



Coleg
Gwent



ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Cyfnod adrodd: Mawrth 2025

Sylwer fod yr adroddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg.

BETH YW'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU?

Ers 2017, os ydych chi'n gyflogwr sydd â 250 neu fwy o 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 ganolrifol) 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 holl fenywod 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. 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.

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 o un flwyddyn i'r llall.

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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn ein helpu i gyflawni hyn a'r holl uchelgeisiau 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:

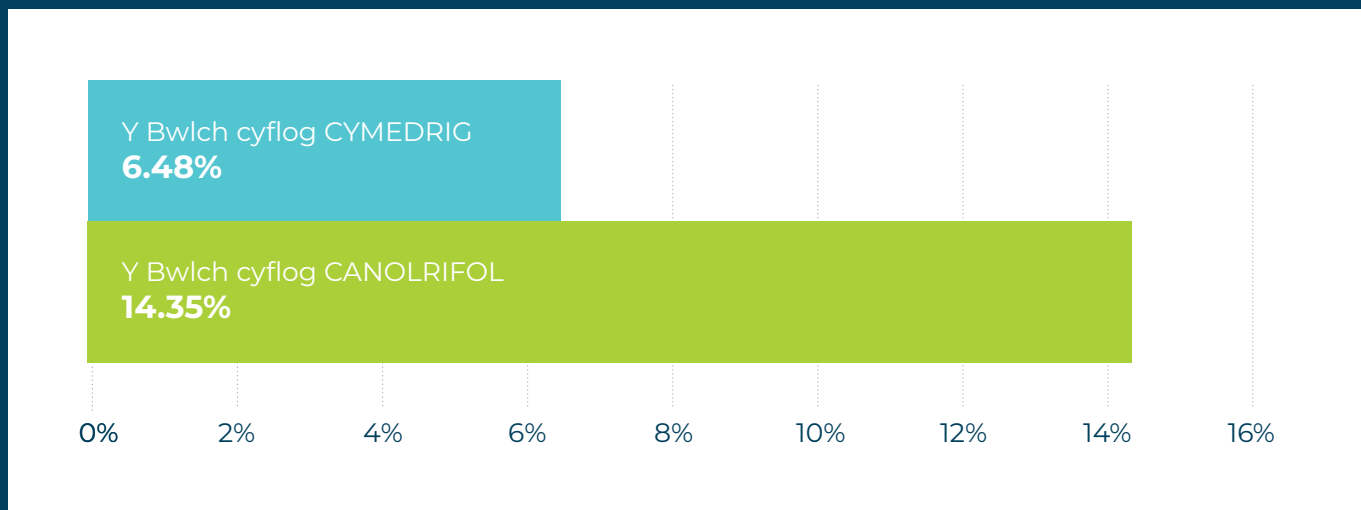
- Y bwloch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau.
- Y bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau.
- Chwartelau cyflog a dosbarthiad y rhywiau.
- Y bwloch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau.
- Y bwloch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau.
- Sylwadau i gefnogi'r uchod i gyd.

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 31 Mawrth 2025.

