



**ADRODDIAD
BWLCH
CYFLOG 2025
COLEG
CAMBRIA**



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 data cyflog yn 2025

5. Cau'r bwlch

6. Prif gamau i gau'r bwlch



Cefndir

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'n 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 menywod. Mae sawl rheswm pam fod bwlch 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 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 maent yn ei wneud. Trwy wneud hynny, rydym yn creu gweithle mwy cydradd a chynhwysol sy'n fuddiol i bawb.

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

Canolrif bwloch 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 bwloch 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 bwloch bonws - Y gwahaniaeth rhwng y canolrif bwloch bonws a delir i gydweithwyr gwrywaidd ac a delir i gydweithwyr benywaidd.

Bwlch bonws cymedrig - Y gwahaniaeth rhwng y bwloch 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.

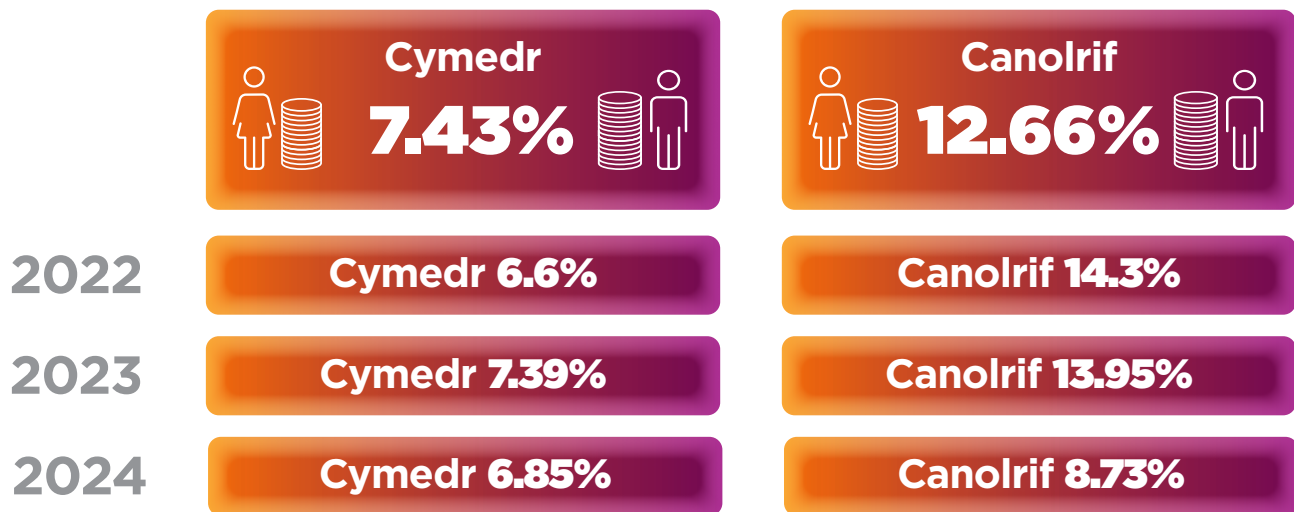
Am yr ail flwyddyn yn olynol, rydym wedi archwilio ffactorau fel ethnigrwydd ac anabled i ddeall cydraddoldeb cyflog yn well. Ein hamcan yw sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael ei dalu'n deg, ni waeth beth fo'i gefndir na'i nodweddion personol.

