

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Adroddiad ymchwil 117

Mesur bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd a rhoi gwybod amdanynt

Crynodeb gweithredol

Crynodeb gweithredol

Cyflwyniad

Mae'r gofyniad¹ i bob cyflogwr â 250 neu ragor o weithwyr roi gwybod am y bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn ei weithlu wedi canolbwyntio'r sylw ar fodolaeth bylchau cyflog, a'r rheswm amdanynt. Mae bylchau cyflog yn bodoli lle bydd aelodau o un grŵp yn derbyn cyflog fesul awr sy'n is na chyflog grŵp arall, ac maent yn adlewyrchu dosbarthiad anwastad o bobl o wahanol grwpiau yn eu gweithleoedd, lle mae rhai yn fwy tebygol o fod mewn rolau uwch sy'n derbyn cyflog uwch. Er bod llawer o'r sylw a roddwyd yn y cyfryngau yn ddiweddar ar fylchau cyflog wedi bod ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae ymchwil ddiweddar gan EHRC (Longhi, 2017; Longhi a Brynin, 2017) wedi dangos bod bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd hefyd yn bodoli ledled y DU. Nid yw cyflogwyr dan unrhyw rwymedigaeth i roi gwybod ar hyn o bryd am fylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd; ac nid yw bodolaeth y bylchau cyflog ynddyn nhw'u hunain yn anghyfreithlon. Mae'n bosibl, fodd bynnag, eu bod yn adlewyrchu'r anfanteision sylweddol sy'n rhan o brofiad pobl anabl a lleiafrifoedd ethnig yn y farchnad waith, er enghraifft mynediad gwahaniaethol i addysg a rhwydweithiau proffesiynol; a thuedd neu wahaniaethu (anfwriadol) yn eu harferion hurio a hyrwyddo.

Mae'r EHRC wrthi'n ceisio sicrhau bod cyflogwyr yn ymwybodol o'r hyn sy'n sbarduno anghydraddoldeb yn y gwaith i rai grwpiau lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl, gan ehangu'r ffocws y tu hwnt i ryw yn unig. Un ffordd bosibl o fonitro a mesur yr anghydraddoldeb yma yw trwy i sefydliadau gasglu data ar ethnigrwydd ac anabledd, gan gynnwys data ar gyflogaeth a bylchau cyflog. Nid asesu maint y

¹ Cyflwynwyd y gofyniad yma yn Rheoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) a Rheoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus). Mae Strategaeth Bylchau Cyflog EHRC (EHRC, 2017) yn nodi ymhellach bod y dyletswyddau cydraddoldeb presennol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru a'r Alban yn manylu ar wahanol ofynion i gyrrff rhestredig. Yng Nghymru, rhaid i gyrrff rhestredig 'gasglu gwybodaeth am y gwahaniaethau cyflog rhwng gweithwyr sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt, a'r rheswm dros wahaniaethau o'r fath'. Yn yr Alban, rhaid i 'gyrrff rhestredig ag o leiaf 20 o weithwyr gyhoeddi gwybodaeth am fylchau cyflog ar sail y rhywiau, a Datganiad cyflog cyfartal ...[gan gynnwys] gwybodaeth am ddioliad galwedigaethol ar sail hil, rhyw ac anabledd.'

Gweler <https://www.equalityhumanrights.com/cy/fair-opportunities-all-strategy-reduce-pay-gaps-britain>

bylchau cyflog yn unig yw nod mesur y bylchau hyn, ond deall y rheswm amdanynt, a darganfod atebion posibl a fydd yn mynd i'r afael â'r rheswm a'r bylchau sy'n digwydd yn ei sgil. Gall deall yr hyn sy'n sbarduno'r gwahaniaeth cyflog ein helpu ni i fynd i'r afael â bylchau cyflog a gweithio tuag at gymdeithas lle na fydd pobl dan anfantais o ran mynediad at gyfleoedd addysg a gwaith.

Mae strategaeth gyflog EHRC, *Cyfleoedd teg i bawb: Strategaeth i leihau bylchau cyflog ym Mhrydain*, yn galw ar gyflogwyr i gyhoeddi data ar fylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd, ac ar Lywodraeth y DU i 'fonitro pa mor effeithiol yw ei gwneud yn ofynnol adrodd ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau o ran cau bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ac ymgynghori â chyflogwyr ar y ffordd fwyaf effeithiol o ymestyn y gofyniad adrodd i fylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd' (EHRC,2017:26). 26).

