



Ein cyf/Our ref: MA-P-KW-1845-18

John Griffiths AC
Cadeirydd
Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

30 Mai 2018

Annwyl John,

Diolch ichi am eich llythyr dyddiedig 11 Mai 2018 ynglŷn ag effaith beichiogrwydd a mamolaeth ar fenywod sy'n gweithio yn y proffesiwn addysgu. Rydych yn gofyn am ymateb i 5 mater penodol ac rwy'n trafod bob un o'r rhain yn unigol isod;

Mater 1: Adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae swyddogion wedi dadansoddi adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol "Gwahaniaethu ac Anfantias yn Gysylltiedig â Beichiogrwydd a Mamolaeth: arolygon Cyflogwyr a mamau". Ni allwn ganfod unrhyw ffigurau sy'n cyfeirio'n benodol at brofiadau athrawon yng Nghymru.

Mae'r adroddiad yn datgan bod mamau sy'n gweithio yn y sector Addysg (ar draws y DU gyfan) yn llai tebygol o roi gwybod am brofiad negyddol yn ymwneud â cheisiadau gweithio hyblyg (7% o gymharu ag 11% ym mhob sector), tra bod mamau sy'n gweithio yn y sector Gweinyddiaeth Gyhoeddus (3%), sy'n cynnwys rhai pobl sy'n gweithio ym maes addysg, yn llai tebygol o deimlo eu bod wedi'u gorfodi i adael eu swydd, o gymharu â'r cyfartaledd ar draws pob sector yn y DU (11%).

Felly, mae'r adroddiad yn awgrymu bod y darlun i famau sy'n gweithio ym maes addysg yng Nghymru, ychydig yn well na'r cyfartaledd ar draws pob sector a'r DU. Serch hynny rwy'n ymwybodol bod gwelliannau i'w gwneud o hyd.

Mater 2: Canllawiau i ysgolion ar recriwtio, cadw a gweithio hyblyg

Y corff llywodraethu sy'n gyfrifol am benderfynu a fydd swydd addysgu yn cael ei llenwi ai peidio pan ddaw'n wag neu a fydd swydd newydd yn cael ei chreu.

Mae canllaw i'r gyfraith i Lywodraethwyr Ysgolion ar gael ar wefan Llywodraeth Cymru i ddarparu cyfarwyddiadau i lywodraethwyr yn y maes yma. Mae'n rhaid i gorff llywodraethu pob ysgol a gynhelir lunio manyleb ar gyfer unrhyw swydd addysgu amser llawn neu ran amser a'i hanfon at yr awdurdod lleol. Mae'n rhaid hysbysebu'r swydd hon, oni fydd y corff llywodraethu'n penderfynu penodi athro/athrawes a enwebwyd gan yr awdurdod lleol, neu'n derbyn athro/athrawes sydd eisoes yn gweithio yn yr ysgol sydd wedi'i argymhell/hargymell i'r awdurdod lleol gan y corff llywodraethu. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol, pan fydd yn gyflogwr, benodi'r athro/athrawes a ddewiswyd, oni fydd yr ymgeisydd yn methu â chyflawni'r holl ofynion perthnasol o ran cymwysterau staff. Cyrff llywodraethu ysgolion Gwirfoddol a Gynorthwyr ac ysgolion Sefydledig, fel y cyflogwr, fydd yn gyfrifol am benodi.

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae gan fenywod hawl i gael yr un cyflog â dynion os ydynt wedi'u cyflogi i wneud yr un gwaith neu waith â gwerth cyfartal. Mae'n rhaid i gyrff llywodraethu sicrhau y cydymffurfir â'r gofyniad hwn wrth wneud penderfyniadau ynglŷn â chyflogau.

Mae pob athro/athrawes a gyflogir mewn ysgolion cymunedol yn ddarostyngedig i amodau statudol sy'n gysylltiedig â'u dyletswyddau proffesiynol ac amseroedd gweithio sydd wedi'u nodi yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol. Mae'r rhain yn effeithio ar delerau eu contractau cyflogaeth. Yn ogystal â'r amodau statudol hyn, mae athrawon yn ddarostyngedig i amodau anstatudol eraill sydd wedi'u nodi yn eu contractau cyflogaeth, megis y rhai sy'n darparu ar gyfer cyflog salwch ac absenoldeb mamolaeth.

