

# ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU COLEG PENYBONT 2018



Ein nod yng Ngholeg Penybont yw creu amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu gwerthfawrogi, a'u parchu.

Rydym yn gweithio mewn modd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn er mwyn sicrhau bod pob un o'n staff yn cael cyfle i ddatblygu eu gyrfa gyda ni, a byddwn yn ceisio cael gwared ag unrhyw rwystrau sy'n atal pobl rhag bod yn bopeth y gallant fod.



## Am Goleg Penybont

Cawsom ein hethol yn **Goleg Addysg Bellach y Flwyddyn 2019 gan TES** yn ddiweddar, a rhoddwyd gradd ragorol ddwbl prin i ni yn ein harolygiad Estyn diweddaraf. Rydym yn cefnogi dros 6,000 o ddsygwyr ac yn cyflogi dros 700 aelod staff ar draws ein pum campws. Dangosodd canlyniadau ein harolwg staff diweddaraf fod 98% o'n staff yn hapus i weithio gyda ni.

### Beth yw'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau?

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod. Mae unrhyw fwlch yn cael ei fynegi ar ffurf canran o enillion dynion .

Nid yw'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yr un peth â Chyflog Cyfartal. Mae **Cyflog Cyfartal** yn golygu dynion a menywod yn derbyn tâl cyfartal am wneud yr un gwaith.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'r canlynol;

- Gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig y ddau ryw
- Gwahaniaeth rhwng canolrif cyflog y ddau ryw
- Nifer o ddynton a menywod sydd ym mhob chwarterel yr amrediad cyflog.

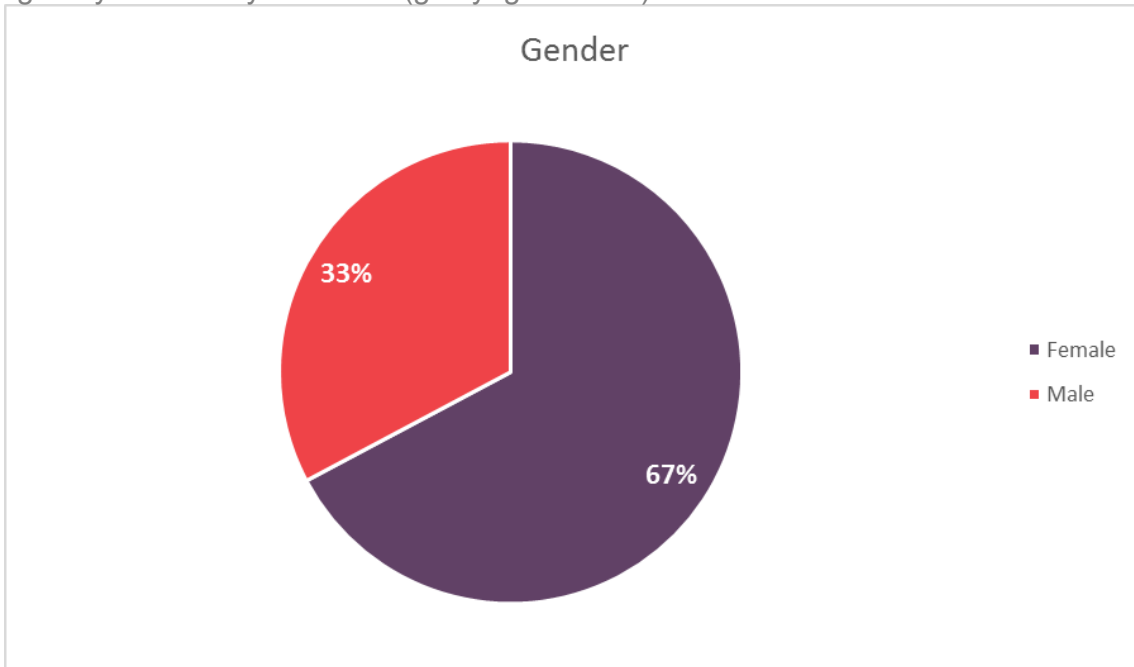
“Mae ein staff yn ganolog i bopeth a wnawn. Rydym wedi ymrwmo i greu'r amodau sy'n galluogi staff a myfyrwyr y Coleg i gyflawni canlyniadau eithriadol. Mae hyn yn cynnwys gwerthfawrogi gwahaniaeth wrth sicrhau bod ein diwylliant yn gynhwysol, yn gefnogol, ac yn deg.”

