



ADRODDIAD CYFLOG AR SAIL RHYWEDD

CYFNOD ADRODD: MAWRTH 2021

GENDER PAY REPORT

REPORTING PERIOD: MARCH 2021

Noder bod yr adroddiad hwn ar gael yn Saesneg hefyd.

Beth yw'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau?

Ers 2017, mae gofyn i sefydliadau sy'n cyflogi dros 250 o weithwyr adrodd ar eu data Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn flynyddol ac yn unol â Rheoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus).

Drwy ddiffiniad, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel a ganlyn:

"Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yw'r gwahaniaeth yng nghyflog cyfartalog a chanolrifol rhwng dynion a menywod".

Mae'n bwysig nodi nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'r un fath â Chyflog Cyfartal, gan fod y term hwn yn cyfeirio at ddynion a menywod yn cael eu talu'n gyfartal am yr un gwaith. Mae Cyflog Cyfartal wedi bod yn ofyniad cyfreithiol yn y Du ers 1970.

Bydd yr adroddiad hwn yn ystyried data bwlch cyflog rhwng y rhywiau Coleg Gwent, ac yn bwysicach, yn nodi ac yn amlinellu ein hymrwymiad i wella hyn o flwyddyn i flwyddyn.

Ein Coleg



Parth Dysgu Blaenau Gwent

Coleg Gwent yw coleg addysg bellach mwyaf Cymru ac mae'n gweithredu ar draws pum campws sydd wedi eu lleoli'n hygyrch o fewn bwrdeistrefi Blaenau Gwent, Caerffili, Sir Fynwy, Casnewydd a Thorfaen.

Ni yw un o'r colegau gorau yng Nghymru, ac yn y blynyddoedd nesaf, rydym eisiau parhau i rymuso ein dysgwyr, creu ffyniant yn ein cymunedau, a chynnig mwy o gyfleoedd i newid bywyd.

Yn ganolog i'n gweledigaeth, ein hamcanion a'n gwerthoedd craidd yw ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r Coleg yn credu mewn bod yn sefydliad cynhwysol ac amrywiol lle mae ein holl ddysgwyr, cydweithwyr a phartneriaid yn teimlo bod croeso iddynt, ac yn un lle mae ein hamgylchedd gwaith a'r gwasanaethau a ddarparwn yn adlewyrchu amrywiaeth y bobl a'r cymunedau rydym yn ymgysylltu â nhw.

Er mwyn cyflawni ein huchelgeisiau'n llwyddiannus, rydym yn sylweddoli bod rhaid inni fod yn rhagweithiol wrth gael gwared ar y rhwystrau y gall rhai pobl eu hwynebu wrth ddefnyddio ein gwasanaethau, gan gynnwys wrth chwilio am waith gyda ni. Rydym felly yn sicrhau yn barhaus bod ein harferion pobl nid yn unig yn cydymffurfio, ond yn rhagweithiol, ac yn gweithio yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

At hynny, drwy Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Coleg, rydym yn ceisio cynnal cymuned barchus lle gall dysgwyr a chydweithwyr ddysgu, datblygu a thyfu mewn lle urddasol a diogel, ac rydym yn cydnabod y bydd y gostyngiad yn ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn mynd peth ffordd i'n cefnogi ni i gyflawni hyn a phob dyhead cydraddoldeb ac amrywiaeth arall.

Gofynion Adrodd

Mae rheoliadau 2017 y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn ei wneud yn ofynnol i'r Coleg adrodd ar y canlynol:

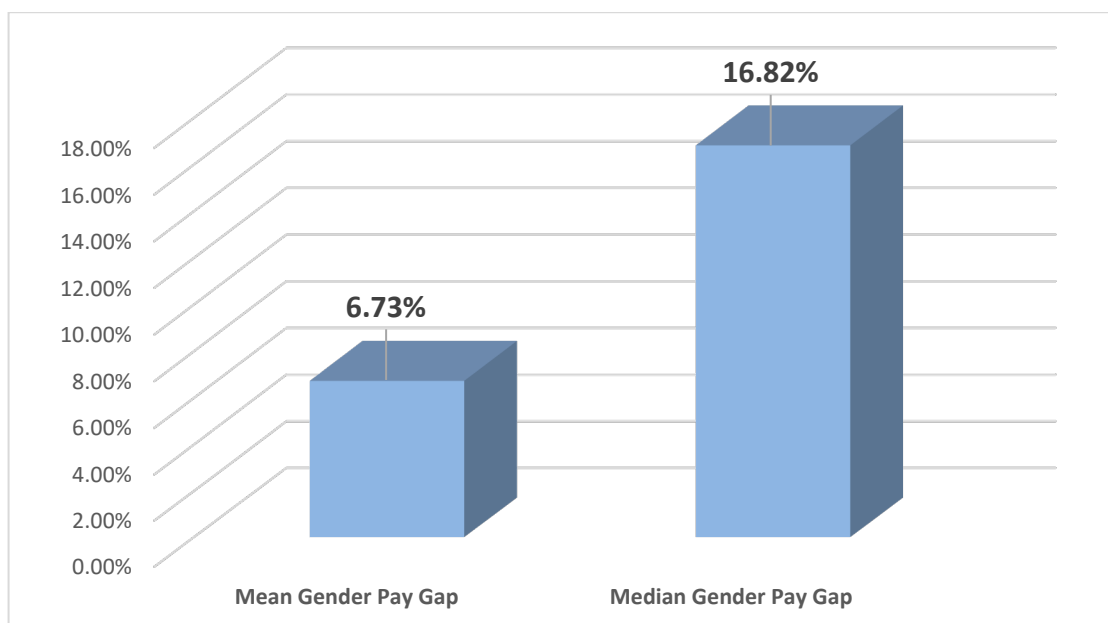
- Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau
- Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
- Chwartzeli cyflog a dosraniad rhywedd
- Bwlch tâl bonws cymedrig rhwng y rhywiau
- Bwlch tâl bonws canolrifol rhwng y rhywiau
- Sylwebaeth i gefnogi'r uchod

Bydd gweddill yr adroddiad hwn yn trafod pob pwynt un ar y tro, yn ychwanegol at rannu gwybodaeth bellach ynghylch data cyflog rhwng y rhywiau ledled Prydain ac o fewn y sector addysg.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Coleg Gwent

Mae'r siart bar isod yn arddangos ein bylchau cyflog cymedrol a chanolrifol rhwng y rhywiau ar sail data fel ar 31 Mawrth 2021.

(Ffigwr 1)



Rhestr Termau:

Cyflog Cymedrig: Cyflog cyfartalog ar gyfer yr holl weithwyr (ar sail fesul awr).

Cyflog Canolrifol: Y pwynt canol pan fo cyflog yn cael ei osod o'r pwynt uchaf i'r pwynt lleiaf, yn rhoi safbwynt o gyflog cyffredinol yr enillwr canol (ar sail fesul awr).

Ein Chwarteli Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae'r tabl isod yn arddangos y dosraniad ar sail rhywedd ar draws y Coleg mewn pedwar chwartel cyfartal yn ôl bandiau cyflog ar sail data fel ar 31 Mawrth 2021.

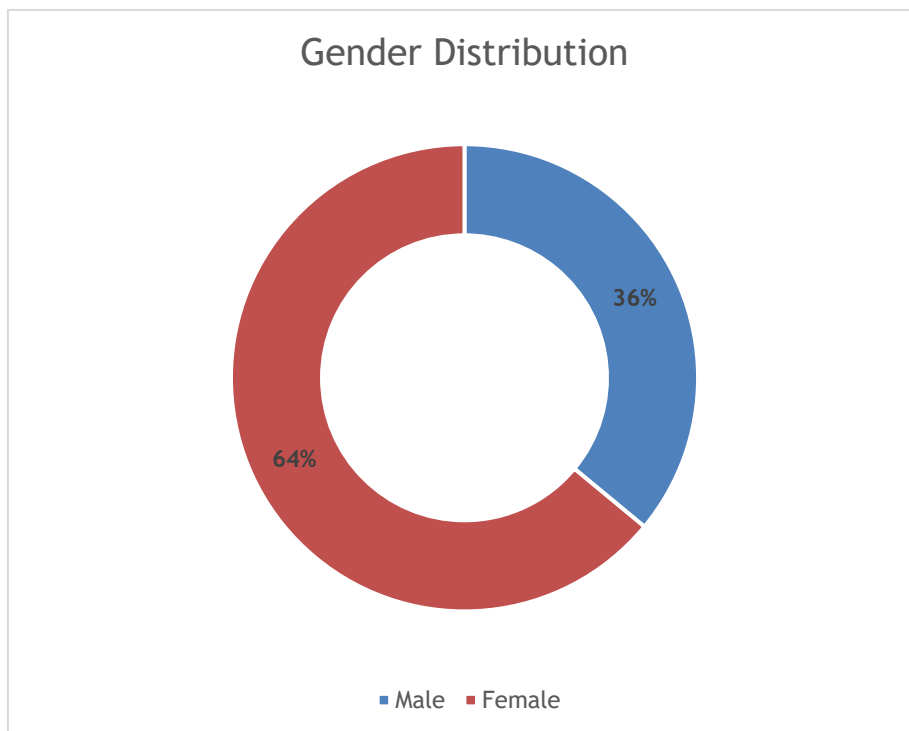
(Ffigwr 2)