Ein Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau

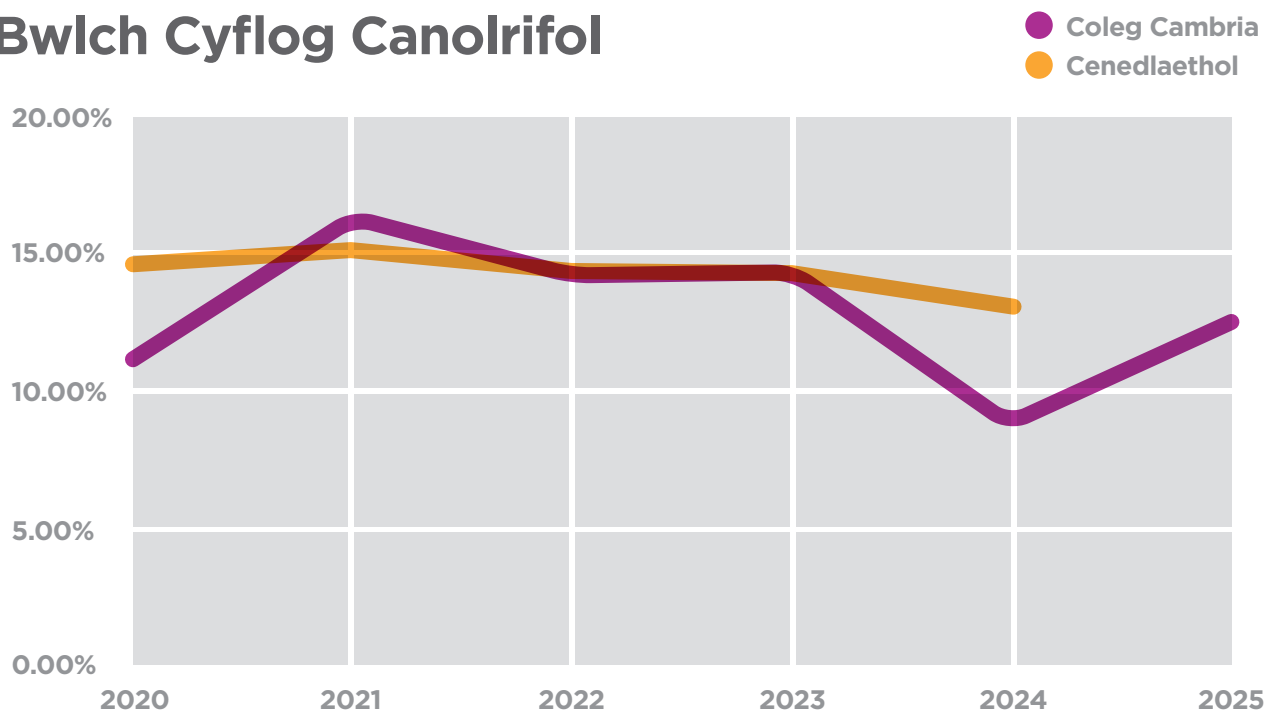
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Casglwyd data bwlch cyflog Coleg Cambria ar y dyddiad ciplun o 31 Mawrth 2025. Ar y pryd, roedd y coleg yn cyflogi 1329 o bobl, 519 (39.1%) yn wrywod a 810 (60.9%) 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 2025



Bwlch Cyflog Canolrifol

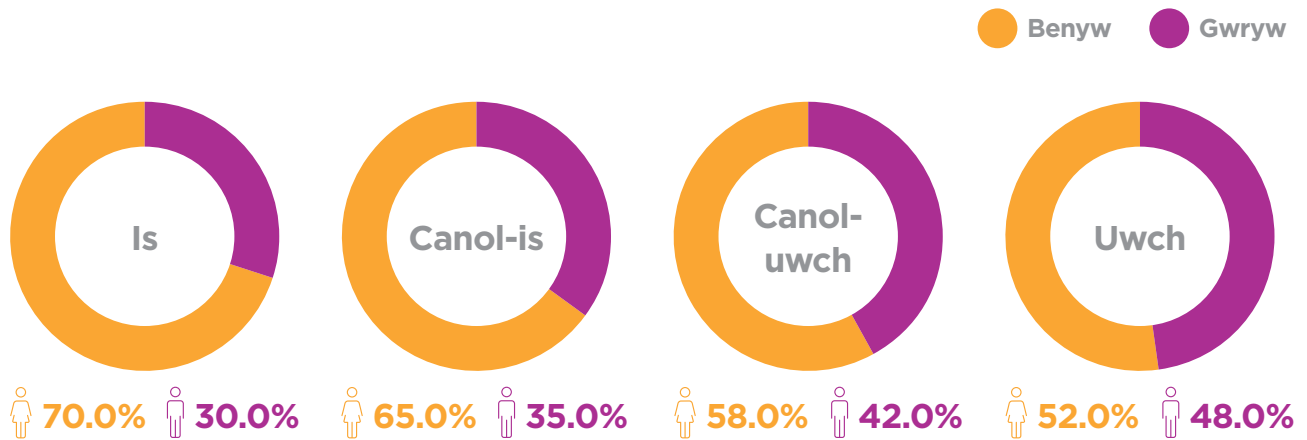


Bydd y rhesymau dros y bwlch a'r cynnydd ar ffigur y llynedd yn cael eu harchwilio yn yr adran naratif ar dudalen 8.

