A large circular graphic is centered on the page. It features a thick, multi-colored border that follows a rainbow spectrum from green on the left to blue on the right. Inside this border is a white circle with a subtle gradient. The text "BYLCHAU CYFLOG COLEG CAMBRIA 2023" is centered within this white circle in a bold, dark blue, sans-serif font.

**BYLCHAU
CYFLOG
COLEG
CAMBRIA
2023**

Cynnwys

1. Cefndir

2. Ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau

3. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

4. Deall ein bylchau cyflog eraill

5. Ffactorau a effeithiodd ar y bwlch cyflog 2023

6. Cau'r bwlch



Yn y Deyrnas Unedig, mae gofyn i sefydliadau sy'n cyflogi 250 neu ragor o gydweithwyr gyhoeddi adroddiad blynyddol am eu Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau. Mae'n ofyniad cyfreithiol y cyflwynodd Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn 2017 i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb rhwng y rhyweddau yn y gweithle.

Mae'n ofynnol i sefydliadau adrodd o 'giplun' o ddata ar ddyddiad penodol sy'n sicrhau chwarae teg i bob sefydliad adrodd. Mae'r cyfnod adrodd yn rhedeg o 1 Ebrill i 31 Mawrth y flwyddyn flaenorol.

Mae'n bwysig nodi nad yw cyfrifiadau bwlch cyflog yn cyfrif ffactorau fel gwahanol swyddi, cyfrifoldebau, perfformiad neu lefelau awdurdod. Felly, nid yw bwlch cyflog rhwng y rhyweddau o anghenraid yn awgrymu bod sefydliad yn gwahaniaethu yn erbyn rhywedd penodol. Yn lle hynny, mae'n tynnu sylw at yr angen i sefydliadau adolygu eu prosesau recriwtio, dyrchafu a thalu ynghyd â pholisïau teulu gyfeillgar i sicrhau cydraddoldeb, tegwch a thryloywder.

Mae'n bwysig nodi hefyd nad yw bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yr un peth â chyflog cydradd, sy'n ofyniad cyfreithiol ar wahân sy'n nodi y dylid talu'r un fath i ddynion a menywod am wneud yr un gwaith.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn cael ei gyfrifo trwy ystyried pob cydweithiwr yn y sefydliad a chymharu cyflog cyfartalog dynion a menywod. Mae sawl rheswm pam fod bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn gallu digwydd. Un ffactor yw pa mor gyffredin yw rhagfarn rhywedd mewn diwydiannau penodol, a all arwain er enghraifft at ddynion yn cael eu cyflogi mewn swyddi sy'n denu cyflog uwch na swyddi a allent fod yn addas ar gyfer mwy o fenywod yn nodweddiadol. Yn ogystal â hynny, yn aml mae menywod yn fwy tebygol o fod yn ysgwyddo cyfrifoldebau gofalu yn eu teuluoedd, sy'n effeithio ar eu gallu i weithio yn llawn amser a symud ymlaen yn eu gyrfaoedd.

Yn gyffredinol, mae angen i'r coleg fynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng y rhyweddau a sicrhau bod yr holl gydweithwyr yn cael eu talu'n deg am y gwaith y maent yn ei wneud. Trwy wneud hynny, rydym yn creu gweithle mwy cydradd a chynhwysol sy'n fuddiol i bawb.

I adrodd ein bwlch cyflog rhwng y rhyweddau, mae gofyn i adrodd chwe mesur gwahanol;