**Samantha Morgan, Cyfarwyddwr Pobl**



## Data Allweddol

Dangosodd y cipolwg ym mis Mawrth 2017 fod 405 o fenywod a 219 o ddynion gennym yn gweithio yn y Coleg. Erbyn mis Mawrth 2018, cynyddodd y nifer o fenywod i 441 (cynydd o 2%) a gostyngodd y nifer o ddynion i 215 (gostyngiad o 2%).



### Ein Bwlch Cyflog Cymedrig yn 2018

Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog yn ôl yr awr y mae dynion a menywod yn eu derbyn. Cymerir cyfanswm y cyflogau yn ôl yr awr a'u rhannu gan y nifer o bobl yn y set ddata.

Cymedr

**19.4%**

### Ein Bwlch Cyflog Canolrifol yn 2018

Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng canolbwyntiau ystod cyflog cyfartalog yn ôl yr awr ar gyfer dynion a menywod. Rydym yn darganfod y canolrif trwy drefni'r cyflogau unigol o'r isaf i'r uchaf a chymharu'r gwerth canolig.

Canolrif

**33.53%**

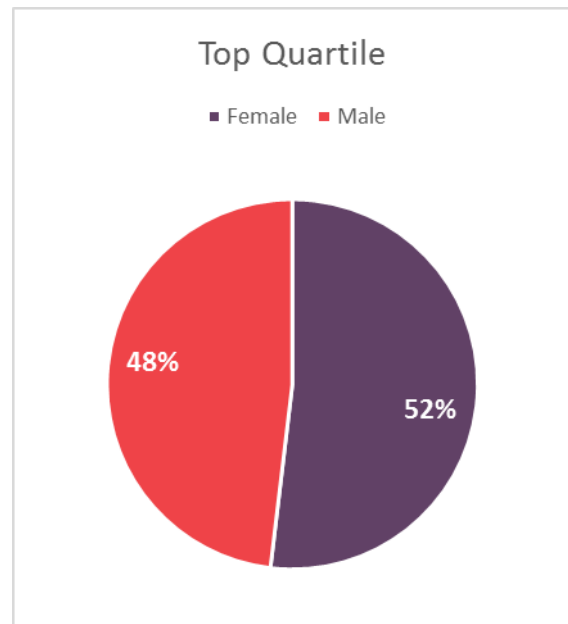
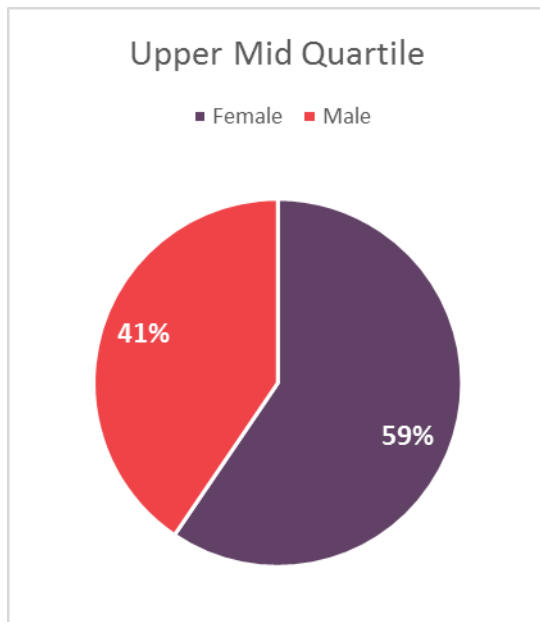
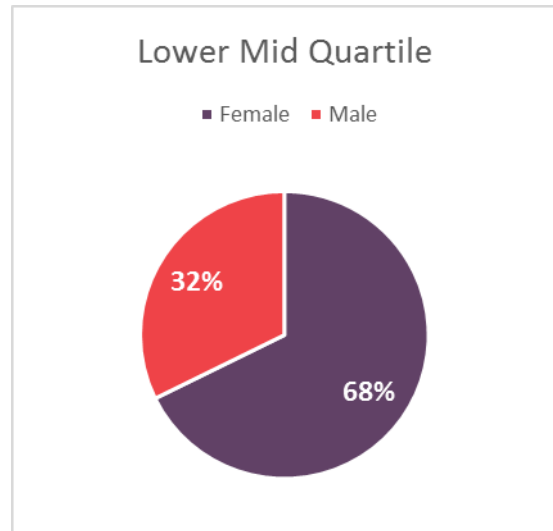
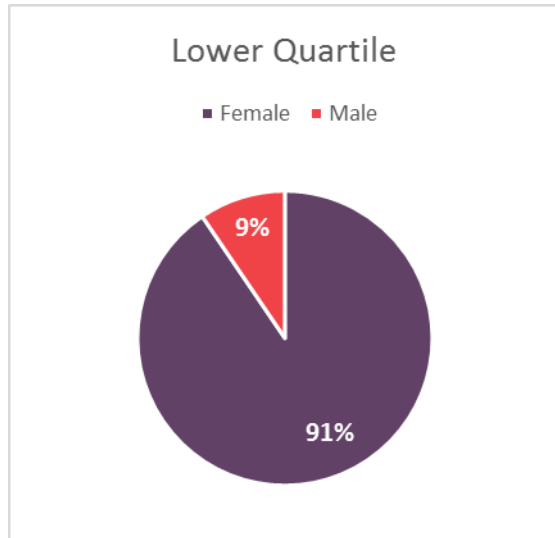