Mae'r ymchwil yma'n ceisio nodi i ba raddau y bydd cyflogwyr yn mesur bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd ac yn rhoi gwybod amdanynt ar hyn o bryd, ac yn chwilio am arfer da wrth gasglu a chyhoeddi'r data perthnasol. Yn ogystal ag edrych ar fylchau cyflog, mae hefyd yn ystyried sut y mae cyflogwyr yn cefnogi cynnydd pobl o wahanol grwpiau. Mae'r ymchwil:

- yn ystyried y ffyrdd mwyaf effeithiol i gyflogwyr allu mesur gwahaniaethau i bobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl o ran cyflog a chynnydd
- yn dangos:
 - i ba raddau y mae cyflogwyr yn casglu data ar statws ethnigrwydd ac anabledd eu gweithlu
 - p'un a ydynt yn dadansoddi'r data yma ai peidio er mwyn darganfod unrhyw wahaniaethau yn y cynnydd, neu fylchau cyflog
 - p'un a ydynt yn cyhoeddi'r data yma ai peidio.
- nodi pa fesurau sy'n ddefnyddiol i gyflogwyr wrth wneud hyn
- darparu enghreifftiau o sut y mae cyflogwyr wedi mesur cynnydd a thâl i wahanol grwpiau.

Methodoleg

Roedd yr ymchwil yn cynnwys:

- adolygiad ar y we o sampl ar hap o 150 o gyflogwyr yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol ar draws Lloegr, yr Alban a Chymru. Roedd yr adolygiad yn cynnwys cyflogwyr ag o leiaf 100 o weithwyr.

- arolwg dros y ffôn o 285 o gyflogwyr yn y sectorau preifat a gwirfoddol gyda 10 neu ragor o weithwyr ar draws Lloegr, Cymru a'r Alban. Cynhaliwyd cyfweiliadau â pherchnogion busnes neu uwch reolwyr (gan gynnwys arbenigwyr adnoddau dynol a rheolwyr cyllid).
- ymchwil ar-lein a chyfweiliadau dros y ffôn gyda sefydliadau 'arfer da' - cyflogwyr sydd wedi meddwl am gynnydd a/neu fylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd, ac wedi casglu (neu'n ystyried casglu) data perthnasol er mwyn gallu rhoi mesurau ar waith i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau.

Prif ddarganfyddiadau

Trosolwg

Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn adrodd bod sicrhau amrywiaeth y gweithlu'n flaenoriaeth, a llawer wedi ymrwymo i gefnogi gweithwyr â nodweddion gwarchoddedig. Fodd bynnag, nid yw'r data'n cael ei gasglu a'i ddadansoddi i ddarganfod a oes yna wahaniaethau yn y cyflog a'r cynnydd i weithwyr o wahanol grwpiau ethnig, neu weithwyr anabl a rhai nad ydynt yn anabl. Ychydig iawn o gyflogwyr sy'n cyhoeddi data ar eu bylchau cyflog ethnigrwydd neu anabledd.

Lle mae cyflogwyr yn rhoi gwybod am gyfansoddiad neu gyflog y gweithlu yn ôl ethnigrwydd, maent yn tueddu i ddefnyddio categorïau deuaidd (Gwyn, a Du ac Ethnig Lleiafrifol (BAME)) yn hytrach na rhoi gwybod yn fanylach. Mae adrodd ar statws anabledd y gweithlu yn llai cyffredin, ond lle mae'n digwydd, bydd cyflogwyr hefyd yn tueddu i ddefnyddio categorïau deuaidd (anabl a heb fod yn anabl). Pryderon ynghylch cyfrinachedd, ac yn aml, yr angen i osgoi amlygu unigolion penodol wrth roi gwybod yw'r rheswm am hyn. Mae'r sefydliadau sy'n llwyddo orau i annog staff i rannu gwybodaeth am ethnigrwydd ac anabledd yn tueddu i ymdrechu'n sylweddol i annog gweithwyr i ddarparu'r wybodaeth, ac yn esbonio sut y bydd y data'n cael ei ddefnyddio.

Er bod cyfrannau cymharol fychain o gyflogwyr sy'n dadansoddi neu'n cyhoeddi data ar fylchau cyflog (ac eithrio ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau), mae cyfran sylweddol wedi sefydlu mesurau i'w defnyddio ar gyfer recriwtio, cadw a gwneud cynnydd. Gall hyn adlewyrchu bod trafod a chyhoeddi data ar gyflog yn dal i gael ei ystyried yn fater cymharol sensitif gan rai cyflogwyr.