- **Bwlch cyflog canolrifol** - Y gwahaniaeth rhwng canolrif cyflog un grŵp o gydweithwyr o'i gymharu â grŵp arall. Er enghraifft wrth ddweud am fylchau cyflog rhwng y rhyweddau, y gwahaniaeth rhwng canolrif cyflog cydweithwyr benywaidd a chanolrif cyflog cydweithwyr gwrywaidd (ar gyfer dweud am ethnigrwydd, lleiafrifoedd ethnig a chydweithwyr gwyn, dweud am anabledau, cydweithwyr anabl ac abl). Mae'r canolrif yn gyfwerth â'r gwerth canol mewn graddfeydd cyflog, pan maent wedi cael eu trefnu yn esgynnol. Mae'r canolrif hwn yn cael ei ddefnyddio i atal data rhag cael ei wyro gan nifer fechan o gydweithwyr yn ennill y cyflogau uchaf.
- **Bwlch cyflog cymedrig** - Y gwahaniaeth rhwng dau gymedr cyflog ar gyfer dau grŵp o gydweithwyr. Mae'r cymedr yn cael ei gyfrifo trwy adio pob cyfradd gyflog unigol at ei gilydd a rhannu'r swm hwn gyda nifer yr unigolion.
- **Bwlch bonws canolrifol** - Y gwahaniaeth rhwng y bwlch bonws canolrifol a delir i gydweithwyr gwrywaidd ac a delir i gydweithwyr benywaidd.
- **Bwlch bonws cymedrig** - Y gwahaniaeth rhwng y bwlch bonws cymedrig a delir i gydweithwyr gwrywaidd ac a delir i gydweithwyr benywaidd.
- **Cyfraneddau bonws** - Y cyfrannedd o gydweithwyr gwrywaidd a benywaidd a gafodd dâl bonws yn ystod y cyfnod perthnasol.
- **Chwarteli bandiau cyflog** - Y cyfrannedd o gydweithwyr perthnasol cyflog llawn gwrywaidd a benywaidd yn y chwarteli bandiau cyflog is, canol-is, canol-uwch ac uwch.

Eleni, rydym wedi cymryd cam ymhellach tuag at adolygu ein data cyflog a bylchau cyflog trwy ddadansoddi meysydd eraill. Rydym wedi archwilio ffactorau fel ethnigrwydd ac anabledd i ddeall cydraddoldeb cyflog yn well. Ein hamcan yw sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael ei dalu'n deg, ni waeth beth fo'i gefndir na'i nodweddiad personol.

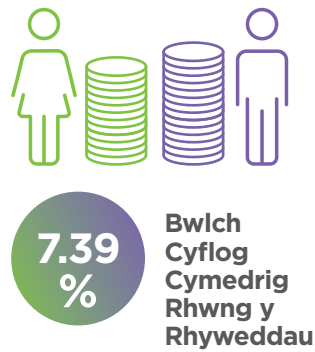
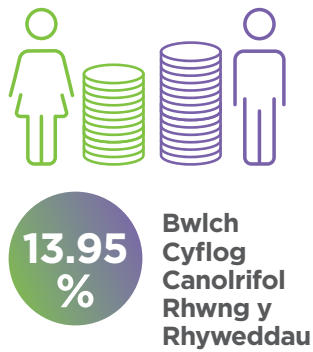
Ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau

2023

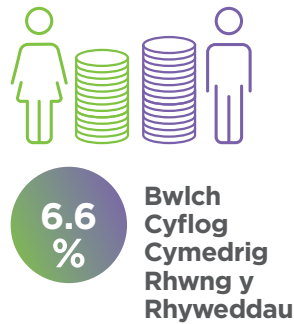
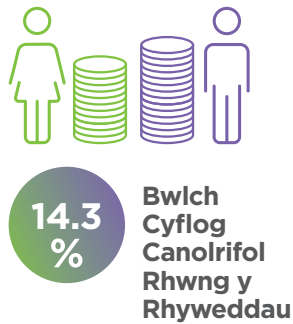
Allwedd:

Benyw

Gwryw



2022



Cyflog Fesul Awr

Wrth gymharu cyflogau cyfartalog fesul awr (canolrif), mae menywod yn cael 86c am bob £1 y mae dynion yn ei gael.

Wrth gymharu cyflogau cyfartalog fesul awr (cymedr), mae menywod yn cael 93c am bob £1 y mae dynion yn ei gael.

