Adroddiad Bwlch Cyflog Coleg Penybont 2024

Fel yr oedd ar 31 Mawrth 2024

Foreword from the Principal

Mae ein cenhadaeth yn syml – **byddwch yn bopeth y gallwch fod**. Byddwch chi'ch hun.

Mae Coleg Penybont yn lle arbennig i ddysgu a gweithio. Rydyn ni am greu amgylchedd **cynhwysol** sy'n galluogi pobl i fod yn arloesol ac yn **angerddol** am yr hyn maen nhw'n ei wneud. Rydyn ni am greu cyfleoedd **ysbrydoledig** sy'n trawsnewid bywydau a dathlu llwyddiannau pob unigolyn. Rydyn ni wedi ymrwymo i wneud penderfyniadau sy'n foesegol ac yn **bobl-ganolog**, er lles pob unigolyn ac ym mhob rhyngweithiad.

Rydyn ni'n gwybod mai'r safonau rydyn ni'n cerdded heibio iddynt yw'r safonau rydyn ni'n eu derbyn, felly trwy fod yn **chwaraewr tîm** sy'n ymroddedig i'n gwerthoedd sefydliadol, gallwn sicrhau bod pawb yn **barod** i ddysgu a gweithio mewn amgylchedd lle maen nhw'n cael eu parchu ac yn teimlo'n **ddiogel**, i **fod yn bopeth y gallant fod**.

Viv Buckley
Pennaeth a Phrif Swyddog Gweithredol

Ynglŷn â Choleg Penybont

Mae Coleg Penybont yn goleg addysg bellach (AB) sy'n cefnogi dros 7,000 o ddysgwyr llawn amser a rhan-amser, ac yn cyflogi tua 700 aelod o staff ar draws dau gampws ym Mhen-y-bont ar Ogwr ac ym Mhencoed, gyda darpariaeth allgymorth cymunedol ar draws y fwrdeistref sirol. Yn 2023-24, roedd gan y coleg incwm o £37.3 miliwn. Mae Engage Business Wales Limited (sy'n masnachu fel Engage Training) a Bevan College yn is-gwmnïau sy'n eiddo llwyr i Goleg Penybont.

Saif Pen-y-bont ar Ogwr yr un pellter rhwng Caerdydd, prifddinas Cymru, a dinas Abertawe; mae gan y ddwy ddinas bargeinion dinesig a chynlluniau rhanbartholi uchelgeisiol ar hyd coridor yr M4, gan gyflwyno cyfleoedd cyffrous i'r coleg a'n dyheadau ar gyfer y dyfodol.

Mae Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr yng nghanol De Cymru ac mae ganddi boblogaeth o 145,500 (+4.5% ers Cyfrifiad 2001), gyda 9.2% o'r rhai sy'n byw yn y fwrdeistref sirol yn siarad Cymraeg a 22.3% ag anabledd (Cyfrifiad, 2021). Roedd 67.1% o'r boblogaeth mewn cyflogaeth - 4.8% yn is na'r cyfartaledd yng Nghymru, gyda'r chweched gyfradd ddiweithdra uchaf ar draws y 22 ardal awdurdod lleol yng Nghymru (Rhagfyr 2023, Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth y Swyddfa Ystadegau Gwladol). Cynyddodd anweithgarwch economaidd (y rhai nad ydynt yn gyflogedig ond nad ydynt yn bodloni'r meini prawf ar gyfer diweithdra) ym Mhen-y-bont ar Ogwr i 30.6% yn y flwyddyn a ddaeth i ben fis Rhagfyr 2023. Mae hyn 7.6% yn uwch nag ar draws Cymru a 9.4% yn uwch nag ar draws y DU. Mae'r diwydiannau Cyfanwerthu, Manwerthu, Trafnidiaeth, Gwestai a Bwyd yn cyfrif am 26% o gyflogaeth yn y fwrdeistref. Yn 2023, roedd 4085 o fusnesau gweithredol, gyda'r mwyafrif helaeth o'r rhain yn fentrau micro a bach (10-49 o weithwyr) (Cofrestr Ryngadrannol o Fusnesau SYG, 2023), gyda'r coleg yn un o ddim ond 10 cyflogwr mawr (250+ o weithwyr).

Bwlch Cyflog Rhywedd

Beth yw'r Bwlch Cyflog Rhywedd?

Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn dangos y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod yn y sefydliad. Bydd bwlch cyflog rhywedd sy'n uwch na sero yn dangos, ar gyfartaledd, bod dynion yn ennill mwy o arian na menywod, tra bydd bwlch cyflog rhywedd sy'n is na sero yn dangos bod menywod, ar gyfartaledd, yn ennill mwy o arian na dynion. Mynegir unrhyw fwlch fel canran o enillion dynion. Mae'r categorïau rhywedd a ddarperir yn yr adroddiad hwn yn adlewyrchu'r wybodaeth sensitif a ddarparwyd gan ein staff.
Nid yw'r bwlch cyflog rhywedd yr un peth â chyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymwneud â'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith, gwaith tebyg, neu waith o werth cyfartal.

Beth yw ein Bwlch Cyflog Rhywedd?

Caiff y bwlch cyflog rhywedd ei gyfrifo mewn dwy ffordd, ac o dan y rheoliadau, mae'n ofynnol inni adrodd ar y canlynol bob blwyddyn;

- Y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng y rhywiau – cyfrifir hyn drwy adio'r holl gyfraddau fesul awr at ei gilydd a rhannu'r canlyniad â nifer y rhifau oedd yn y rhestr. Yna, gallwn gymharu cyflog cymedrig dynion â chyflog cymedrig menywod. Y gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur yw'r bwlch cyflog rhywedd cymedrig.

