu. Mae swyddi addysgu yn dal i fod yn benodol i'r rhyw i raddau helaeth. Er bod benywod yn gyfran uwch ymysg yr aelodau staff cyflogedig a'r rhai sy'n cael eu talu fesul awr; gwelir bod gwahaniad yn digwydd yn ôl pwnc; Trin Gwallt a Pheirianeg er enghraifft. Bydd y proffil rhyw hwn hefyd yn adlewyrchu'r cynnig Cwricwlwm, a bennir yn ôl angen y myfyrwyr, nid cydbwysu'r rhywiau. Mae dilyniant drwy Raddfeydd Cyflog Cenedlaethol Darlithwyr yn awtomatig ac yn seiliedig ar yr amser yn y swydd ni waeth pa ryw. Fodd bynnag, yn draddodiadol, bydd benywod yn cymryd seibiannau gyrfa oherwydd mamolaeth, gofal plant a chyfrifoldebau gofalu a gall gymryd mwy o amser i symud i fyny'r raddfa gyflog, ac i gyrraedd y raddfa dâl uwch yn enwedig.

Mae'r Chwartzel Canol Uchaf a'r Chwartzel Uchaf (2017) yn cynnwys y grŵp rheoli, y mae 55% ohonynt yn Fenywaidd a 45% yn Wrywaidd (Tabl 8). Dangosir y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn y grŵp hwn isod.

Y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn y Tîm Rheoli (Tabl 12)

Tîm Rheoli (2017)	%
Bwllch Cyflog Cymedrig Rhwng y Rhywiau	10.60
Bwllch Cyflog Canolrifol Rhwng y Rhywiau	3.15

Pan fo'r Cymedr a'r Canolrif yn wahanol iawn, awgrymir bod grŵp o enillwyr uwch yn y data. Mae'r bwllch cyflog cymedrig yn adlewyrchu'r nifer uwch o fenywod yn y Pwynt Graddfa Rheoli is, gyda'r Bwllch Cyflog Canolrifol yn cael ei leihau oherwydd y nifer uwch o fenywod yn y grŵp yn gyffredinol. Mae gan y coleg fwy o Gyfarwyddwyr benywaidd yn 2018 nag yn 2017. Ceir cynrychiolaeth dda o fenywod yn gyffredinol yn y Tîm Rheoli a Rheoli Corfforaethol ac felly mae bwllch cyflog canolrifol y grŵp hwn yn culhau o'i gymharu â chyfansoddiad y Coleg cyfan.

Er bod data ar ymgeiswyr llwyddiannus a benodwyd i swyddi gwag yn dangos bod 61% ohonynt yn Fenywod (Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2018/19-2022/23), dengys dadansoddiad yn ôl oedran bod benywod, ym mhob grŵp oedran hyd at ac yn cynnwys band oedran 44-55, yn fwy llwyddiannus wrth sicrhau cyflogaeth. Fodd bynnag, yn y grŵp oedran 55 a throsodd mae'r gwrthwyneb yn wir, gyda 62% yn fwy o Wrywod yn cael eu penodi na Benywod. Gan fod cyfran o'r swyddi hyn yn debygol o fod yn rhai uwch, yn debygol o fod angen mwy o brofiad ac yn swyddi sy'n talu mwy, bydd hyn yn cyfrannu at y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn y grŵp rheoli.

Mae system gyflog strwythuredig ar gyfer bob grŵp staff sy'n annibynnol ar nodweddion gwarchoddedig unigol. Yn y ddwy flynedd flaenorol, cymeradwyodd Bwrdd y Coleg ddyfarniad cyflog o 1% i'r holl aelodau staff. Er bod hyn yn gadarnhaol i'r holl aelodau staff, mae'n bosibl mai ychydig iawn o effaith a gaiff cynnydd canrannol unfurf ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau (% uchel o fenywod yn y chwartzelau is yn derbyn codiad cyflog ariannol is). Yn 2018/19, mae Bwrdd y Coleg wedi cytuno ar godiad canrannol gwahanol i wahanol grwpiau staff, a gwahanol fandiau gradd o fewn y grwpiau hynny. Gallai hyn effeithio ar y Byllchau Cyflog Cymedrig a Chanolrifol Rhwng y Rhywiau yn y flwyddyn nesaf.

Mae angen dadansoddiad pellach o'r Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau; rhaniad Cymedrig a Chanolrifol yn ôl Chwartzel, er mwyn darparu mwy o wybodaeth.

5. Gweithredu

Gwnaed y canlynol yn gymorth i fynd i'r afael â'r Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau dros y ddwy flynedd ddiwethaf:

- Systemau cyflogi a gwobrwyo strwythuredig, gan gynnwys cadw at gyfraddau cyflog cenedlaethol i Ddarlithwyr, arfarnu swyddi Aelodau staff Cymorth Busnes, arolygon tâl a gwobrwyo sector gyfan er mwyn meincnodi swyddi Rheoli, er mwyn sicrhau tâl cyson a theg ar draws y Coleg am yr un gwaith neu waith cyfatebol, ni waeth pa ryw.
- Adolygu a datblygu polisiau, sy'n cynnwys asesiad cydraddoldeb
- Cymorth i bob aelod staff gyda chydbywso ymrwymadau gwaith a bywyd, drwy bolisiau cyfeillgar i deuluoedd, gan gynnwys gweithio hyblyg, llai o oriau, dychwelyd yn raddol i'r gwaith a phatrymau gwaith sy'n cyd-fynd â thymor yr ysgol.
- Rhaglenni datblygu staff sydd wedi annog yr holl aelodau staff i fanteisio ar gyfleoedd i wella a symud ymlaen yn eu gyrfaoedd. Mae hyfforddiant gorfodol penodol wedi ei gynllunio ar Reoli Amrywiaeth, Addasiadau rhesymol i Fyfrwyr ac Urddas yn y Gwaith

- Adolygiad cynhwysfawr a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2018/19 - 2022/23, sy'n egluro sut y bydd y coleg yn cefnogi amrywiaeth a chynhwysiant pob myfyriwr ac aelod o staff.

Bydd y camau hyn yn parhau ac ar ôl y dadansoddiad o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, bydd camau ychwanegol yn cael eu rhoi ar waith yn 2019 a fydd yn cynnwys:

- Gwelliannau i hysbysebion wrth recriwtio er mwyn sicrhau ein bod yn denu ystod ehangach o ymgeiswyr.
- Mwy o waith i hyrwyddo a chefnogi gweithio hyblyg a pholisïau sy'n gyfeillgar i deuluoedd ar bob lefel.
- Sicrhau bod rheolwyr recriwtio yn ymwybodol o ragfarn anymwybodol.
- Cael gwared ag unrhyw rwystrau sy'n atal benywod rhag symud ymlaen i swyddi uwch.