Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau
Mawrth 2021

1. Cyflwyniad

Fel y nodir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017, mae gan y Grŵp gyfrifoldeb i gyhoeddi data sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng cyflog yn ôl yr awr pob dyn a menyw yn ei weithlu.

Cyhoeddir y data ar y ffurf ganlynol:

1. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau
2. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
3. Y bwlch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau
4. Y bwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau
5. Cyfran y dynion yn y sefydliad sy'n derbyn tâl bonws
6. Cyfran y merched yn y sefydliad sy'n derbyn tâl bonws
7. Cyfran y dynion a'r merched ym mhob chwartel band cyflog

Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n gyfystyr ag anghyfartaledd cyflog sy'n golygu rhoi tâl gwahanol i ddynion a merched am wneud yr un gwaith (neu waith tebyg). Mae anghyfartaledd cyflog yn anghyfreithlon er 1970.

Mae'r Grŵp yn cadw at raddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol ar gyfer darlithwyr a rheolwyr. Ar hyn o bryd mae graddfeydd staff cefnogi busnes yn cael eu penderfynu gan y Grŵp.

2. Rhychwant yr adroddiad

Mae data'r adroddiad hwn yn seiliedig ar ddata'r rhestr gyflogau ar 31 Mawrth 2021. Mae'n cynnwys gwybodaeth berthnasol am bob gweithiwr oedd wedi'i gofrestru ar y dyddiad hwn. Nid yw'n cynnwys gwybodaeth am staff nad oeddynt yn derbyn eu cyflog cytundebol arferol. Mae manylion taliadau goramser a thaliadau digontract eraill wedi'u heithrio hefyd.

3. **Canfyddiadau** (Mae'r ffigurau yn y cromfachau'n cyfeirio at ddata cymharol o adroddiad Mawrth 2020)

Ar y dyddiad perthnasol roedd y coleg yn cyflogi 1506 (1566) o staff.

Roedd 923 (974) o'r gweithwyr yn ferched. Mae hyn yn cyfateb i 61% o'r holl staff (62%).

Roedd 583 (592) o'r gweithwyr yn ddynion. Mae hyn yn cyfateb i 39% o'r holl staff (38%).

Felly, mae'r Grŵp wedi lleihau ei sefydliad o 60 gweithwyr, ac mae'n parhau i gyflogi llawer mwy o ferched na dynion.

3a. Y bwlch cyflog cyfartalog fel cyfartaledd cymedrig

Y gyfradd gyflog gymedrig yn ôl yr awr yn achos gweithwyr gwrywaidd oedd £17.05 (£16.42)

Y gyfradd gyflog gymedrig yn ôl yr awr yn achos gweithwyr benywaidd oedd £15.27 (£14.72).

Felly, roedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn 10.44% (10.35%).

3b. Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol

Y gyfradd gyflog ganolrifol yn ôl yr awr yn achos gweithwyr gwrywaidd oedd £16.30 (£15.71).

Y gyfradd gyflog ganolrifol yn ôl yr awr yn achos gweithwyr benywaidd oedd £13.50 (£13.09).

Felly, roedd y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 17.18% (16.68%).

3c. Y bwlch cyflog bonws cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd cymedrig

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws.

3d. Y bwlch cyflog bonws cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws.

3e. Cyfran y staff benywaidd a gwrywaidd sy'n derbyn taliadau bonws

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws.

3f. Cyfran y staff benywaidd a gwrywaidd ym mhob chwartel tâl o fewn ystod sy'n dechrau o'r cyflog isaf

I ddibenion yr adroddiad hwn mae band y chwartel isaf yn cynnwys 377 o weithwyr, y chwartel canol isaf yn cynnwys 376 o weithwyr, y chwartel canol uchaf yn cynnwys 377 o weithwyr, a'r chwartel uchaf yn cynnwys 376 o weithwyr.

- Roedd y chwartel isaf yn cynnwys 114 (116) o weithwyr gwrywaidd a 263 (276) o weithwyr benywaidd.
  Mae hyn yn cyfateb i 30.24% (29.59%) o weithwyr gwrywaidd a 69.76% (70.41%) o weithwyr benywaidd.