Mae'r dadansoddiad hwn wedi datgelu mai 10.62% yw'r bwlch cyflog rhywedd cymedrig ar draws Coleg Penybont, **sef gostyngiad o 5.11%** ers y llynedd.

- Y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng y rhywiau – cyfrifir hyn drwy restru'r holl gyfraddau fesul awr yn eu trefn rifiadol. Y ffigwr canol yw'r canolrif. Yna gallwn gymharu cyflog canolrifol dynion â chyflog canolrifol menywod. Y gwahaniaeth rhwng y ddau ffigur yw'r bwlch cyflog rhywedd canolrifol.

Yng Ngholeg Penybont, 28.51% yw'r gwerth hwn, **sef gostyngiad o 0.51%** o gymharu â ffigwr y llynedd, sef 29.02%.

Mae'r data hwn yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yn deillio o'r ffaith bod mwy o fenywod na dynion yn gweithio mewn swyddi sy'n talu'n is. Mae'r rolau yn y timau Meithrinfa Ddydd, Ffreutur, Glanhau a Chymorth Dysgu yn rhai o'r swyddi sydd ar gael yn y chwartel 1af. Mae'r rolau hyn fel arfer yn fwy deniadol i rieni sy'n gweithio oherwydd yr opsiynau sydd ar gael yn y meysydd hyn i weithio'n rhan-amser neu yn ystod y tymor yn unig. Yn gymdeithasol, menywod o hyd yw'r gofalwyr sylfaenol yn bennaf, gan arwain at fwy o fenywod na dynion yn gweithio'n rhan-amser. Lle mae dynion a menywod yn ymddangos ar yr un raddfa gyflog, rydym yn gwybod eu bod yn cael eu talu'n gyfartal. Felly rydym yn ymwybodol bod angen i ni ddenu mwy o ddynion i'r rolau yn y chwartel 1af a'r 2il chwartel a chefnogi dilyniant. Ceir dadansoddiad pellach yn yr adroddiad hwn.

Beth ydym ni'n ei wneud i gau'r Bwlch Cyflog Rhywedd?

Rydym wrthi'n recriwtio grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i feysydd blaenoriaeth fel Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg (STEM) ac yn defnyddio gwefannau arbenigol i gynyddu estyniad. Er ein bod wedi ceisio cynyddu cynrychiolaeth, mae gennym bellach 10 o fenywod yn gweithio ym meysydd STEM, sy'n ostyngiad o 4 ers y llynedd (1 mewn Adeiladwaith, 6 mewn Gwyddoniaeth a Pheirianneg, a 3 mewn Technoleg Gwybodaeth), allan o weithlu o 77 yn y meysydd hyn, sy'n golygu bod 12.98% o'r staff yn fenywod.

Ers blwyddyn academaidd 2021-22, rydym wedi bod yn olrhain nodweddion gwarchodedig staff sy'n symud i swyddi newydd a swyddi sydd â chyflogau uwch, fel y gallwn nodi unrhyw fylchau neu rwystrau. Yn ystod blwyddyn academaidd 2023-24, roedd 82.1% o'r staff a symudodd ymlaen i swyddi uwch yn fenywod ac roedd 52.17% o'r rhain yn rolau newydd gyda chynnydd cyflog. Rydym yn parhau i fonitro hyn fel y gallwn roi mentrau ystyrlon ar waith i gefnogi dilyniant a byddwn yn parhau i ymgysylltu'n weithredol â staff i ddeall yr hyn y maen nhw'n credu sy'n eu rhwystro nhw rhag symud i swyddi sydd â chyflog uwch (os o gwbl) ac i sicrhau bod pob aelod o staff yn cael mynediad at gyfleoedd Datblygu Proffesiynol Parhaus i gefnogi eu dilyniant.

Mae mwy o ofal yn cael ei gymryd hefyd i ddefnyddio iaith fwy cynhwysol a niwtral o ran y rhywiau wrth ysgrifennu ac adolygu swydd-ddisgrifiadau a hysbysebion swyddi er mwyn osgoi rhagfarn ar sail rhywedd.

Byddwn yn parhau i roi mentrau arfer gorau ar waith fel yr awgrymwyd gan adroddiad Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth, ac rydym wedi ymrwymo i feithrin amgylchedd y gall pawb ffynnu ynddo.

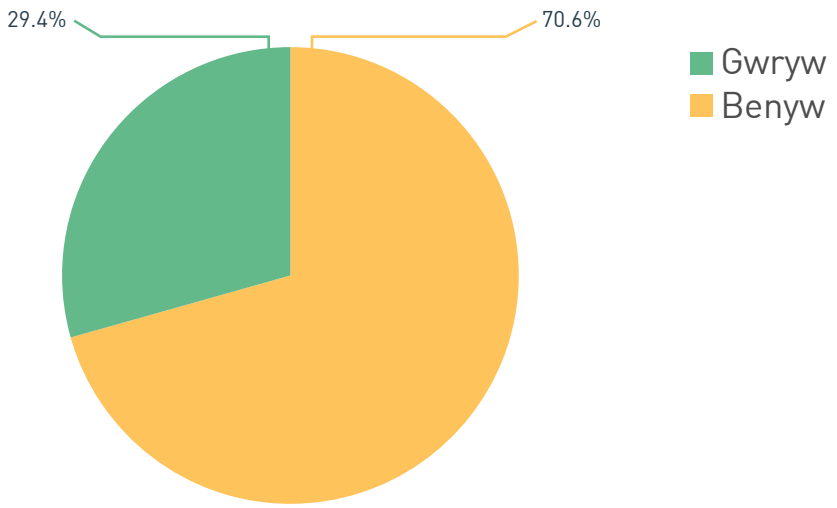
Er mwyn pennu dilyniant cynyddrannol uwch na'r raddfa dâl uwch (UP1) ar gyfer darlithwyr, mae angen i'r rhai sy'n gymwys wneud cais am ddilyniant trothwy a dangos Rhagoriaeth Addysgu. I fod yn gymwys, rhaid i'r aelod o staff fod wedi bod ar UP1 am o leiaf dwy flynedd. Yn ystod 2023, roedd 32 aelod o staff yn gymwys i wneud cais, sef 16 o fenywod ac 16 o ddynion. Yn ystod y cyfnod hwn, gwnaeth 18 aelod o staff addysgu gais ac roedd 17 aelod o staff addysgu yn llwyddiannus, sy'n golygu gall yr unigolion llwyddiannus symud i fyny ar y raddfa dâl uwch. Yn ystod 2024, roedd 30 aelod o staff yn gymwys i wneud cais, sef 19 o fenywod ac 11 o ddynion. Hyd yma mae 16 aelod o staff wedi gwneud cais ac rydym ar hyn o bryd yn aros am gadarnhad o'r rhai sydd wedi cyflawni rhagoriaeth addysgu.

