Tŷ Afon, Ffordd Bedwas
Bedwas, Caerffili,
CF83 8WT

Tŷ Afon, Bedwas Road
Bedwas, Caerphilly
CF83 8WT

www.hefcw.ac.uk

Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
Higher Education Funding Council for Wales

hefcw

# 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

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn y Gymraeg neu yn Saesneg | We welcome correspondence in Welsh and in English
Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi | Corresponding in Welsh will not lead to delays
Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg | This document is also available in English

## 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 warchodedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu
   - meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig 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 argymell cryfhau'r modd yr adroddir ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ogystal ag ymdrin â bylchau cyflog ar sail lleiafrifoedd ethnig ac anabledd. I gyflawni hyn, mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng

Nghymru'n argymell 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 gyrff 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, anabledd, 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 gyrff rhestredig yn cyhoeddi dadansoddiad cyflogaeth a chyflog ar y cyd fel un set o ganlyniadau.

10. Mae'r adroddiad yn amlygu bod rhai cyrff rhestredig yn 'cyhoeddi eu data monitro cyflogaeth ond yn adrodd ar eu bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ac weithiau bylchau cyflog ar sail anabledd 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 diweddaru o'r Canllawiau Technegol ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: Cymru.

13. Rydym yn annog prifysgolion yn gryf i ddefnyddio'r fersiwn wedi'i diweddaru 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 warchodedig

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 warchodedig
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)**<br>**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 bolisïau 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. | • CCAUC<br>• Prifysgolion Cymru<br>• Sefydliadau AU Cymru<br>• 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 gyhoeddom 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 gyhoeddom 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 diweddaru’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 polisïau**

21. Rydym wedi diweddaru ein hasesiad effaith integredig parhaus i ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Fe wnaethom hefyd ystyried effaith polisïau 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.