

Coleg Penybont Bwlch Cyflog 2021



**Byddwch yn
bopeth y
gallwch
fod.**

Yn canolbwyntio ar bobl

Angerddol • Chwaraewr Tîm • Cynhwysol

Ysbrydoledig • Arloesol

**Be all
that
you can
be.**

People Centred

Passionate • Team Player • Inclusive

Inspirational • Innovative

**Dilynwch ni
Follow us**
📱📺📧📷

Coleg Penybont
Bridgend College

Coleg Penybont

Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2021

Ers mis Ebrill 2018 mae'r Llywodraeth wedi ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr sydd â mwy na 250 o gyflogeion gyhoeddi eu gwybodaeth o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gyda'r potensial i'r adrodd hwn gael ei ymestyn i nodweddion gwarchoddedig eraill yn y dyfodol.

Yng Ngholeg Penybont, ein nod yw bod yn sefydliad gwirioneddol bobl-ganolog; a chreu amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu gwerthfawrogi a'u parchu. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod ein staff i gyd yn cael y cyfle i ddatblygu eu gyrfa gyda ni a byddwn yn ceisio cael gwared ag unrhyw rwystrau sy'n atal pobl rhag manteisio ar gyfleoedd o'r fath.

Pwy ydyn ni?

Mae Coleg Penybont wedi'i leoli yng nghanol y gymuned ym Mwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr, rhwng Caerdydd ac Abertawe. Rydym yn Goleg Addysg Bellach arobryn sy'n cefnogi dros 6,000 o ddysgwyr ac yn cyflogi dros 700 o aelodau staff ar draws ein pedwar campws. Cefnogi ein dysgwyr a'n staff i fod y gorau y gallant fod yw ein cenhadaeth – rhywbeth y mae ein staff i gyd yn angerddol amdano.

Beth yw'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau?

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod yn y sefydliad. Bydd bwlch cyflog uwch na sero rhwng y rhywiau yn dangos, ar gyfartaledd, bod dynion yn ennill mwy o arian na menywod, tra bydd bwlch cyflog is na sero rhwng y rhywiau yn dangos bod menywod, ar gyfartaledd, yn ennill mwy o arian na dynion.

Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un peth â chyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymwneud â'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith, gwaith tebyg, neu waith o werth cyfartal.

Beth yw ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau?

Caiff y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ei gyfrifo mewn dwy ffordd, ac o dan y rheoliadau, mae'n ofynnol inni adrodd ar y canlynol bob blwyddyn;

- Y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng y rhywiau – cyfrifir hyn drwy adio'r holl gyfraddau fesul awr at ei gilydd a rhannu'r canlyniad â nifer y rhifau oedd yn y rhestr. Yna gallwn gymharu cyflog cymedrig dynion â chyflog cymedrig menywod. Y gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur yw'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau.

Mae dadansoddiad wedi datgelu mai 17.64% yw'r bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar draws Coleg Penybont, sef gostyngiad o 1.13% ers y llynedd.

- Y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng y rhywiau – cyfrifir hyn drwy restru'r holl gyfraddau fesul awr yn eu trefn rifiadol. Y ffigur canol yw'r canolrif. Yna gallwn gymharu

cyflog canolrifol dynion â chyflog canolrifol menywod. Y gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur yw'r bwch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau.

Yng Ngholeg Penybont, 38.34% yw'r gwerth hwn, sef gostyngiad o gymharu â ffigwr y llynedd, sef 38.62%.

<p>Mae'r data yma'n dangos bod y bwch cyflog rhwng dynion a menywod yn deillio o'r ffaith bod mwy o fenywod na dynion yn gweithio mewn swyddi sy'n talu'n is.</p> <p>Mae'r rolau yn y timau Meithrinfa Ddydd, Ffreutur, Glanhau a Chymorth Dysgu yn rhai o'r swyddi sydd ar gael yn y chwarter 1af.</p> <p>Mae'r rolau hyn fel arfer yn fwy deniadol i rieni sy'n gweithio oherwydd yr opsiynau sydd ar gael yn y meysydd hyn i weithio'n rhan-amser neu yn ystod y tymor yn unig.</p>	<p>Yn gymdeithasol, menywod o hyd yw'r gofawr sylfaenol yn bennaf, gan arwain at fwy o fenywod na dynion yn gweithio'n rhan-amser.</p> <p>Lle mae dynion a menywod yn ymddangos ar yr un raddfa gyflog rydym yn gwybod eu bod yn cael eu talu'n gyfartal.</p> <p>Felly rydym yn ymwybodol bod angen i ni ddenu mwy o ddynion i'r rolau yn y chwarter 1af a'r 2il chwarter a chefnogi dilyniant. Ceir dadansoddiad pellach yn Atodiad 1.</p>
--	---

Beth ydyn ni'n ei wneud i gau'r Bwch Cyflog rhwng y Rhywiau?