Mae polisïau gweithio hyblyg yn helpu i recriwtio, cadw a chymell athrawon, maent yn darparu'r sylfaen ar gyfer cynllunio ariannol a phersonél cadarn mewn ysgolion a lleihau'r risg o gwynion a gwahaniaethu. Mae swm sylweddol o dystiolaeth yn dangos bod trefniadau gweithio hyblyg effeithiol yn creu buddion cadarnhaol, ac yn eu plith mae cymhelliant ac ymrwymiad uwch ymhlith cyflogaion, llai o absenoldebau a chysylltiadau gwell â chyflogaion.

Mater 3: Cydbwysedd rhwng y rhywiau a datblygiad gyrfa

Rydym yn parhau i annog pobl o bob cefndir, yn arbennig y grwpiau hynny sy'n cael eu tangynrychioli, sy'n meddu ar y cymwysterau, y sgiliau a'r rhinweddau personol cywir i ystyried gyrfa addysgu.

Er bod y mwyafrif o athrawon dal yn fenywod, mae'r gyfran o ddynion sy'n ennill SAC wedi cynyddu rhywfaint yn y degawd diwethaf.

Rydym yn darparu mynediad cyfartal i gymhellion ariannol i fyfyrwyr Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) TAR, waeth beth yw eu cefndir neu eu hamgylchiadau. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod darparwyr Addysg Gychwynnol Athrawon yng Nghymru, sy'n dymuno recriwtio'r unigolion mwyaf galluog i'w cyrsiau, yn gallu gwneud hynny gyda chefnogaeth.

Ein nod yw datblygu cyfres gydlynol o lwybrau o safon i'r proffesiwn addysgu, gan gefnogi athrawon newydd drwy AGA a chyflawni'r Statws Athro Cymwysedig. Rydym yn awyddus i'r holl lwybrau feddu gwmpasu un weledigaeth a dealltwriaeth o'r gweithlu addysgu yng Nghymru yn y dyfodol a chyflawni anghenion darpar athrawon galluog, beth bynnag yw eu cefndir a'u hamgylchiadau.

Cyhoeddais ddatblygiad arloesol ym maes addysg gychwynnol athrawon yn ddiweddar – Tystysgrif Addysg i Raddedigion rhan amser newydd yn yr ysgol, mewn partneriaeth â'r brifysgol, i gynnwys nifer o leoliadau cyflogaeth. Y bwriad yw y byddai'r TAR rhan amser yn

galluogi hyfforddeion i gynnal eu hymrwymiaidau presennol, gan gynnwys cyflogaeth ac incwm, wrth iddynt astudio'n rhan amser i fod yn athro/athrawes.

Gall hyblygrwydd y llwybr rhan amser newydd hwn ddarparu cyfleoedd i ehangu cyfranogiad y grwpiau hynny sy'n cael eu tangynrychioli yn awr yng ngweithlu addysgu Cymru a chyfoethogi'r proffesiwn, drwy gynyddu amrywiaeth a galluogi'r rhai â phrofiad gwaith mewn meysydd eraill a mwy o brofiad bywyd yn gyffredinol, i ymuno â'r gweithlu addysgu.

Lansiwyd yr Academi Arweinyddiaeth Addysgol Genedlaethol, y corff newydd sy'n gyfrifol am ysbrydoli arweinwyr addysgol y dyfodol, yn ddiweddar (16 Mai). Bydd yr Academi yn gweithio gyda phartneriaid ar draws y system i ddarparu cefnogaeth strategol i'r rhai sy'n gweithio mewn rolau arweiniol yn awr, yn ogystal â darparu anogaeth ac ysbrydoliaeth i'r rhai sy'n dymuno dilyn gyrfa arweinyddiaeth ym myd addysg.

Bydd yr Academi Arweinyddiaeth Addysgol Genedlaethol yn sicrhau, yn meithrin ac yn ysbrydoli arweinwyr ar draws y system gyfan mewn lleoliadau cyfrwng Cymraeg a Saesneg. Gwna hyn mewn partneriaeth â'r rhai sydd â chyfraniad i'w wneud i wireddu'r uchelgais ar gyfer y system addysg yng Nghymru a'r Genhadaeth ein Cenedl a byddwn yn parhau i weithio gyda phob rhan o'r system addysg i sicrhau bod yr Academi wirioneddol yn gynrychioliadol.