Rhywedd	Cyfanswm a oedd yn gymwys	Cyfanswm a wnaeth gais	Cyfradd ymgeisio
Gwrywod	11	4	36.36%
Benywod	19	12	63.15%

Data

Ar 30 Mawrth 2024, roedden ni wedi cynnwys 688 o weithwyr yn y data hwn, heb gynnwys y staff hynny ar absenoldeb mamolaeth a thadolaeth neu staff a gafodd ostyngiad mewn tâl oherwydd salwch neu absenoldeb di-dâl, yn unol â chanllawiau ar gyfer adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhywed. Mae hyn yn cyfateb i 202 o weithwyr gwrywaidd a 486 o weithwyr

Rhywedd staff yng Ngholeg Penybont



Mae'r tablau isod yn dangos y bwlch cyflog rhywedd cymedrig a chanolrifol - yn seiliedig ar gyfradd fesul awr o dâl arferol.

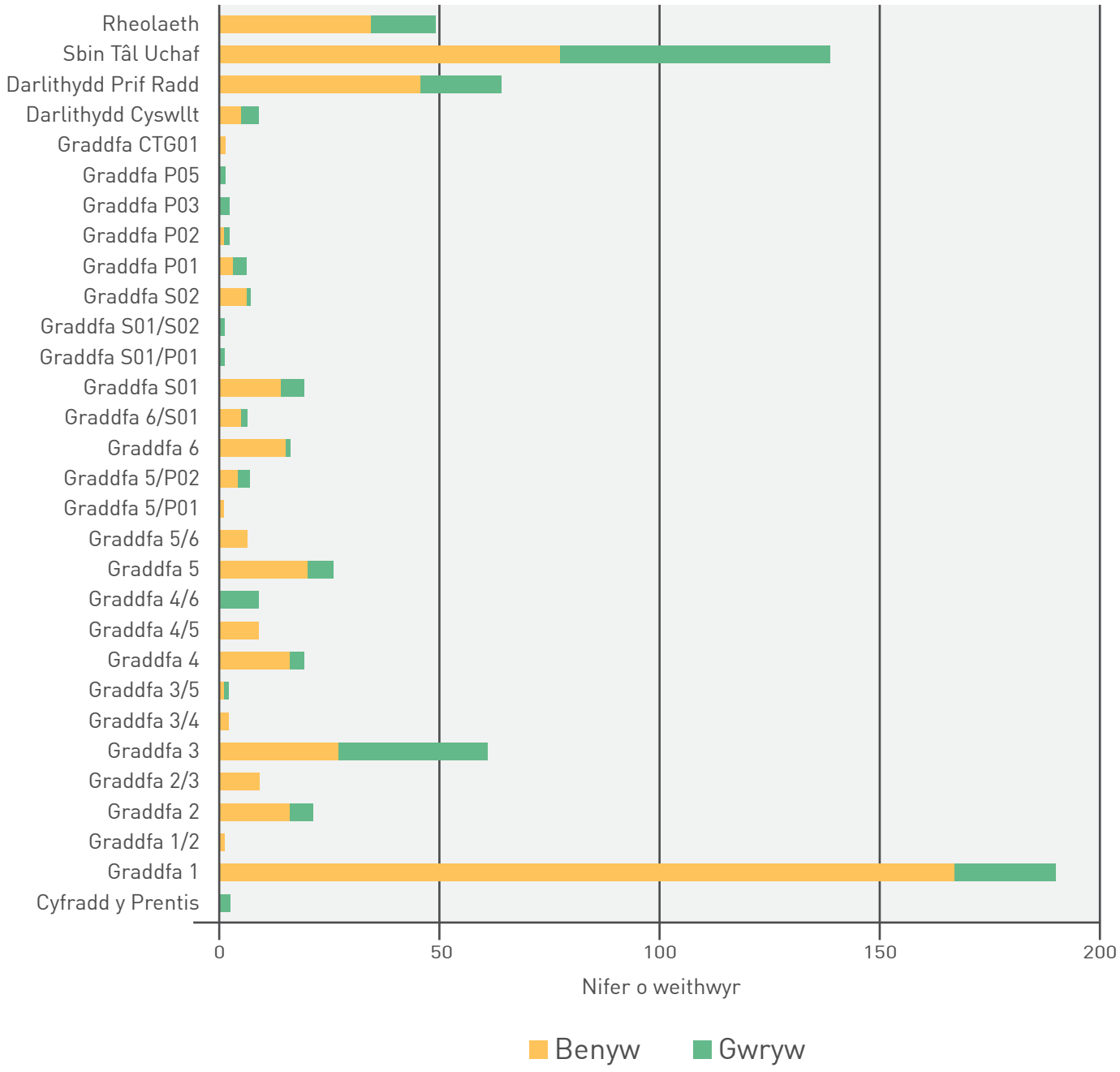
Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau: 10.62%	
Benyw	Gwryw
£17.71	£19.81

Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau: 28.51%	
Benyw	Gwryw
£14.29	£19.99

Mae'r tabl canlynol yn dangos cyfrannau'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd tâl llawn yn y bandiau cyflog chwartel isaf, canol is, canol uwch ac uchaf, ac yna'r dosbarthiad rhywedd yn ôl gradd gyflog (gweler trosodd).