Rydym wrthi'n recriwtio grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i feysydd blaenoriaeth fel Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM) ac yn defnyddio gwefannau arbenigol i gynyddu estyniad. Bellach mae gennym 14 o fenywod yn gweithio ym meysydd STEM (1 mewn Adeiladwaith, 8 mewn Gwyddoniaeth a Pheirianeg, 6 mewn Technoleg Gwybodaeth ac 1 technegydd), allan o weithlu o 105 yn y meysydd hyn, sy'n cyfateb i 13.3% o fenywod.

Rydym yn defnyddio cymysgedd o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol yn rheolaidd i hysbysebu ein rolau, megis Facebook, LinkedIn, a Twitter, gan sicrhau bob amser nad yw ein delweddau yn rhagfarnllyd o ran rhyw. Rydym yn parhau i hyfforddi'r holl staff sy'n ymwneud â'r broses recriwtio i gydnabod a herio rhagfarn, gan sicrhau bod paneli cytbwys o ran rhyw ar waith lle bynnag y bo modd.

Rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021, symudodd 11 aelod o staff benywaidd ymlaen i rolau newydd, gyda 9 ohonynt ar gyflog uwch, a 2 yn symud i'r ochr. Mewn cymhariaeth, symudodd 7 aelod o staff gwrywaidd ymlaen i rolau newydd, gyda phob un ohonynt ar gyflog uwch.

Rydym yn gweithio gyda rheolwyr ar draws y sefydliad i ddatblygu dull cynhwysol o gynllunio olyniaeth/datblygiad gyrfa, gan gynnwys Rhaglen Arweinyddiaeth Person-Ganolog. Mae 10 benyw a 6 gwryw ychwanegol naill ai wedi ymgymryd neu ar fin ymgymryd â hyfforddiant Arweinyddiaeth Person-Ganolog eleni, gydag 8 o ddynion a 27 o fenywod ar adeg yr adroddiad diwethaf, sef cyfanswm o 37 o fenywod a 14 o ddynion dros y cyfnod o 3 blynedd; rhaniad menywod/dynion o 73:27.

Er mwyn pennu dilyniant cynyddrannol uwch na UP1 ar gyfer darlithwyr, mae angen i'r rhai sy'n gymwys wneud cais am ddilyniant trothwy a dangos Rhagoriaeth Addysgu. I fod yn gymwys rhaid i'r aelod o staff fod wedi bod ar UP1 am o leiaf dwy flynedd. Yn ystod 2021, roedd 27 o staff yn gymwys i wneud cais, 18 o fenywod a 9 o ddynion. Gwnaeth 17 aelod o staff addysgu gais a

chyflawni dilyniant trothwy, gan ganiatáu iddynt symud i fyny'r raddfa gyflog uwch. Roedd 88% o gyflogeion benywaidd a 12% o gyflogeion gwrywaidd ymhlith yr 17 a oedd yn llwyddiannus.

Yn ddiweddar rydym wedi recriwtio Cynghorydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) sy'n gweithio gyda chyflogeion i ddeall yn well pa rwystrau y maent yn eu gweld sy'n eu hatal rhag symud ymlaen i swyddi cyflog uwch (os o gwbl) a sicrhau bod ganddynt fynediad at ddatblygiad proffesiynol parhaus i'w helpu i symud ymlaen.