- Roedd y chwartel ganol isaf yn cynnwys 129 (127) o weithwyr gwrywaidd a 247 (264) o weithwyr benywaidd. Mae hyn yn cyfateb i 34.30% (32.48%) o weithwyr gwrywaidd a 65.69% (67.52%) o weithwyr gwrywaidd.

- Roedd y chwartel ganol uchaf yn cynnwys 167 (170) o weithwyr gwrywaidd a 210 (222) o weithwyr benywaidd. Mae hyn yn cyfateb i 44.30% (43.36%) o weithwyr gwrywaidd a 55.70% (56.63%) o weithwyr benywaidd.

- Roedd y chwartel uchaf yn cynnwys 173 (179) o weithwyr gwrywaidd a 203 (212) o weithwyr benywaidd.
  Mae hyn yn cyfateb i 46.01% (45.78%) o weithwyr gwrywaidd a 53.99% (54.22%) o weithwyr benywaidd.

61% (62%) yw canran staff benywaidd y Grŵp. Felly, mae merched yn dal wedi'u gorgynrychioli yn y ddau chwartel isaf a heb gael eu cynrychioli'n ddigonol yn y 2 chwartel uchaf.

Gwefan ar gyfer cymharu: https://gender-pay-gap.service.gov.uk/

4. Cynllun Gweithredu ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae Grŵp Llandrillo Menai wedi ymrwymo i sicrhau bod holl swyddi'r Grŵp yn cefnogi ac yn hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Cytunwyd ar y camau canlynol i ddatblygu cyfleoedd pellach ar draws y Grŵp:

Cynllunio swyddi

- Adolygu a gwella'n barhaus y dull o gynllunio a chymeradwyo swyddi a swyddi gwag, h.y. datblygu Proses Cymeradwyo Swyddi'r Grŵp;

Denu, dethol a recriwtio

- Adolygu Swydd Ddisgrifiadau i sicrhau eu bod yn gyson, yn dryloyw ac yn deg;
- Hyrwyddo gweithio hyblyg ar draws y Grŵp (lle y bo'n briodol) ac egluro beth mae 'gweithio hyblyg' yn ei olygu;
- Adolygu polisïau gweithio hyblyg a gweithio gartref;
- Sicrhau bod y broses o lunio rhestr fer yn digwydd yn ddienw bob amser;
- Sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau ym mhob proses ddethol a phanel recriwtio;
- Sicrhau tryloywder ynghylch cyflogau ar draws y Grŵp a chysondeb o ran sut y caiff cydnabyddiaeth ariannol ei hysbysebu, h.y. cyfradd yr awr neu isafswm cyflog blynyddol;

Datblygiad

- Datblygu Systemau Gwybodaeth Reoli i gefnogi gwelliannau i brosesau cynllunio swyddi a recriwtio;
- Datblygu systemau olrhain newydd i ddeall cydbwysedd rhwng y rhywiau ymgeiswyr ar gyfer swyddi yn y Grŵp ac adnabod ble y gall anghydraddoldeb fodoli;
- Llunio a dosbarthu holiaduron i ferched sy'n gweithio i'r Grŵp i geisio adnabod rhwystrau i ddatblygiad a chyfleoedd ar gyfer gwelliannau;
- Adolygu prosesau Cynlluniau Adolygu a Rheoli Perfformiad y Grŵp er mwyn sicrhau eu bod yn cefnogi ac yn cydnabod datblygiad staff darlithio yn eu swyddi;

Gender Pay Gap
March 2021

1. Introduction

The Grŵp has a responsibility to publish data showing the difference in the hourly wage of all men and woman across its workforce, as stipulated in The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017.

