

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Mawrth 2019

1. Cyflwyniad

Yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017, mae gan y Grŵp gyfrifoldeb i gyhoeddi data yn dangos y gwahaniaeth rhwng cyflog yn ôl yr awr dynion a merched yn y gweithlu.

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. Cyfartaledd y dynion yn y sefydliad sy'n derbyn tâl bonws
6. Cyfartaledd y merched yn y sefydliad sy'n derbyn tâl bonws
7. Cyfartaledd y dynion a'r merched ym mhob chwarterel 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 ers 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. Pwrpas yr adroddiad

Mae data'r adroddiad hwn yn seiliedig ar ddata'r rhestr gyflogau ym Mawrth 2019. Mae'n cynnwys gwybodaeth sy'n berthnasol i 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 2018)*

Ar y dyddiad perthnasol roedd y coleg yn cyflogi 1625 (1667) o staff.

Roedd 1006 (1018) o weithwyr yn ferched. Mae hyn yn cyfateb i 62% o'r holl staff (61%).

Roedd 619 (649) o weithwyr yn ddynion. Mae hyn yn cyfateb i 38% o'r holl staff (39%).

Mae'r Grŵp felly wedi lleihau ei sefydliad o 42 gweithiwr, ac yn parhau i gyflogi nifer sylweddol yn fwy o ferched na dynion.

Roedd 104 o'r ymadawyr dros y cyfnod adrodd yn ferched. Roedd 86 o'r ymadawyr yn ddynion (Cyfanswm yr ymadawyr = 190).

Y gyfradd gyflog gymedrig yn ôl yr awr yn achos ymadawyr gwrywaidd oedd £12.68. Y gyfradd gyflog gymedrig yn ôl yr awr yn achos ymadawyr benywaidd oedd £14.30.

Mae'r Grŵp felly wedi colli nifer uwch o ferched a oedd ar gyfartaledd yn ennill mwy na'r dynion.

Roedd 88 o'r dechreuwyr dros y cyfnod adrodd yn ferched. Roedd 60 o'r dechreuwyr yn ddynion (Cyfanswm y dechreuwyr = 148).

Y gyfradd gyflog gymedrig yn ôl yr awr yn achos dechreuwyr gwrywaidd oedd £13.33. Y gyfradd gyflog gymedrig yn ôl yr awr yn achos dechreuwyr benywaidd oedd £12.19.

Felly fe wnaeth y Grŵp recriwtio nifer uwch o ferched a oedd ar gyfartaledd yn ennill llai na'r gweithwyr gwrywaidd newydd.

3a. Bwlch cyflog cyfartalog fel cyfartaledd cymedrig

Y gyfradd gyflog gymedrig yn ôl yr awr yn achos gweithwyr gwrywaidd oedd £15.77 (£14.98)

Y gyfradd gyflog gymedrig yn ôl yr awr yn achos gweithwyr benywaidd oedd £14.40 (£14.09).

Felly, roedd y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn 8.69% (5.94%).

Mae dyfarniad cyflog 2018 wedi bod o fantais i'r rhai ar raddfeydd cyflog is.

3b. Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau fel cyfartaledd canolrifol

Y gyfradd gyflog ganolrifol yn ôl yr awr yn achos gweithwyr gwrywaidd oedd £14.19 (£13.76).

Y gyfradd gyflog ganolrifol yn ôl yr awr yn achos gweithwyr benywaidd oedd £12.74 (£12.49).

Felly, roedd y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 10.22% (9.22%).

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

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws.

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

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws.

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

Ni wnaed unrhyw daliadau bonws.

3f. Cyfartaledd y staff benywaidd a gwrywaidd sydd wedi'u rhannu'n bedwar grŵp chwarterel o fewn amrediad sy'n cychwyn o'r cyflog isaf

I ddibenion yr adroddiad hwn mae band y chwarter isaf yn cynnwys 407 o weithwyr gyda phob un o'r tri chwarter arall yn cynnwys 406 o weithwyr yr un.

I ddibenion adroddiad 2018 roedd band y chwarter isaf yn cynnwys 416 o weithwyr gyda phob un o'r tri chwarter arall yn cynnwys 417 o weithwyr yr un.

- Roedd y chwarter isaf yn cynnwys 130 (138) o weithwyr gwrywaidd a 277 (278) o weithwyr benywaidd.
Yn ôl eu trefn, mae hyn yn cyfateb i 31.94% (33.10%) a 68.06% (66.90%).
- Roedd y chwarter ganol isaf yn cynnwys 132 (149) o weithwyr gwrywaidd a 274 (268) o weithwyr benywaidd.
Mae ôl eu trefn, mae hyn yn cyfateb i 32.51% (35.70%) a 67.49% (64.30%).
- Roedd y chwarter ganol uchaf yn cynnwys 177 (125) o weithwyr gwrywaidd a 229 (292) o weithwyr benywaidd.
Yn ôl eu trefn, mae hyn yn cyfateb i 43.60% (29.90%) a 56.40% (70.10%).
- Roedd y chwarter uchaf yn cynnwys 180 (236) o weithwyr gwrywaidd a 226 (181) o weithwyr benywaidd.
Yn ôl eu trefn, mae hyn yn cyfateb i 44.33% (56.50%) a 55.67% (43.50%). Mae 52% o Uwch Dîm Rheoli'r Grŵp yn ferched.