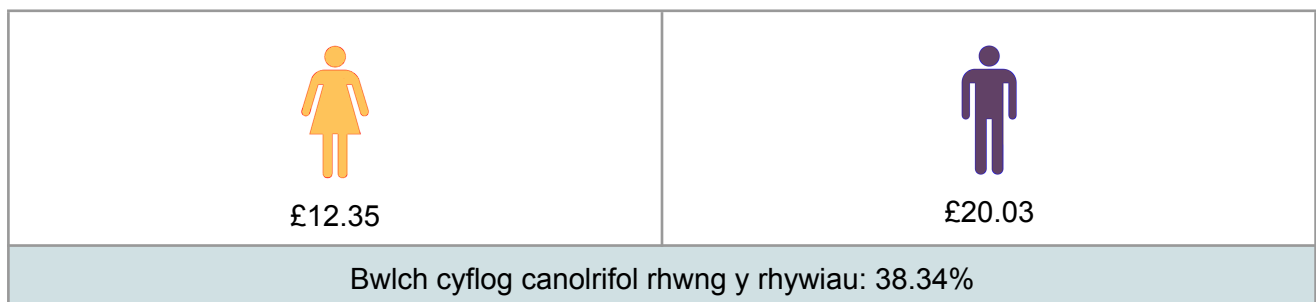
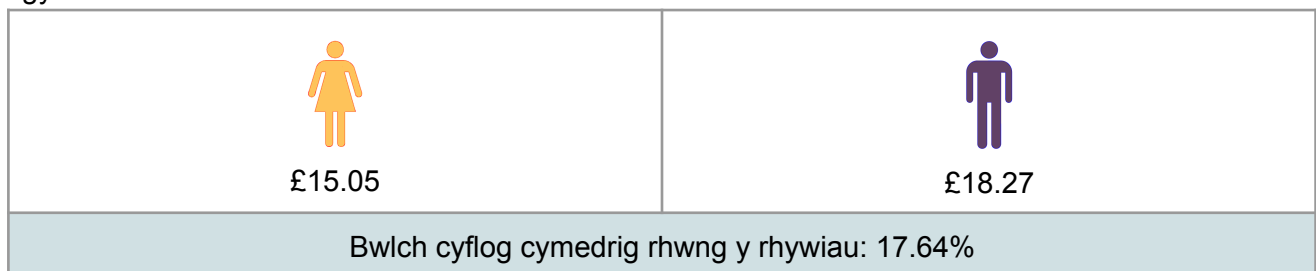
Rydym wedi datblygu system gynhwysfawr i olrhain dilyniant mewnol ar draws pob nodwedd warchoddedig. Yn y modd hwn, ein nod yw nodi unrhyw fylchau neu dueddiadau yn rhagweithiol, a nodi ffyrdd o ddileu unrhyw rwystrau a rhoi mesurau ar waith i annog a chefnogi dilyniant.

Atodiad 1 – Data









Ar 30 Mawrth 2021, roedd gan Goleg Penybont 681 o gyflogeion perthnasol, heb gynnwys y staff hynny ar absenoldeb mamolaeth a thadolaeth neu staff a gafodd ostyngiad mewn tâl oherwydd salwch neu absenoldeb di-dâl, yn unol â chanllawiau ar gyfer adrodd ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau. Mae hyn yn cyfateb i 221 o ddynion a 460 o fenywod.



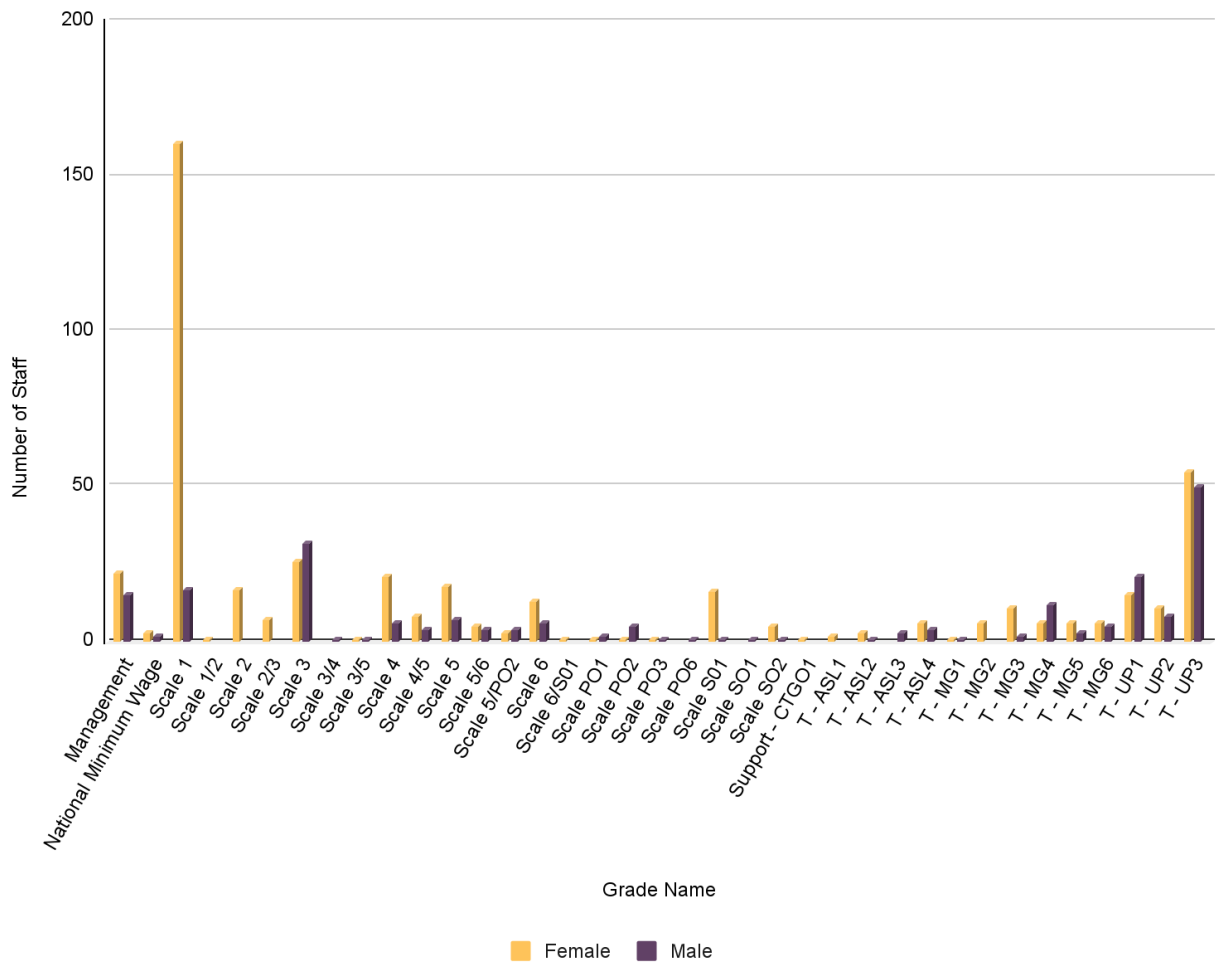
Mae'r tablau isod yn dangos y bwloch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau, yn seiliedig ar gyfradd fesul awr o dâl arferol.