Sicrhau amrywiaeth

- Yn gyffredinol, mae 77% o gyflogwyr² yn dweud bod sicrhau amrywiaeth y gweithlu'n flaenoriaeth i'w busnes. Mae hyn yn amrywio o 74% o gyflogwyr mawr (250 neu ragor o weithwyr) i 78% o gyflogwyr bach (10-49 o weithwyr).

Casglu data ar ethnigrwydd ac anabledd

- Bydd dros draean (36%) o gyflogwyr yn cofnodi neu'n casglu data ar ethnigrwydd gweithwyr. Bydd cyfran fymryn yn uwch o gyflogwyr (44%) yn cofnodi data ynghylch p'un a yw gweithwyr yn anabl ai peidio. Bydd cyflogwyr mwy (rheiny â 250 neu ragor o weithwyr) yn fwy tebygol o gasglu data: Casglodd tua 60% ddata ar ethnigrwydd, a chasglodd 54% ddata ar anabledd.
- Bydd ychydig dros hanner y cyflogwyr (51%) yn adrodd am rwystrau i gasglu data ar ethnigrwydd gweithwyr, a 52% i gasglu data ar eu hanabledd. O ran casglu data ar ethnigrwydd gweithwyr, roedd ychydig o dan draean (32%) o'r cyflogwyr yn datgan bod casglu'r data'n rhy ymyrrol; dywed 27% nad yw gweithwyr yn fodlon rhannu'r wybodaeth; a dywed 20% bod casglu'r wybodaeth yn ormod o faich.
- O ran anabledd, mae oddeutu dwy ran o bump (37%) yn adrodd nad yw cyflogwyr am rannu'r wybodaeth; mae 30% yn datgan bod casglu data ar anabledau gweithwyr yn rhy ymyrrol; a dywed 17% ei bod yn ormod o faich.

Goresgyn rhwystrau i gasglu data ar anabledd ac ethnigrwydd

- Cytunodd cyflogwyr y gallai goresgyn rhwystrau i gasglu data gynnwys: esbonio i weithwyr sut y bydd data yn cael eu defnyddio (cytunodd 70%); datblygu ffordd o gasglu'r wybodaeth yn rhwydd (er enghraifft, trwy ffurflen ar-lein) (58%); a'i gwneud yn ofynnol iddynt gasglu'r wybodaeth (48%). Fodd bynnag, dywedodd 13% cyflogwyr na fyddai unrhyw beth yn helpu i oresgyn y rhwystrau.
- Cyflogwyr canolig eu maint (50-249 o weithwyr) yw'r mwyaf tebygol y byddai pob un o'r awgrymiadau uchod yn ddefnyddiol. Cytunodd 82% y byddai esbonio i'r gweithwyr sut y byddai'r data'n cael ei ddefnyddio o gymorth; 74% , datblygu ffordd o gasglu'r wybodaeth yn rhwydd (er enghraifft trwy ffurflen ar-lein); a 53% ei gwneud yn orfodol i gasglu'r wybodaeth.

Data ar gynnydd a chyflog

- Bydd ychydig dros hanner (55%) y cyflogwyr yn casglu data am gynnydd a chyflog. Cyflogwyr bychain sydd lleiaf tebygol o wneud hynny.
- O'r cyflogwyr hynny sy'n casglu data ar gyflog a cynnydd gweithwyr, mae 42% yn dweud y gallent ddefnyddio'r data i gymharu'r gwahanol grwpiau ethnig; 45% yn

² Daw'r darganfyddiadau yn hwn a'r paragraffau canlynol o'r arolwg cyflogwyr

dweud na allent wneud hynny, a 14% yn dweud nad wyddent (efallai oherwydd nad oeddent wedi ystyried sut y gellid didoli neu ddefnyddio'r data.) Bydd ychydig o dan chwarter (23%) yr holl gyflogwyr yn casglu data ar gyflog a chynnydd y mae modd ei ddefnyddio i ddadansoddi gwahaniaethau yn ôl grŵp ethnig, ond mewn gwirionedd, 3% yn unig o'r holl gyflogwyr sydd yn dadansoddi data cyflog yn ôl grwpiau ethnig.

