



**COLEG
CAMBRIA
ADRODDIAD
BWLCH
CYFLOG
2024**

Cynnwys

1. Cefndir

2. Ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau

3. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

4. Ffactorau sy'n effeithio ar y bwlch cyflog yn 2024

5. Cau'r bwlch

6. Prif gamau i gau'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 o'r flwyddyn flaenorol y cwblheir yr adroddiad ynddo.

Mae'n bwysig nodi nad yw cyfrifiadau bwlch cyflog yn cyfrif ffactorau fel swyddi amrywiol, 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 tynnu sylw at yr angen i sefydliadau adolygu eu prosesau recriwtio, dyrchafu a thalu ynghyd â pholisïau teulu cyfeillgar 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 neu waith o'r un gwerth.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn cael ei gyfrifo trwy ystyried pob cydweithiwr yn y sefydliad a chymharu cyflog cyfartalog dynion a merched. Mae sawl rheswm pam fod cyflog rhwng y rhyweddau yn gallu digwydd. Un ffactor yw arwahanu galwedigaethol. Mae menywod a dynion yn tueddu i weithio mewn gwahanol ddiwydiannau a rolau, gyda menywod yn fwy tebygol o fod mewn rolau sy'n talu'n is fel gofal iechyd a gwaith gweinyddol, tra bod dynion yn dominyddu diwydiannau sy'n talu'n uwch fel technoleg a pheirianeg. Yn ogystal â hynny, yn aml mae menywod yn fwy tebygol i fod yn ysgwyddo cyfrifoldebau gofalu yn eu teuluoedd, sy'n effeithio ar eu gallu i weithio yn llawn amser a symud ymlaen yn eu gyrfaedd.



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 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;

Canolrif bwlch cyflog - 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 wro gan nifer fechan o gydweithwyr yn ennill y cyflogau uchaf.

Cymedr bwlch cyflog - 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.

Canolrif bwlch bonws - Y gwahaniaeth rhwng y canolrif 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.

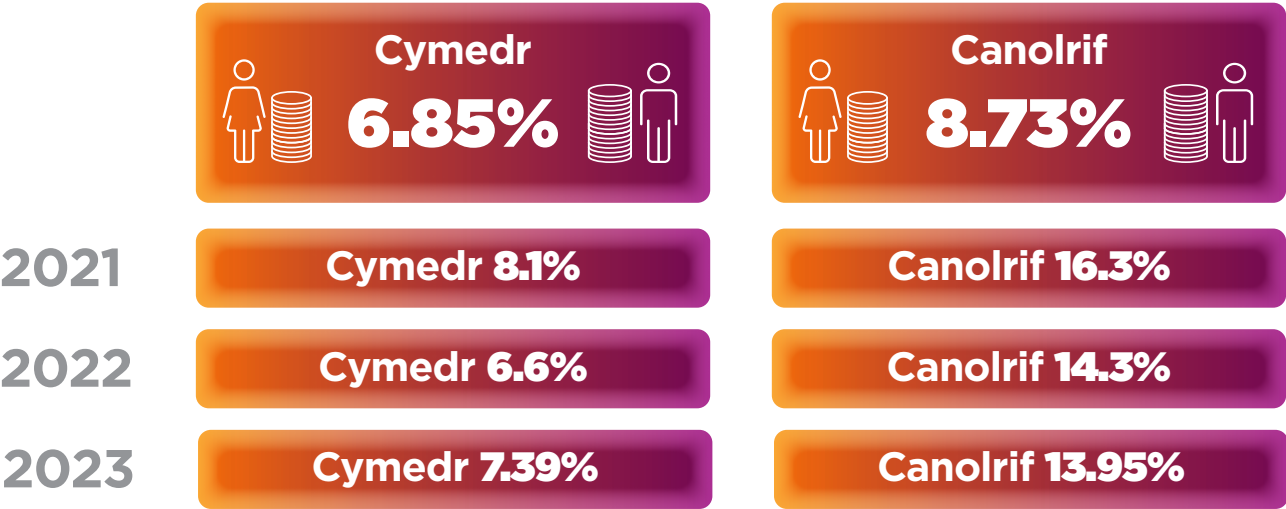
Eleni, rydym wedi cymryd cam ymhellach tuag at adolygu ein data cyflog a bylchau cyflog trwy ddadansoddi meysydd eraill. Rydym wedi archwilio ffactorau fel ethnigrwydd, hunaniaeth rhywedd ac anabled i ddeall cydraddoldeb cyflog yn well. Ein hamcan yw sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael ei dalu'n deg,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

Ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau

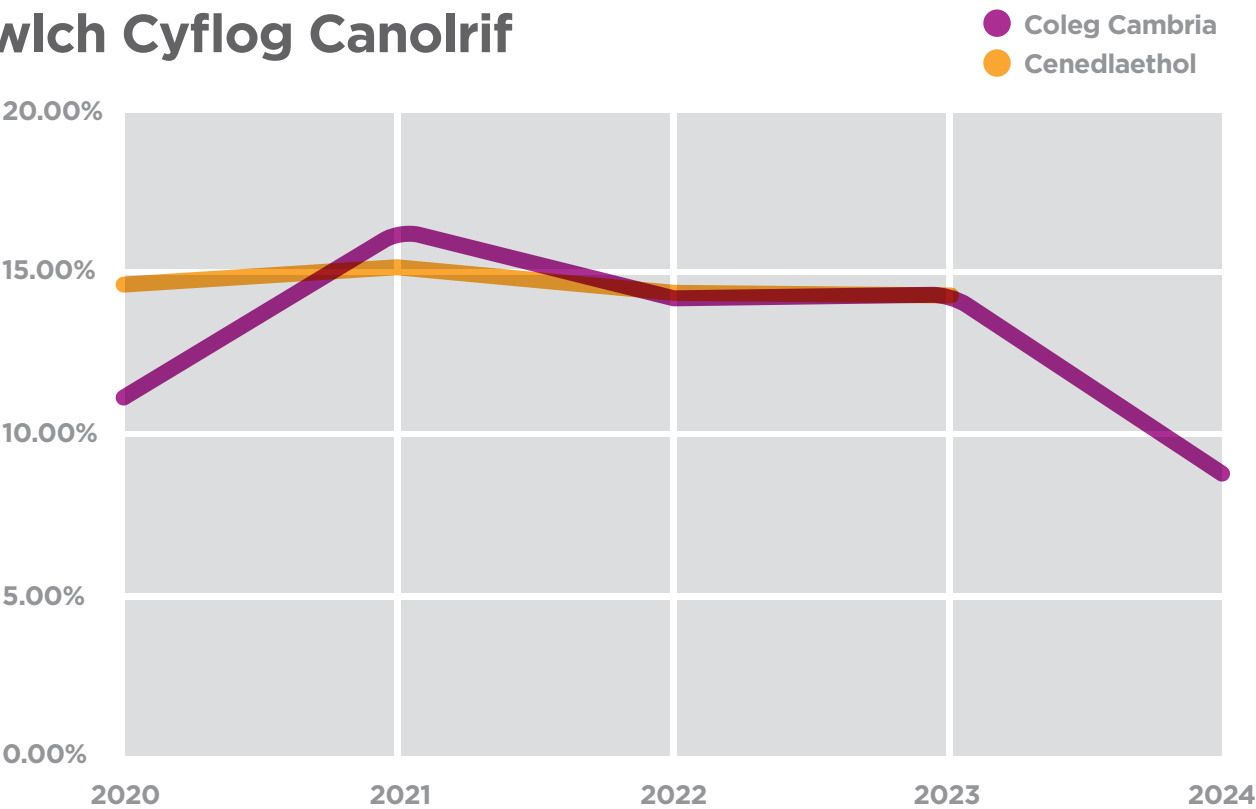
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Casglwyd data bwlch cyflog Coleg Cambria ar y dyddiad ciplun o 31 Mawrth 2024. Ar y pryd, roedd y coleg yn cyflogi 1384 o bobl, roedd 537 (38.8%) yn wrywod a 847 (61.2%) yn fenywod. Mae rhaniad y gymhareb hon yn cyd-fynd yn fras â'r flwyddyn flaenorol (39.7% a 60.3%).

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau 2024



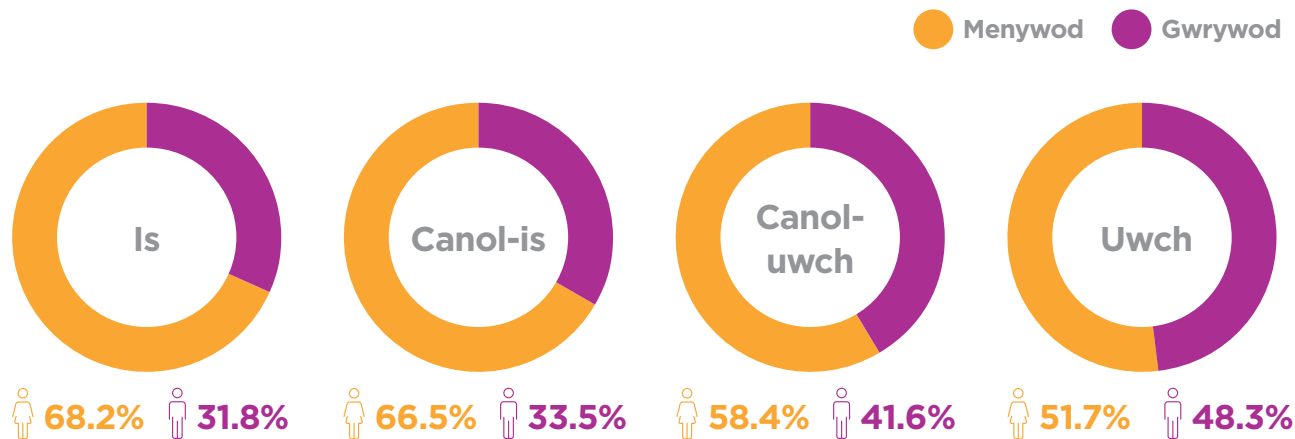
Bwlch Cyflog Canolrif



Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Chwarteli

Rhannwyd y data ciplun i bob chwarter cyflog sy'n cynrychioli chwarter neu 25% o gyfanswm ein gweithlu. Mae'r siartiau isod yn dangos pob chwarter cyflog, a'r gymhareb o wrywod i fenywod oddi mewn iddynt;