Mae'r canlynol yn dangos cyfrannau'r cyflogeion perthnasol gwrywaidd a benywaidd tâl llawn yn y bandiau cyflog chwarter isaf, canol is, canol uwch ac uchaf, ac yna'r dosbarthiad rhyw yn ôl gradd gyflog.

Ch1 Chwarter Isaf		Ch2 Chwarter Canol Is		Ch3 Chwarter Canol Uwch		Ch4 Chwarter Uchaf	
							
153 90%	17 10%	116 68%	55 32%	105 62%	65 38%	86 51%	84 49%

Gender Distribution Across Salary Grades 2021



Beth yw'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd?

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yng Ngholeg Penybont yn dangos y gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog rhwng cyflogeion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn. Mae gwahaniaeth cyflog uwch na sero yn dangos bod cyflogeion gwyn yn ennill mwy ar gyfartaledd, tra bod bwlch cyflog is na sero yn dangos bod cyflogeion Ethnig Leiafrifol yn ennill mwy ar gyfartaledd.

Beth yw ein Bwlch Cyflog Ethnigrwydd?

I gyfrifo'r bwlch cyflog ethnigrwydd mae angen yn gyntaf inni gyfrifo'r bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig ac yna'r bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol. Mae hyn yn cael ei gyfrifo yn yr un ffordd â'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

Y bwlch cyflog cymedrig ar gyfer Coleg Penybont yw **15.6%**

Y bwlch cyflog canolrifol yw **35.91%**

Beth sydd wedi achosi ein Bwlch Cyflog Ethnigrwydd?

Mae nifer y staff sy'n dod o fewn y grwpiau ethnig Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn 2020/21 yn cyfateb i 1.98% o'r gweithlu, felly, mae'r data'n adlewyrchu'r nifer gyffredinol isel o staff o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

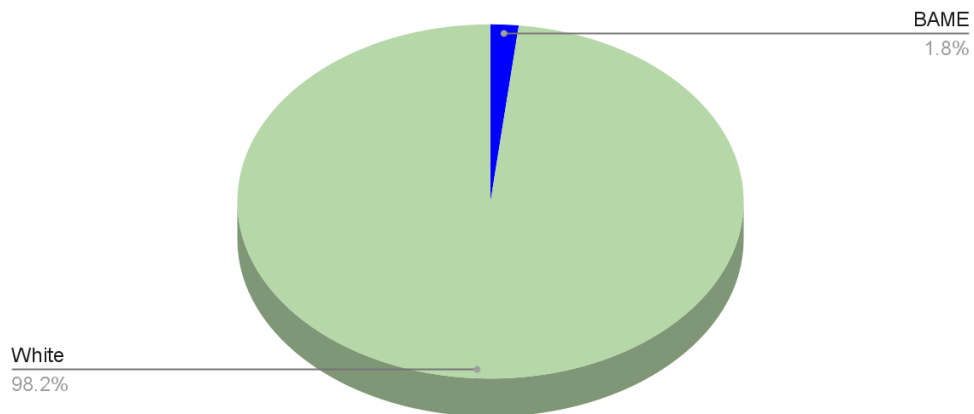
Yn ystod y cyfnod hwn, roedd 6.86% o'r gweithlu wedi dewis naill ai cofnodi eu hethnigrwydd fel 'heb nodi', neu beidio ag ymateb o gwbl.