CHWARTEL ISAF		CHWARTEL ISAF CANOLIG	
CYFANSWM YN Y CHWARTEL	370	CYFANSWM YN Y CHWARTEL	369
% O DDYNION YN Y CHWARTEL ISAF	31%	% O DDYNION YN Y CHWARTEL ISAF	33%
% O FENYWOD YN Y CHWARTEL ISAF	69%	% O FENYWOD YN Y CHWARTEL ISAF	67%
CHWARTEL CANOLIG UCHAF		CHWARTEL UCHAF	
CYFANSWM YN Y CHWARTEL	370	CYFANSWM YN Y CHWARTEL	368
% O DDYNION YN Y CHWARTEL ISAF	37%	% O DDYNION YN Y CHWARTEL ISAF	42%
% O FENYWOD YN Y CHWARTEL ISAF	63%	% O FENYWOD YN Y CHWARTEL ISAF	58%

Ein Dosraniad Rhywedd Cyffredinol ar draws y Coleg

Mae'r siart isod yn arddangos ein dosraniad rhywedd cyffredinol ar sail data fel ar 31 Mawrth 2021.

(Ffigwr 3)



Taliadau Bonws

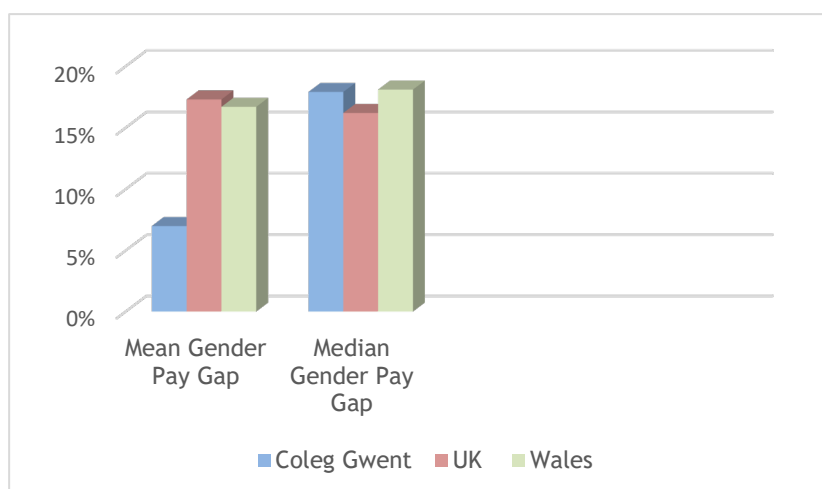
Fel rhan o'r rhwymedigaethau adrodd statudol, mae'n ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a ganfuwyd yn eu taliadau bonws.

Noder nad oedd unrhyw daliadau bonws wedi'u prosesu yn ystod 2021 ac felly nid yw'n ofynnol i'r Coleg adrodd ar y bwlch tâl bonws cymedrig neu ganolrif rhwng y rhywiau.

Sut mae Coleg Gwent yn cymharu ag eraill?

Mae'r siart isod yn arddangos bwlch cyflog cymedrol a chanolrifol rhwng y rhywiau Coleg Gwent o'i gymharu â'r DU a Chymru fel rhanbarth.

(Ffigwr 4)

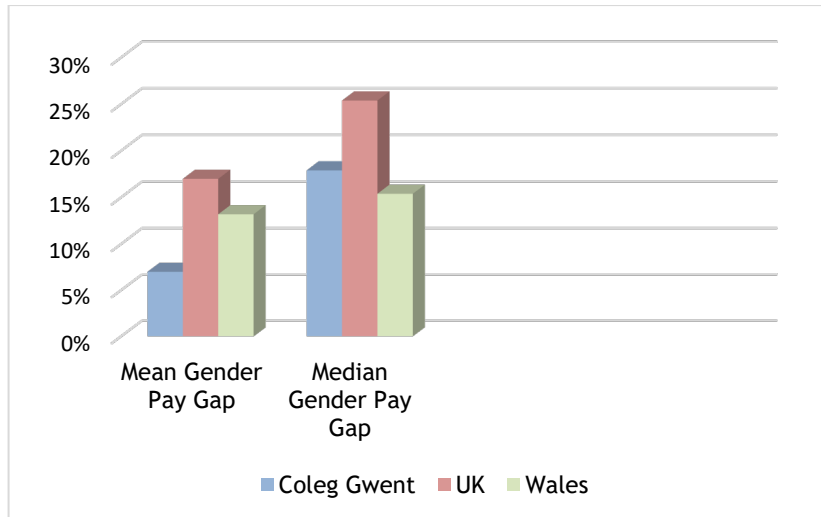


Fel y gwelir yn Ffigwr 4, mae Coleg Gwent yn olrhain ymhell islaw cyfartaleddau cenedlaethol y DU a Chymru yn ôl rhanbarth mewn perthynas â'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau.