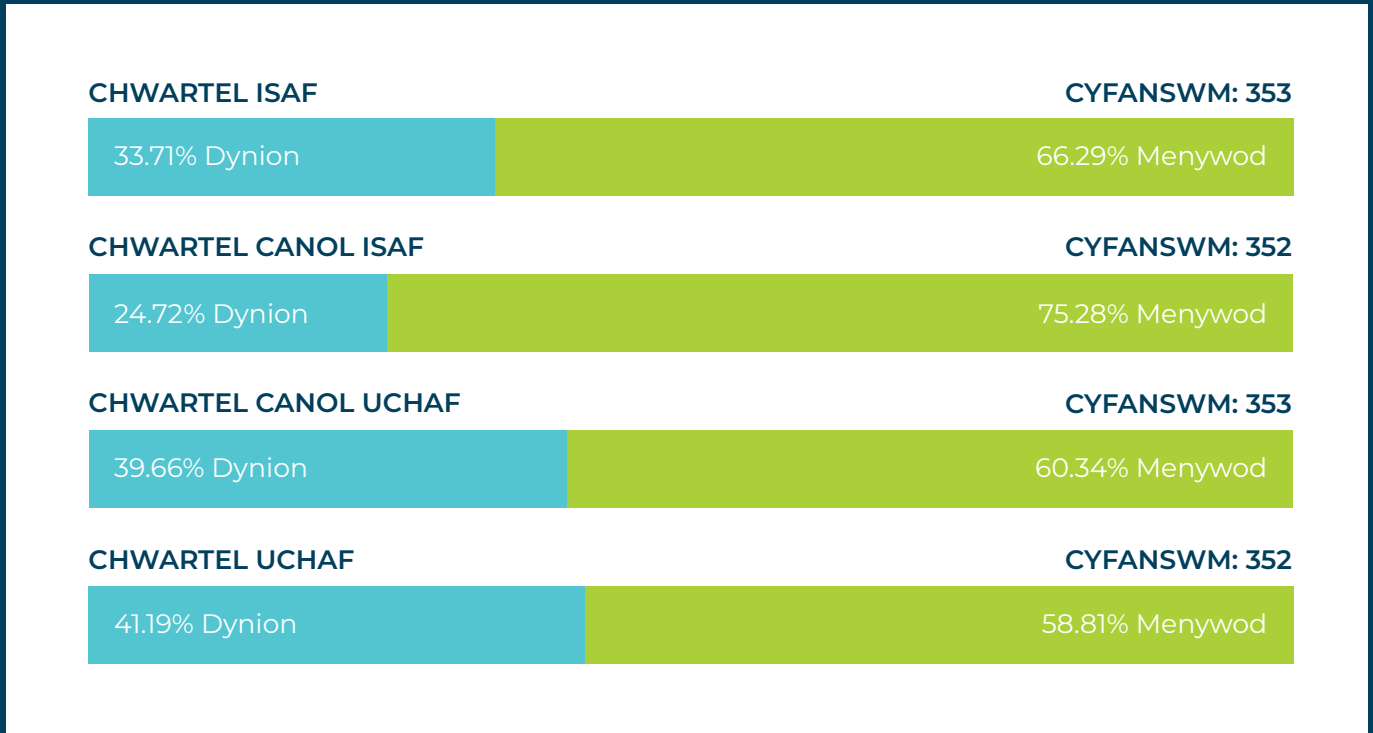
Ffigwr 1:



Chwarteli cyflog ar sail rhywedd

Mae'r tabl isod yn dangos dosbarthiad y rhywiau ar draws y Coleg mewn pedwar chwartel yr un maint yn ôl bandiau cyflog ar sail data ar 31 Mawrth 2025.

Ffigwr 2:

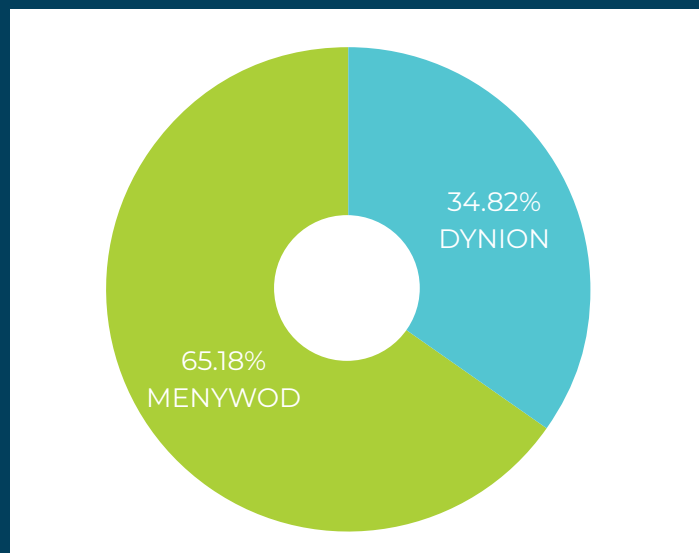


Mae hyn yn dangos mai cyfanswm y menywod yn ein sefydliad yw:

- 58.81% o gyflogeion yn y chwartel tâl fesul awr uchaf (swyddi â'r cyflogau uchaf).
- 60.34% canol o gyflogeion yn y chwartel tâl fesul awr canol uchaf.
- 75.28% o gyflogeion yn y chwartel tâl fesul awr canol isaf.
- 66.29% o gyflogeion yn y chwartel tâl fesul awr isaf (swyddi â'r cyflogau isaf).