Mae'r Coleg yn ymdrechu i fod yn fwy cynrychioliadol o'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu, ac i ddenu, cadw, datblygu ac ymgysylltu â phoblogaeth amrywiol o staff.

Fel rhan o'n ffocws ar fod yn bobl-ganolog a chynhwysol, mae Coleg Penybont wedi creu pwyllgor llywio ar gyfer cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant (EDI), gydag is-weithgor sy'n cynnwys trawstoriad o gyfranwyr allweddol ar draws y Coleg. Mae gwaith cyffrous yn digwydd, megis penodi Cynghorydd EDI llawn amser, i arwain ar gyflwyno dull blaengar ar gyfer cynyddu amrywioldeb, a chreu cynhwysiant ymwybodol ar draws y Coleg. Ceir rhagor o wybodaeth yn ein [Hadroddiad Cydraddoldeb](#).

Atodiad 2 – Dadansoddi Data

Ethnicity of Staff At Bridgend College



Mae'r tablau isod yn dangos y bwloch cyflog ethnigwydd cymedrig a chanolrifol, yn seiliedig ar gyfradd fesul awr o dâl arferol.

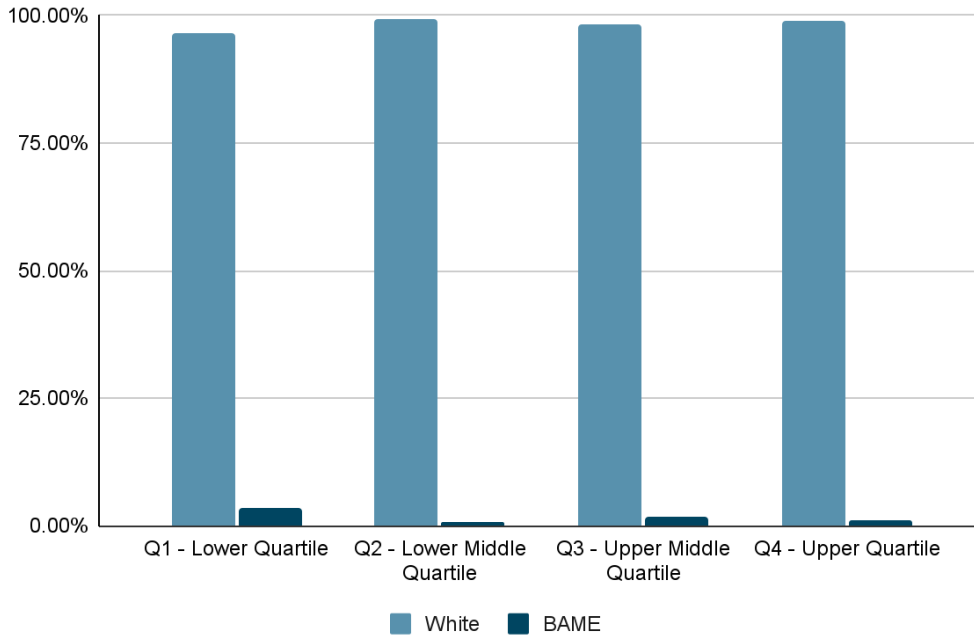
Grwpiau Du ac Ethnig Leiafrifol £13.88	Gwyn £16.36
Bwloch Cyflog Ethnigwydd Cymedrig: 15.16%	

Grwpiau Du ac Ethnig Leiafrifol £9.69	Gwyn £15.12
Bwloch Cyflog Ethnigwydd Canolrifol: 35.91%	

