Y Pwyllgor Deisebau

Y Pwyllgor Deisebau | Hydref 2018
Petitions Committee | October 2018

Adroddiadau ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Rhif y ddeiseb: P-05-836

Teitl y ddeiseb: Adroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Testun y ddeiseb: Nid yw *Rheoliadau Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017* wedi cael eu cymhwyso i Gymru, gan olygu nad oes gofyniad ar gyrff cyhoeddus datganoledig i gyhoeddi adroddiadau ar eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn man canolog.

Rydym yn credu y dylai cyrff sy'n derbyn arian cyhoeddus gyhoeddi'r wybodaeth hon, gan ddilyn y canllawiau, i sicrhau tryloywder arian cyhoeddus.

Ar hyn o bryd, **mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru (fel byrddau iechyd ac awdurdodau lleol) gasglu data ar y bylchau cyflog rhwng y rhywiau**, ond nid oes angen i'r data hwn gael ei gyhoeddi mewn fformat penodol neu mewn lleoliad penodol.

Canfu adolygiad diweddar o gydraddoldeb rhywiol gan Lywodraeth Cymru bod y gofynion presennol wedi eu "**drafftio'n wael, nid yw canlyniadau cyhoeddedig yn amlwg iawn ac mae gwaith monitro wedi bod yn wan".** Roedd yr adolygiad yn awgrymu y gellid gwella deddfwriaeth yng Nghymru drwy ddysgu gwersi o ofynion Llywodraeth y DU o ran adroddiadau.

Mae Rheoliadau 2017 Llywodraeth y DU (y mae'r ddeiseb yn cyfeirio atynt), yn cynnwys awdurdodau cyhoeddus Lloegr ac awdurdodau cyhoeddus nad ydynt wedi'u datganoli yng Nghymru a'r Alban sydd â mwy na 250 o weithwyr (fel y DVLA) yn unig. Maent yn ei gwneud yn ofynnol i'r sefydliadau hyn gyhoeddi eu data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn fformat ystadegol penodol ar borth ar-lein canolog.

Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r **gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog dynion a menywod mewn cwmni neu sefydliad. Nid yw yr un peth â chyflog cyfartal**, lle mae'n ofynnol i gwmnïau dalu'r un cyflog i bobl sy'n gwneud yr un swydd, pa un ai a ydynt yn ddynion neu'n fenywod.

Beth yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru?

Nid oes un mesur unigol sy'n ymdrin yn ddigonol â'r mater cymhleth o wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau. Y dangosydd mwyaf dibynadwy o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw mesur bwlch cyflog y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), sy'n rhan o'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE).

Mae'r ONS yn cyfrifo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel **y gwahaniaeth rhwng enillion bob awr ar gyfartaledd (ac eithrio goramser) dynion a menywod fel cyfran o enillion cyfartalog bob awr (ac eithrio goramser) dynion.** Er enghraifft, mae bwlch cyflog o 4% yn golygu bod menywod yn ennill 4% yn llai, ar gyfartaledd, na dynion. I'r gwrthwyneb, mae bwlch cyflog o -4% yn golygu bod menywod ar gyfartaledd yn ennill 4% yn fwy na dynion.

Mae ffigurau 2017 yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru:

- Ar gyfer **gweithwyr amser llawn** (sy'n cymharu enillion rhwng pobl sy'n gweithio oriau tebyg), **bod dynion ar gyfartaledd yn cael eu talu 95c yr awr yn fwy na menywod,** sef **bwlch cyflog o 7.2%;**
- Ar gyfer **pob gweithiwr** (sy'n ystyried y ffaith bod menywod yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser), **mae dynion ar gyfartaledd yn cael eu talu £1.98 yr awr yn fwy na menywod,** sef **bwlch cyflog o 15.9%;**

Yn y **DU**, y bwlch cyflog ar gyfer gweithwyr amser llawn yw 9.1% (sy'n golygu bod dynion ar gyfartaledd yn ennill £1.32 yr awr yn fwy na menywod), ac ar gyfer yr holl weithwyr mae'r bwlch cyflog yn 18.4% (sy'n golygu nad oes dim dynion cyfartalog yn ennill £2.52 yr awr yn fwy na menywod).

Pa gyflogwyr sy'n gorfod cyhoeddi eu bylchau cyflog rhwng y rhywiau?