2023



2022



2023



2022



Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Casglwyd data bwlch cyflog Coleg Cambria ar y dyddiad ciplun o 31 Mawrth 2023. Ar y pryd, roedd y coleg yn cyflogi 1,359 o bobl, roedd 539 (39.7%) yn wrywod a 820 (60.3%) yn fenywod. Mae rhaniad y gymhareb hon yn cyd-fynd yn fras â'r flwyddyn flaenorol (39% a 61%).

Chwarteli

Rhannwyd y data ciplun i bob chwartel cyflog sy'n cynrychioli chwarter neu 25% o gyfanswm ein gweithlu;

Chwarteli Cyfradd Fesul Awr 2023 ar niferoedd cydweithwyr								
	Is	%	Canol-is	%	Canol-uwch	%	Uwch	%
Gwryw	113	33%	108	32%	147	43%	171	50%
Benyw	226	67%	232	68%	193	57%	169	50%
Cyfanswm	339		340		340		340	

Canolrif

I benderfynu ar fwllch cyflog canolrifol rhwng y rhyweddau, trefnasom y cydweithwyr yn seiliedig ar eu tâl fesul awr. Yna cymarasom enillion menyw yng nghanol ystod gyflog y benywod gyda dyn yng nghanol ystod gyflog y gwrywod. Y gwahaniaeth rhwng y rhain yw bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhyweddau.

	Gwryw	Benyw	Bwlch
Canolrif cyflog fesul awr	£18.78	£16.16	13.95%

Eleni, mae bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhyweddau yn dangos bod y benywod yn cael 13.95% yn llai o gyflog na'r gwrywod. Mae hyn wedi gostwng o 0.38 pwynt canran ers 2022. Priodolir y bwlch hwn i nifer y menywod sydd yn y chwarteli is a chanol-is gan fod dwywaith gymaint o fenywod yn y chwarteli hyn nac o wrywod. Eleni rydym hefyd wedi gweld cynnydd o 10 yn rhagor o fenywod yn y chwarteli hyn a 12 yn llai o wrywod o'i gymharu â'r llynedd.



Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Cymedr

I benderfynu ar fwlch cyflog cymedrig rhwng y rhyweddau, mae'r cyfraddau cyflog fesul awr y mae menywod yn ei gael yn cael eu hadio at ei gilydd ac yna eu rhannu gyda nifer y menywod yn y sefydliad. Mae hyn yn cael ei ailadrodd ar gyfer y dynion. Mae'r gwahaniaeth rhwng y ddau ganlyniad yn cynrychioli bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhyweddau.

	Gwryw	Benyw	Bwlch
Cymedr tâl fesul awr	£18.70	£17.32	7.39%

Mae data 2023 yn amlygu bod, ar gyfartaledd, cydweithwyr gwrywaidd yn ennill 7.39% yn fwy fesul awr na chydweithwyr benywaidd. Mae'r amrywiad hwn wedi cynyddu o'i gymharu â 2022 pan roedd y bwlch yn 6.64%. Priodolir y bwlch hwn i wasgariad cymhareb dynion i ferched yn y chwarteri.

Mae rhagor o ddadansoddi yn dangos mai'r swyddi sydd ym mhob chwarter yw:

- Chwarter is: Glanhawyr, Cymhorthwyr Dysgu, Gweinyddwyr, Goruchwylwyr Arholiadau a Nyrsys Meithrinfa.
- Chwarter canol-is: Swyddi Cymorth Busnes, Ymarferwyr Dysgu yn y Gwaith, Anogwyr Cynnydd a Darlithwyr ar ddechrau eu gyrfaedd.
- Chwarter canol-uwch: Mae mwyafrif y chwarter hwn yn cynnwys Darlithwyr ac Ymarferwyr Dysgu yn y Gwaith a rhai swyddi rheoli.
- Chwarter uwch: Darlithwyr, Cyfarwyddwyr Cwricwlwm, Swyddogion Hyfforddiant Technegol ac Uwch Reolwyr.

O hyn, gallwn weld fod ein darlithwyr, ein hymarferwyr dysgu yn y gwaith a rheolwyr yn rhan o sawl chwarter sy'n dangos cyfleoedd ar gyfer codiadau cyflog.

