



Coleg
Gwent



ADRODDIAD CYFLOG AR SAIL RHYWEDD

Cyfnod adrodd: Mawrth 2024

Sylwer fod yr adroddiad hwn ar gael yn Saesneg hefyd

BETH YW'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU?

Ers 2017, os ydych chi'n gyflogwr sydd â 250 neu fwy o aelodau staff ar eich 'dyddiad cipolwg', rhaid i chi gydymffurfio â rheoliadau ar adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae cyfrifiadau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig ar ddata cyflogres y cyflogwr a gafwyd o ddyddiad penodol bob blwyddyn. Gelwir y dyddiad penodol hwn yn 'ddyddiad cipolwg'.

Mae'r ddyletswydd adrodd hefyd yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

Yn ôl y diffiniad, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel a ganlyn:

"Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog (cymedr neu ganrifol) dynion a menywod ar draws y gweithlu."

GOV.UK (2020)

Dyma dermau pwysig eraill i fod yn ymwybodol ohonynt:

Bwlch cyflog canolrifol:

Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng y fenyw ar lefel ganolig a'r dyn ar lefel ganolig.

Os byddwch yn gosod yr holl ddynion a'r menywod sy'n gweithio mewn cwmni mewn dwy linell yn nhrefn cyflog, y bwlch cyflog canolrifol fydd y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng y fenyw yng nghanol ei llinell a'r dyn yng nghanol ei linell.

Bwlch cyflog cymedrig:

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth rhwng cyfanswm gwariant cyflog y cwmni fesul menyw a chyfanswm ei wariant fesul dyn.

Cyfrifir y rhif drwy gymryd cyfanswm y bil cyflogau ar gyfer pob un a'i rannu â nifer y dynion a'r menywod a gyflogir gan y sefydliad.

Bwlch cyflog yn erbyn cyflog cyfartal:

Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un fath â chyflog anghyfartal.

Cyflog anghyfartal yw rhoi llai i fenywod na dynion am yr un gwaith. Mae hynny wedi bod yn erbyn y gyfraith ers cyflwyno'r Ddeddf Cyflog Cyfartal yn 1970.

Bydd yr adroddiad hwn yn ystyried y data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer Coleg Gwent, ac yn bwysicach na hynny, bydd yn nodi ac yn amlinellu ein hymrwymiad i wella ar hynny wrth symud ymlaen.

Ein Coleg

Coleg Gwent yw coleg addysg bellach mwyaf Cymru ac mae'n gweithredu ar draws pum campws sydd wedi'u lleoli'n hwylus ym mwrdeistrefi Blaenau Gwent, Caerffili, Sir Fynwy, Casnewydd a Thorfaen.

Ni yw un o'r colegau sy'n perfformio orau yng Nghymru, ac yn ystod y blynyddoedd nesaf rydym am barhau i rymuso ein dysgwyr, creu ffyniant yn ein cymunedau, a darparu mwy o gyfleoedd sy'n newid bywydau.

Mae ein hymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i'n gweledigaeth, ein hamcanion a'n gwerthoedd craidd. Mae'r coleg yn credu mewn bod yn sefydliad cynhwysol ac amrywiol lle mae ein holl ddysgwyr, cydweithwyr a phartneriaid yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu, ac yn un lle mae ein hamgylchedd gwaith a'r gwasanaethau rydyn ni'n eu darparu yn adlewyrchu amrywiaeth y bobl a'r cymunedau rydyn ni'n ymgysylltu â nhw.

Er mwyn cyflawni ein huchelgais yn llwyddiannus, rydym yn sylweddoli bod yn rhaid i ni fynd ati'n rhagweithiol i chwalu'r rhwystrau y gallai rhai pobl eu hwynebu wrth ddefnyddio ein gwasanaethau, gan gynnwys wrth chwilio am waith gyda ni. Rydym felly'n sicrhau'n barhaus bod ein harferion pobl nid yn unig yn cydymffurfio, ond yn rhagweithiol ac yn gweithio'n unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Ar ben hynny, drwy Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Coleg, rydyn ni'n bwriadu cynnal cymuned barchus lle gall dysgwyr a chydweithwyr ddysgu, datblygu a thyfu mewn lle urddasol a diogel. Rydyn ni'n cydnabod y bydd lleihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ein helpu i gyflawni hyn a'r holl ddyheadau eraill o ran cydraddoldeb a chynhwysiant.