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, 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 canolrif bwlch cyflog rhwng y rhyweddau.

	Gwryw	Benyw	Bwlch
Canolrif tâl fesul awr	£21.10	£18.43	12.66%

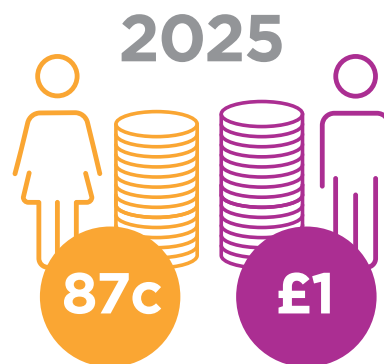
I gyfrifo bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhyweddau, mae'r cyfraddau cyflog fesul awr y mae menywod yn ei gael yn cael eu hadio at ei gilydd ac yna eu rhannu gyda nifer y menywod yn y sefydliad. Mae hyn yn cael ei ailadrodd ar gyfer y dynion. Mae'r gwahaniaeth rhwng y ddau ganlyniad yn cynrychioli bwlch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

	Gwryw	Benyw	Bwlch
Cymedr tâl fesul awr	£21.34	£19.75	7.43%

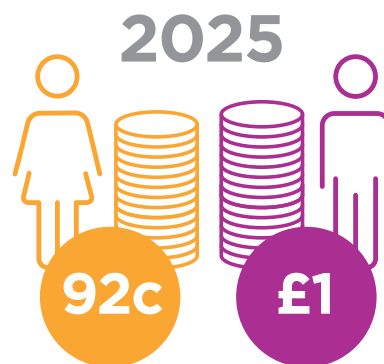
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Eleni, mae bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhyweddau yn dangos bod y benywod yn cael 12.66% yn llai o gyflog na'r gwrywod. Mae hyn wedi cynyddu o 3.93 pwynt canran o 2024.

Mae data 2025 yn amlygu bod, ar gyfartaledd, cydweithwyr gwrywaidd yn ennill 7.43% yn fwy fesul awr na chydweithwyr benywaidd. Mae'r amrywiad hwn wedi cynyddu o'i gymharu â 2024 pan roedd y bwlch yn 6.43%.



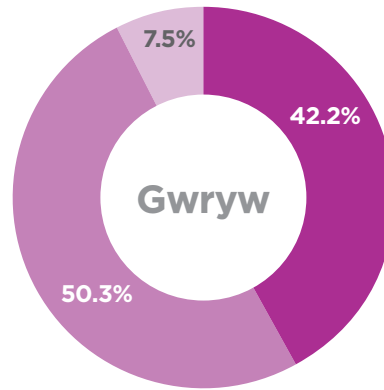
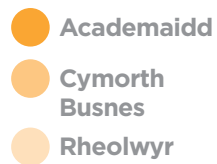
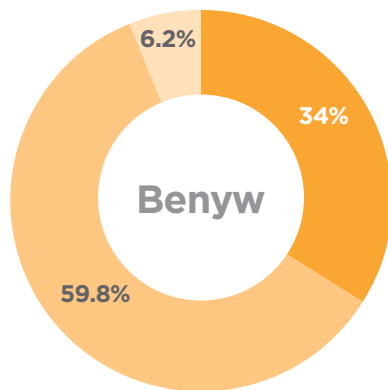
Wrth gymharu cyflogau fesul awr o safbwynt canolrifol, mae menywod yn cael £0.92 am bob £1 y mae dynion yn ei gael.