Bydd yr Academi Arweinyddiaeth Addysgol Genedlaethol yn cefnogi pob arweinydd, ar ba bynnag gam yn eu gyrfaedd y maent ar. Bydd yn rhoi'r hyder, y gefnogaeth a'r datblygiad iddynt allu cyflawni a bod y gorau.

Ymgysylltwyd ag amrediad eang o randdeiliaid er mwyn datblygu gweledigaeth, gwerthoedd ac egwyddorion yr Academi, sy'n seiliedig ar ymrwymiad i egwyddorion mynediad cyfartal ac ddarpariaeth, a darpariaeth sydd o'r safon uchaf.

Materion 4 a 5: Cyflog ac amodau

Nid yw cyflog ac amodau athrawon yn faterion sydd wedi'u datganoli ar hyn o bryd, yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg sy'n gyfrifol amdanynt ac maent wedi'u nodi yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol.

Rwy'n deall, o dan y gofynion rheoleiddiol presennol, y gall ysgolion ddyfarnu taliad Cyfrifoldeb Addysgu ac Arweinyddiaeth (CAD) i athro dosbarth/athrawes ddosbarth am ymgymryd â chyfrifoldeb ychwanegol parhaus, at y diben o sicrhau bod darpariaeth addysgu a dysgu o safon uchel yn cael ei chyflenwi'n barhaus ac y mae'r athro/athrawes yn atebol am y ddarpariaeth hon. Mae CAD1 a CAD2 yn barhaol ac mae deiliad y swydd yn parhau yn yr un swydd yn y strwythur staffio (mae gan CAD3 gyfyngiad amser fel arfer ar gyfer prosiectau unigol ac yn y blaen). Dylid gwneud pob penderfyniad ar sail meini prawf gwrthrychol fel nad oes unrhyw effaith wahaniaethol ar unrhyw athro/athrawes neu grŵp o athrawon sydd â nodwedd warchoddedig benodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n rhaid i athrawon rhan amser dderbyn canran o'r cyflog priodol sy'n gyfwerth â chyflog amser llawn ac mae'n rhaid defnyddio'r un ganran ar gyfer unrhyw lwfansau, gan gynnwys CAD, a ddyfernir i athrawon rhan amser.

Bydd y pwerau sy'n gysylltiedig â chyflog athrawon yn cael eu trosglwyddo i Gymru o 30 Medi 2018, a fydd yn galluogi i Weinidogion Cymru bennu cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru am y tro cyntaf ym mis Medi 2019. Mae Llywodraeth Cymru'n benderfynol i ddefnyddio'r pwerau hyn i sicrhau bod Cymru'n lle deniadol i fyw ac addysgu a sicrhau bod ganddynt ymagwedd genedlaethol sy'n gweddu anghenion Cymru orau. Mae dau ddarn o

waith yn cael ei gynnal yn awr: Panel Adolygu Annibynnol i edrych ar gynnwys y system gyflog; a datblygu'r broses a ddefnyddir i bennu cyflog athrawon. Erbyn Medi 2018 mae angen inni fod wedi cyflwyno dull ar gyfer pennu cyflog athrawon a daeth ymgynghoriad cyhoeddus ar y broses arfaethedig i ben ar 4 Mai. Mae swyddogion Llywodraeth Cymru yn ystyried yr ymatebion yn awr cyn penderfynu ar yr ymagwedd briodol ar gyfer symud ymlaen yn y dyfodol.

Dylid cynllunio pob system gyflog i fod yn deg a chyfartal i bob aelod o staff. Mae'n bwysig sicrhau nad yw ein system gyflog athrawon newydd yn cyfrannu at anghydraddoldeb cyflog mewn unrhyw ffordd. Mae angen inni sicrhau ein bod yn deall lefel a natur anghydraddoldebau o'r fath yn y system gyflog athrawon bresennol ac yna sicrhau os/lle mae'r diffygion yn bodoli, nad ydynt yn cael eu hailadrodd yn y dyfodol. Bydd y dull newydd o bennu cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru yn cynnwys cyfleoedd i nodi a mynd i'r afael â materion o'r fath.

I gloi, hoffwn sicrhau'r Pwyllgor fy mod yn gwerthfawrogi pob un o'n hathrawon a'u gwaith pwysig yn ein hysgolion. Byddaf yn sicrhau ein bod yn ystyried gofynion amrywiol y gweithlu cyfan wrth ddatblygu pob un o'n polisïau.

Yn gywir



Kirsty Williams AC/AM

Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg
Cabinet Secretary for Education