

Cylchlythyr | Circular

Cydraddoldeb ac amrywiaeth: adrodd ar wahaniaethau cyflog

Dyddiad: 29 Medi 2023
Cyfeirnod: W23/25HE
At: Benaethiaid sefydliadau addysg uwch yng Nghymru
Ymateb erbyn: Dim ymateb yn ofynnol
Cyswllt: Enw: Ryan Stokes
E-bost: ryan.stokes@hefcw.ac.uk

Mae'r cylchlythyr hwn yn darparu gwybodaeth a chanllawiau i brifysgolion yng Nghymru i ategu cysondeb wrth adrodd ar wahaniaethau cyflog. Mae'r cylchlythyr yn nodi camau gweithredu penodol y mae Llywodraeth Cymru a/neu CCAUC yn disgwyl i brifysgolion eu cymryd, gan gynnwys fel y maent yn berthnasol i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol Llywodraeth Cymru, ynghyd â dyddiadau sy'n nodi erbyn pryd y mae'n rhaid cwblhau camau gweithredu ac adrodd wrth CCAUC ar gynnydd.

Os oes angen y ddogfen hon arnoch mewn fformat hygyrch arall, anfonwch e-bost i info@hefcw.ac.uk.



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government

Cyflwyniad

1. Mae'r cylchlythyr hwn yn darparu gwybodaeth a chanllawiau i brifysgolion yng Nghymru i ategu cysondeb wrth adrodd ar wahaniaethau cyflog. Mae'r cylchlythyr yn nodi camau gweithredu penodol y mae Llywodraeth Cymru a/neu CCAUC yn disgwyl i brifysgolion eu cymryd, gan gynnwys fel y mae hyn yn berthnasol i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol Llywodraeth Cymru, ynghyd â dyddiadau sy'n nodi erbyn pryd y mae'n rhaid cwblhau camau gweithredu ac adrodd wrth CCAUC ar y cynnydd.
2. Fe gyflwynodd Deddf Cydraddoldeb 2010 Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Mae CCAUC a phrifysgolion yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd ac felly rhaid iddynt roi ystyriaeth ddyladwy i'r angen i:
 - ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
 - hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu
 - meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu
3. Mae CCAUC a phrifysgolion yn awdurdodau rhestredig yn [Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 \(Dyletswyddau Statudol\) \(Cymru\) 2011](#). Fe gyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Ganllawiau Technegol sy'n amlinellu gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb a rheoliadau'r ddyletswydd benodol, ac sy'n darparu dulliau ymarferol o gydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.
4. Mae [Deddf Addysg Drydyddol ac Ymchwil \(Cymru\) 2022](#) yn gosod dyletswyddau strategol ar y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil, gan gynnwys hybu cyfle cyfartal a chydweithio rhwng darparwyr addysg drydyddol ac undebau llafur. Bydd y Comisiwn yn disodli CCAUC ac yn ysgwyddo'i gyfrifoldebau am addysg uwch o fis Ebrill 2024.
5. Dylid darllen y cylchlythyr hwn ar y cyd â [Chanllawiau Technegol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: Cymru 2023](#), [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol Llywodraeth Cymru](#) a Chylchlythyr CCAUC [W23/06HE: Addysg uwch ddiogel a chynhwysol: cefnogi cydraddoldeb ac addysg amrywiaeth](#).
6. Mae'r cylchlythyr hwn yn disodli cylchlythyr [adrodd ar fylchau cyflog](#) blaenorol CCAUC a gyhoeddwyd yn 2019.

Disgwyliadau ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog

7. Mae adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru [A Yw Cymru'n Decach \(2018\)](#) yn argymhell cryfhau'r modd yr adroddir ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau yn ogystal ag ymdrin â bylchau cyflog ar sail lleiafrifoedd ethnig ac anabled. I gyflawni hyn, mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng

Nghymru'n argymhell y dylai Llywodraeth Cymru adolygu a gwella'r dyletswyddau penodol dan [Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 \(Dyletswyddau Statudol\) \(Cymru\) 2011](#) i'w gwneud yn ofynnol i gyrrff cyhoeddus yng Nghymru weithredu i fynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog a chyflogaeth, adrodd ar gynnydd a chyhoeddi data ar fylchau cyflog.

8. Yn 2021, mae'r [Diweddariad ar y Rhaglen Lywodraethu](#) yn cynnwys ymrwymiad i *'edrych ar ddeddfwriaeth i fynd i'r afael â bylchau cyflog ar sail rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd, anabled, a ffurfiau eraill ar wahaniaethu.*

Dryswch ac anghysondeb wrth adrodd ar wahaniaethau cyflog: gofynion ac adrodd

9. Canfu adroddiad yn 2022 gan [Ysgol Fusnes Prifysgol Caerdydd](#), oherwydd bod y gofynion wedi'u gwasgaru ar draws nifer o reoliadau, nad yw llawer o gyrrff rhestredig yn cyhoeddi dadansoddiad cyflogaeth a chyflog ar y cyd fel un set o ganlyniadau.
10. Mae'r adroddiad yn amlygu bod rhai cyrrff rhestredig yn 'cyhoeddi eu data monitro cyflogaeth ond yn adrodd ar eu bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ac weithiau bylchau cyflog ar sail anabled neu ethnigrwydd ar wahân, ac yn erbyn rheoliadau'r DU ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau ac yn datgan 'Er mai'r ddadl o bosibl yw bod hyn o gymorth ar gyfer meincnodi, nid yw'n cyflawni'r ddyletswydd yng Nghymru'.
11. Mae'r adroddiad yn awgrymu y *'gallai hyn fod wedi cael ei wneud yn fwy eglur yn y canllawiau ar gyfer y ddyletswydd 'gwahaniaethau cyflog' [Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2014] ac mae'r ffaith bod y 'ddyletswydd' wedi'i gwasgaru dros nifer o reoliadau yn yr offeryn statudol wedi gwanhau effeithiolrwydd'.*