Cyhoeddwyd ein hadroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau cyntaf y llynedd, yn seiliedig ar ddata a gasglwyd ar 31 Mawrth 2017. Dangosodd y dadansoddiad a wnaed bod gennym Fwlch Cyflog Canolrifol o **36.8%** rhwng y rhywiau. Mae ein data diweddaraf, a gasglwyd ym mis Mawrth 2018, yn dangos bod y bwlch wedi gostwng i **33.53%**.

Mae ein bwlch cyflog cymedrig **ar gyfer 2018 wedi cynyddu ychydig i 19.85% o 18.8% ym mis Mawrth 2017.**

Roedd y cynnydd bychan hwn yn bennaf o ganlyniad i gynnydd mewn nifer y menywod mewn swyddi sydd yn is ar y raddfa gyflog. Mae menywod yn cynrychioli 46% o'r swyddi cyflog uwch, ac 87% o'r swyddi cyflog is.

## Cyfran o Ddynion/Menywod ym Mhob Chwarterel

Mae'r chwarterelau'n amrywio o'r swyddi sy'n talu'r cyflogau isaf yn y Coleg (Chwarterel Isaf), i'r swyddi sy'n talu'r cyflogau uchaf (Chwarterel Uchaf). Fel y gwelir ar y siartiau isod, mae'r chwarterelau isaf yn cael eu dominyddu gan fenywod. Serch hynny, mae'r gyfran o fenywod cyflogedig yn uwch na dynion ym mhob chwarterel, sy'n dangos bod Coleg Penybont yn sefydliad cynhwysol a blaengar, a bod ei bolisïau'n cefnogi cydbwysedd gwaith-bywyd a gweithio hyblyg.