Chwartel	Benyw	Gwryw
Ch1 Chwartel Isaf	148 (86%)	24 (14%)
Ch2 Chwartel Canol Is	120 (70%)	52 (30%)
Ch3 Chwartel Canol Uwch	111 (65%)	61 (35%)
Ch4 Chwartel Uchaf	107 (62%)	65 (38%)

Dosbarthiad rhywedd ar draws graddfeydd cyflog



Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Beth yw'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd?

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yng Ngholeg Penybont yn dangos y gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog rhwng cyflogeion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a chyflogeion Gwyn. Mae gwahaniaeth cyflog uwch na sero yn dangos bod cyflogeion gwyn yn ennill mwy ar gyfartaledd, tra bod bwlch cyflog is na sero yn dangos bod cyflogeion ethnig leiafrifol yn ennill mwy ar gyfartaledd.

Beth yw ein Bwlch Cyflog Ethnigrwydd?

I gyfrifo'r bwlch cyflog ethnigrwydd mae angen yn gyntaf inni gyfrifo'r bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig ac yna'r bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol. Mae hyn yn cael ei gyfrifo yn yr un ffordd â'r Bwlch Cyflog Rhywedd.

Y bwlch cyflog cymedrig yng Ngholeg Penybont yw **13.29%**, sy'n ostyngiad o 11.94% ers y llynedd. Y bwlch cyflog canolrifol yw **16.11%**, sy'n gynnydd bach o 0.34% ers y llynedd.

Beth sydd wedi achosi ein Bwlch Cyflog Ethnigrwydd?

Mae nifer y staff sy'n dod o fewn y grwpiau ethnig Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn 2024 yn cyfateb i 2.32% o'r gweithlu, felly, mae'r data'n adlewyrchu'r nifer gyffredinol isel o staff o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

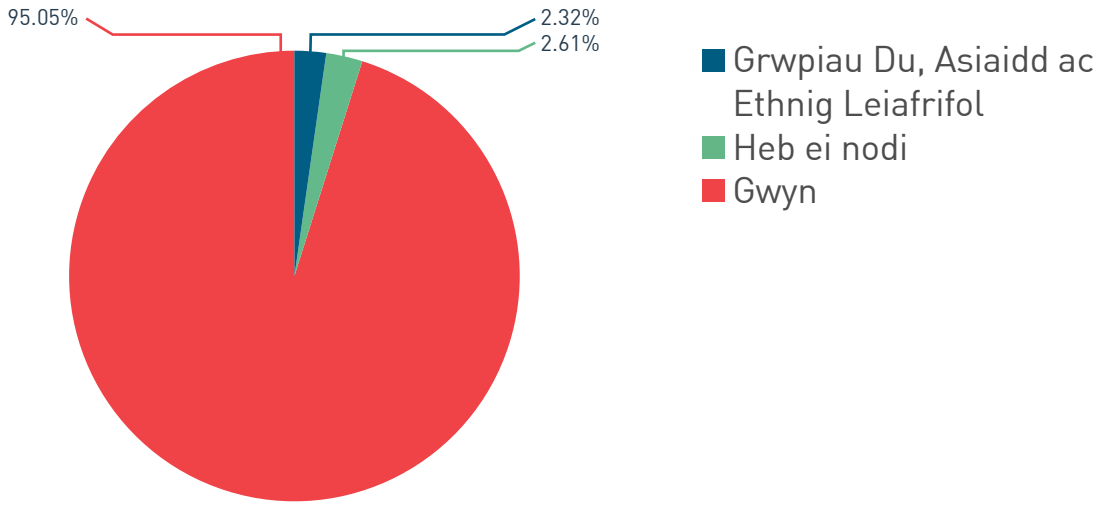
Yn ystod y cyfnod hwn, roedd 2.6% o'r gweithlu wedi dewis naill ai cofnodi eu hethnigrwydd fel 'heb nodi', neu beidio ag ymateb o gwbl.

Mae'r Coleg yn ymdrechu i fod yn fwy cynrychioliadol o'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu, ac i ddenu, cadw, datblygu ac ymgysylltu â phoblogaeth amrywiol o staff.

Fel rhan o'n ffocws ar ganolbwyntio ar bobl a bod yn gynhwysol, mae Coleg Penybont wedi creu pwyllgor llywio ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI), gydag is-weithgor sy'n cynnwys croestoriad o gyfranwyr allweddol ar draws y coleg. Mae gwaith cyffrous yn digwydd, megis penodi Cynghorydd EDI llawn amser, i arwain ar gyflwyno dull blaengar er mwyn cynyddu amrywiaeth, a chreu cynhwysiant ymwybodol ar draws y coleg. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb ar ein gwefan.

Data

Ethnigrwydd staff yng Ngholeg Penybont



Mae'r tablau isod yn dangos y bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig a chanolrifol - yn seiliedig ar gyfradd fesul awr o dâl arferol.

