



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

Rydym yn ymrwymedig at sicrhau bod ein staff i gyd yn derbyn y cyfleoedd i hyrwyddo eu gyrfaedd gyda ni, a byddwn yn gwaredu unrhyw rwystrau sy'n atal i bobl rhag ymgysylltu â'r cyfleoedd hyn.



Simon Pirotte

Prif Weithredwr a Phennaeth Coleg Penybont

Am Goleg Penybont

Rydym ni'n Goleg Addysg Bellach sydd wedi ennill gwobrau, ac sy'n cefnogi dros 6,000 o ddysgwyr ac yn cyflogi dros 700 aelod staff ar draws ein pum campws. Ein bwriad yw cefnogi ein dysgwyr a'n staff er mwyn iddynt fod y cyfan y gallant fod.

Beth yw'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau?

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

Nid yw'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yr un peth â Chyflog Cyfartal. Mae Cyflog Cyfartal yn ymwneud â dynion a menywod yn cael eu talu'n gyfartal am yr un gwaith.

Gofynion Deddfwriaethol

Fel sefydliad sy'n cyflogi dros 250 o staff, yn ôl y gyfraith mae'n ofynnol i ni gyhoeddi data sy'n ymwneud â'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod. Mae'n rhaid i ni gyhoeddi ein canlyniadau erbyn y 30ain o Fawrth 2018, yn seiliedig ar ddata a gasglwyd ar yr 31ain o Fawrth 2017. O dan y rheoliadau, mae'n ofynnol i ni adrodd yn flynyddol ar y canlynol:

- Gwahaniaeth rhwng cymedr cyflog y ddau ryw
- Gwahaniaeth rhwng canolrif cyflog y ddau ryw
- Nifer o ddynion a menywod sydd ym mhob chwarterel yr ystod gyflog.

Pam mae hyn yn bwysig?



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 tra'n sicrhau bod ein diwylliant yn gynhwysol, yn gefnogol, ac yn deg.



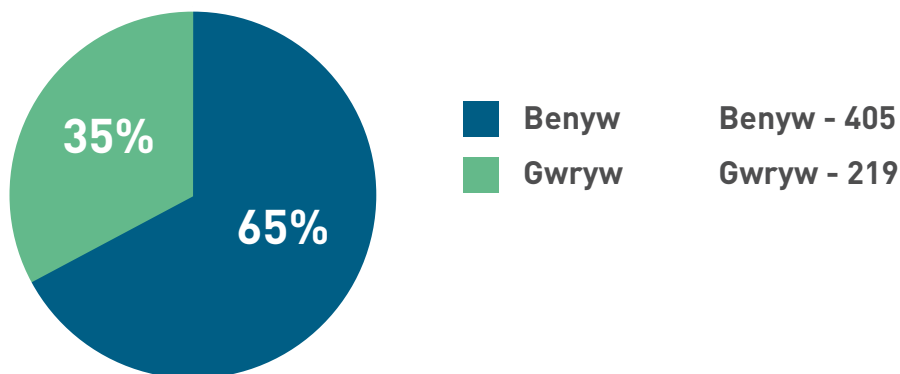
Sam Morgan

Cyfarwyddwr Pobl yng Ngholeg Penybont



Cydbwysedd Rhyw

Yng Ngholeg Penybont, mae'n 65% o'n gweithlu yn fenywaidd a 35% yn wrywaidd.



Blwch Cyflog Cymedrig

Y blwch 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
18.8%

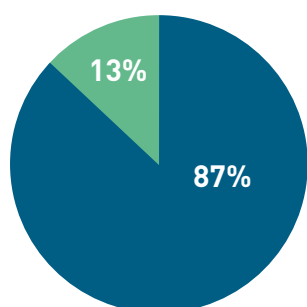
Blwch Cyflog Canolrifol

Y blwch 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.