I gael gwell syniad o ble mae'r anghyfartaledd mwyaf o ran bwlch cyflog rhwng y rhyweddau, fe'i rhannwn yn categorïau yn y coleg fel a ganlyn;

Categoriâu	Cymedr	Canolrif
Darlithwyr	3.14%	3.57%
Swyddogion Hyfforddiant Technegol	100%	100%
Cymorth Cwricwlwm (Hyfforddwyr Arddangoswyr / Anogwyr Cynnydd / Cymhorthwyr Dysgu)	3.57%	11.03%
Ymarferwyr Anifeiliaid	0.00%	0.00%
Gweithwyr Fferm	0.00%	0.00%
Cymorth Busnes	-1.22%	0.00%
DdyG	0.06%	0.00%
Rheolwyr	-2.74%	0.00%
Deiliaid Swyddi Uwch	-9.58%	0.00%

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

O ran canolrif mae'r bwlch mwyaf rhwng y rhyweddau, lle rydym yn cyflogi cydweithwyr gwrywaidd a benywaidd, yn y categori cymorth cwricwlwm. Mae'r amrywiad hwn yn bodoli oherwydd cyfran uwch o gydweithwyr benywaidd sy'n gweithio mewn swyddi â chyflog is, fel Cymhorthwyr Dysgu ac Anogwyr Cynnydd. Yn 2023, roedd 83% o fenywod yn y categori cymorth cwricwlwm yn cael eu cyflogi yn y swyddi hyn o'i gymharu â 44% o gydweithwyr gwrywaidd.

Mae'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau yn 100% ar gyfer Swyddogion Hyfforddiant Technegol gan nad ydym yn cyflogi unrhyw fenywod mewn swyddi Swyddogion Hyfforddiant Technegol.

Mae gwahaniaethau cyflog Ymarferwyr Anifeiliaid a Gweithwyr Fferm yn dangos bod cydweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn cael yr un tâl, sy'n golygu nad oes bwlch. Er bod ychydig mwy o wrywod yn cael eu cyflogi fel Ymarferwyr Anifeiliaid a Gweithwyr Fferm (6 gwryw o'i gymharu â 4 benyw a 4 gwryw o'i gymharu ag 1 benyw), yn y swyddi unigol nid oes amrywiad o ran cymedr na chanolrif gan eu bod yn cael eu talu'r un cyflog.

O'r data hwn, gallwn weld bod y bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn ein tîm Rheoli a'n Deiliaid Swyddi Uwch yn uwch ar gyfer cydweithwyr sy'n fenywod na gwrywod, ond nid oes gwahaniaeth yn y canolrif.



Deall ein bylchau cyflog eraill

Eleni, fel sefydliad sydd wedi ymrwymo i fod yn rhagweithiol ynghylch cynhwysiant, rydym wedi gweithredu ymhellach i adolygu meysydd posib o fylchau cyflog. Bydd y lefel hon o ddeallusrwydd diwylliannol yn ein galluogi i ddeall bylchau cyflog yn well ac i nodi unrhyw feysydd sydd angen rhagor o sylw. Er mai dyma ein blwyddyn gyntaf yn cynnal y dadansoddiad ychwanegol hwn, rydym yn hyderus bod y data rydym yn ei gasglu yn darparu mewnwelediadau gwerthfawr i ni i'n helpu i gau'r bwlch yn y dyfodol.

Mae'n bwysig nodi gan mai dyma'r tro cyntaf y casglwyd y math hwn o ddata, ni allwn gymharu dadansoddiad blwyddyn fesul blwyddyn i benderfynu a yw'r bwlch cyflog yn cau neu beidio. Ond, bydd y data a gasglwn yn rhoi gwybod i ni pa feysydd sydd angen i ni ganolbwyntio arnynt yn y flwyddyn adrodd nesaf. Trwy wneud hynny, gobeithiwn y byddwn yn gwneud llawer o gynnydd tuag at gau'r bwlch cyflog a hyrwyddo cyflog teg i bob cydweithiwr.