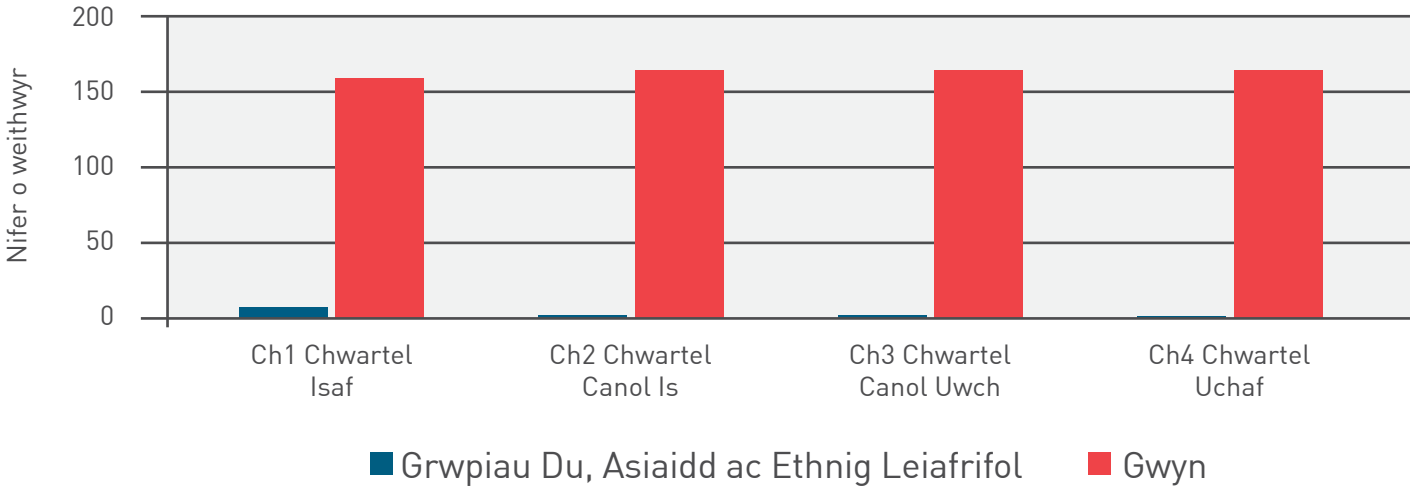
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Cymedrig: 13.29%	
Grwpiau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn
£15.94	£18.39

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Canolrifol: 16.11%	
Grwpiau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn
£13.12	£15.64

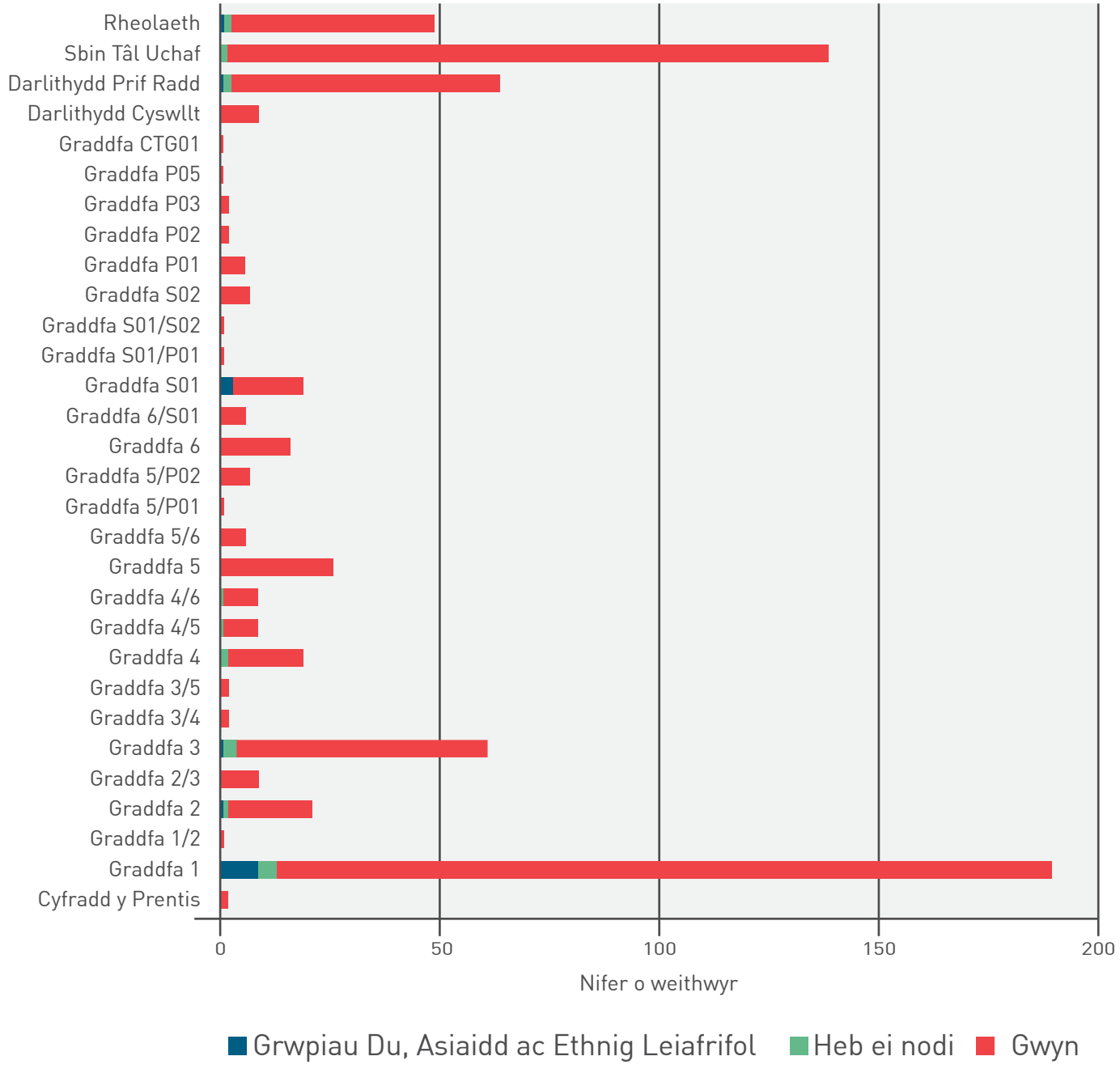
Mae'r tabl canlynol yn dangos cyfrannau'r gweithwyr tâl llawn sy'n Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol neu'n Wyn yn y bandiau cyflog chwartel isaf, canol is, canol uwch ac uchaf, ac yna'r dosbarthiad o ran ethnigrwydd yn ôl graddfa gyflog (gweler trosodd).