I benderfynu ar fwllch cyflog canolrifol rhwng y rhyweddau, fe wnaethom drefnu'r cydweithwyr yn seiliedig ar eu tâl fesul awr. Yna gwnaethom gymharu enillion menyw yng nghanol ystod gyflog y benywod gyda dyn yng nghanol ystod gyflog y gwrywod. Y gwahaniaeth rhwng y rhain yw canolrif bwlch cyflog rhwng y rhyweddau.

	Gwryw	Benyw	Bwlch
Canolrif cyflog fesul awr	£18.63	£17.01	8.73%

I benderfynu ar fwllch 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	£19.95	£18.58	6.85%

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

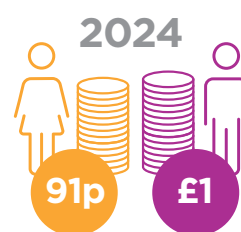
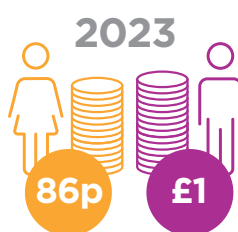
Eleni, mae bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhyweddau yn dangos bod y benywod yn cael 8.73% yn llai o gyflog na'r gwrywod. Mae hyn wedi gostwng o 5.2 pwynt canran ers 2023.

Mae data 2024 yn amlygu bod, ar gyfartaledd, cydweithwyr gwrywaidd yn ennill 6.85% yn fwy fesul awr na chydweithwyr benywaidd. Mae'r amrywiad hwn wedi gostwng o'i gymharu â 2023 pan roedd y bwlch yn 7.39%.

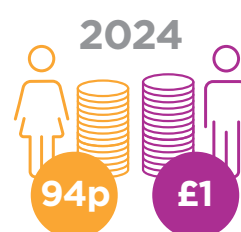
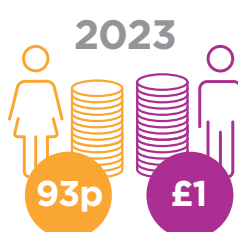
Mae sawl ffactor yn dylanwadu ar y bwlch cyflog a welwyd eleni ac felly mae'n anodd nodi un prif ffactor. Y pum prif gyfrannwr yw:

- 1 Dilyniant cyflog ar hyd pwyntiau graddfa sydd felly'n dileu gwahaniaethau posibl ar sail rhyw a all ddod i'r amlwg mewn systemau cyflog llai strwythuredig.
- 2 Y cynnydd yn y cyflog byw gwirioneddol - efallai bod y cynnydd mewn cyflog byw gwirioneddol wedi cael effaith anghymesur ar rolau sydd ar gyflog is lle mae gweithwyr benywaidd yn cael eu gorgynrychioli.
- 3 Symudiad yn y gymhareb o Hyfforddwy'r Arddangoswyr gwrywaidd i fenywaidd, gyda phump yn fwy o wrywod a thair yn llai o fenywod yn y rolau hyn o gymharu â'r llynedd. Mae'r newid hwn wedi effeithio ar y chwarterl canol is, segment sy'n talu'n is o'r dosbarthiad cyflog cyffredinol, lle mae'r cynnydd yn nifer y gwrywod wedi gostwng cyflog cyfartalog gwrywod yn y chwarterl hwn. O ganlyniad, mae hyn wedi cyfrannu at leihau'r bwlch cyflog cyffredinol rhwng gwrywod a benywod, gan ei fod yn gwrthbwysu'r gynrychiolaeth uwch o ddynion yn y chwarterlau uchaf.
- 4 Amrywiadau yn nifer y gwrywod a benywod ym mhob chwarterl - Mae data 2023 i 2024 yn dangos newidiadau amlwg mewn cynrychiolaeth rhyw ar draws chwarterlau cyflog, gyda gwrywod yn gostwng 3 yn y chwarterl isaf, 3 yn y canol uchaf, a 4 yn y chwarterlau uchaf ond yn cynyddu o 8 yn y chwarterl isaf, tra bod benywod wedi cynyddu 10 yn y chwarterl isaf ac uchaf, 9 yn y canol uchaf, a gostwng o 2 yn y chwarterl canol isaf.
- 5 Effaith dyrchafiadau mewnol - Eleni mae'r coleg wedi gweld 59 o ddyrchafiadau mewnol, 35 ohonynt yn aelodau o staff sy'n ferched a 24 ohonynt yn ddynion.