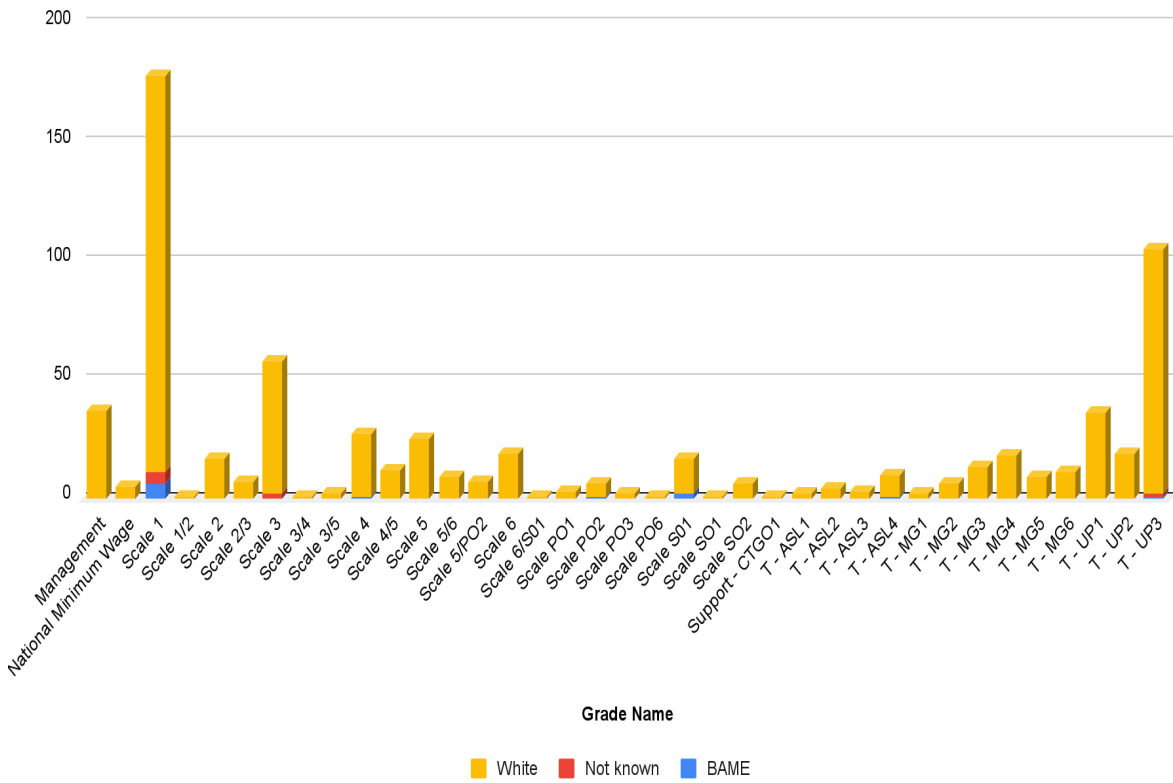
Mae'r isod yn dangos cyfrannau'r cyflogeion perthnasol tâl llawn Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a Gwyn yn y bandiau cyflog chwarter isaf, canol is, canol uwch ac uchaf, ac yna'r dosbarthiad o ran Ethnigwydd yn ôl gradd cyflog.

Ch1 Chwarter Isaf		Ch2 Chwarter Canol Is		Ch3 Chwarter Canol Uchaf		Ch4 Chwarter Uchaf	
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn
6 3.5%	162 96.5%	1 0.6%	168 99.4%	3 1.8%	165 98.2%	2 1.2%	166 98.8%

Ethnicity Quartile Chart



Ethnic Distribution by Salary Scale



Beth yw'r Bwlch Cyflog Anabledd?

Mae'r bwlch cyflog anabledd yn dangos y gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr gyfartalog rhwng cyflogeion anabl a chyflogeion nad ydynt yn anabl mewn cwmni. Mae bwlch cyflog anabledd uwch na sero yn dangos bod cyflogeion heb anableddau yn ennill mwy ar gyfartaledd, tra bod bwlch cyflog is na sero yn dangos bod cyflogeion ag anableddau yn ennill mwy ar gyfartaledd.

Beth yw ein Bwlch Cyflog Anabledd?

Rydym yn cyfrifo'r bwlch cyflog anabledd yn yr un modd â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Y bwlch cyflog anabledd cymedrig yw 5.65%.

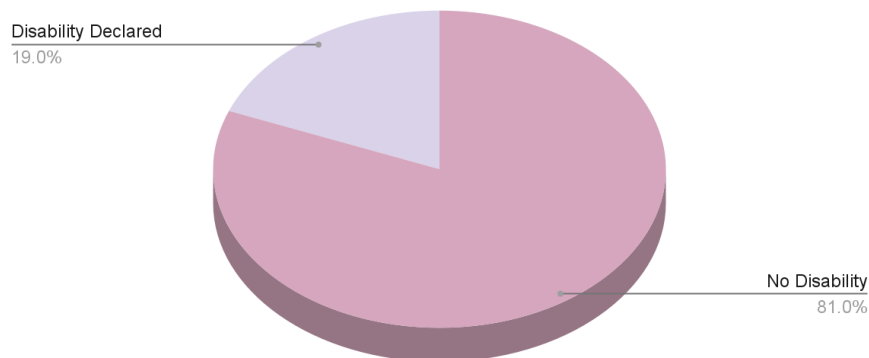
Y bwlch cyflog anabledd canolrifol yw 6.93%.

Beth sydd wedi achosi ein Bwlch Cyflog Anabledd?