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

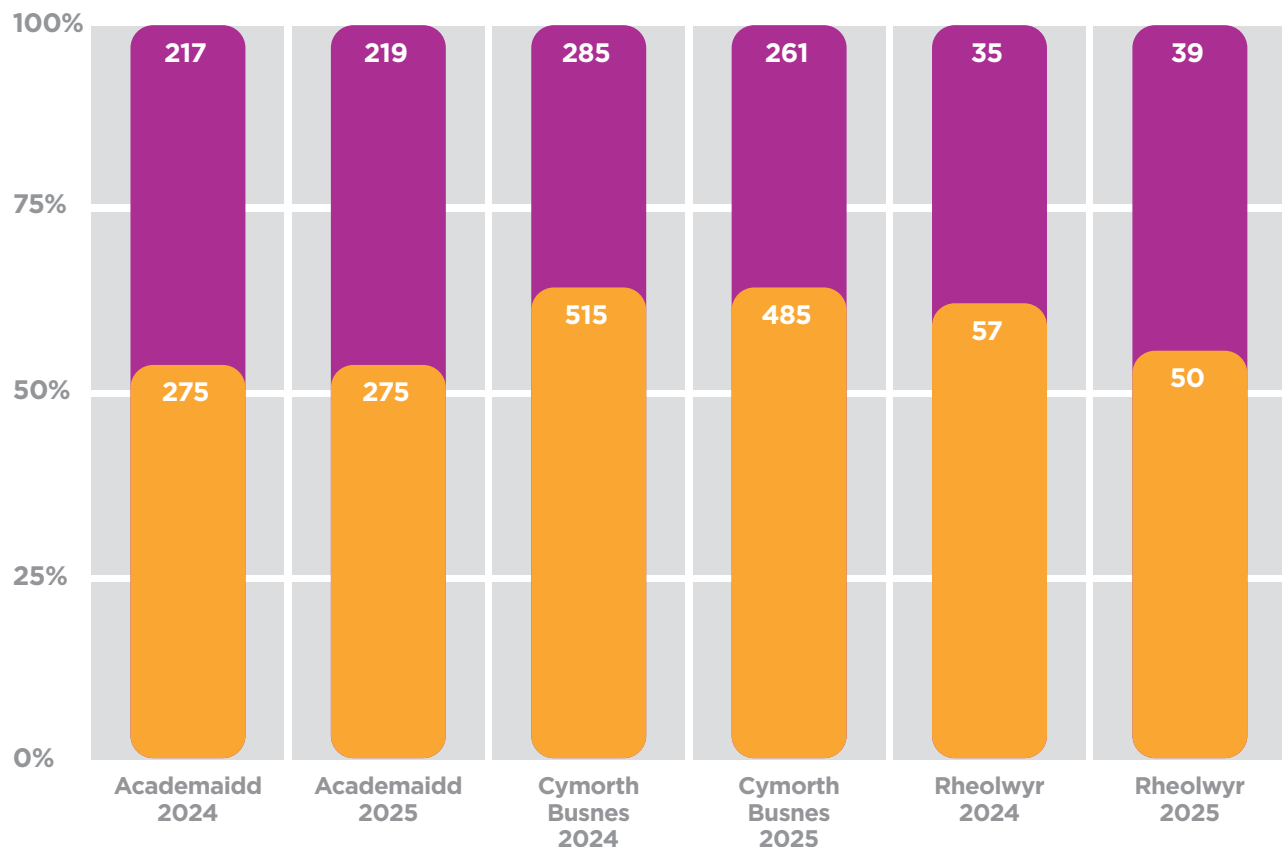
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Dosbarthiad rhywedd yn ôl math o rôl



Mae nifer y dynion a menywod mewn ardaloedd cymorth busnes wedi gostwng o gymharu â'r llynedd. Bu gostyngiad hefyd yn nifer y menywod ar gontractau rheoli. Bu colled net o 18 o ddynion a 37 o ferched ers y dyddiad ciplun diwethaf, sef 31 Mawrth 2024.