Mae'r Coleg hefyd yn cyd-fynd â'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau.

Mae'r siart isod yn arddangos bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau Coleg Gwent o'i gymharu â'r sector addysg ar draws y DU a hefyd yng Nghymru.

(Ffigwr 5)



Mae Ffigwr 5 yn ystyried y Sector Addysg yn benodol. Eto, mae Coleg Gwent yn olrhain ymhell islaw cyfartaleddau cenedlaethol y DU a Chymru ar gyfer y Bwlch Cyflog cymedrig a chanolrifol Rhwng y Rhywiau o fewn y sector.

Mae Ffigurau 4 a 5 yn galonogol dros ben a bydd ein hymdrechion i wella hyn ymhellach yn parhau drwy weithredu'r camau a amlinellir dan bennawd 'Ein Hymrwymiad i Wella'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau' yn llwyddiannus.

Egluro ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

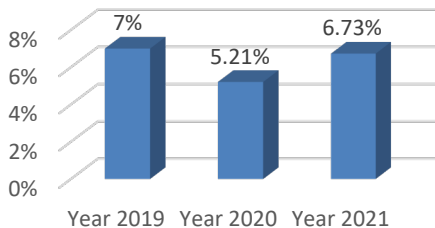
Rydym yn gwerthfawrogi amrywiaeth ein cydweithwyr ac wedi ymrwymo i greu amgylchedd gwaith sy'n gynhwysol i bawb. Rydym hefyd yn hyderus bod dynion a menywod yn cael eu talu'n gyfartal am gyflawni rolau cyfatebol ar draws y Coleg.

Mae dadansoddiad ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau o 6.73% (yn seiliedig ar giplun o wybodaeth sy'n ddyddiedig ar 31 Mawrth 2021) yn cael ei yrru gan y canlynol yn bennaf:

- Yn gyffredinol, mae'r Coleg yn cyflogi llawer mwy o fenywod na dynion (Ffigwr 3).
- Mae cyfran fawr ohonynt mewn rolau sy'n dod o fewn y chwarteli isaf ac isaf canolig wrth eu hasesu yn erbyn eu band cyflog.
- Ar y cyfan, mae'r rolau sydd i'w gweld yn y chwarteli isaf ac isaf canolig yn cynnwys Cymorth i Ddysgwyr, Gwasanaeth Cwsmer, Gweinyddwyr, Derbyniadau a Gwasanaethau Myfyrwyr.
- Er nad yw'r Coleg yn ei hyrwyddo, mae'r rolau a ddisgrifir uchod yn aml yn denu mwy o weithwyr benywaidd.
- Mae llawer o'r rolau uchod hefyd yn addas i'w cyflawni mewn modd mwy hyblyg, a all hefyd gynnig esboniad pam mae cyfran fawr o'n gweithwyr benywaidd hefyd yn ymgymryd â rolau sy'n gweithio'n rhan amser neu ar sail cyflog fesul awr.
- Mae gan y Coleg hefyd drosiant staff isel iawn ac mae'n gweithredu yn unol â graddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol, a fydd yn esbonio'r amrywiaethau bach yn ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau wrth wneud cymariaethau blynyddol.

Cymariaethau Blynyddol

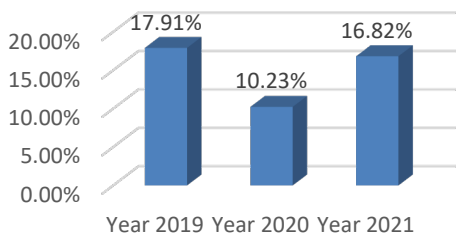
Cymariaethau % Cymedrig



Wrth fyfyrto'n flynyddol, mae cymariaethau % cymedrig ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau wedi aros yn llawer is na chyfartaleddau cenedlaethol ac o fewn y sector, yn ogystal ag aros yn weddol gadarn yn ystod y tair blynedd diwethaf.