Mae'r data'n dangos bod ein bwlch cyflog anabledd yn adlewyrchu'r nifer (104) neu'r ganran (19%) gyffredinol isel o staff y mae Coleg Penybont yn eu cyflogi sydd wedi datgelu anabledd. Yn ystod y cyfnod hwn roedd 128 o staff heb ymateb i'n harolwg neu wedi dewis "gwel gennyf beidio â dweud".

Data

Total Staff Who Have Declared a Disability



Mae'r tabl isod yn dangos y bwlch cyflog anabledd cymedrig a chanolrifol, yn seiliedig ar gyfradd fesul awr o dâl arferol.

Wedi Datgan Anabledd £15.82	Ddim yn Anabl £16.77
Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig: 5.65%	

Wedi Datgan Anabledd	Ddim yn Anabl
----------------------	---------------

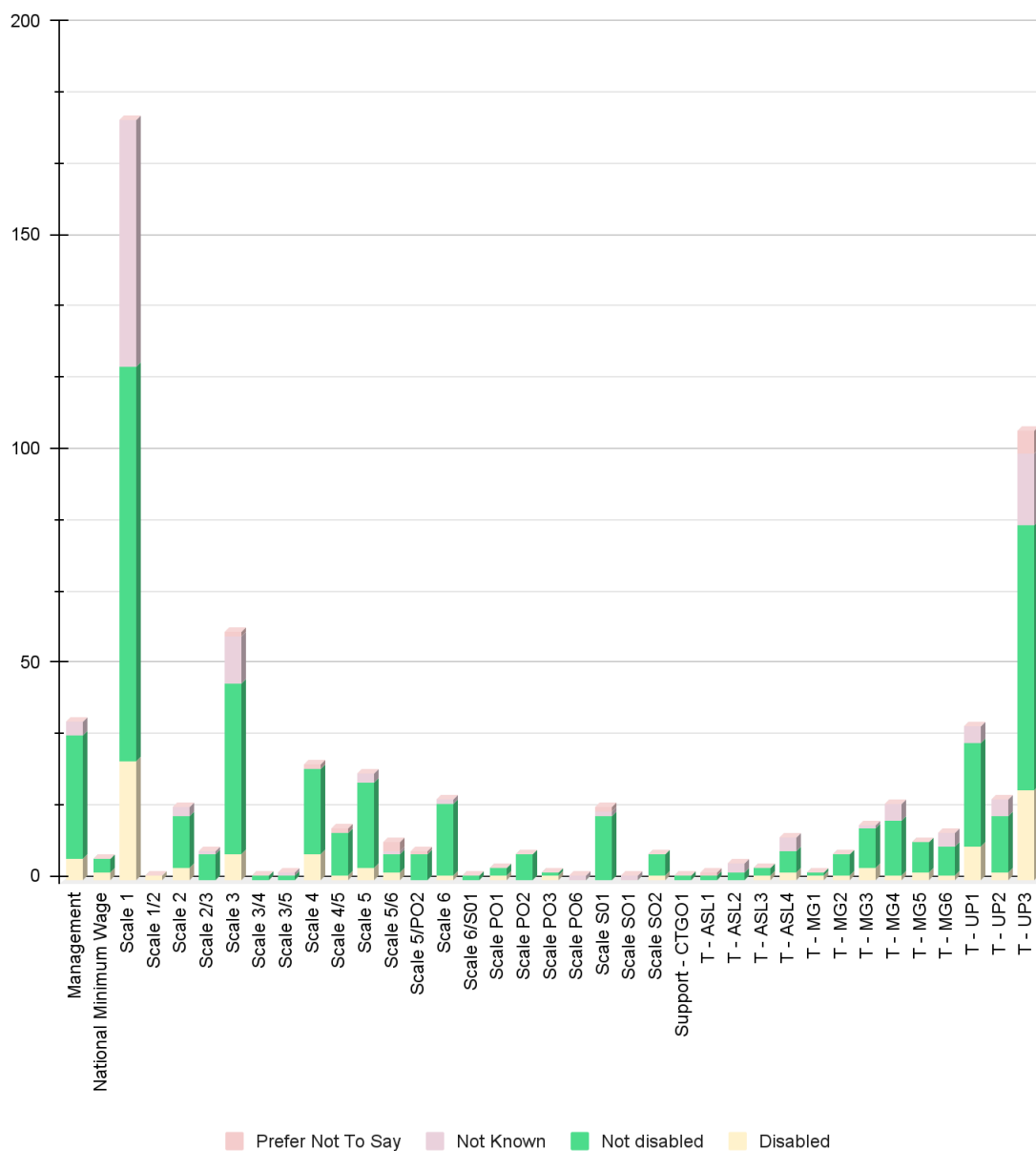
£15.82	£15.16
Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol: 6.93%	

Mae'r isod yn dangos cyfrannau'r cyflogeion perthnasol tâl llawn Anabl a Ddim yn Anabl yn y bandiau cyflog chwarter isaf, canol is, canol uwch ac uchaf, ac yna'r dosbarthiad o ran Anabledd yn ôl gradd cyflog.