● Benyw ● Gwryw



Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Mae dadansoddi ychwanegol yn dangos mai'r swyddi sydd ym mhob chwarterel yw:

Chwarterel is:

Glanhawyr,
Gweinyddesau Meithrin,
Cymhorthwyr Dysgu

Chwarterel canol-is:

Hyfforddwyr Arddangoswyr,
Anogwyr Cynnydd ac
Ymarferwyr DdyG

Chwarterel canol-uwch:

Ymarferwyr DdyG a
Darlithwyr

Chwarterel uwch:

Darlithwyr, Swyddogion
Hyfforddiant Technegol 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	7.03%	12.04%
Hyfforddwyr Arddangoswyr/Anogwyr Cynnydd	-0.98%	0.00%
Ymarferwyr Anifeiliaid	0.00%	0.00%
Gweithwyr Fferm	-6.38%	-2.00%
Cymorth Busnes	1.78%	0.00%
DdyG	0.06%	0.00%
Rheolwyr	-6.63%	0.00%
Deiliaid swyddi uwch	-9.58%	0.00%

Naratif

Mae dadansoddiad eleni yn dangos rhywfaint o symudiad cadarnhaol mewn rhai categorïau o'i gymharu â data'r llynedd, fodd bynnag, yn gyffredinol mae'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau wedi cynyddu. Mae archwiliad ac eglurhad mwy trylwyr o'r cynnydd yn y bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn bosibl drwy wneud dadansoddiad ychwanegol o'r categorïau uchod. Daeth 2 gydweithiwr benywaidd i mewn i'r categori pwyntiau rheoli 16-31 ar ben isaf y raddfa a 2 wedi gadael o ben canol/uchaf yr ystod, gan arwain at fwllch cyflog cynyddol rhwng y rhyweddau yn y categori hwn. Y raddfa arall a gyfrannodd at y cynnydd cyffredinol yn y bwlch cyflog rhwng y rhyweddau oedd pwyntiau Cymorth Busnes 34-39 a welodd 5 menyw ychwanegol ar bwynt isaf y raddfa hon o'i gymharu â'r llynedd.

Er bod y categori Swyddog Hyfforddiant Technegol yn dangos y bwlch cyflog uchaf rhwng y rhyweddau, mae hyn wedi lleihau o'i gymharu â'r llynedd oherwydd bod nifer y dynion sy'n ennill mwy na'r fenyw â'r cyflog uchaf wedi gostwng o 25 i 20, gan arwain at ddosbarthiad cyflog mwy cytbwys. Mae bwlch yn parhau gan fod llawer mwy o gydweithwyr gwrywaidd na benywaidd o hyd, ac mae'r mwyafrif ohonynt ar bwyntiau cyflog uwch o fewn y raddfa.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhyweddau - Y data

Yn ogystal, fe wnaethom adolygu'r categori cymorth cwricwlwm eleni a symud Cymhorthwyr Dysgu o'r categori hwn i'r categori Cymorth Busnes. Roedd yr ailddosbarthiad hwn wedi llwyddo i ddileu'r bwlch cyflog o fewn rolau'r Hyfforddwyr Arddangoswyr/Anogwyr Cynnydd, gyda chanolrif o 0.00% gan sicrhau tegwch cyflog ar draws y rhyweddau yn y rolau penodol hynny. Roedd y symudiad hwn wedi achosi i'r bwlch cyflog dyfu ychydig yn y categori Cymorth Busnes, gan fod y rolau Cymhorthwyr Dysgu a drosglwyddwyd yn bennaf o fewn y chwarterel cyflog isaf ac yn cael eu cyflawni'n bennaf gan staff benywaidd.

Ar ben hynny, mae'r categori Gweithiwr Fferm wedi symud o fod heb unrhyw fwlch i un sydd erbyn hyn yn ffafrio cydweithwyr benywaidd. Mae'r newid hwn yn dod o ganlyniad i recriwtio tri Gweithiwr Fferm gwrywaidd o dan 21 oed, gan osod yr un Gweithiwr Fferm benywaidd fel un o'r unigolion â'r cyflog uchaf yn y categori. Yn olaf, ym maes Rheoli, er bod cyflog cyfartalog (cymedrig) menywod yn parhau i fod yn uwch nag i ddynion, mae'r bwlch cyflog canolrifol yn dangos cydraddoldeb perffaith heb unrhyw fwlch. Mae meysydd allweddol fel Darlithwyr a Deiliaid Swyddi Uwch yn parhau'n sefydlog, heb unrhyw newid i'r ffigurau o flwyddyn i flwyddyn, ond gyda bwlch sy'n ffafrio dynion mewn rolau darlithio, a menywod mewn swyddi deiliaid swyddi uwch.