- O'r holl gyflogwyr sy'n casglu data ar gyflog a chynnydd gweithwyr, gallai 42% ddefnyddio'r data i gymharu gwahaniaethau rhwng cyflogwyr anabl a rhai nad ydynt yn anabl; ni allai 48% wneud hynny; a dywedodd 10% na wyddent. Mae hyn yn awgrymu bod peth ansicrwydd ynghylch y modd y gall cyflogwyr ddefnyddio data a dadansoddi'r data hwnnw. Bydd ychydig o dan chwarter (23%) o'r holl gyflogwyr yn casglu data ar gyflog a chynnydd y mae modd ei ddefnyddio i ddadansoddi gwahaniaethau cyflog rhwng gweithwyr anabl a rhai nad ydynt yn anabl, a dim ond 3% yn dadansoddi data cyflog i ymchwilio i unrhyw wahaniaethau rhwng gweithwyr anabl a rhai nad ydynt yn anabl.³
- O'r cyflogwyr hynny sy'n casglu data ar gyflog a chynnydd, ond nad ydynt wedi'i ddadansoddi yn ôl grŵp ethnig, dywedodd 68% y gellid eu hannog i wneud hynny. Byddai tair rhan o bump (62%) yn gwneud hynny pe byddai rheoliadau gorfodol mewn grym i gasglu data cyflog ar sail ethnigrwydd; 37% pe byddai yna ganllawiau ar sut i ddadansoddi'r data; 34% pe byddai cymorth ariannol ar gael iddynt wneud hyn; a 27% pe byddai busnesau eraill yn eu sector hwy yn casglu neu'n dadansoddi'r data. Fodd bynnag, dywed 30% o gyflogwyr sy'n casglu'r data perthnasol ond ddim yn ei ddadansoddi i ddarganfod bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd na fyddai unrhyw beth yn eu hannog i wneud hynny.
- O'r cyflogwyr hynny sy'n casglu data ar gyflog a chynnydd ond nad yw'r data wedi'i ddadansoddi yn ôl statws anabledd y gweithwyr, dywed 77% y gellid eu hannog i wneud hynny: 64% pe byddai rheoliadau gorfodol mewn grym i gasglu data cyflog ar sail anabledd; 36% pe byddai yna ganllawiau ar sut i ddadansoddi'r data; 35% pe byddai cymorth ariannol ar gael iddynt wneud hynny; a 24% pe byddai busnesau eraill yn eu sector hwy yn casglu neu'n dadansoddi'r data. Fodd bynnag, golyga hyn bod 23% o'r cyflogwyr sy'n casglu'r data perthnasol ond ddim yn ei ddadansoddi i ddarganfod bylchau cyflog ar sail anabledd, yn dweud na fyddai unrhyw beth yn eu hannog i wneud hynny.

Camau gweithredu arfer da posibl

³ Nid yr un 23% a 3% o gyflogwyr a fu'n casglu ac yn dadansoddi data ar ethnigrwydd oedd y rhain, er bod gorgyffwrdd sylweddol rhwng y ddau grŵp

Er mai ychydig yn unig o gyflogwyr sy'n rhoi gwybod am eu bylchau cyflog ar sail anabledd ac ethnigrwydd, mae llawer mwy'n gweithio tuag at sicrhau nad yw pobl anabl a phobl o leiafrifoedd ethnig yn wynebu rhwystrau o ran cynnydd gyrfa i gyrraedd lefelau uchaf y sefydliad.

Ymhlith yr enghreifftiau o arfer da (gorfodol neu wirfoddol) gan gyflogwyr mae'r canlynol:

- Casglu gwybodaeth ar ethnigrwydd a statws anabledd staff yn barhaus, ac annog pobl i hunan-gofnodi.
- Cynnal ymgyrchoedd cyfathrebu mewnol cyn casglu data, i ddwyn sylw'r staff at sut y bydd y data'n cael ei ddefnyddio i gefnogi cydraddoldeb.
- Cyhoeddi manylion cyfran y staff sydd o leiafrif ethnig neu sy'n anabl, a chynnal adolygiad cyflog.
- Cyhoeddi adroddiadau cydraddoldeb sy'n didoli'r gweithwyr yn ôl eu nodweddion gwarchoddedig.
- Defnyddio fframweithiau i nodi sut y mae nodweddion gwarchoddedig yn effeithio ar broblemau megis recriwtio ac adolygiad blynyddol.
- Monitro tueddiadau wrth recriwtio trwy edrych ar ganran y rheiny â nodweddion gwarchoddedig a ymgeisiodd am swydd, a gafodd eu cynnwys mewn rhestr fer a'u hapwyntio.
- Sefydlu gweithgorau a datblygu cynlluniau gweithredu i fynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd, a chymryd camau gweithredu (er enghraifft, cynnal gweithdai arweinyddiaeth wedi'u targedu at staff o grwpiau lleiafrifoedd ethnig).