Chwartel	Grwpiau Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol	Gwyn
Ch1 Chwartel Isaf	8 (4.79%)	159 (95.21%)
Ch2 Chwartel Canol Is	3 (1.79%)	165 (98.21%)
Ch3 Chwartel Canol Uwch	3 (1.79%)	165 (98.21%)
Ch4 Chwartel Uchaf	2 (1.2%)	165 (98.8%)

Siart Chwartel Ethnigrwydd Mawrth 2024



Siart Chwartel Ethnigrwydd Mawrth 2024



Bwlch Cyflog Anabledd

Beth yw'r Bwlch Cyflog Anabledd?

Mae'r bwlch cyflog anabledd yn dangos y gwahaniaeth mewn cyflog cyfartalog fesul awr rhwng gweithwyr anabl a gweithwyr nad ydynt yn anabl mewn sefydliad. Mae bwlch cyflog anabledd uwch na sero yn dangos bod gweithwyr heb anableddau yn ennill mwy ar gyfartaledd, tra bod bwlch cyflog is na sero yn dangos bod gweithwyr ag anableddau yn ennill mwy ar gyfartaledd.

Beth yw ein Bwlch Cyflog Anabledd?

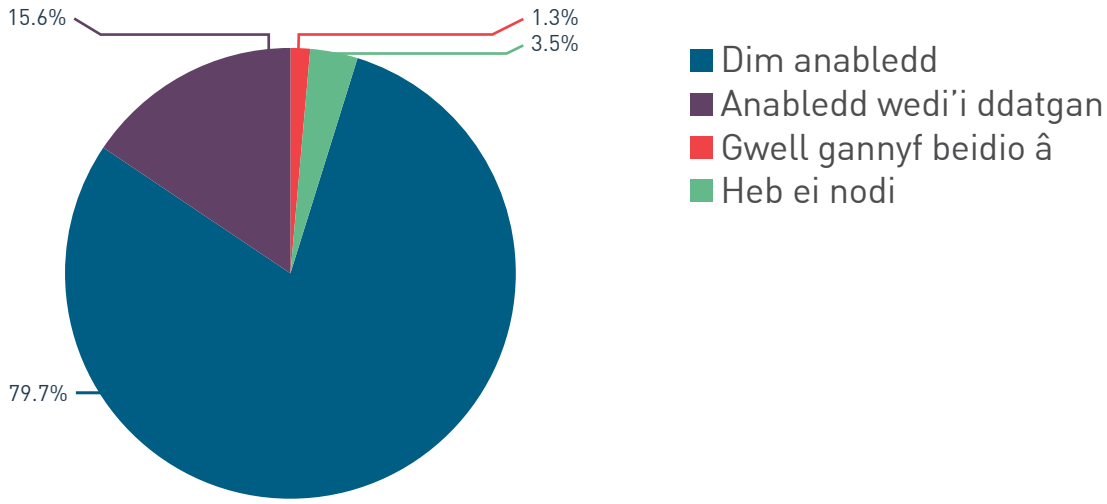
Rydym yn cyfrifo'r bwlch cyflog anabledd yn yr un modd â'r bwlch cyflog rhywedd. Y bwlch cyflog anabledd cymedrig yw 2.21%, sy'n ostyngiad o 1.39% ers y llynedd. Y bwlch cyflog anabledd canolrifol yw 7.60%.

Beth sydd wedi achosi ein Bwlch Cyflog Anabledd?

Mae'r data'n dangos bod 15.52% o staff perthnasol wedi datgelu anabledd. Yn ystod y cyfnod hwn, roedd 33 aelod o staff heb ymateb i'n harolwg neu wedi dewis "gwell gennyf beidio â dweud". Mae'r bwlch a ddangosir gan y data yn sylweddol is nag ar gyfer y grwpiau eraill.

Data

Cyfanswm y staff sydd wedi datgan anabledd



Mae'r tabl isod yn dangos y bwlch cyflog anabledd cymedrig a chanolrifol - yn seiliedig ar gyfradd fesul awr o dâl arferol.