Ein Dosbarthiad Rhywedd Cyffredinol ar draws y Coleg

Mae'r siart isod yn dangos ein dosbarthiad rhywedd cyffredinol ar sail data ar 31 Mawrth 2025.



Ffigwr 3:

Taliadau Bonws

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

Nid oedd unrhyw daliadau bonws wedi cael eu prosesu yn ystod 2025 ac felly nid oes gofyniad i'r Coleg adrodd am fwch cyflog bonws cymedrig na chanolrifol rhwng y rhywiau.

Egluro Ein bwch Cyflog Rhwng y Rhywiau

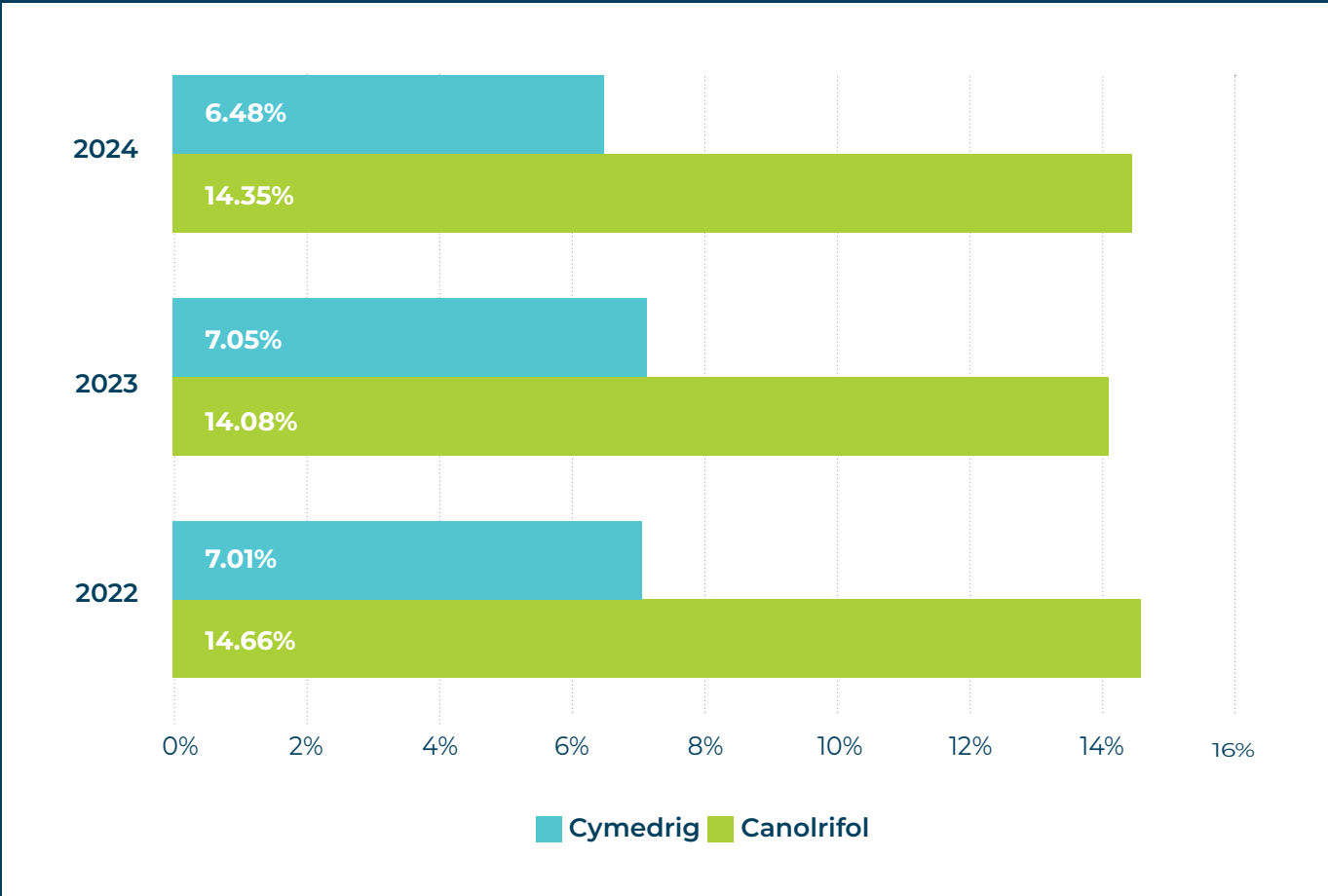
Rydym yn gwerthfawrogi amrywiaeth ein cydweithwyr ac rydym wedi ymrwmo i greu amgylchedd gwaith sy'n gynhwysol i bawb. Rydym hefyd yn hyderus bod dynion a menywod yn cael eu talu'n gyfartal am gyflawni rolau cyfatebol ar draws y Coleg.