Wrth gymharu cyflogau fesul awr o safbwynt canolrifol, mae merched yn cael £0.91 am bob £1 y mae dynion yn ei chael.

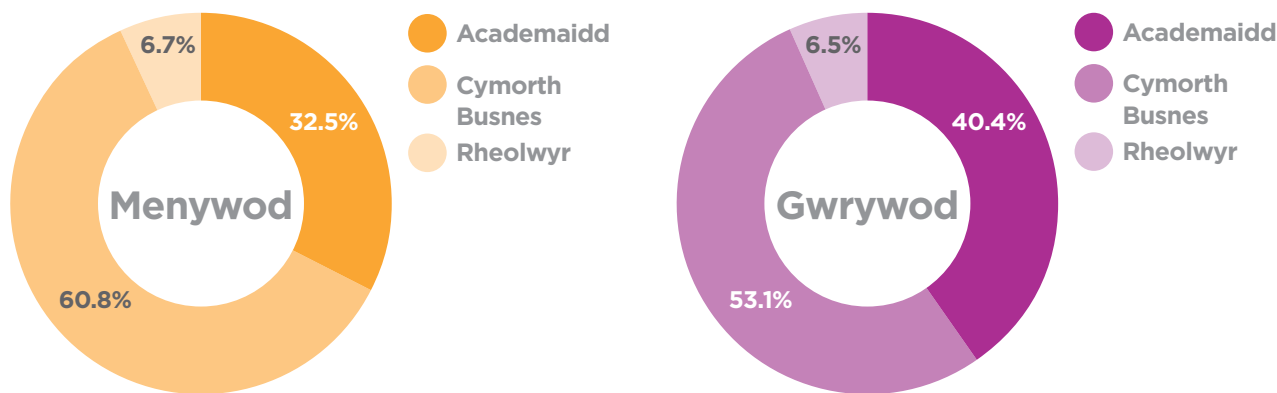


Wrth gymharu cyflogau cyfartalog fesul awr (cymedr), mae menywod yn cael 94c am bob £1 y mae dynion yn ei chael.