Anabledau

Mae ein bylchau cyflog anabledau yn dangos y gwahaniaeth yng nghyflog cyfartalog cydweithwyr sy'n nodi bod ganddynt anabledd o'i gymharu â'r rhai hynny nad ydynt wedi nodi bod ganddynt anabledd o'r data ciplun ar 31 Mawrth 2023. O hyn, datgelodd 70 o'n cydweithwyr anabledd a 1289 o'n cydweithwyr heb ddatgelu anabledd.

Cymedr:

0.70%

Canolrif:

0.00%

Chwarteli Anabledau

Anabl: Chwarteli Cyfradd Awr 2023 ar niferoedd cydweithwyr									
Anabl?	Is	%	Canol-is	%	Canol-uwch	%	Uwch	%	Cyfanswm
Ydy	20	6%	14	4%	20	6%	16	5%	70
Nac ydy	319	94%	326	96%	320	94%	324	95%	1289
Cyfanswm	339		340		340		340		1359

O'r data, mae'n bleser gennym weld nad oes bwlch cyflog rhwng pobl sydd wedi dweud wrthym fod ganddynt anabledd o'i gymharu â'r cydweithwyr hynny nad ydynt wedi datgelu anabledd. O'r dadansoddiad chwarteli cyflog ar gyfer anabledd, mae rhaniad cyfartal o bobl sydd wedi nodi fod ganddynt anabledd ar draws pob chwartel.

Deall ein bylchau cyflog eraill

Ethnigrwydd

Mae ein bylchau cyflog Ethnigrwydd yn adlewyrchu'r gwahaniaethau yng nghyflog cyfartalog sy'n nodi eu bod yn Asiaidd, Du neu Amlhil gyda chyflog cyfartalog y rhai hynny sy'n nodi eu bod yn wyn ar y dyddiad ciplun 31 Mawrth 2023. Mae hyn yn dangos bod 1,297 (95.5%) o'n cydweithwyr yn nodi eu bod yn wyn a 62 (4.5%) yn nodi nad ydynt yn wyn.

Cymedr:

-18.83%

Canolrif:

-22.76%

Chwarteli Ethnigrwydd

Ethnigrwydd: Chwarteli Cyfradd Fesul Awr 2023 ar niferoedd cydweithwyr									
Ethnigrwydd	Is	%	Canol-is	%	Canol-uwch	%	Uwch	%	Cyfanswm
Gwyn	314	93%	327	96%	322	94.8%	334	98%	1297
Mae'n well gen i beidio â dweud	11	3%	6	2%	9	2.6%	5	>1%	31
Ddim yn wyn	14	4%	7	2%	9	2.6%	1	>1%	31
Cyfanswm	339		340		340		340		1359

Wrth adolygu'r bylchau cyflog, mae'r cymedr a'r canolrif yn cael eu cyfrifo trwy gymharu'r grŵp lleiafrifol yn erbyn y mwyafrif. Ar gyfer dibenion ein cyfrifiadau Ethnigrwydd, ein grŵp lleiafrifol yw ein poblogaeth nad ydynt yn wyn. Yn yr amgylchiad hwn, mae ein bwlch cyflog yn dangos rhif minws sy'n dangos bwlch mawr rhwng y ddau grŵp.

Mae'r data yn dangos bod y rhai hynny sy'n nodi eu bod yn wyn yn cael eu cyflogi mewn swyddi sy'n talu'n uwch na'r rhai hynny sy'n nodi nad ydynt yn wyn (o safbwynt cymedr a chanolrif). Er diben y dadansoddiad hwn, rydym wedi gwahanu'r 31 o gydweithwyr a ddewisodd 'mae'n well gen i beidio â dweud' gan nad ydym yn gwybod beth yw tarddiad ethnig y bobl hynny. Mae dadansoddiad y chwarteli yn dangos bod y rhan fwyaf o'n cydweithwyr sy'n nodi nad ydynt yn wyn yn y chwartel cyflog is, gyda rhaniad lled hafal rhwng y chwarteli canol-is a chanol-uwch, ond bod >1% yn y band cyflog chwartel uwch.