Er mwyn rhoi cyd-destun ehangach i'n data bwlch cyflog rhwng y rhyweddau, mae'r tabl canlynol yn cyflwyno cymhariaeth o ffigurau'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau ar draws amrywiaeth o golegau yng Nghymru.

Cyflogwr	Statws	Nifer y Gweithwyr	Bwlch cyflog rhwng y rhyweddau (tâl fesul awr)		Canran y merched ym mhob chwarterel tâl			
			Cymedr	Canolrif	Is	Canol-is	Canol-uwch	Uwch
Coleg Pen y Bont	Dim yn ofynnol	Dim adroddiad am y flwyddyn						
Coleg Cambria	Adroddwyd	1000 i 4999	6.85%	8.73%	68%	66%	58%	52%
Coleg Gwent	Cyflwynwyd yn hwyr ar 4 Ebrill 2025	1000 i 4999	7.05%	14.08%	67.78%	72.70%	60%	57.82%
Coleg y Cymoedd	Adroddwyd	500 i 999	6.70%	8.40%	66%	58%	60%	48%
Grŵp Llandrillo Menai	Adroddwyd	1000 i 4999	8.40%	8.50%	73.71%	59.78%	56.52%	55.98%

Mae hyn yn dangos bod ein bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn fras yn unol â, ac mewn rhai achosion yn is na, y rhai sy'n cael eu hadrodd gan golegau cymharol eraill. Mae dosbarthiad menywod ar draws chwartereli cyflog yng Ngholeg Cambria yn dangos cynrychiolaeth uwch o fenywod yn y chwartereli cyflog isaf a chanol isaf (68% a 66% yn y drefn honno), gyda gostyngiad graddol mewn cynrychiolaeth yn y chwarterel canol uchaf (58%) a'r chwarterel uwch (52%). Mae'r patrwm hwn yn gyson â thueddiadau sydd i'w gweld ar draws y sector ac yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yng Ngholeg Cambria yn cael ei ddylanwadu'n fawr gan gyfansoddiad y gweithlu a chrynodeiad dynion a menywod mewn gwahanol rolau a lefelau cyflog, yn hytrach na chyflog anghyfartal am waith cyfartal.

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 2025. O hyn, datgelodd 110 o'n cydweithwyr anabledd a 1219 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 bwllch cyflog yn dangos rhif minws.

2025

Cymedr **1.3%**

Canolrif **0.0%**

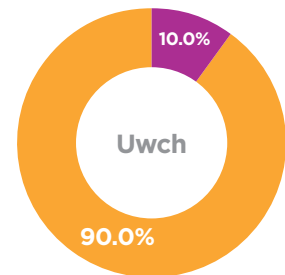
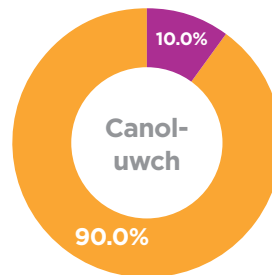
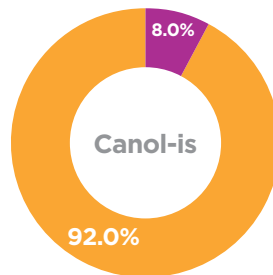
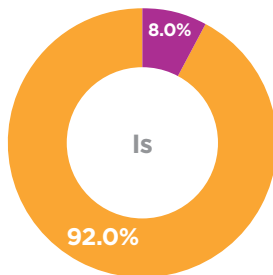
2024

Cymedr **-3.1%**

Canolrif **0.00%**

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

● Nac oes ● Oes



Mae'r dadansoddiad o'r bwllch cyflog anabledd yn dangos cynnydd cadarnhaol sylweddol mewn cydraddoldeb cyflog. Mae'r bwllch cymedrig wedi gwrthdroi o -3.1% y llynedd (sy'n dangos bod cydweithwyr anabl yn cael eu talu llai) i 1.3% eleni (sy'n dangos bod cydweithwyr anabl erbyn hyn yn cael eu talu mwy ar gyfartaledd).