Cryfhau'r modd yr adroddir ar fylchau cyflog yng Nghymru

12. Ym mis Ebrill 2023, cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fersiwn wedi'i diweddarau o'r [Canllawiau Technegol ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: Cymru](#).
13. Rydym yn annog prifysgolion yn gryf i ddefnyddio'r fersiwn wedi'i diweddarau o'r Canllawiau Technegol wrth adolygu a chyhoeddi eu gwybodaeth nesaf ar fylchau cyflog a chyflogaeth i sicrhau eu bod yn ateb gofynion y rheoliadau, sy'n cynnwys, ymhlith eraill:
 - i. Pennu amcanion gwahaniaethau cyflog
 - ii. Darparu datganiad am gamau a gymerwyd, neu a fydd yn cael eu cymryd, a monitro cynnydd
 - iii. Casglu gwybodaeth cyflogaeth
 - iv. Gwybodaeth mewn perthynas â phob nodwedd warchoddedig

- v. Gwybodaeth mewn perthynas â'r swydd, y radd, cyflog, math o gontract a phatrymau gweithio
 - vi. Cyhoeddi gwybodaeth cyflogaeth
 - vii. Gwahaniaethau cyflog mewn perthynas â phob nodwedd warchoddedig
 - viii. Gwahaniaethau cyflog a chynlluniau gweithredu
 - ix. Effaith ar y ddyletswydd i gyhoeddi rhesymau
 - x. Anghydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau
 - xi. Paratoi cynllun gweithredu ar y gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau
14. Rydym yn annog prifysgolion yn gryf i ystyried cynnwys camau gweithredu i gryfhau'r modd yr adroddir ar fylchau cyflog yn eu cynlluniau cydraddoldeb strategol o 2024.

Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol Llywodraeth Cymru

15. Ym mis Mehefin 2022, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei [Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol](#).
16. Mae'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol yn cynnwys cam gweithredu i Lywodraeth Cymru symud ymlaen gyda chynlluniau i adolygu Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a charreg filltir genedlaethol i ddileu bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ar sail anabledd ac ar sail ethnigrwydd erbyn 2050 (t106).
17. Mae Tabl A isod yn darparu disgwyliadau Llywodraeth Cymru ar gyfer CCAUC a phrifysgolion.

Tabl A

Addysg Uwch (AU) Nod: Gwell defnydd o'r sbardunau sydd ar gael i hyrwyddo diwylliant gwrth-hiliol ym maes addysg uwch				
Camau Gweithredu	Allbynnau	Effaith	Erbyn pryd	Arweinydd a phartneriaid
Ei gwneud yn ofynnol i CCAUC ddisgwyl i bob sefydliad AU adolygu ei bolisiâu a'i weithdrefnau recriwtio presennol o safbwynt gwrth-hiliaeth.	Uwch-arweinwyr yn mabwysiadu dull sefydliad cyfan o ymdrin â gwrth-hiliaeth.	Mwy o gynrychiolaeth ethnig leiafrifol mewn uwch-swyddi ym maes addysg uwch.	Erbyn mis Medi 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • CCAUC • Prifysgolion Cymru • Sefydliadau AU Cymru • Undebau
Ei gwneud yn ofynnol i CCAUC ddisgwyl i sefydliadau AU fonitro anghydraddoldebau a mynd i'r afael â nhw, gan gynnwys gwahaniaethau mewn cyflog.	Cyhoeddi data ar gyflog staff AU ar gyfer grwpiau ethnig gwahanol.	Mwy o dryloywder o ran data ar gyflogau er mwyn cefnogi mwy o gydraddoldeb cyflog i staff, ni waeth beth fo'u cefndir hil.	Erbyn mis Medi 2023.	

18. Ym mis Gorffennaf 2022, fe gyhoeddodd ni gylchlythyr [W22/25HE: Cydraddoldeb hiliol mewn addysg uwch a dyraniadau 2022/23 a monitro 2021/22](#), sy'n darparu canllawiau cydraddoldeb hiliol, gan gynnwys manylion dyraniad CCAUC o £1m ar gyfer 2022/23 gyda'n disgwyliadau ar gyfer cyllid cyfatebol. Ym mis Gorffennaf 2023, fe gyhoeddodd ni gylchlythyr [W23/20HE: Cefnogi gwrth-hiliaeth mewn addysg uwch: canllawiau a dyraniadau 2023/24](#).
19. Mae [templed monitro 2022/23](#) CCAUC ar gyfer cydraddoldeb hiliol mewn addysg uwch i'w gael ar ein gwefan. Mae Adran 5 o'r templed monitro'n ei gwneud yn ofynnol i brifysgolion ddarparu crynodeb ar ein cyfer, erbyn 13 Hydref 2023, o gamau gweithredu a gymerwyd tuag at gwrdd â'r disgwyliad hwn yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol Llywodraeth Cymru yn 2022/23.
20. Byddwn yn parhau i adolygu a diweddarau'r canllawiau hyn ar wahaniaethau cyflog i ystyried gofynion newydd neu ddiwygiedig unwaith y bydd Llywodraeth Cymru'n cwblhau ei hadolygiad o Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Asesu effaith ein polisiau

21. Rydym wedi diweddarau ein hasesiad effaith integredig parhaus i ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Fe wnaethom hefyd ystyried effaith polisiau ar y Gymraeg, a darpariaeth Gymraeg yn y sector AU yng Nghymru ac effeithiau posibl tuag at y nodau a ddisgrifir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 gan gynnwys ein Hamcanion Llesiant.