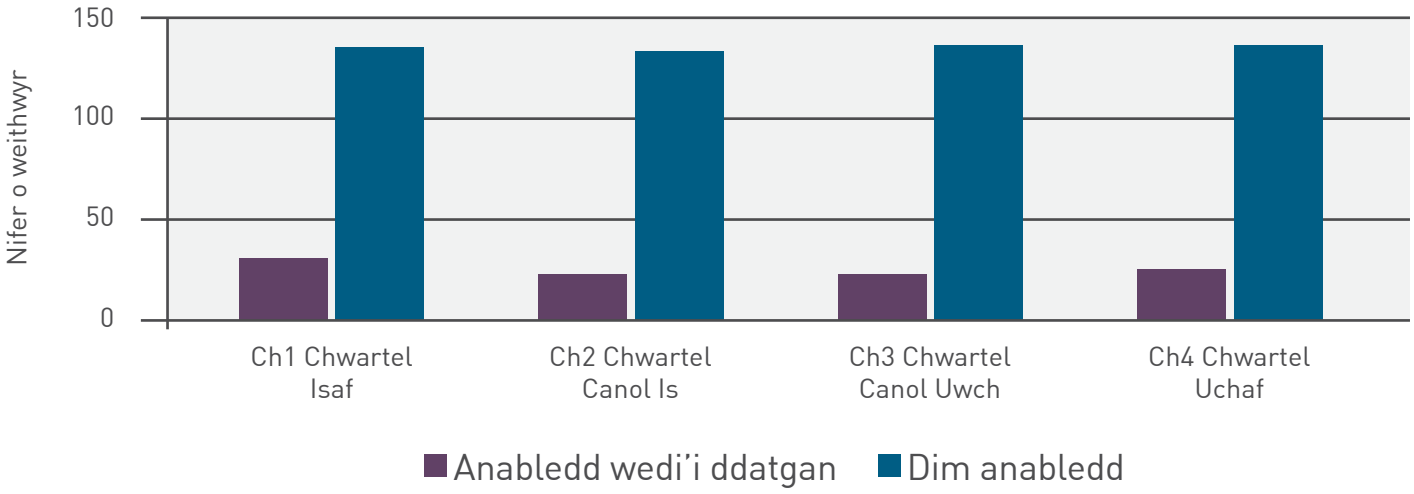
Bwlch Cyflog Anabledd Cymedrig: 2.21%	
Wedi datgan anabledd	Ddim yn anabl
£17.95	£18.36

Bwlch Cyflog Anabledd Canolrifol: 7.60%	
Wedi datgan anabledd	Ddim yn anabl
£14.45	£15.64

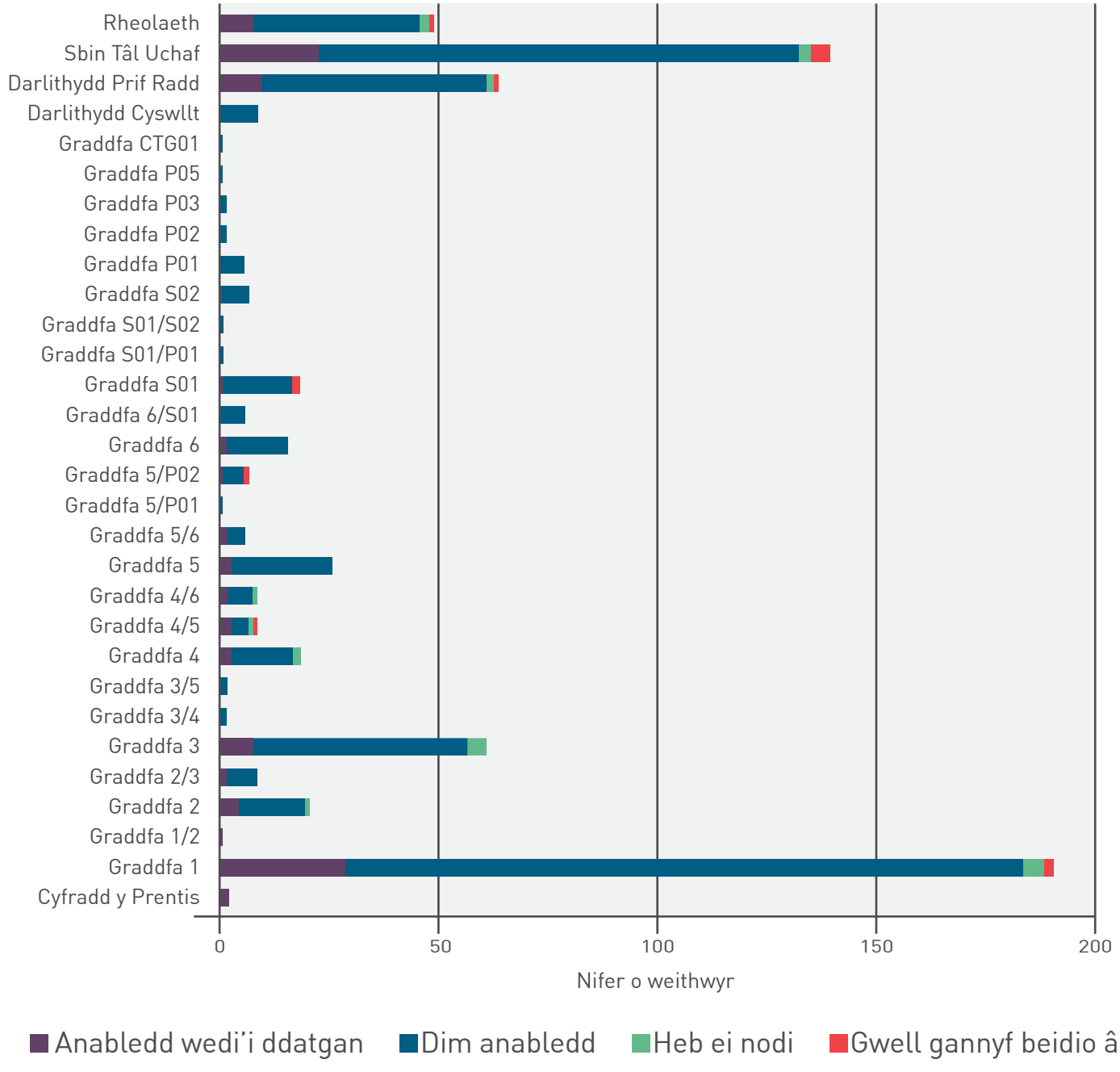
Mae'r tabl canlynol yn dangos cyfrannau'r gweithwyr tâl llawn sy'n anabl a'r rhai nad ydynt yn anabl yn y bandiau cyflog chwartel isaf, canol is, canol uwch ac uchaf, ac yna'r dosbarthiad o ran anabledd yn ôl graddfa gyflog (gweler trosodd).