Nid oes gan y bwllch canolrifol unrhyw fwllch ar 0.0%. Mae hyn oherwydd twf parhaus mewn cynrychiolaeth, gyda chyfanswm y cydweithwyr anabl yn codi i 110 (neu 8% o'r gweithlu) ac ailddosbarthiad mwy cyfartal ar draws bandiau cyflog, yn enwedig o fewn y chwarterel uwch lle cynyddodd cynrychiolaeth o 7% i 10%.

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 2025. Mae hyn yn dangos bod 1266 (95.2%) o'n cydweithwyr yn nodi eu bod yn wyn a 32 (2.4%) fel rhai heb fod yn wyn, gyda 2.3% o gydweithwyr yn dewis bod yn well ganddynt beidio â dweud. Cafodd y rhai a oedd wedi nodi nad oeddent yn wyn a'r rhai a ddewisodd beidio â datgelu eu grwpio gyda'i gilydd yn nadansoddiad y llynedd; fodd bynnag, eleni, er mwyn sicrhau dadansoddiad mwy trylwyr, rydym wedi rhannu'r categorïau hyn ac wedi eithrio'r rhai a oedd yn well ganddynt beidio â dweud o'r cyfrifiadau terfynol oherwydd nad ydym yn gallu eu dosbarthu (31 o gydweithwyr).

2025

Cymedr **-13.71%**

Canolrif **-13.76%**

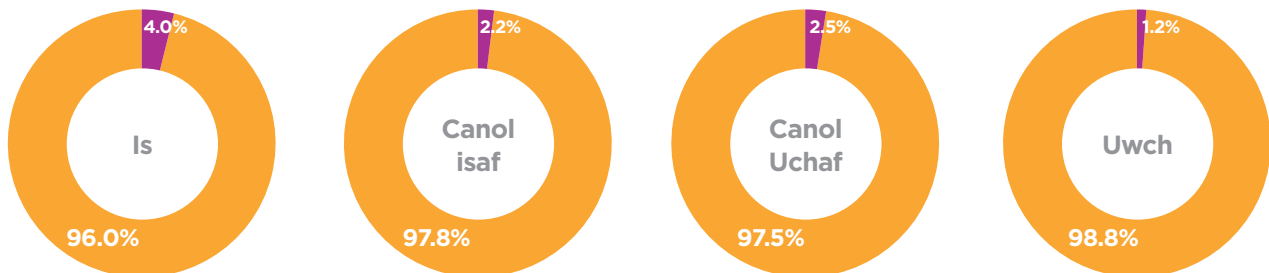
2024

Cymedr **-18.76%**

Canolrif **-26%**

Mae'r siartiau isod yn dangos y dadansoddiad chwarter o ethnigrwydd:

● 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 dadansoddiad o'r bwlch cyflog ethnigrwydd ar gyfer 2025 yn dangos bod cydweithwyr nad ydynt yn wyn dan anfantais ar draws y ddau fesur, gyda bwlch cyflog Cymedrig o -13.71% a bwlch Canolrif o -13.76 (lle mae'r negatif yn dangos bod staff nad ydynt yn wyn yn cael eu talu llai). Mae cynrychiolaeth yn parhau i fod yn bryder sylweddol, gan mai dim ond 32 o gydweithwyr sy'n staff nad ydynt yn wyn, gyda chanran isel gyfatebol ar draws y bandiau cyflog. Er enghraifft, dim ond 1% o aelodau staff yn y Chwarter Uwch sy'n bobl nad ydynt yn wyn. Mae'r gynrychiolaeth isel hon ar draws pob chwarter yn tynnu sylw at heriau parhaus wrth recriwtio a chadw staff o leiafrifoedd ethnig, yn enwedig mewn rolau uwch a rolau sy'n ennill cyflog mwy.