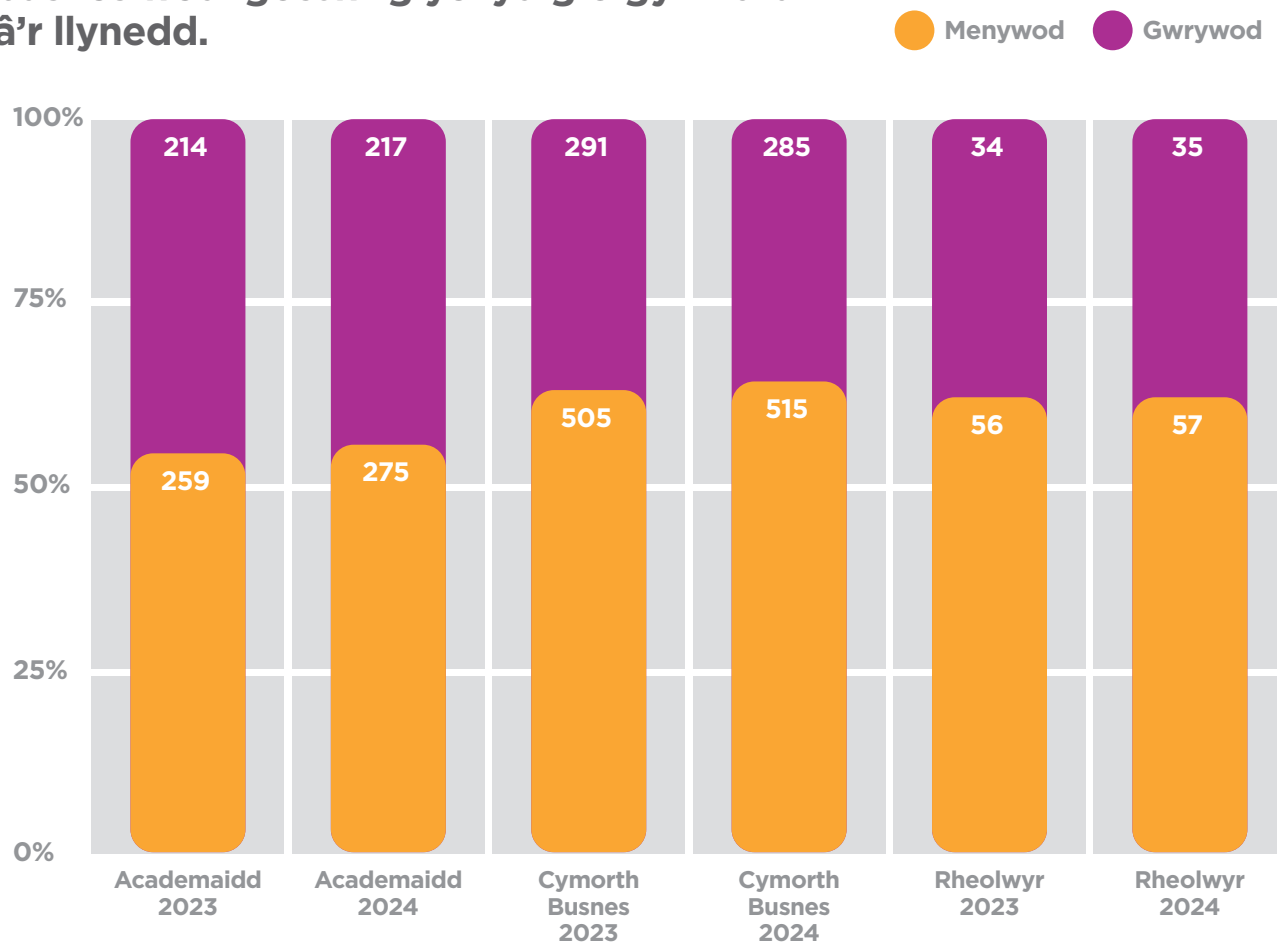


Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Dosbarthiad rhyw yn ôl math o rôl



Mae nifer y dynion mewn meysydd cymorth busnes wedi gostwng ychydig o gymharu â'r llynedd.



Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

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

Chwarterel is:
Glanhawyr,
Gweinyddesau Meithrin,
Cymhorthwyr Dysgu

Chwarterel canol isaf:
Hyfforddwyr
Arddangoswyr ac
Anogwyr Cynnydd

Chwarterel canol uchaf:
Darlithwyr, Swyddogion
Hyfforddiant Technegol
ac Ymarferwyr DdyG

Chwarterel uwch:
Darlithwyr a Rheolwyr

I weld darlun cliriach o ble mae'r anghyfartaledd mwyaf o ran bwlch cyflog rhwng y rhyweddau, rydym yn rhannu hyn yn gategorïau yn y coleg fel y gwelir isod;

Categorïau	Cymedr	Canolrif
Darlithwyr	1.64%	3.57%
Swyddogion Hyfforddiant Technegol	13.81%	18.45%
Cymorth Cwricwlwm (Hyfforddwyr Arddangoswyr / Anogwyr Cynnydd / Cymhorthwyr Dysgu)	4.39%	7.51%
Ymarferwyr Anifeiliaid	0.00%	0.00%
Gweithwyr Fferm	0.00%	0.00%
Cymorth Busnes	0.84%	0.00%
DdyG	0.06%	0.00%
Rheolwyr	-4.15%	-2.73%
Deiliaid swyddi uwch	-9.58%	0.00%

O ran canolrif, mae'r bwlch mwyaf rhwng y rhyweddau, lle rydym yn cyflogi cydweithwyr gwrywaidd a benywaidd, yn y categori Swyddogion Hyfforddiant Technegol a chymorth cwricwlwm. O fewn y categori Swyddogion Hyfforddiant Technegol mae'r bwlch yn bodoli oherwydd gweithlu gwrywaidd yn bennaf a dwy fenyw yn dechrau yn y maes hwnnw yn ystod y cyfnod adrodd. Hyd gwasanaeth cyfartalog o fewn y maes ar gyfer dynion yw 11 mlynedd, sy'n golygu wedyn bod y rhan fwyaf o wrywod wedi cyrraedd brig y band cyflog ar gyfer y swydd honno. Mae'r amrywiad yn y meysydd cymorth cwricwlwm yn bodoli oherwydd cyfran uwch o gydweithwyr benywaidd sy'n gweithio mewn swyddi â chyflog is, fel Cymhorthwyr Dysgu ac Anogwyr Cynnydd. Yn 2024, roedd 66.4% o fenywod yn y categori cymorth cwricwlwm yn cael eu cyflogi yn y swyddi hyn o'i gymharu â 33.6% o gydweithwyr gwrywaidd.

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 â 1 benyw), yn y swyddi unigol nid oes amrywiad o ran cymedr na chanolrif gan eu bod yn cael eu talu'r un cyflog.

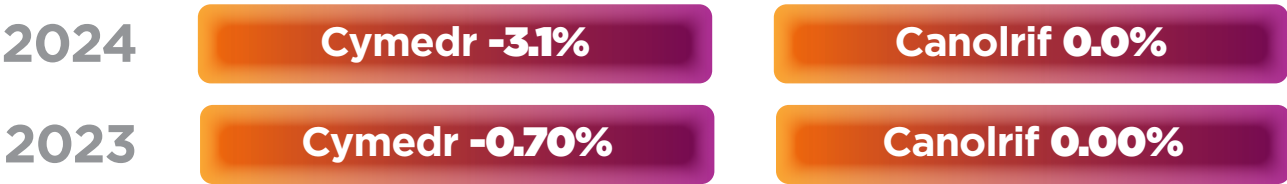
O'r data hwn, gallwn weld bod y bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn ein tîm Rheoli a'n Deiliaid Swyddi Uwch yn uwch ar gyfer cydweithwyr sy'n fenywod na gwrywod, gyda bwlch cyflog hefyd i'w weld ymhlith rheolwyr o safbwynt Canolrif.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