62% yw canran staff benywaidd y Grŵp. Felly, mae merched yn dal wedi'u gorgynrychioli yn y ddau chwarter isaf a heb gael eu cynrychioli'n ddigonol yn y 2 chwarter uchaf. Mae canran y merched yn y chwarter uchaf wedi gwella, o 43.50% i 55.67%, er bod hyn wedi lleihau'r ganran yn y chwarter ganol uchaf ers y llynedd.

Mae'r Grŵp yn parhau i gynnig amrywiaeth o gontractau hyblyg yn cynnwys rhai rhan-amser ac yn ystod y tymor yn unig. Mae'r swyddi hyn yn parhau i ddenu nifer uwch o staff benywaidd sydd â blaenoriaethau a chyfrifoldebau y tu allan i'r gwaith.

Mae'r cwricwlwm yn cynnwys cyrsiau theori a chyrsiau ymarferol mewn crefftau a diwydiannau a gysylltir fel arfer â dynion. Mae llawer o'r meysydd hyn yn cynnig cyflogau uwch y tu allan i'r sector addysg ac mae hyn yn arwain at broblemau recriwtio. Mewn rhai meysydd mae hyn yn golygu cynnig swyddi ar gyflogau uwch na'r cyfartaledd, er eu bod yn dal o fewn graddfeydd cyflog cytunedig y Grŵp. Bydd y Grŵp yn parhau i ymdrechu i ddenu merched i'r swyddi hyn, ac yn yr un modd i ddenu dynion i feysydd cwricwlwm sydd fel arfer yn gysylltiedig â merched e.e. trin gwallt a therapi harddwch.

Gender Pay Gap March 2019

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 March 2019. 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 2018 report*)

At the relevant date the college employed 1625 (1667) staff.

1006 (1018) employees were female. This equates to 62% of all staff (61%).

619 (649) employees were male. This equates to 38% of all staff (39%).

The Grŵp has therefore reduced its establishment by 42 employees, and continues to employ significantly more females than males.

104 leavers over the reporting period were female. 86 leavers were male (Total leavers = 190).

The mean hourly rate of pay for male leavers was £12.68. The mean hourly rate of pay for female leavers was £14.30.

The Grŵp therefore lost a higher number of females who on average earned more than the males.

88 starters over the reporting period were female. 60 starters were male (Total starters = 148).

The mean hourly rate of pay for male starters was £13.33. The mean hourly rate of pay for female starters was £12.19.

The Grŵp therefore recruited a higher number of females who on average earned less than the new male employees.

3a. Average gender pay gap as a mean average

The mean hourly rate of pay for male employees was £15.77 (£14.98).

The mean hourly rate of pay for female employees was £14.40 (£14.09).

The mean gender pay gap was therefore 8.69% (5.94%).

The 2018 pay award has benefitted those on lower pay scales.

3b. Average gender pay gap as a median average

The median hourly rate for male employees was £14.19 (£13.76).

The median hourly rate for female employees was £12.74 (£12.49).

The median gender pay gap was therefore 10.22% (9.22%).

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 407 employees with each of the three other quartiles consisting of 406 employees each.

For the purposes of the 2018 report the lower quartile band consisted of 416 employees with each of the three other quartiles consisting of 417 employees each.

- The lower quartile included 130 (138) male employees and 277 (278) female employees. This equates to 31.94% (33.10%) and 68.06% (66.90%) respectively.
- The lower middle quartile included 132 (149) male employees and 274 (268) female employees. This equates to 32.51% (35.70%) and 67.49% (64.30%) respectively.
- The upper middle quartile included 177 (125) male employees and 229 (292) female employees. This equates to 43.60% (29.90%) and 56.40% (70.10%) respectively.
- The upper quartile included 180 (236) male employees and 226 (181) female employees. This equates to 44.33% (56.50%) and 55.67% (43.50%) respectively. 52% of the Grŵps senior management team consists of females.

The proportion of female staff within the Grŵp is 62%. Females are therefore still over-represented in the 2 lower quartiles, and under-represented in the 2 upper quartiles. The proportion of females in the upper quartile has improved, from 43.50% to 55.67%, albeit this reduced the proportions in the upper middle quartile from last year.

The Grŵp continues to offer a variety of flexible contracts including part-time and term time only. These posts continue to attract more female staff supporting various work life priorities and responsibilities.

The curriculum offer does include theoretical and practical courses in traditionally male dominated trades and industries. Many of these trades offer more lucrative salaries outside of the education sector which results in recruiting challenges. In some areas this leads to offering roles on salaries higher than average, albeit still within the Grŵps agreed pay scales. The Grŵp will continue in its efforts to attract more females into these roles and conversely recruit males into curriculum areas traditionally supported by females e.g. hair and beauty therapy.