The following illustrates the proportions of Disabled and Not disabled full-pay relevant employees in the lower, lower middle, upper-middle and upper quartile pay bands, followed by the Disability distribution by salary grade.

Ch1 Chwarter Isaf		Ch2 Chwarter Canol Is		Ch3 Chwarter Canol Uchaf		Ch4 Chwarter Uchaf	
Anabl	Ddim yn Anabl	Anabl	Ddim yn Anabl	Anabl	Ddim yn Anabl	Anabl	Ddim yn Anabl
32	104	23	113	22	114	27	109

Disability Distribution by Salary Grade



Beth ydyn ni'n ei wneud i gau'r Bylchau Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd?

Rydym yn ymdrechu'n frwd i gefnogi staff ar sail eu hanghenion, a thrwy ddileu tuedd systemig mewn polisiau, gweithdrefnau a phrosesau. Rydym wedi bod yn gyflogwr Arweinydd Hyderus o ran Anabledd ers 3 blynedd - rydym yn gwarantu cyfweld unrhyw un sydd ag anabledd os yw eu cais yn bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd, ac yn eu hystyried ar sail eu galluoedd. Rydym hefyd yn cynnig addasiadau rhesymol drwy gydol y broses recriwtio a thu hwnt i sicrhau cyfleoedd cyfartal.

Rydym wedi ymrwymo i'r ymgyrch Dim Hiliaeth Cymru. Trwy arwyddo'r llw hwn, rydym yn cytuno i ymdrechgu i greu, cynnal a hyrwyddo cymuned lle mae pob un person ynnddi yn cael ei drin mewn modd teg a chyfartal, beth bynnag ei hil.

Rydym hefyd nawr yn olrhain ymgeiswyr sydd â nodwedd warchoddedig trwy gydol y cylch recriwtio llawn (h.y. nifer yr ymgeiswyr, y nifer ar y rhestr fer, y nifer sy'n cael eu cyfweld, y nifer sy'n cael cynnig). Bydd hyn yn ein cynorthwyo i nodi unrhyw fylchau neu dueddiadau, ac yn tynnu sylw at unrhyw broblemau, gan gynnwys a yw unrhyw rai o'n prosesau yn rhagfarnllyd trwy amryfusedd.

Ar ben hynny, bydd hyfforddiant hefyd ar gael i reolwyr ar ffurf sgysiau tŵlbocs ar recriwtio a dethol, sy'n cael eu cyflwyno i godi ymwybyddiaeth ac atal rhagfarn trwy gydol y cylch recriwtio llawn. Cymerir mwy o ofal hefyd wrth adolygu a llunio disgrifiadau swydd a hysbysebion cyn hysbysebu i ddileu unrhyw ragfarn trwy ddefnyddio iaith gynhwysol.

Byddwn yn parhau i ymgysylltu'n weithredol â staff i ddeall pa rwystrau y maent yn eu canfod sy'n eu hatal rhag symud i rolau â chyflog uwch (os o gwbl) ac yn sicrhau bod pob aelod o staff yn gallu cael mynediad i ddatblygiad proffesiynol parhaus i gefnogi eu datblygiad.

Felly, yng Ngholeg Penybont, rydym yn ymdrechgu i ddarparu amgylchedd lle mae pobl yn teimlo y gallant gael eu cefnogi i fod yn bopeth y gallant fod. Trwy roi cymorth wrth recriwtio a chefnogi staff presennol, nod y Coleg yw bod yn fwy cynrychioliadol o'r gymdeithas ehangach.

Fel y gwelwch, bu mentrau a gwelliannau sylweddol gan y Coleg gyda'r bwriad o gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Yn ogystal, rydym yn parhau i roi mentrau arfer gorau ar waith fel yr awgrymwyd gan adroddiad Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth, sef 'Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gwella cydraddoldeb rhywiol mewn sefydliadau: Camau gweithredu sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer cyflogwyr.' Rydym yn ymwybodol bod gennym waith i'w wneud o hyd, ond rydym wedi ymrwymo i feithrin amgylchedd lle gall pawb ffynnu.

Rwy'n cadarnhau bod y data am y bwlch cyflog rhwng y sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn yn gywir.



Simon Pirotte
Pennaeth a Phrif Swyddog Gweithredol