Mae fframwaith cymhleth o ddeddfwriaeth sy'n llywodraethu cyhoeddi gwybodaeth am fylchau cyflog rhwng y rhywiau:

- **Mae gofyn i awdurdodau cyhoeddus datganoledig Cymru (waeth beth fo'u maint) 'gasglu ac adnabod' bylchau cyflog rhwng pobl o bob nodwedd** (nid yn unig rhyw ond hefyd hil, oedran, anabledd, ac ati). Mae'r ddeddfwriaeth hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau nodi pa gamau a gaiff eu cymryd i fynd i'r afael â bylchau cyflog. **Mae hi dim ond yn ofynnol bod y data hwn yn cael ei gyhoeddi 'fel y bo'n briodol'**, ac **nid yw'n ofynnol iddo gael ei gyhoeddi mewn lle canolog**, felly mae'r rhan fwyaf o awdurdodau yn ei gyhoeddi ar eu gwefannau unigol (gweler Adroddiad cydraddoldeb blynyddol Cyngor Caerdydd fel enghraifft).
- Mae'n ofynnol i **awdurdodau cyhoeddus Lloegr, awdurdodau cyhoeddus nad ydynt wedi'u datganoli yng Nghymru a'r Alban, a phob corff sector preifat a gwirfoddol yn**

Lloegr, yng Nghymru ac yn yr Alban gyda mwy na 250 o weithwyr gyhoeddi eu data ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau yn y Porth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

- Mae'n ofynnol i **Awdurdodau cyhoeddus yr Alban sydd â mwy nag 20 o weithwyr** gyhoeddi eu data bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ond nid i leoliad canolog.
- Nid yw'n ofynnol i **Sefydliadau sector preifat a sector gwirfoddol yn Lloegr, Cymru na'r Alban sydd â llai na 250 o weithwyr** gyhoeddi data bwlch cyflog rhwng y rhywiau o gwbl. Yng Nghymru yn 2017, roedd 99.3% o fentrau preifat a chanddynt lai na 250 o weithwyr.

Ceir crynodeb o'r ddeddfwriaeth benodol, y gofynion a lleoliad penodol y data yn y tabl isod:

Cyflogwr	Gofynion i gasglu data bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Deddfwriaeth	Cyhoeddi data
Awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru	Mae Adran 7 y ddeddfwriaeth yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru **nodi a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau o ran cyflog,** ac achosion unrhyw wahaniaethau o'r fath, **rhwng gweithwyr sydd â nodwedd warchodedig a'r rheiny nad oes ganddynt nodwedd o'r fath**. Mae'r dyletswyddau hefyd **yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau gyhoeddi amcan cydraddoldeb mewn perthynas â mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau a nodwyd** neu gyhoeddi rhesymau pam nad yw wedi gwneud hynny. Maent hefyd yn **ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau gyhoeddi cynlluniau gweithredu** i fynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog.	Adran 7 o *Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011* (a elwir yn 'ddyletswyddau cydraddoldeb penodol y sector cyhoeddus yng Nghymru). Mae rheoliadau o dan y Ddeddf hon i'w gwneud gan Weinidogion Cymru.	Mae'r ddeddfwriaeth yn datgan bod yn rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon **'fel y bo'n briodol'**. Yn gyffredinol, mae awdurdodau yn cyhoeddi data ar wahaniaethau cyflog mewn adroddiadau cydraddoldeb blynyddol – mae rhai awdurdodau hefyd wedi cyhoeddi eu data yn wirfoddol i Borth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Llywodraeth y DU. Nid oes **dim lleoliad canolog lle mae data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer holl awdurdodau Cymru ar gael.**

Awdurdodau cyhoeddus yn Lloegr, ac awdurdodau cyhoeddus nad ydynt wedi'u datganoli Cymru a'r Alban sydd â mwy na 250 o weithwyr.	Mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus Lloegr, ac awdurdodau cyhoeddus nad ydynt wedi'u datganoli yn yr Alban a Chymru gyda mwy na 250 o weithwyr, gyhoeddi data bwlch cyflog rhwng y rhywiau.	*Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017* – a wnaed gan Weinidogion Llywodraeth y DU.	Cyhoeddwyd ar y Porth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar fformat ystadegol penodol.
Sefydliadau sector preifat a sector gwirfoddol yn Lloegr, Cymru a'r Alban sydd â mwy na 250 o weithwyr	Mae'n ofynnol i bob sefydliad sector preifat a sector gwirfoddol yn Lloegr, Cymru a'r Alban gyda mwy na 250 o weithwyr gyhoeddi data bwlch cyflog rhwng y rhywiau.	*Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhyw) 2017* – a wnaed gan Weinidogion Llywodraeth y DU	Cyhoeddwyd ar y Porth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar fformat ystadegol penodol.
Sefydliadau sector preifat a sector gwirfoddol yn Lloegr, Cymru a'r Alban sydd â llai na 250 o weithwyr	Dim gofynion i gasglu neu gyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.	–	–
Awdurdodau cyhoeddus yr Alban **(gyda mwy nag 20 o weithwyr)**	Mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus datganoledig yr Alban gyda mwy na 20 o weithwyr gyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.	*Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol) (Yr Alban) 2012* (a elwir yn 'ddyletswyddau cydraddoldeb penodol y sector cyhoeddus yn yr Alban) – a wneir gan Weinidogion yr Alban	Awdurdodau yn **cyhoeddi'r data ar eu gwefannau yn hytrach na mewn lleoliad canolog**.