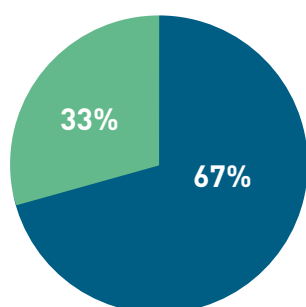
Canolrif
36.8%

Cyfrannau o ddynion / menywod ym mhob chwarterel

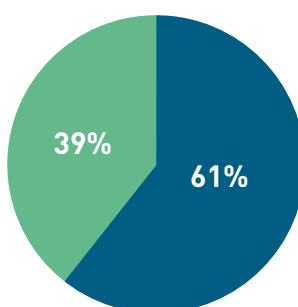
Chwarterel Isaf



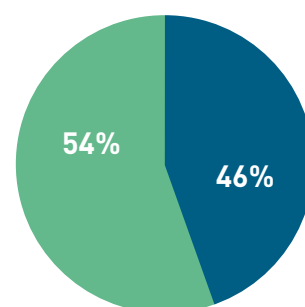
Chwarterel Canol Is



Chwarterel Canol Uwch



Chwarterel Uchaf



Benyw
Gwryw

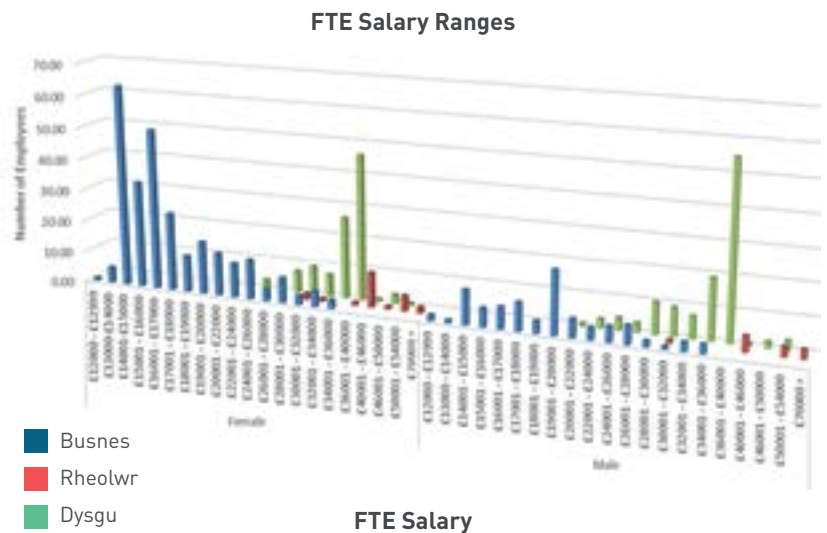
Pam mae gennym fwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Ngholeg Penybont?

Mae'n deg i ddweud bod y swyddi hynny sydd yn y chwarteli isaf yn draddodiadol yn cael eu hystyried gan y gymdeithas o fod yn fwy tebygol o gynnig cyfleoedd ar gyfer gwaith rhan-amser a/neu batrymau gweithio hyblyg.

Dangosodd dadansoddiad o'r swyddi chwartel isaf a hysbysebwyd gan Goleg Penybont (dros gyfnod o dri mis) fod nifer fwy o ymgeiswyr benywaidd o'u cymharu â gwrywod. Mae benywod felly yn fwy tebygol o gael eu cyflogi yn y swyddi yma gan eu bod yn cynrychioli'r rhan fwyaf o'r gronfa o ymgeiswyr.

Cyhoeddwyd y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol ffigyrau yn ddiweddar a oedd yn cadarnhau bod "42 y cant o fenywod yn gweithio'n rhan-amser o'u cymharu â 12 y cant o ddynion yn unig. Gan fod cyflogau yn ôl yr awr ar gyfer gweithwyr rhan-amser yn dueddol o fod yn llai, ar gyfartaledd, na chyflogau gweithwyr llawn-amser, mae menywod yn fwy tebygol o ennill cyflogau yn ôl yr awr sy'n is."

Mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer categorïau gwahanol yn dangos tueddiadau diddorol, yn benodol bod y mwyafrif o fenywod yn yr adran Cefnogaeth Busnes yn gweithio yn y swyddi chwartel isaf. Ar y llaw arall, o ran staff dysgu, mae'r bwloch cyflog yn llai o lawer, ac mae cyflogau tebyg yn cael eu hennill gan ddynion a menywod. Yn y swyddi rheoli, mae'r tueddiadau yn mynd i'r gwrthwyneb gan fod mwy o fenywod na dynion yn y categori hwn. Mae hyn yn awgrymu bod y llwybrau cynnydd ar gyfer menywod yn gryf yn y Coleg.



Sut rydym ni'n bwriadu cau'r bwloch?

Rydym yn cydnabod bod adroddiadau bwloch cyflog rhwng y rhywiau, os ydynt yn cael eu defnyddio i'w llawn botensial, yn arf defnyddiol ar gyfer asesu cydraddoldeb yn y gweithle, cyfranogiad menywod a dynion, a pha mor effeithiol y mae talent yn cael ei macsimeiddio. Dros y 12 mis nesaf, byddwn yn ceisio lleihau'r bwloch drwy ffocysu ar y meysydd canlynol:

- Cynnal gwerthusiad beirniadol o'n proses recriwtio er mwyn dileu rhagfarn (cyn belled â phosib), gan gynnwys defnyddio delweddau rhyw-niwtral.
- Sicrhau bod yr holl staff sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau recriwtio wedi'u hyfforddi i adnabod a herio rhagfarn.
- Archwilio'r sianeli recriwtio er mwyn sicrhau ein bod yn defnyddio'r rhai sy'n cyrraedd yr ystod fwyaf amrywiol o ymgeiswyr, a gan sicrhau ymagwedd gynhwysol.
- Ymgysylltu'n fwy effeithiol gyda staff er mwyn deall pa rwystrau y maen nhw'n meddwl sy'n bodoli sy'n eu hatal rhag symud i swyddi tâl uwch (os oes rhai).

- Cymryd rhan weithredol mewn recriwtio mewn meysydd amrywiol, megis ffeiriau recriwtio mewn prifysgolion, rhwydweithiau anabledd a chyfryngau cymdeithasol, er mwyn codi ymwybyddiaeth pobl ifanc o'r gwahanol gyfleoedd gyrfa sydd ar gael yn y sector addysg bellach.
- Gweithio gyda Rheolwyr ar draws y sefydliad er mwyn datblygu ymagwedd gynhwysol at gynllunio olyniaeth / datblygu gyrfa.
- Adolygu data sy'n ymwneud â recriwtio, cynnydd tâl, datblygiad gyrfa a throsiant yn barhaol er mwyn sefydlu ymagwedd gynhwysol sy'n canolbwyntio ar y person, ac sy'n cefnogi ein holl staff i fod y cyfan y gallant fod.
- Datblygu ein cefnogaeth ar gyfer pobl sydd â chyfrifoldebau gofal, ynghyd â hyfforddiant ar gyfer pob rheolwr.

Rydym yn parhau i symud ymlaen yn y maes gwaith hwn fel bod y gefnogaeth ar waith gan ein holl staff er mwyn iddynt fod y cyfan y gallant fod, beth bynnag eu rhyw neu eu hamgylchiadau personol.

Rydw i'n cadarnhau bod y wybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau sydd yn yr adroddiad hwn yn gywir.



Simon Pirotte

Prif Weithredwr a Phennaeth Coleg Penybont