Gofynion Adrodd

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

- Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
- Chwartelau cyflog a dosbarthiad y rhywiau
- Y bwlch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau
- Y bwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau
- Sylwadau i gefnogi'r uchod i gyd

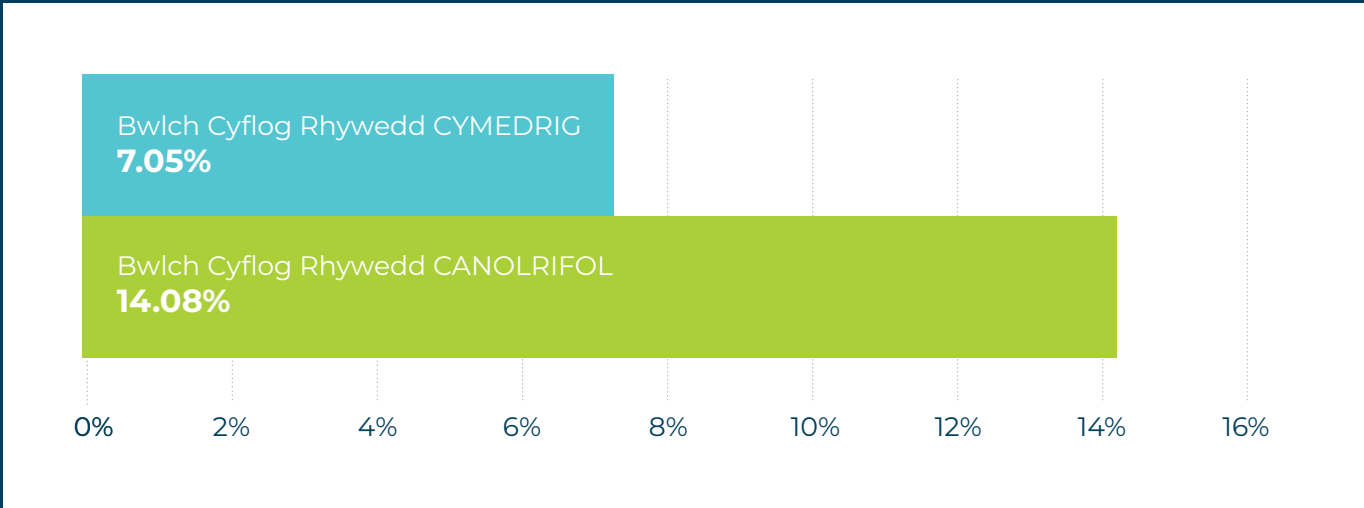
Bydd gweddill yr adroddiad hwn yn trafod pob pwynt yn ei dro, yn ogystal â rhannu rhagor o wybodaeth am ddata cyflog ar sail rhywedd ledled y DU ac yn y sector addysg.



Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Coleg Gwent

Mae'r siart bar isod yn dangos ein bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol cyffredinol rhwng y rhywiau ar sail data ar 31ain Mawrth 2024.