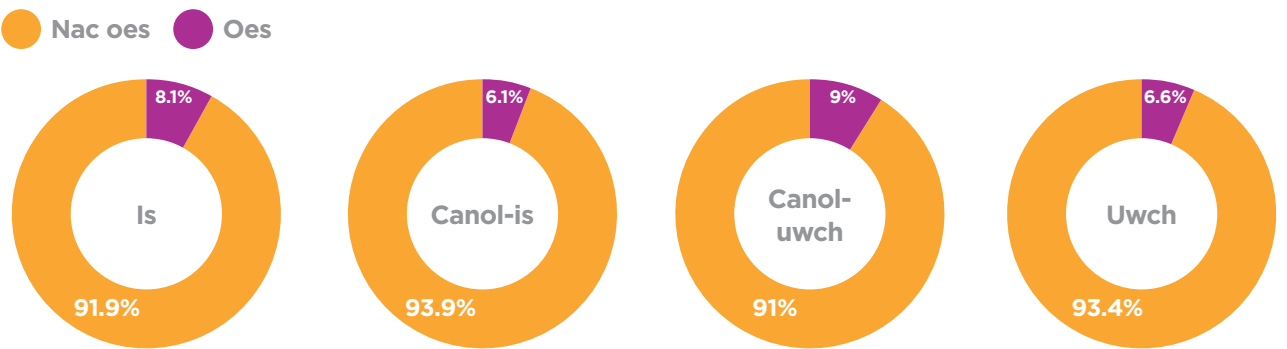
Anableddau

Mae ein bylchau cyflog anableddau 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 2024. O hyn, datgelodd 103 o'n cydweithwyr anabledd a 1281 o'n cydweithwyr heb ddatgelu anabledd.

Wrth adolygu'r bylchau cyflog, mae'r cymedr a'r canolrif yn cael eu cyfrifo trwy gymharu'r grŵp lleiafrifol yn erbyn y mwyafrif. At ddibenion ein cyfrifiadau Anabledd, y grŵp lleiafrifol yw ein poblogaeth anabl sydd felly'n golygu bod ein bwlch cyflog yn dangos rhif minws.



Mae'r siartiau isod yn dangos y dosbarthiad chwartel ar gyfer anabledd.



Mae'r cynnydd yn y bwlch cyflog anabledd o safbwynt cymedr, sy'n codi o -0.7% yn 2023 i -3.1% yn 2024, yn cael ei ysgogi gan newidiadau yn nosbarthiad gweithwyr ag anableddau ar draws chwarteli cyflog. Er bod nifer cyffredinol y gweithwyr sy'n datgelu anabledd wedi cynyddu (33 yn fwy na'r llynedd), mae'r twf mwyaf arwyddocaol wedi digwydd yn y chwarteli canol ac uwch, lle cynyddodd cynrychiolaeth o 6% a 5% yn 2023 i 9% a 7% yn 2024, yn y drefn honno.

Er bod hyn yn dangos gwell mynediad at swyddi sy'n talu'n uwch, mae'r bwlch cyflog wedi ehangu oherwydd bod enillion cyfartalog gweithwyr ag anableddau yn y chwarteli hyn yn parhau'n is na'u cymheiriaid nad ydynt yn anabl. O ganlyniad, hyd yn oed gyda mwy o gynrychiolaeth ar lefelau uwch, mae gwahaniaethau mewn cyflog o fewn y chwarteli hyn wedi cyfrannu at fwlch cyffredinol mwy. Yn ogystal, efallai bod cynnydd llai mewn cynrychiolaeth yn y chwarteli is wedi atgyfnerthu'r duedd hon.

Eleni mae'r data hefyd wedi dangos bod dynion ag anabledd ar gyfartaledd yn cael llai o dâl na dynion heb anabledd, fodd bynnag mae menywod ag anabledd yn cael eu talu mwy.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

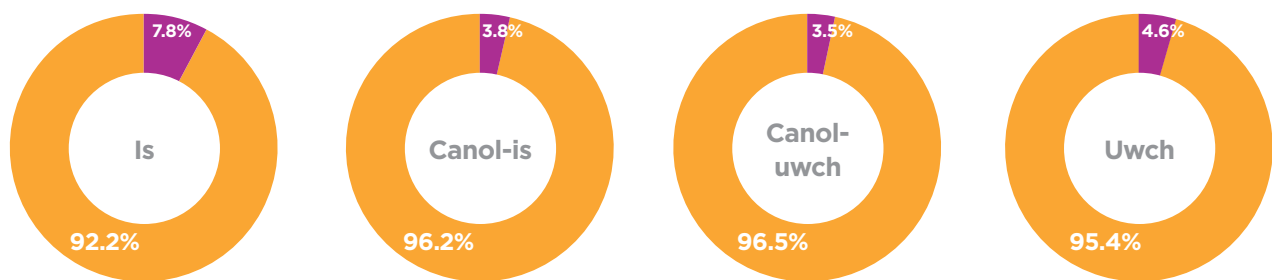
Ethnigrwydd

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 2024. Mae hyn yn dangos bod 1321 (95.4%) o'n cydweithwyr yn nodi eu bod yn Wyn a 63 (4.6%) yn nodi nad ydynt yn wyn.