Mae'r dadansoddiad o'n Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau o 6.48% (ar sail gwybodaeth ciplun dyddiedig 31ain Mawrth 2025) yn cael ei ysgogi'n bennaf gan y canlynol:

- Mae'r Coleg yn cyflogi llawer mwy o fenywod na dynion yn gyffredinol (Ffigur 3).
- Mae cyfran fawr o'r rhain yn llenwi rolau sy'n perthyn i'r chwarteli 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 chwarteli canol isaf ac isaf yn cynnwys Cymorth i Ddysgwyr, Gwasanaeth i Gwsmeriaid, Gweinyddwyr, Derbyniadau a Gwasanaethau Myfyrywyr.
- 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 bod 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 Blynnyddol



Mae bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau Coleg Gwent wedi parhau'n gymharol sefydlog dros y tair blynedd diwethaf, sy'n nodi dim newid strwythurol yn nosbarthiad cyflog rhwng dynion a menywod yn ystod y cyfnod hwn.

Mae'r bwloch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi dangos ychydig o duedd ar i lawr yn 2025, gan leihau gan 0.57 pwynt canran o'u cymharu â 2024. Mae hyn yn awgrymu gwelliant cymedrol yn y sefyllfa cyflog fesul awr cyfartalog yn gyffredinol rhwng y rhywiau, er bod newid yn gynyddrannol yn hytrach na sylweddol.

Mae'r bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau wedi parhau i fod yn gyson uwch na'r bwloch cyflog cymedrig, gan adlewyrchu gwahaniaethau o ran dosbarthiad cyflog ar draws rolau a graddau yn hytrach na chyflog anghyfartal ar gyfer yr un gwaith. Er bod y bwloch cyflog canolrifol wedi lleihau ychydig yn 2024, cynyddodd fymryn eto yn 2025. Yn gyffredinol, mae'r bwloch cyflog canolrifol yn parhau i fod yn gyson ar draws y cyfnod o dair blynedd.

Mae'r ffactorau hyn yn golygu, er bod cynnydd cynyddrannol yn amlwg, mae newidiadau sylweddol yn y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn annhebygol heb newid strwythurol ehangach, megis newidiadau o ran dosbarthiad rolau, llwybrau dilyniant neu ymyriadau wedi'u targedu yn y gweithlu.



Ymrwymiad Parhaus

Mae Coleg Gwent yn parhau i fod yn ymrwymedig i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau trwy:

- Strwythurau cyflog teg a thryloyw.
- Ymarferion recriwtio a dilyniant cynhwysol.
- Polisiâu gweithio hyblyg a pholisiâu teulogyfeillgar.
- Monitro a dadansoddi data cyflog a data gweithlu yn barhaus.

Bydd y Coleg yn parhau i ddefnyddio adrodd ar fwlch cyflog rhwng y rhywiau fel offeryn allweddol i hysbysu camau gweithredu, hyrwyddo tegwch, a chefnogi gwella hirdymor.

Mae Coleg Gwent wedi ymrwymo i sicrhau cyfle cyfartal, cyflog teg ac ymarferion cyflogaeth cynhwysol ar gyfer pob cydweithiwr. Rydym yn cydnabod bod cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gofyn am weithredu parhaol i fynd i'r afael â gwahanu galwedigaethol, rhwystrau rhag dilyniant, a chynrychiolaeth ar draws pob lefel o'r sefydliad.

Er bod ein ffigyrau bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi parhau'n gymharol sefydlog yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae hyn yn adlewyrchu trosiant gweithlu isel a dosbarthiad rhywedd cyson ar draws y Coleg. Rydym yn cydnabod bod cynnydd pellach yn dibynnu ar gynyddu cynrychiolaeth menywod mewn rolau a sectorau â chyflog uwch lle y maent wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd.