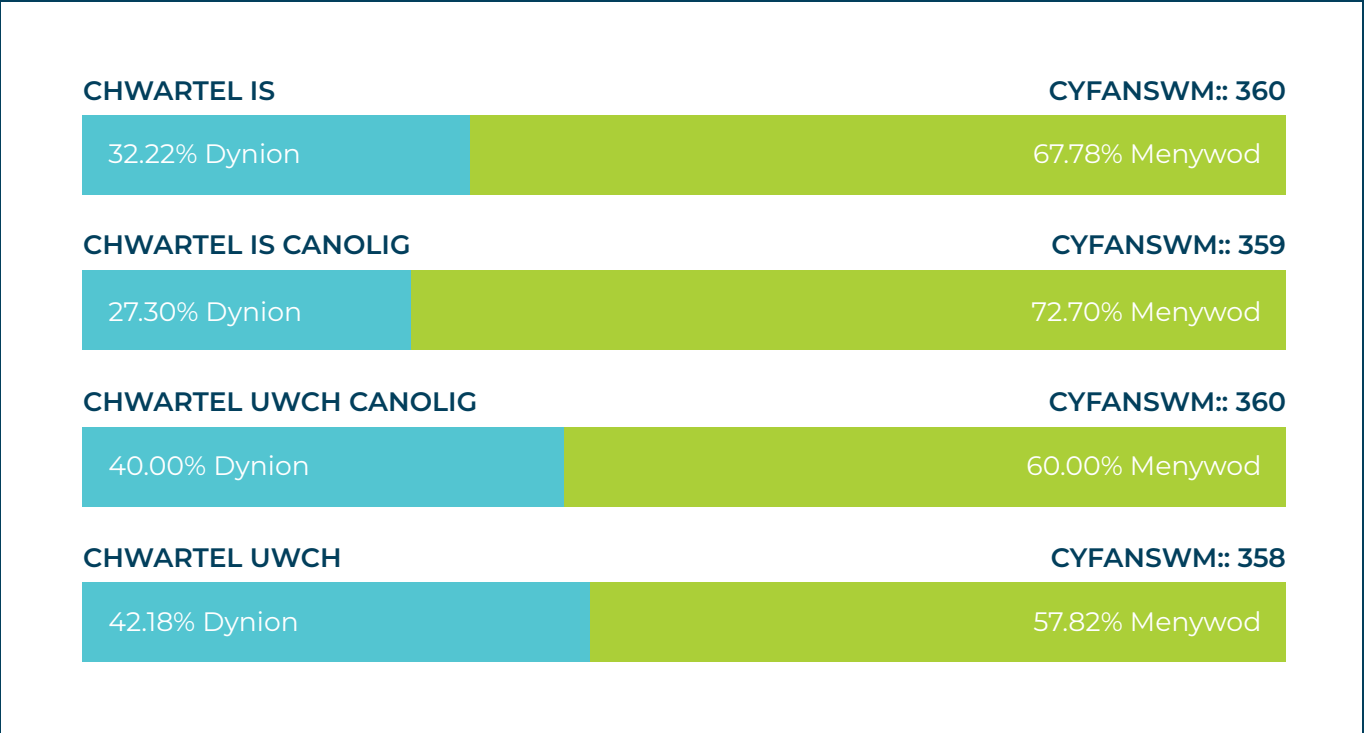
Ffigwr 1:



Ein Chwartzelau Cyflog ar Sail Rhywedd

Mae'r tabl isod yn dangos dosbarthiad y rhywiau ar draws y Coleg mewn pedwar chwartzel yr un maint yn ôl bandiau cyflog ar sail data ar 31ain Mawrth 2024.

Ffigwr 2:



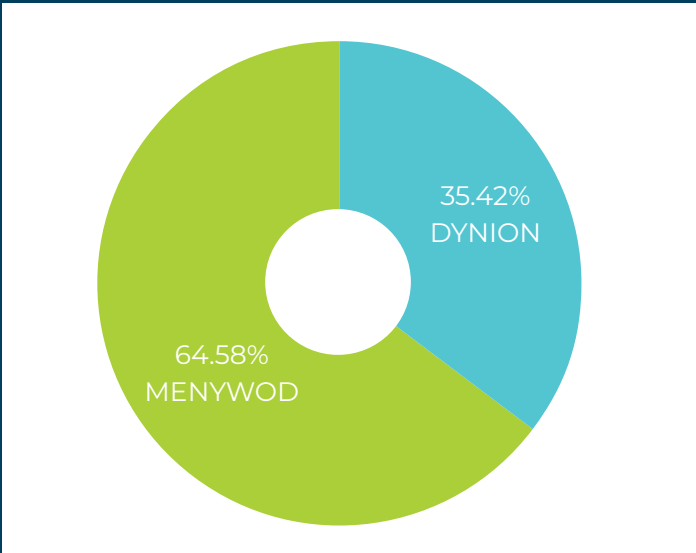
Mae hyn yn dangos, yn ein sefydliad, mae menywod yn cyfrif am:

- 57.82% o gyflogeion yn y chwartzel uchaf ar gyfer staff a delir fesul awr (y swyddi a delir y mwyaf)
- 60.0% o gyflogwyr yn y chwartzel canol uchaf ar gyfer staff a delir fesul awr
- 72.7% o gyflogwyr yn y chwartzel canol isaf ar gyfer staff a delir fesul awr
- 67.78% o gyflogwyr yn y chwartzel isaf ar gyfer staff a delir fesul awr (y swyddi a delir y lleiaf)

Ein Dosbarthiad Cyffredinol o'r Rhywiau ar draws y Coleg

Mae'r siart isod yn dangos ein dosbarthiad cyffredinol o'r rhywiau ar sail data ar 31ain Mawrth 2024.

Ffigwr 3:



Taliadau Bonws

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

Nid oedd unrhyw daliadau bonws wedi cael eu prosesu yn ystod 2024 ac felly nid oes gofyniad i'r Coleg adrodd am fwlch cyflog bonws cymedrig na chanolrifol rhwng y rhywiau.

Egluro ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Rydym yn gwerthfawrogi amrywiaeth ein cydweithwyr ac rydym 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.

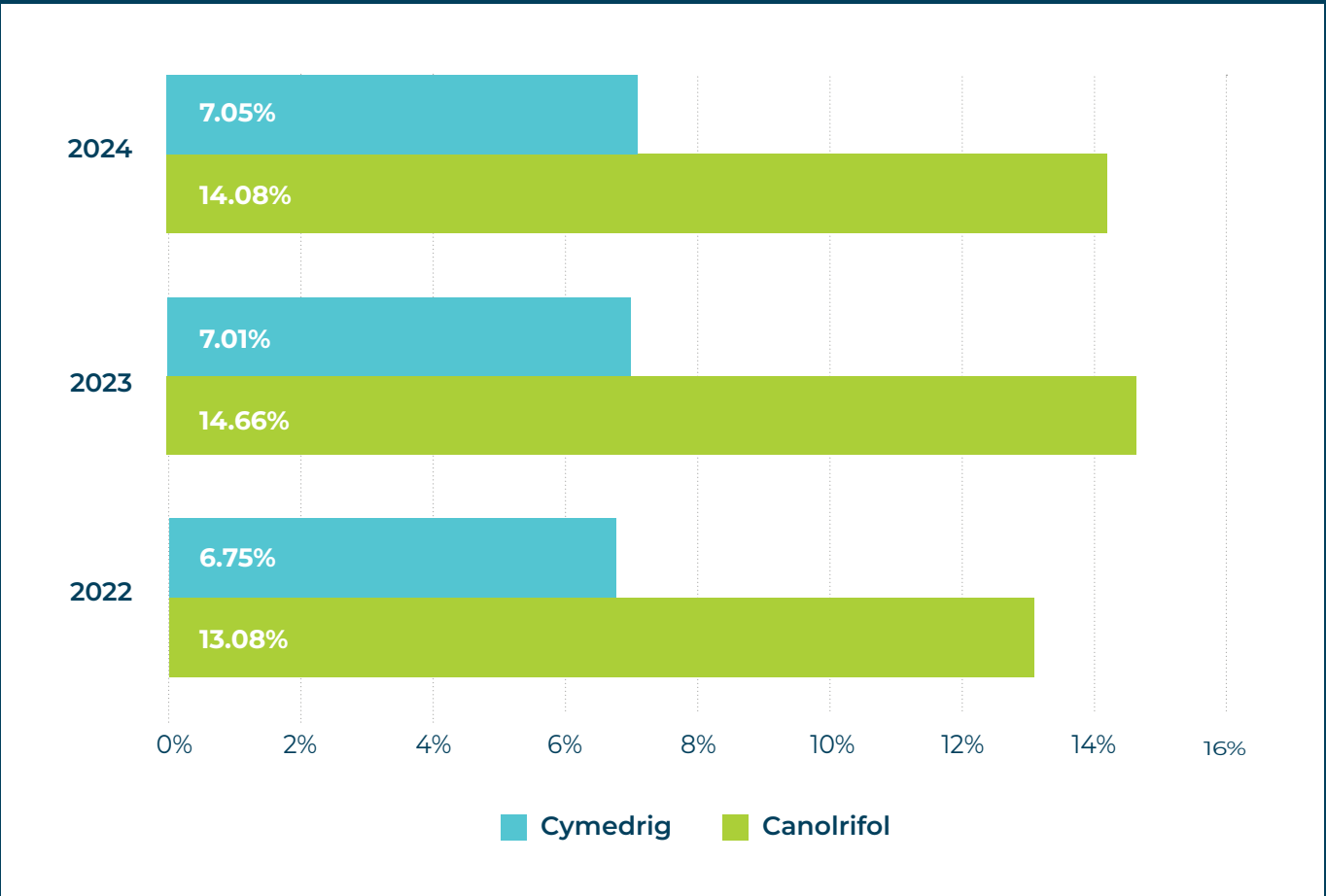
Mae'r dadansoddiad o'n Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau o 7.05% (ar sail gwybodaeth ciplun dyddiedig 31ain Mawrth 2024) yn cael ei ysgogi'n bennaf gan y canlynol:

- Mae'r Coleg yn cyflogi llawer mwy o fenywod na dynion yn gyffredinol (Ffigwr 3).
- Mae cyfran fawr o'r rhain yn llenwi rolau sy'n perthyn i'r chwartelau isaf a chanol isaf pan fyddant yn cael eu hasesu yn erbyn eu band cyflog.
- Fel arfer, mae'r rolau sy'n ymddangos yn y chwartelau canol isaf ac isaf yn cynnwys Cymorth i Ddysgwyr, Gwasanaeth i Gwsmeriaid, Gweinyddwyr, Derbyniadau a Gwasanaethau Myfyrwyr.

- Er nad yw'n cael ei hyrwyddo gan y Coleg, mae'r rolau a ddisgrifir uchod yn aml yn fwy ystrydebol ddeniadol i weithwyr benywaidd.
- Mae llawer o'r rolau uchod hefyd yn addas i'w cyflawni mewn ffordd fwy hyblyg, a allai hefyd gynnig esboniad ynghylch pam fod cyfran fawr o'n gweithwyr benywaidd hefyd mewn rolau rhan-amser neu fesul awr.
- Mae gan y Coleg drosiant isel iawn o staff hefyd ac mae'n gweithredu'n unol â graddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol, a fydd yn egluro tipyn ar yr amrywiadau bach yn unig yn ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau wrth wneud cymariaethau blynyddol.



Cymariaethau Blynyddol



Wrth bwysu a mesur yn flynyddol, mae ein cymariaethau % cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi aros yn gymharol sefydlog dros y tair blynedd diwethaf.

Fel y nodwyd yn flaenorol, gellir egluro hyn drwy lefelau isel o drosiant dros y tair blynedd diwethaf. Mae dosbarthiad y rhywiau ar draws y Coleg wedi aros o fewn 1 bwynt %.



Ein Hymrwymiad i Wella'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Byddwn yn parhau i adolygu'n rheolaidd a sicrhau bod polisiau ac arferion pobl yn deg, ac mae hyn yn cynnwys adolygu penderfyniadau ynghylch cyflogau.

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 gynyddu EDI ymhellach yn y Coleg. Byddwn yn parhau i fesur tâl cyflog cyfartal i ddynion, menywod a phobl anneuaidd mewn pob swydd a byddwn yn cyhoeddi ein bwlch cyflog ethnigrwydd erbyn 2026 er mwyn meithrin tryloywder ac ymddiriedaeth ymhlith ein gweithwyr.

Parhau i ddatblygu ymwybyddiaeth cydweithwyr o bwysigrwydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Byddwn yn parhau i sicrhau bod mynediad at hyfforddiant yn deg ar draws y Coleg. Bydd yr holl reolwyr yn cael eu cefnogi i sicrhau eu bod yn hyderus wrth gyfathrebu'n agored ac eiriol dros ymddygiad cadarnhaol a chynhwysol y dylai pawb ei ddangos.