Gellir egluro hyn, fel y nodwyd uchod, drwy lefelau isel o drosiant sydd wedi aros ar oddeutu 5% yn ystod y tair blynedd diwethaf. Mae dosraniad ymhlith y rhyweddau ar draws y Coleg wedi aros ar 64% i Fenywod a 36% i Ddynion yn ystod y tair blynedd diwethaf hefyd.

Cymariaethau % Cymedrig



Yn yr un modd, mae cymariaethau % ein canolrif wedi aros yn is na chyfartaleddau'r sector flwyddyn ar ôl blwyddyn yn ystod y tair blynedd diwethaf.

Caeodd peth o'r bwllch yn ystod 2020. Digwyddodd hyn yn sgil ail-strwythuro ar draws y Coleg yn ystod 2019, yn ogystal â gostyngiad yn y nifer o gyflogeion yn gyffredinol, a gohiriwyd recriwtio ar gyfer rhai swyddi newydd yn ystod y pandemig.

Ein Hymrwymiad i wella'r Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Byddwn yn parhau i adolygu ein polisiâu pobl yn rheolaidd a sicrhau bod ein harferion yn deg, ac mae hyn yn cynnwys adolygu penderfyniadau ynghylch cyflog yn weithredol.

Ein hymrwymiad wrth symud ymlaen yw:

- **Parhau i adolygu a gweithredu mentrau sy'n cefnogi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)**
Byddwn yn parhau i weithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, a chynlluniau pobl ehangach i wella Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Coleg ymhellach.

- **Parhau i ddatblygu ymwybyddiaeth cydweithwyr mewn perthynas â phwysigrwydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.**

Byddwn yn parhau i sicrhau bod mynediad at hyfforddiant yn deg ar draws y Coleg cyfan. Bydd yr holl reolwyr yn cael eu cynorthwyo i sicrhau eu bod yn hyderus wrth gyfathrebu ac eirioli'n agored i bawb allu ymddangos ymddygiadau cadarnhaol a chynhwysol.

Bydd y Coleg hefyd yn parhau i godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a chynhwysiant drwy hyfforddiant gorfodol blynyddol a chyfathrebiadau mewnol.

- **Parhau i weithredu ein prosesau recriwtio yn gyson**

Byddwn yn parhau i adolygu ein prosesau recriwtio a dethol, gyda'r nod o gael gwared ar rwysterau i grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol. Byddwn yn sicrhau bod arferion recriwtio'n cael eu gweithredu'n rheolaidd ac yn wrthrychol.

Byddwn hefyd yn sicrhau bod rolau newydd yn cael eu hysbysebu ar draws sbectrwm eang o lwyfannau er mwyn cyrraedd y gynulleidfa ehangaf bosibl. Yn ychwanegol at hyn, byddwn yn sicrhau bod

amrywiaeth panelwyr yn cael ystyriaeth wrth bennu pwy fydd yn rhan o banel cyfweld, gan fod hyn yn helpu i ddechrau ymdrin â rhagfarn ddiarwybod a dangos ein hymrwymiad i amrywiaeth.

- **Mynd i'r afael â'r dosraniad ar sail rhywedd mewn meysydd penodol o'r Coleg**

Mae'r Coleg yn cydnabod bod angen mwy o farchnata a hysbysebu strategol er mwyn annog mwy o ddynion i ymgeisio am yr hyn y gellid eu hystyried yn rolau "anhraddodiadol". Er enghraifft, rolau darlithio mewn Gofal, Gwaith Cymdeithasol, a Gwallt a Harddwch. Yn yr un modd, bydd y Coleg hefyd yn ceisio cyrraedd "cronfa ymgeiswyr" benywaidd mwy helaeth ar gyfer rolau mewn Adeiladu a Pheirianeg.

- **Datblygu ein cronfa dalent yn weithredol**

Byddwn yn datblygu model rheoli dilyniant a thalent a fydd yn sicrhau bod dyrchafiadau yn cael eu gwneud yn seiliedig ar botensial a pherfformiad.

- **Annog gweithio hyblyg yn weithredol**

Byddwn yn myfyrio ar yr hyn rydym wedi'i ddysgu yn ystod y pandemig a, lle bo'n bosibl, byddwn yn parhau i annog ffyrdd hyblyg o weithio yn weithredol er mwyn sicrhau y gallwn gefnogi ein cydweithwyr wrth iddynt sicrhau cydbwysedd mwy cadarnhaol rhwng bywyd a gwaith.

Byddwn yn edrych ymlaen at adrodd ar ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn 2022 a'r gwelliannau y byddwn wedi eu gwneud yn ystod y 12 mis nesaf.

Rydym yn cadarnhau bod y data a adroddir o fewn y ddogfen hon yn gywir.

Guy Lacey
Pennaeth