Ffactorau sy'n effeithio ar y data cyflog yn 2025

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 parhau i 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 rhywedd, 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 barhau i adolygu ein harferion recriwtio drwy ddull cynhwysol, gan barhau i ganolbwyntio ar rolau Cymhorthwyr Dysgu a chyflwyno'r arferion hyn ar gyfer rolau eraill fel Glanhawyr, Nyrsys Meithrin ac Anogwyr Cynnydd. Drwy barhau i gyflwyno'r arferion hyn, gwelsom y canlynol:

Cynnydd o 8.71% yn nifer yr ymgeiswyr ag anabledd sy'n gwneud cais am swyddi anogwyr cynnydd.

Cynnydd o 6.8% yn nifer y menywod sy'n gwneud cais am swyddi anogwyr cynnydd.

Cynnydd o 5.9% yn nifer yr ymgeiswyr ag anableddau sy'n gwneud cais am swyddi glanhawyr.

Cynnydd o 8.1% yn nifer y menywod sy'n gwneud cais am swyddi glanhawyr.

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 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 rhywedd. 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 ystywyth, gan ddarparu hyblygrwydd i ddarparu ar gyfer anghenion amrywiol.

Cau'r bwlch

Rydym wedi ymrwmo 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. Bydd yn cymryd amser ac ymdrech barhaus i gyflawni'r nod hwn yn ogystal ag ymrwymiad i herio a newid normau diwylliannol ac adolygu'r rhwystrau sy'n wynebu grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.

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 cynlluniau i sicrhau ymgysylltu gwell 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.

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. Er mwyn cynyddu amrywiaeth o fewn ein tîm rheoli, byddwn yn adolygu ein rhaglen Darpar Arweinwyr, ac yn ystyried canolbwyntio ar gynnwys pobl o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol ar gyfer y flwyddyn academaidd sydd i ddod. Drwy feithrin diwylliant cynhwysol, gallwn fynd i'r afael â bylchau presennol ac adeiladu gweithlu cryfach, mwy cynrychioliadol.

Byddwn hefyd yn ymgynghori'n ehangach ar draws y coleg gyda'n panel profiad bywyd a grwpiau eraill am syniadau i gefnogi er mwyn lleihau ein bwlch cyflog.

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 ymrwmo 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.



Prif gamau i gau'r bwlch

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.
<p>Cynyddu canran y cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig o 2.4% i 3% erbyn Awst 2026.</p> <p>Parhau i gyflwyno ein harferion recriwtio cynhwysol.</p> <p>Cryfhau cysylltiadau â sefydliadau Cyflogaeth â Chymorth.</p> <p>Adolygu ein rhaglen Darpar Arweinwyr i ystyried yr effaith a'r angen ar gyfer y flwyddyn nesaf. (Er mwyn sicrhau ein bod yn datblygu'r bobl iawn i adeiladu poblogaeth reoli fwy amrywiol, gan ddyrannu lleoedd lleiaf ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.</p>	<p>Hyrwyddo ein grwpiau mewnol amrywiol trwy ein rhaglen Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i roi cyfleoedd iddynt ddylanwadu ar ganlyniadau busnes.</p> <p>Defnyddio'r panel Profiad Bywyd i ymgynghori'n rheolaidd ar benderfyniadau ar draws y busnes.</p> <p>Cynllunio gweithredu yn dilyn ein harolwg cydweithwyr i ddeall anghenion diwylliant y gweithlu yn well.</p> <p>Cefnogaeth ac anogaeth ychwanegol i'r weithdrefn PMAR ar gyfer dyrchafiad cyflog i ddarlithwyr.</p>	<p>Adolygu ein polisïau a'n gweithdrefnau cwyno a chodi a datrys cwynion er mwyn sicrhau bod pobl yn teimlo'n gyfforddus i godi pryderon.</p> <p>Ymgorffori cydraddoldeb ac arferion cynhwysol trwy ein rhaglen Datblygu Rheolwyr.</p> <p>Bod yn gwbl ymwybodol o'n tuedd anymwybodol drwy gydol prosesau recriwtio.</p>	<p>Parhau i gyhoeddi 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.</p>



**ADRODDIAD
BWLCH
CYFLOG 2025
COLEG
CAMBRIA**



WWW.CAMBRIA.AC.UK