Bydd y Coleg hefyd yn parhau i yrru ymwybyddiaeth o bwysigrwydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant fel a ganlyn:

- Buddsoddi yn allanol mewn rhaglenni estyn allan a dargedwyd a gweithio'n gyson mewn partneriaeth ag Undebau Llafur drwy ein partneriaeth gymdeithasol, gan sicrhau bod cydweithwyr yn wybodus, wedi'u cynnwys ac yn cael eu trin yn deg.
- Gweithio ar draws adrannau i hyrwyddo mentrau Diwrnod Rhyngwladol y Menywod ledled y coleg a chynnwys ein rhwydwaith affinedd staff Menywod Ynghyd (Women Together) a'n timau Peirianeg ac Adeiladu.

Parhau i roi ein prosesau recriwtio ar waith yn gyson

Byddwn yn parhau i adolygu ein prosesau recriwtio a dethol, gyda'r nod o gael gwared ar rwystrau i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli. Byddwn yn sicrhau bod arferion recriwtio yn cael eu rhoi ar waith yn gyson ac yn wrthrychol.

Fel rhan o'n hymrwymiad i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu, darparwn gyfweiliad gwarantedig i ymgeiswyr o gymuned Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ogystal â'r rhai sydd ag anabledd.

Byddwn hefyd yn sicrhau bod rolau newydd yn cael eu hysbysebu ar draws sbectrwm eang o lwyfannau er mwyn cyrraedd y gynulleidfa ehangaf bosibl. Ar ben hynny, byddwn yn sicrhau bod amrywiaeth y panelwyr yn cael ei ystyried wrth benderfynu pwy fydd yn rhan o banel cyfweld gan fod hyn yn helpu i ddechrau mynd i'r afael â rhagfarn ddiarwybod ac yn dangos ein hymrwymiad i amrywiaeth.

Mynd i'r afael â dosbarthiad y rhywiau mewn rhai rhannau o'r Coleg

Mae'r Coleg yn cydnabod bod angen rhagor o farchnata a hysbysebu strategol er mwyn annog mwy o ddynion yn benodol i ymgeisio am swyddi a allai gael eu hystyried yn rhai "anhraddodiadol". Er enghraifft, rolau darlithio mewn Gofal, Gwaith Cymdeithasol, a Thrin Gwallt a Harddwch. Yn yr un modd, bydd y Coleg hefyd yn ceisio dod o hyd i gronfa fwy o ymgeiswyr benywaidd ar gyfer swyddi ym meysydd Adeiladu a Pheirianeg.

Mynd ati i ddatblygu ein cronfa dalent

Byddwn yn datblygu model rheoli olyniaeth a thalent sydd yn sicrhau bod dyrchafiadau wedi'u seilio ar botensial a pherfformiad menywod a chynrychiolaeth anabl ac ethnig leiafrifol, gan gynnwys ar lefelau uwch y Coleg.

Mynd ati i annog gweithio'n hyblyg ar gyfer pob rhywedd

Byddwn yn parhau i annog ffyrdd hyblyg ac ystwyth o weithio er mwyn sicrhau ein bod yn gallu cefnogi ein cydweithwyr i sicrhau cydbwysedd cadarnhaol rhwng bywyd a gwaith.

Darparwn ystod o gymorth i weithio'n hyblyg, yn ogystal â chymorth i ofalwyr sy'n gweithio yn y coleg drwy ein polisi Absenoldeb Teuluol.

Ar hyn o bryd rydym mewn cyfnod o newid o fewn y coleg ac edrychwn ymlaen at adolygu effaith y 12 mis nesaf yn ein hadroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhywedd yn 2026.

Rydym yn cadarnhau bod y data a nodir yn y ddogfen hon yn gywir.

N Gamlin

Nikki Gamlin
Pennaeth/Prif Weithredwr
Ebrill 2025





**Coleg
Gwent**