Ffactorau sy'n effeithio ar y bwlch cyflog yn 2023;

Fel coleg, rydym yn ymdrechu i gael gweithlu sy'n cynrychioli natur amrywiol ein poblogaeth myfyrwyr a'n cymuned. Mae'r coleg yn gweithredu prosesau teg o ran cyflogau, recriwtio a dilyniant gyrfa i sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael ei drin yn deg a'i wobrwyo'n gyfartal, serch bod ganddo nodwedd warchoddedig.

Ymagwedd at Gyflog

Rydym yn gyflogwr Cyflog Byw, sy'n golygu bod pob cydweithiwr yn cael cyflog sy'n cynorthwyo eu hanghenion sylfaenol ac yn eu galluogi i fyw gydag urddas. Rydym hefyd yn gweithredu graddfeydd cyflog sydd wedi eu cytuno yn genedlaethol ar gyfer swyddi darlithio a Hyfforddwyr/Arddangoswyr. Mae'r tâl hefyd yn cael ei drafod yn genedlaethol bob blwyddyn, mae'r dull hwn yn arwain at lai o le i ragfarn effeithio ar raddfeydd cyflog. Trwy gadw at yr egwyddorion hyn, rydym yn sicrhau bod cydweithwyr yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu am eu cyfraniadau i'r sefydliad.

Mae ein proses recriwtio wedi ei lunio i sicrhau ein bod yn recriwtio'r bobl iawn ar gyfer y swydd. Rydym yn credu mai sgiliau, profiad a chyfrifoldebau yw'r ffactorau pwysicaf wrth benderfynu ar dâl, ac rydym yn seilio ein pecynnau enillion ar y ffactorau hyn, ni waeth beth fo rhywedd, ethnigrwydd, hunaniaeth rhywedd neu anabledd gweithiwr. Rydym wedi ymrwymo i ddarparu cyfleoedd cyfartal a thynnu rhwystrau. I gyflawni hynny, rydym wedi gweithredu sawl polisi a gweithdrefn sydd wedi eu llunio i hyrwyddo tegwch a chydaddoldeb yn y broses recriwtio. Un o'r elfennau allweddol o'n proses recriwtio yw ein proses disgrifiadau swyddi a dadansoddi swyddi. Mae hyn yn cynnwys asesu gofynion pob swydd yn ofalus, gan gynnwys y sgiliau, y profiad a'r cyfrifoldebau sydd eu hangen i gyflawni'r swydd yn effeithiol. Yna rydym yn defnyddio'r wybodaeth hon i lunio disgrifiadau swyddi sy'n adlewyrchu gofynion pob swydd yn gywir. Yn ogystal â hynny, rydym yn sicrhau bod ein proses recriwtio yn rhydd rhag unrhyw ragfarn neu wahaniaethu. Nid ydym yn gwahaniaethu ar sail rhywedd, ethnigrwydd, hunaniaeth rhywedd neu anabledd, ac rydym wedi ymrwymo i ddarparu cyfle cyfartal i bob ymgeisydd sy'n bodloni gofynion swydd.

Rydym hefyd wedi ymrwymo i leihau'r bwlch cyflog ac o ganlyniad rydym wedi gweithredu sawl mesur i sicrhau hyn. Mae un o'r mesurau hyn yn cynnwys adolygiad cenedlaethol o'r graddfeydd cyflog Cymorth Busnes. Nod yr adolygiad hwn yw nodi graddfa gyflog gyffredin ledled Cymru. Yn lleol rydym yn meincnodi swyddi i nodi unrhyw wahaniaethau a sicrhau bod cydweithwyr yn cael tâl teg a chyfartal am eu gwaith. Trwy gynnal yr adolygiad cenedlaethol a lleol hwn, rydym yn gobeithio hyrwyddo tryloywder ac atebolrwydd yn ein harferion cyflog.