Chwartel	Anabl	Ddim yn anabl
Ch1 Chwartel Isaf	32 (18.9%)	137 (81.1%)
Ch2 Chwartel Canol Is	24 (15.1%)	135 (84.9%)
Ch3 Chwartel Canol Uwch	24 (14.8%)	138 (85.2%)
Ch4 Chwartel Uchaf	27 (16%)	138 (83.6%)

Siart Chwartel Anabledd Mawrth 2024



Dosbarthiad anabledd yn ôl gradd cyflog



Beth ydyn ni'n ei wneud i gau'r Bylchau Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd?

Rydym yn ymdrechu'n frwd i gefnogi staff ar sail eu hanghenion, a thrwy ddileu tuedd systemig mewn polisïau, gweithdrefnau a phrosesau. Rydym wedi bod yn gyflogwr Arweinydd Hyderus o ran Anabledd ers dros 3 blynedd, ac mae hyn wedi cael ei adnewyddu am 3 blynedd arall yn ddiweddar yn dilyn ailasesiad. Rydym yn gwarantu cyfweliad i unrhyw un sydd ag anabledd os yw eu cais yn bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd, ac yn eu hystyried ar sail eu galluoedd. Rydym hefyd yn cynnig addasiadau rhesymol drwy gydol y broses recriwtio a thu hwnt i sicrhau cyfleoedd cyfartal.

Ein nod yw bod yn Goleg Gwrth-hiliol. Trwy ymrwymo i'r addewid Dim Goddefgarwch, rydym yn addo gweithio i adeiladu, cynnal a hyrwyddo cymuned lle mae pawb yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal, beth bynnag eu hil. Rydym hefyd wedi datblygu ein hymrwymiad i wrth-hiliaeth drwy ymaelodi â'r Black Leadership Group (BLG) a datblygu cynllun gweithredu gwrth-hiliaeth bwrpasol i feithrin diwylliant gwrth-hiliol, yn unol â chynllun 10 pwynt BLG. Mae'r rhain yn amlinellu ein huchelgeisiau a'n nodau, ac yn cael eu hadolygu'n barhaus gan yr Uwch Dîm Arwain. Mae gan y Llywodraeth ddisgwyliadau clir o ran y cyfraniad y bydd Colegau Addysg Bellach yn ei wneud i sicrhau sector addysg gwrth-hiliol sy'n galluogi pob unigolyn i ffynnu a chyflawni eu potensial llawn, ac rydym wedi ymrwymo i chwarae ein rhan i fynd i'r afael â hiliaeth systemig drwy agwedd cynhwysfawr a thrylwyr at ymarfer gwrth-hiliol sy'n arwain at newid sefydliadol a strwythurol. Byddwn yn defnyddio ein cynllun gweithredu gwrth-hiliaeth a'n cysylltiad â'r BLG i wella ein harferion, prosesau a diwylliant gwrth-hiliol.

Rydym hefyd nawr yn olrhain ymgeiswyr sydd â nodweddion gwarchodedig trwy gydol y broses recriwtio lawn (h.y. nifer yr ymgeiswyr, nifer y bobl ar y rhestr fer, nifer y bobl sydd wedi cael cyfweliad, nifer y bobl sydd wedi cael cynnig). Bydd hyn yn ein cynorthwyo i nodi unrhyw fylchau neu dueddiadau, ac yn tynnu sylw at unrhyw broblemau, gan gynnwys a yw unrhyw rai o'n prosesau yn anfwriadol ragfarnllyd.

Byddwn yn parhau i ymgysylltu'n weithredol â staff i ddeall yr hyn y maen nhw'n credu sy'n eu rhwystro nhw rhag symud i swyddi sydd â chyflog uwch. Byddwn hefyd yn gwneud yn siŵr bod pob aelod o staff yn cael mynediad at gyfleoedd datblygu proffesiynol parhaus i gefnogi eu dilyniant. Felly, yng Ngholeg Penybont, rydym yn gweithio'n galed i greu amgylchedd lle mae pobl yn teimlo bod ganddynt y cymorth sydd ei angen arnynt i fod yn bopeth y gallant fod. Trwy roi cymorth wrth recriwtio a chefnogi staff presennol, nod y Coleg yw bod yn fwy cynrychioliadol o'r gymdeithas ehangach.

Fel y gwelwch, bu mentrau a gwelliannau sylweddol gan y coleg gyda'r bwriad o gau'r bylchau cyflog. Yn ogystal, rydym yn parhau i roi mentrau arfer gorau ar waith fel yr awgrymwyd gan adroddiad Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth, sef 'Lleihau'r bwlch cyflog rhywedd a gwella cydraddoldeb rhywedd mewn sefydliadau: Camau gweithredu sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer cyflogwyr'. Rydym yn ymwybodol bod gennym waith i'w wneud o hyd, ond rydym wedi ymrwymo i feithrin amgylchedd lle gall pawb ffynnu.

Rydym yn cadarnhau bod y data bwlch cyflog yn yr adroddiad hwn yn gywir.

Os hoffech ragor o wybodaeth, neu os hoffech gael y ddogfen hon mewn fformat gwahanol, cysylltwch â ni:
jobs@bridgend.ac.uk | 01656 302302 estyniad 660

Coleg Penybont
Bridgend College