2024	Cymedr -18.76%	Canolrif -26%
2023	Cymedr -18.83%	Canolrif -22.76%

Mae'r siartiau isod yn dangos y dadansoddiad chwarterl o

● Gwyn ● Nad ydynt yn wyn



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 ac mae'n dangos bwlch mawr rhwng y ddau grŵp. Mae'r ffigur hwn yn adlewyrchu gwahaniaeth yr ydym yn ei gydnabod ac yr ydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael ag ef o fewn ein sefydliad.

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 32 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 chwarterli yn dangos bod y mwyafrif o'n cydweithwyr sy'n nodi nad ydynt yn wyn yn eistedd o fewn y chwarterl cyflog is (7%), gyda rhaniad lled hafal yn y chwarterl canol-is a chanol-uwch (4%), fodd bynnag eleni rydym wedi gweld cynnydd o 2 bwynt canran (2%) yn y chwarterl cyflog uwch.

Ffactorau sy'n effeithio ar y bwlch cyflog yn 2024

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 warchodedig.

Ymagwedd at Gyflog

Rydym yn falch o fod yn gyflogwr Cyflog Byw, gan sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael cyflog sy'n cynorthwyo eu hanghenion sylfaenol ac yn eu galluogi i fyw gydag urddas. Ar gyfer swyddi darlithio ac Arddangoswr Hyfforddwyr, rydym yn dilyn colofnau cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol, gyda dyfarniadau cyflog blynyddol yn cael eu negodi ar lefel genedlaethol. Mae'r dull strwythuredig hwn yn lleihau'r posibilrwydd o ragfarn yn ein graddfeydd cyflog ac yn hyrwyddo tryloywder a thegwch. Drwy gadw at yr egwyddorion hyn, rydym yn dangos ein hymrwymiad i werthfawrogi a pharchu ein holl gydweithwyr am eu cyfraniadau.

Mae swyddi'n cael eu gwerthuso a'u graddio ar sail sgiliau, profiad, a chyfrifoldebau'r swydd, yn hytrach na ffactorau fel rhyw, ethnigrwydd, hunaniaeth o ran rhywedd, neu anabledd. Caiff yr ymrwymiad hwn i gydraddoldeb ei ategu gan bolisiau a gweithdrefnau sy'n hyrwyddo tegwch ac yn dileu rhwystrau drwy gydol y broses recriwtio.

Eleni, fe wnaethom adolygu ein harferion recriwtio drwy lens gynhwysol, gan ganolbwyntio'n benodol ar ein swyddi Cymhorthwyr Dysgu. Fel rhan o'r broses hon, fe wnaethom ddiwygio disgrifiad swydd y Cymhorthydd Dysgu i ganfod a mynd i'r afael ag unrhyw iaith ragfarnllyd. Cafwyd canlyniadau calonogol o'r dull hwn, gan gyfrannu'n gadarnhaol at ein hymdrechion i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau:

Cynnydd o 9% yn nifer yr ymgeiswyr gwrywaidd

Cynnydd o 23% yn nifer yr ymgeiswyr ag anableddau

Cynnydd o 5.5% yn nifer yr ymgeiswyr Asiaidd

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd cau'r bylchau cyflog ac rydym wedi ymrwymo i gymryd camau ystyrlon i gyrraedd y nod hwn. Mae adolygu ein prosesau recriwtio yn un o lawer o fentrau parhaus i sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael ei drin yn deg ac yn gyfartal. Bydd yr ymdrechion hyn yn parhau i gael eu hehangu yn ystod y flwyddyn i ddod.

Rydym hefyd yn cydnabod y rôl hollbwysig y mae cydbwysedd bywyd a gwaith yn ei chwarae wrth gefnogi dilyniant gyrfa i bawb, waeth beth fo'u rhyw. Fodd bynnag, mae cyfrifoldebau gofalu yn aml yn disgyn yn anghymesur ar ferched, gan effeithio ar eu cyfleoedd datblygu gyrfa. Mewn ymateb, mae'r coleg yn adolygu ei bolisiau'n rheolaidd i sicrhau eu bod yn cefnogi cydweithwyr yn effeithiol. Rydym wedi cynyddu absenoldeb â thâl yn sylweddol at ddibenion mamolaeth a thadolaeth ac yn cynnig polisi gweithio ystwyth, gan ddarparu hyblygrwydd i ddarparu ar gyfer anghenion amrywiol.