Rydym yn deall arwyddocâd cau'r blwch cyflog ac rydym wedi ymrwymo i gymryd y camau angenrheidiol i gyflawni'r nod hwn. Mae'r adolygiad cenedlaethol graddfeydd cyflog Cymorth Busnes yn un o sawl gweithred sydd gennym ar waith i sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael ei dalu'n deg.

Eleni, gwelsom newid sefydliadol mewn rhai meysydd yn y coleg, sydd wedi arwain at ragor o gydweithwyr yn cael eu cyflogi yn y swyddi sy'n talu'n is. Digwyddodd enghraifft o newid felly ym mis Awst 2022 pan gafodd y tîm glanhau eu mewndol trwy drosglwyddiad TUPE. Galluogodd y trosglwyddiad hwn i'r coleg wella ein rheolaethau ansawdd a gweithredol. Eleni mae angen wedi hefyd am adolygu'r modd y mae ein Meithrinfa yn gweithredu i sicrhau ei fod yn bodloni anghenion ein poblogaeth cleientiaid sy'n ei defnyddio yn ogystal â'r cymarebau y mae'r Llywodraeth wedi eu rhagnodi, sydd wedi arwain at recriwtio rhagor o nyrsys meithrinfa. Mae'r swyddi hyn fel arfer yn cael nifer uchel o geisiadau gan ymgeiswyr sy'n fenywod.

Mae cydbwysedd bywyd-gwaith yn bwysig i bawb, waeth beth fo'u rhywedd. Fodd bynnag, yn aml mae menywod yn ysgwyddo cyfran anghymesur o'r baich o ddarparu gofal. O ganlyniad, mae ffactorau fel polisïau absenoldeb mamolaeth, gofal plant fforddiadwy a threfniadau gweithio'n hyblyg yn gallu cael effaith fawr ar allu menywod i symud ymlaen yn eu gyrfaedd. Mae'r coleg yn adolygu ei bolisiau'n rheolaidd, ac wedi cynyddu'n sylweddol absenoldeb mamolaeth a thadolaeth â thâl. Yn ogystal â hynny, rydym yn cynnig polisi gweithio'n ystwyth i gydweithwyr ei ddefnyddio.

Cau'r bwlch

Rydym wedi ymrwymo i adlewyrchu'r gymdeithas a'r gymuned rydym yn gweithredu ynddynt, ac mae hyn yn cynnwys ymdrech i wella amrywiaeth ar bob lefel y gweithlu, yn enwedig yn y swyddi uwch. Ond bydd yn cymryd amser i gyflawni'r nod hwn ac ymrwymiad parhaus i newid normau diwylliannol.

Mae sawl strategaeth allweddol y gallwn ei defnyddio i wella amrywiaeth ar bob lefel y sefydliad. Un cam pwysig yw mynd ati'n rhagweithiol i recriwtio a hyrwyddo unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. I gyflawni hyn, gallai gynnwys cysylltu â chymunedau amrywiol, cydweithio â sefydliadau sy'n cefnogi amrywiaeth a chynhwysiant, a chynnig rhaglenni hyfforddi a datblygu sy'n helpu cydweithwyr o gefndiroedd amrywiol i symud ymlaen yn eu gyrfaedd.

Strategaeth arall yw creu diwylliant yn y gwaith sy'n meithrin amrywiaeth a chynhwysiant. Gallai hyn gynnwys hyrwyddo cyfathrebu agored a chydweithio, annog cydweithwyr i rannu eu safbwyntiau a'u profiadau, a darparu cyfleoedd mentora a rhwydweithio. Y llynedd, roedd ein rhaglen arweinyddiaeth, Darpar Arweinwyr, yn cael ei gynnal trwy ganolbwyntio ar unigolion o gefndiroedd heb ddigon o gynrychiolaeth gyda'r nod o wella amrywiaeth ein tîm rheoli. Mae'r rhaglen i fod i gael ei chynnal eto eleni a byddwn eto yn annog ceisiadau gan grwpiau heb ddigon o gynrychiolaeth. Trwy hyrwyddo diwylliant o amrywiaeth a chynhwysiant, gallwn helpu i leihau unrhyw fylchau sy'n bodoli ar hyn o bryd.