Crynodeb o'r darganfyddiadau

Mae mwyafrif y cyflogwyr yn dweud bod sicrhau amrywiaeth y gweithlu'n flaenoriaeth i'w busnes. Fodd bynnag, mae ein hymchwil yn dangos nad yw y rhan fwyaf o gyflogwyr yn casglu'r data ar ethnigrwydd ac anabledd a fyddai'n eu galluogi i fesur amrywiaeth yn y gweithle. Mae llai fyth ohonynt yn casglu data ar gynnydd a chyflog ac yn ei ddadansoddi yn ôl ethnigrwydd a statws anabledd y gweithwyr. Nid yw'r rhan fwyaf o gyflogwyr felly mewn sefyllfa hyd yma i roi gwybod am eu bylchau cyflog o ran ethnigrwydd ac anabledd. Fodd bynnag, mae yna gronfa eithaf mawr o gyflogwyr a fyddai'n fodlon dadansoddi gwybodaeth am gynnydd ac anabledd, pe byddai rhywfaint o ganllawiau a chymorth ar gael er mwyn iddynt wybod y ffordd orau o wneud hynny. Lle mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r Dyletswyddau Penodol yn berthnasol i gyflogwyr, bydd rhai'n mynd y tu hwnt i'r

gofynion cyfreithiol sylfaenol ac yn cyhoeddi data ar y bylchau cyflog yn ôl ethnigrwydd a statws anabledd. Mae hyn yn awgrymu bod yna awydd i archwilio materion cydraddoldeb sy'n ymwneud â chynnydd a chyflog.

Os yw cyflogwyr yn casglu gwybodaeth am ethnigrwydd ac anabledd, gwneir hyn yn y cyfnod recriwtio fel rheol, ac wedi hynny mewn arolygon staff (yn y naill achos a'r staff, mae datgeliad yn ddewisol). Mae cyflogwyr sydd wedi gwella cyfraddau datgeliad wedi gwneud hynny trwy ddatblygu deunyddiau cyfathrebu staff; a dangos y bydd y data'n cael ei ddefnyddio i sicrhau diwylliant cynhwysol yn y gwaith.

Mae cyflogwyr sydd wedi dadansoddi'u bylchau cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd yn tueddu i ddefnyddio dull tebyg i'r hyn a ddefnyddir ar gyfer cyfrifo'r bylchau cyflog ar sail rhyw. Cododd rhai cyflogwyr faterion ynghylch yr angen i gynnal cyfrinachedd (er enghraifft lle mae cymharol ychydig o aelodau staff o grŵp ethnig penodol ar lefel benodol o swydd) ac felly efallai bydd angen canllawiau ar y ffordd fwyaf priodol o gasglu a dadansoddi data gan gynnal cyfrinachedd wrth adrodd.

Mae cyflogwyr sydd wedi dadansoddi eu cyflog ar sail ethnigrwydd ac anabledd ac wedi darganfod bylchau wedi cymryd camau gweithredu i fynd i'r afael â'r rhain, yn aml o fewn pecyn ehangach o fesurau i hyrwyddo cynhwysiant a sicrhau bod gweithwyr â nodweddion gwarchoddedig yn cael eu trin yn deg a'u cefnogi yn y gwaith. Mae hyn yn awgrymu bod hyrwyddo casglu data ar gynnydd a chyflogau y mae modd eu dadansoddi yn ôl ethnigrwydd neu anabledd yn gallu helpu i sbarduno newid arferion yn y gweithle.

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael ar ein gwefan: www.equalityhumanrights.com

Am gyngor, gwybodaeth neu gyfarwyddyd ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb, gwasanaeth annibynnol, rhad ac am ddim. Gwefan www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 tan 19:00 (Llun i Wener) 10:00 tan 14:00 (Sadwrn)

Post FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521

Gellir cyfeirio unrhyw gwestiynau a sylwadau parthed y cyhoeddiad hwn at: correspondence@equalityhumanrights.com.

Rydym yn croesawu eich adborth.

Fformatau amgen

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael fel ffeil Microsoft Word o www.equalityhumanrights.com. Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiadau'r Comisiwn ar ffurf amgen, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com

© 2018 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Awst 2018

Gallwch chi lawrlwytho'r cyhoeddiad hwn oddi wrth

www.equalityhumanrights.com

© 2018 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Awst 2018



Comisiwn
**Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol**

**Equality and
Human Rights**
Commission