Rydym wedi ymrwymo i adlewyrchu amrywiaeth y gymdeithas a'r gymuned rydym yn eu gwasanaethu, gan ymdrechu i wella cynrychiolaeth ar bob lefel o'n gweithlu, yn enwedig mewn rolau uwch. Mae cyflawni'r nod hwn yn gofyn am amser, ymdrech barhaus, ac ymrwymiad i herio a newid normau diwylliannol.

Er mwyn gwella amrywiaeth ar draws y sefydliad, rydym yn canolbwyntio ar sawl strategaeth allweddol. Cam hollbwysig yw mynd ati i recriwtio a hyrwyddo unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae hyn yn cynnwys ymgysylltu â chymunedau amrywiol, cydweithio â sefydliadau sy'n hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant, a chynnig rhaglenni hyfforddi a datblygu wedi'u targedu i gefnogi dilyniant gyrfa. Yn unol â hyn, rydym yn bwriadu cryfhau ein cysylltiadau â sefydliadau Cyflogaeth â Chymorth fel maes ffocws ar gyfer 2025.

Mae creu diwylliant gweithle sy'n croesawu amrywiaeth a chynhwysiant yr un mor bwysig. Mae hyn yn cynnwys hyrwyddo cyfathrebu agored a chydweithio, annog cydweithwyr i rannu eu safbwyntiau a'u profiadau, a darparu cyfleoedd mentora a rhwydweithio. Roedd ein rhaglen Darpar Arweinwyr, a lansiwyd y llynedd, yn canolbwyntio ar ymgysylltu ag unigolion o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol i wella amrywiaeth o fewn ein tîm rheoli. Rydym yn edrych ymlaen at gynnal y rhaglen eto eleni a byddwn yn parhau i annog ceisiadau gan y grwpiau hyn. Drwy feithrin diwylliant cynhwysol, gallwn fynd i'r afael â bylchau presennol ac adeiladu gweithlu cryfach, mwy cynrychioliadol.

Yn olaf, rydym yn cydnabod pwysigrwydd mesur ac olrhain cynnydd. Mae hyn yn cynnwys casglu data amrywiaeth gweithlu, gosod nodau clir, a gwerthuso effaith ein mentrau yn rheolaidd. Drwy fonitro canlyniadau a gwneud addasiadau ar sail tystiolaeth, gallwn sicrhau bod ein hymdrechion yn ysgogi newid ystyrlon.

Mae cau'r bwlch cyflog yn fater cymhleth sy'n gofyn am ymrwymiad hirdymor. Fel coleg, rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael ei dalu'n deg ac yn gyfartal. Trwy gydweithio ac ymdrech barhaus, gallwn adeiladu gweithle mwy cynhwysol a theg i bawb.



Gweithredoedd allweddol i gau ein bylchau cyflog;

Amrywiaeth y Gweithlu	Diwylliant cynhwysol a theg	Arweinyddiaeth ac Atebolrwydd	Tryloywder Data
Denu a recriwtio gweithlu amrywiol.	Gwella profiad ein cydweithwyr trwy ein diwylliant cynhwysol sy'n cadw'r gweithlu amrywiol ac yn sicrhau cyfle cyfartal.	Sicrhau bod arweinwyr yn atebol am amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant.	Bod yn dryloyw gyda'n data bwlch cyflog i fod yn atebol am ein gweithredoedd i fynd i'r afael â hwy.
Parhau i gyflwyno ein harferion recriwtio cynhwysol. Cryfhau cysylltiadau â sefydliadau Cyflogaeth â Chymorth. Cynnal ein rhaglen Darpar Arweinwyr i sicrhau ein bod yn datblygu'r bobl iawn i adeiladu poblogaeth reoli fwy amrywiol, gan ddyrannu lleoedd lleiaf ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.	Hyrwyddo ein grwpiau mewnol amrywiol trwy ein rhaglen Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i roi cyfleoedd iddynt ddylanwadu ar ganlyniadau busnes. Defnyddio'r panel Profiad o Fyw sydd newydd ei ffurfio i ymgynghori'n rheolaidd ar benderfyniadau ar draws y busnes. Cynllunio gweithredu yn dilyn ein harolwg staff i ddeall anghenion diwylliant y gweithlu yn well	Adolygu ein harferion codi a datrys yn barhaus i sicrhau eu bod yn cyd-fynd orau ag anghenion busnes. Ymgorffori cydraddoldeb ac arferion cynhwysol trwy ein rhaglen Datblygu Rheolwyr Bod yn gwbl ymwybodol o'n tuedd anymwybodol drwy gydol prosesau recriwtio.	Rydym yn cyhoeddi ein bwlch cyflog rhwng y rhyweddau bob blwyddyn, ac wrth symud ymlaen byddwn yn parhau i gyhoeddi ein bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn fewnol i roi rhagor o wybodaeth i ni. Graddfeydd cyflog cymorth busnes cenedlaethol.



**COLEG
CAMBRIA
ADRODDIAD
BWLCH
CYFLOG
2024**



WWW.CAMBRIA.AC.UK