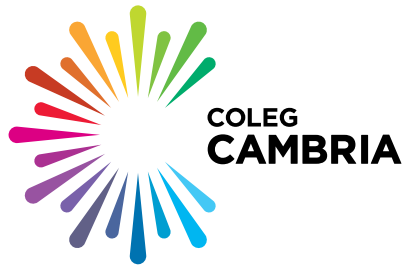
Yn olaf, mae angen i ni fesur ac olrhain cynnydd o ran amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn cynnwys casglu data am amrywiaeth y gweithlu, gosod nodau ar gyfer gwella, ac asesu'n rheolaidd effeithiolrwydd ein mentrau amrywiaeth a chynhwysiant. Trwy fonitro cynnydd a gwneud newidiadau yn ôl yr angen, gallwn sicrhau ein bod yn parhau i symud ymlaen at weithle mwy amrywiol a chynhwysol.

Rydym yn deall bod cau'r bwlch cyflog yn fater cymhleth sy'n gofyn am ymrwymiad hirdymor. Fel coleg, rydym wedi ymrwymo i gymryd y camau angenrheidiol i sicrhau bod ein holl gydweithwyr yn cael eu talu'n deg. Credwn fod gweithio gyda'n gilydd yn gallu creu gweithle mwy cynhwysol a theg i bawb.

Cau'r bwlch

Gweithredoedd allweddol i gau ein bylchau cyflog;

Amrywiaeth Gweithlu	Diwylliant Cynhwysol a Theg	Arweinyddiaeth ac Atebolrwydd	Tryloywder Data
Denu a recriwtio gweithlu gweithlu amrywiol.	Gwella profiadau ein cydweithwyr trwy ein diwylliant cynhwysol sy'n cadw gweithlu amrywiol a sicrhau cyfle cyfartal.	Sicrhau bod arweinwyr yn atebol am amrywiaeth, cydraddoldeb a chynwysoldeb.	Bod yn dryloyw gyda'n data blwch cyflog i fod yn atebol am ein gweithredoedd i fynd i'r afael â hwy.
<p>Adolygu ein prosesau recriwtio o'r dechrau i'r diwedd i sicrhau ei bod yn llwyr gynhwysol fel ein bod yn denu'r dalent iawn.</p> <p>Cynnal ein rhaglen Darpar Arweinwyr i sicrhau ein bod yn datblygu'r bobl iawn i adeiladu poblogaeth reoli fwy amrywiol, gan ddyrannu isafswm o leoedd ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.</p>	<p>Hyrwyddo ein grwpiau amrywiol yn fewnol trwy ein rhaglen Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i roi cyfleoedd iddynt i ddylanwadu ar ganlyniadau busnes.</p> <p>Cynllunio gweithredu yn dilyn ein holiadur staff i ddeall anghenion diwylliant y gweithlu yn well.</p> <p>Hyfforddiant rhagfarn anymwybodol wedi cael ei gyflwyno i'r gweithlu cyfan.</p> <p>Adolygu ein polisiâu absenoldeb a theulu gyfeillgar.</p>	<p>Ymestyn hyfforddiant rhagfarn anymwybodol gyda rheolwyr yn unol â chyflwyno'r polisi Codi a Datrys newydd.</p> <p>Modiwl arweinyddiaeth gynhwysol yn rhan o'r rhaglen datblygu rheolwyr.</p> <p>Cyfwelwyr i gael eu hyfforddi am Ragfarn Anymwybodol ar gyfer Cyflogi.</p>	<p>Rydym yn cyhoeddi ein data blwch cyflog rhwng y rhyweddau bob blwyddyn, ac yn y dyfodol byddwn yn parhau i gyhoeddi ein bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledau i'n hysbysu ymhellach.</p> <p>Graddfeydd cyflog cymorth busnes cenedlaethol.</p>



WWW.CAMBRIA.AC.UK