Data is published in the following format:

1. Mean gender pay gap
2. Median gender pay gap
3. Mean bonus gender pay gap
4. Median bonus gender pay gap
5. The proportion of men in the organisation receiving a bonus payment
6. The proportion of women in the organisation receiving a bonus payment
7. The proportion of men and women in each quartile pay band

The gender pay gap is not the same as unequal pay which is paying men and women differently for performing the same (or similar) work. Unequal pay has been unlawful since 1970.

The Grŵp adheres to nationally agreed pay scales for lecturers and management staff. The scales for business support staff are currently determined by the Grŵp.

2. Scope of the report

The data for this report is based on the payroll data as at 31 March 2021. It encompasses information relating to all employees registered at this date. It does not include information about staff who were not in receipt of their normal contractual pay and details of overtime payments and other non-contractual pay has also been excluded.

3. **Findings** (Figures in brackets refer to comparable data from March 2020 report)

At the relevant date the college employed 1506 (1566) staff.

923 (974) employees were female. This equates to 61% of all staff (62%).

583 (592) employees were male. This equates to 39% of all staff (38%).

The Grŵp has therefore reduced its establishment by 60 employees, and continues to employee significantly more females than males.

3a. Average gender pay gap as a mean average

The mean hourly rate of pay for male employees was £17.05 (£16.42).

The mean hourly rate of pay for female employees was £15.27 (£14.72).

The mean gender pay gap was therefore 10.44% (10.35%).

3b. Average gender pay gap as a median average

The median hourly rate for male employees was £16.30 (£15.71).

The median hourly rate for female employees was £13.50 (£13.09).

The median gender pay gap was therefore 17.18% (16.68%).

3c. Average bonus pay gap as a mean average

No bonus payments have been made.

3d. Average bonus pay gap as a median average

No bonus payments have been made.

3e. Proportion of male and female staff receiving bonus payments

No bonus payments have been made.

3f. Proportion of male and female staff distributed within four quartile groups within a range starting from the lowest pay

For the purposes of this report the lower quartile band consists of 377 employees, the lower middle quartile consists of 376 employees, the upper middle quartile consists of 377 employees, and the upper quartile consists of 376 employees.

- The lower quartile included 114 (116) male employees and 263 (276) female employees. This equates to 30.24% (29.59%) and 69.76% (70.41%) respectively.

- The lower middle quartile included 129 (127) male employees and 247 (264) female employees. This equates to 34.30% (32.48%) and 65.69% (67.52%) respectively.

- The upper middle quartile included 167 (170) male employees and 210 (222) female employees. This equates to 44.30% (43.36%) and 55.70% (56.63%) respectively.

- The upper quartile included 173 (179) male employees and 203 (212) female employees. This equates to 46.01% (45.78%) and 53.99% (54.22%) respectively.

The proportion of female staff within the Grŵp is 61% (62%). Females are therefore still over-represented in the 2 lower quartiles, and under-represented in the 2 upper quartiles.

Website for comparisons: https://gender-pay-gap.service.gov.uk/

4. Gender Pay Gap action plan

Grŵp Llandrillo Menai is committed to ensuring that all roles across the Grŵp support and promote gender equality. The following actions have been agreed to develop further opportunities across the Grŵp:

Job design

- Review and continually improve the method for designing and approving jobs and vacancies, i.e. develop the Grŵp's Post Approval Process;

Attraction, selection and recruitment

- Review Job Descriptions to ensure they are consistent, transparent and fair;
- Promote flexible working across the Grŵp (where appropriate) and clarify what 'flexible working' means;
- Review flexible and homeworking policies;
- Anonymise all shortlisting processes;
- Ensure a gender balance throughout selection processes and recruitment panels;
- Provide transparency over payscales across the Grŵp and consistency over how remuneration is advertised i.e. hourly rate or minimum annual salary;

Development

- Develop Management Information Systems to support improvements in job design and recruitment;
- Develop new tracker systems to understand the gender balance of applicants for roles across the Grŵp and identify where inequalities may exist;
- Design and launch questionnaires for females across the Grŵp looking to identify barriers to development and opportunities for improvements;
- Review PMAR processes across the Grŵp to ensure that they support and recognise development of lecturing staff in all roles;