Adolygiad cyflym o rywedd

Ym mis Gorffennaf 2018, cyhoeddodd Chwarae Teg adroddiad cam un o 'adolygiad cyflym' a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru o gydraddoldeb rhywiol. Daeth i'r casgliad a ganlyn:

> "y bwriad oedd mai Dyletswydd Cydraddoldeb Benodol Cymru ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau fyddai'r ddyletswydd gryfaf a mwyaf effeithiol o'r dyletswyddau penodol ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau yn y DU. Fodd bynnag, **ym marn Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru cafodd y ddyletswydd ei**

drafftio'n wael, nid yw canlyniadau cyhoeddedig yn amlwg iawn ac mae gwaith monitro wedi bod yn wan.

Mae **cyfleoedd i ddysgu gan Reoliadau Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau y DU**, sy'n cynnwys gofynion adrodd a chyhoeddi penodol iawn. Bu cryn dipyn o gydymffurfiaeth â'r terfyn amser adrodd cychwynnol, sef mis Ebrill 2018. Mae opsiynau hefyd i **estyn y rhain i gynnwys elfennau o ddyletswydd bresennol Cymru sy'n ei gwneud yn ofynnol i ddadansoddiad o gyflogaeth nodi'r hyn sy'n ysgogi bylchau cyflog a chynllun gweithredu.**"

Trafodaethau yn y Cynulliad

Yn ddiweddar argymhellodd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau y dylai Llywodraeth Cymru gasglu a **chyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer awdurdodau cyhoeddus Cymru sydd wedi'u datganoli** ym Mhorth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau **Llywodraeth y DU.**

Roedd Llywodraeth Cymru yn derbyn yr argymhelliad hwn, gan ddweud ei bod "[yn cytuno] byddai'n ddefnyddiol i'r dinesydd a phobl eraill sydd â diddordeb allu cael gafael ar y wybodaeth hon o un lleoliad. [...] Bydd Llywodraeth Cymru yn parhau i annog cyrff cyhoeddus i gyhoeddi'r data hyn mewn ffordd agored a hawdd cael gafael arnynt, [a bydd] **hefyd yn ystyried ymhellach ai'r ffordd orau o gyhoeddi data Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yng Nghymru yw ar borth Llywodraeth y DU.**"

Mewn tystiolaeth ar gyfer y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, awgrymodd Julie James, AC Arweinydd y Tŷ y gallai'r Comisiwn Gwaith Teg, o bosibl, roi cychwyn i ddarn o waith sy'n [...] ein galluogi ni i ymestyn y ddyletswydd ar gyfer ein [gwaith adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau]. [..] o ran 250 o weithwyr ar hyn o bryd, ac nid yw hynny hyd yn oed yn cyffwrdd â'r rhan fwyaf o gwmnïau Cymru am eu bod i gyd yn llawer llai na hynny.

Ymateb Llywodraeth Cymru i'r ddeiseb

Ysgrifennodd Julie James AC, Arweinydd y Tŷ (sy'n gyfrifol am gydraddoldeb), at y Pwyllgor Deisebau, gan ddweud ei bod wedi:

> **"made a clear and public commitment to publish gender pay gap data in a more open, user-friendly and accessible format.** It would certainly be helpful for interested parties to be able to access the information from a single location. Work is already underway to ensure this happens at the earliest possibility and I will keep Assembly Members informed of progress."

Mae hi hefyd yn nodi:

- Bod **angen adolygu dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru** (PSED) a chodwyd y trefniadau o ran adroddiadau yn yr Adolygiad Cyflym o Rywedd;
- Mae'n disgwyl **camau gweithredu cynnar i wella arferion adrodd am fylchau cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru** a [..] gwneir hyn yng nghyd-destun cryfhau'r rheoliadau PSED yn gyffredinol;

- Nid yw adrodd ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau yn ddigon, ac mae **dyletswyddau presennol Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau datganoledig yng Nghymru gymryd camau i leihau bylchau cyflog rhwng y rhywiau**;
- Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) **ar hyn o bryd yn cynnal ymarfer monitro a fydd yn cynnwys 79 o gyrff cyhoeddus yng Nghymru,** ac fe'i cynhelir rhwng mis Mehefin a diwedd mis Medi; ac
- Mae Llywodraeth Cymru '**yn annog' awdurdodau cyhoeddus i 'gyhoeddi data mewn fformatau hygyrch ac agored y** gall Llywodraeth Cymru wedyn eu casglu a'u cyflwyno mewn un lleoliad.

Gwneir pob ymdrech i sicrhau bod y wybodaeth yn y papur briffio hwn yn gywir adeg ei gyhoeddi. Dylai darllenwyr fod yn ymwybodol nad yw'r papurau briffio hyn yn cael eu diweddaru o reidrwydd na'u diwygio fel arall i adlewyrchu newidiadau dilynol.