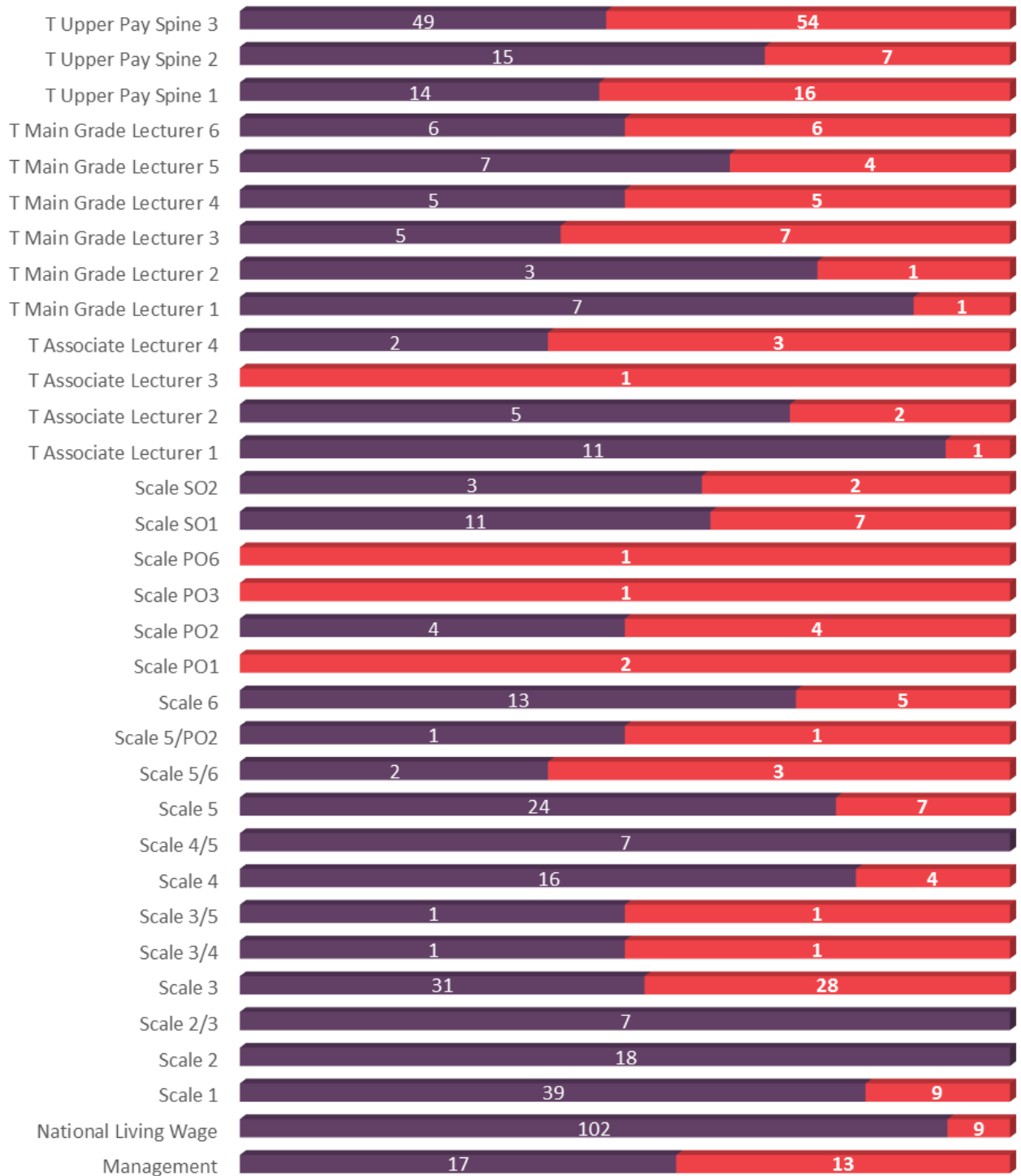


## Beth yw dosraniad y rhywiau ar draws rolau yn y Coleg?

Fel y gwelir yn y graff isod, mae canran uchel o'r swyddi sydd yn is ar y raddfa gyflog wedi cael eu llenwi gan fenywod. Mae swyddi'r graddau is hyn yn denu nifer uwch o ymgeiswyr benywol o lawer, ac maent yn cynnwys swyddi megis gweithwyr cymorth dosbarth, glanhawyr, a staff y meithrin. Mae cyfran uchel o weithwyr rhan amser neu amser tymor yn unig yn gweithio yn y swyddi graddfa is. Tynnir sylw hefyd at y ffaith bod cyfran gyfartal o fenywod a dynion yn y swyddi gradd uwch megis darlithwyr a rheolwyr.

### Salary Scale Ranges

■ Female ■ Male



## Sut ydym yn bwriadu cau'r bwlch?

Rydym yn cydnabod bod adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, os y'i defnyddir i'w lawn botensial, yn arf defnyddiol ar gyfer asesu cydraddoldeb yn y gweithle, cyfranogiad menywod a dynion, a pha mor effeithiol mae talent yn cael ei maximeiddio. Dros y 12 mis diwethaf, rydym wedi ceisio lleihau'r bwlch trwy ganolbwyntio ar y meysydd canlynol;

- Rydym wedi gwerthuso ein proses recriwtio yn feirniadol er mwyn cael gwared â rhagfarn (cyn belled ag sy'n bosibl), gan gynnwys defnyddio delweddau niwtral o ran y rhywiau.
- Rydym wedi sicrhau bod pob aelod staff sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau recriwtio wedi cael eu hyfforddi i herio rhagfarn.
- Rydym wedi arolygu sianeli recriwtio er mwyn sicrhau ein bod ni'n defnyddio'r rhai sy'n cysylltu â'r amrediad mwyaf amrywiol o ymgeiswyr, a thrwy hynny sicrhau ymagwedd gynhwysol.