Ein Camau Gweithredu a'n Hymrwymadau

I gefnogi cynnydd parhaus wrth gau'r blwch cyflog rhwng y rhywiau, mae Coleg Gwent yn ymrwymo i'r camau gweithredu canlynol:

Cyflog Teg a Thryloywder

Byddwn yn parhau i adolygu strwythurau cyflog a phenderfyniadau yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn cael eu cymhwyso mewn ffordd deg a chyson. Byddwn yn monitro cyflog cyfartal i ddynion, menywod, a chydweithwyr anneauidd a byddwn yn cyhoeddi o'n gwirfodd ein bwlch cyflog ethnigrwydd erbyn 2027 i gryfhau tryloywder ac ymddiriedaeth.

Recriwtio a Dilyniant

Byddwn yn parhau i adolygu prosesau recriwtio a dethol i dynnu rhwystrau ar gyfer grwpiau a dangynrychiolir, gan sicrhau bod penderfyniadau yn wrthrychol ac yn cael eu cymhwyso yn gyson. Mae hyn yn cynnwys ein cynllun gwarantu cyfweliad ar gyfer ymgeiswyr anabl o gymunedau Du, cymunedau Asiaidd a chymunedau ethnig leiafrifol sy'n bodloni lleiafswm y meini prawf, hysbysebu rolau yn eang ac ystyried amrywiaeth wrth lunio paneli cyfweliadau.

Nid yw recriwtio a dilyniant yn faterion sy'n benodol i rywedd ond maent yn ffurfio rhan o'n hymrwymiad ehangach i gynhwysiant ar draws y sefydliad. Byddwn ni'n cryfhau prosesau cynllunio dilyniant i ganolbwyntio ar ddatblygiad a dilyniant pob rhywedd yn ein strwythur sefydliadol. Trwy gefnogi mynediad teg at gyfleoedd datblygu a llwybrau arweinyddiaeth, rydym yn anelu at wella cynrychiolaeth ar lefelau uwch a gostwng anghyfartaledd cyflog, yn enwedig yn y chwarter cyflog uchaf.

Datblygu Gweithlu'r Dyfodol

Byddwn ni'n parhau i fuddsoddi mewn mentrau allgymorth a chwricwlwm sy'n annog menywod i ennill swyddi mewn sectorau â chyflogau uwch sy'n draddodiadol yn sectorau i ddynion, megis peirianeg, adeiladu a modurol. Mae hyn yn cynnwys digwyddiadau ymgysylltu sy'n canolbwyntio ar fenywod, partneriaethau

gydag ysgolion sy'n bwydo i mewn i'r coleg, a hyrwyddo cyfleoedd dysgu ar gyfer menywod yn unig, gan gefnogi amrywiaeth a dilyniant yn y gweithlu ar gyfer y tymor hwy.

Diwylliant a Galluedd Cynhwysol

Byddwn yn parhau i gyflenwi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chynlluniau pobl ehangach, gan gynnwys hyfforddiant Gwrth-hiliaeth gorfodol, datblygu rheolwyr, a mynediad teg at gyfleoedd hyfforddiant a dilyniant. Bydd rheolwyr yn cael eu cefnogi i hyrwyddo ymddygiadau cynhwysol a diwylliannau cadarnhaol yn y gweithle.

Partneriaeth ac Ymgysylltu

Byddwn ni'n parhau i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol gydag Undebau Llafur cydnabyddedig ac ymgysylltu aelodau staff trwy rwydweithiau affineg, gan gynnwys Menywod Gyda'i Gilydd, i hysbysu'r broses o ddatblygu polisiâu ac ymarfer sefydliadol. Byddwn ni hefyd yn parhau i hyrwyddo Diwrnod Rhyngwladol y Merched a mentrau cysylltiedig ar draws y Coleg.

Edrych Ymlaen

Mae Coleg Gwent yn cydnabod bod cau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn ymrwymiad hirdymor. Trwy weithredu parhaol, gweithio mewn partneriaeth ac ymyriadau wedi'u targedu, rydym yn parhau i ganolbwyntio ar greu gweithlu cynhwysol lle y mae dilyniant, gwobrwyo a chyfle wedi'u penderfynu gan sgiliau a phrofiad, nid gan rywedd.

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



Nikki Gamlin

Nikki Gamlin
Pennaeth a Phrif Swyddog
Chwefror 2026



**Coleg
Gwent**