- Rydym yn cymryd rhan weithredol wrth recriwtio mewn lleoedd amrywiol, megis ffeiriau recriwtio mewn prifysgolion, rhwydweithiau anabledd a chyfryngau cymdeithasol, er mwyn codi ymwybyddiaeth pobl ifanc o'r cyfleoedd gyrfaal gwahanol sydd ar gael yn y sector Addysg Bellach.
- Rydym wedi ymuno a'r ymgyrch Chwarae Teg, a byddwn yn defnyddio adborth o arolygon i nodi cyfleoedd pellach i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle.
- Byddwn yn defnyddio graddfeydd cyflog a gytunwyd arnynt yn genedlaethol ar gyfer Darlithwyr er mwyn galluogi'r Coleg i dalu staff yn deg yn ôl eu rôl, eu sgiliau, eu cymwysterau a'u profiad.
- Ar gyfer rolau eraill, gan gynnwys Cymorth Busnes a Rheolwyr, rydym yn defnyddio data meincnodi ac egwyddorion gwerthuso swyddi fel fframweithiau gwrthrychol i sicrhau eglurder, tegwch a chysondeb.

## Hyfforddiant, Datblygiad a Chynnydd

Rydym yn gweithio gyda Rheolwyr ar draws y sefydliad i ddatblygu ymagwedd gynhwysol tuag at gynllunio dilyniant / datblygu gyrfa.

Rydym yn adolygu data sy'n ymwneud â recriwtio, datblygiad cyflog, datblygiad gyrfa a throsiant yn barhaus er mwyn sefydlu ymagwedd gynhwysol sydd yn wirioneddol yn canolbwyntio ar unigolion ac yn cefnogi ein staff i gyd i fod yn bopeth y gallant fod.

Cadarnhaf fod y data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau sydd yn yr adroddiad hwn yn gywir.

Simon Pirotte  
Pennaeth