



BWLETIN



Adrodd am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Yn gyfreithiol, o fis Mawrth 2017 ymlaen, bydd gofyn i bob cyflogwr sector cyhoeddus sydd â 250 neu fwy o weithwyr cyflogedig gyhoeddi manylion yn ymwneud â'r bwlch rhwng y rhywiau o ran y cyflog a'r taliadau bonws y maent yn eu derbyn. Byddent yn defnyddio ystod o gyfrifiadau statudol i wneud hynny, a 2018 fydd y flwyddyn gyntaf y bydd y cyflogwyr yn adrodd am hyn.

Gofynnir i bob cyflogwr perthnasol gyhoeddi data am y cyflogau a'r taliadau bonws a delir yn ystod y cyfnod o 12 mis sy'n gorffen ar y 'dyddiad ciplun', sef 31 Mawrth. Y dyddiad ciplun blynyddol i ysgolion annibynnol yw 5 Ebrill. Mae gan gyflogwyr 12 mis o'r dyddiad ciplun blynyddol i gyhoeddi gwybodaeth am gyflogau.

Mewn llawer o ysgolion lle mae nifer y staff yn isel ni fydd gofyniad uniongyrchol iddynt gyhoeddi data am gyflogau fesul rhyw, ond efallai y bydd disgwyl iddynt ddarparu data priodol i'r corff perthnasol / y cyflogwr trosfwaol (e.e. yr awdurdod lleol). Efallai y bydd y corff perthnasol / cyflogwr trosfwaol yn gofyn i'w ysgolion ddarparu data o'r fath er mwyn ei alluogi i gyhoeddi'r wybodaeth berthnasol am gyflogau a chydaddoldeb.

Dylai ysgolion a chyflogwyr roi sylw dyladwy bob amser i'r ffaith fod angen parchu cyfrinachedd a sicrhau cydymffurfiaid â'r gofynion diogelu data.

Mae NASUWT wedi dylanwadu'n drwm ar gyflwyniad y gofyniad statudol yma i adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau oherwydd mae'r Undeb wedi tynnu sylw at yr anghydraddoldeb cyflog rhwng dynion a merched sy'n ehangu ar draws y proffesiwn addysgu.

Mae NASUWT eisiau gweld y gofyniad yma i adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n cael ei ymestyn i gynnwys pob cyflogwr, ac mae'n parhau i ymgyrchu dros hynny. Mae eisiau sicrhau hefyd bod yr adroddiadau yma'n edrych ar y ffordd y mae cyflogwyr yn cynnig buddion nad ydynt yn gyflogau i gymell a gwobrwyo staff. Mae NASUWT yn ymgyrchu hefyd dros ymestyn y gofyniad yma i adrodd am gydraddoldeb cyflog fel ei fod yn edrych hefyd ar nodweddion gwarchoddedig eraill.

Mae'r gofyniad statudol i adrodd yn golygu y bydd hi'n bosibl meincnodi cyflogwyr i fesur pa mor ymrwymedig ydynt i sicrhau cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau.

Dros y dudalen mae'r gofynion o ran adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Yr wybodaeth y mae'n rhaid ei chyhoeddi

Gofynnir i gyflogwyr gyhoeddi'r data a ganlyn:

- y gwahaniaeth rhwng y gyfradd gyflog gymedrig fesul awr a delir i ddynion a honno a delir i ferched, gan ystyried dim ond y gweithwyr cyflogedig perthnasol sydd ar gyflog llawn ('cymedr y bwloch cyflog rhwng y rhywiau');
- y gwahaniaeth rhwng y gyfradd gyflog ganolrifol fesul awr a delir i ddynion a honno a delir i ferched, gan ystyried dim ond y gweithwyr cyflogedig perthnasol sydd ar gyflog llawn ('canolrif y bwloch cyflog rhwng y rhywiau');
- y gwahaniaeth rhwng y taliadau bonws cymedrig a delir i ddynion a'r rheiny a delir i ferched, gan ystyried dim ond y gweithwyr cyflogedig perthnasol ('cymedr y bwloch taliad bonws rhwng y rhywiau');
- y gwahaniaeth rhwng y taliadau bonws canolrifol a delir i ddynion a'r rheiny a delir i ferched, gan ystyried dim ond y gweithwyr cyflogedig perthnasol ('canolrif y bwloch taliad bonws rhwng y rhywiau');
- cyfran y dynion a'r merched ym mhob chwarter o strwythur cyflog y cyflogwr;
- nifer y dynion cyflogedig a'r merched cyflogedig, wedi'u cyfleu yn ôl y swydd, y lleoliad ar y raddfa gyflog, y cyflog, y math o gontract (e.e. parhaol a thymor sefydlog), a'r patrwm gweithio (e.e. llawn amser, rhan amser a phatrymau gweithio hyblyg eraill) sydd ganddynt.

Yn ogystal â hynny, disgwylir i ysgolion/ colegau yng Nghymru ganfod, casglu a chyhoeddi gwybodaeth am wahaniaethau mewn cyflogau, a beth sy'n achosi unrhyw wahaniaethau o'r fath, rhwng gweithwyr cyflogedig sydd â nodweddion gwarchoddedig eraill a'r gweithwyr cyflogedig nad oes ganddynt y nodweddion yma.

Diffiniad o'r term 'gweithiwr cyflogedig'

Mae'r rheoliadau'n defnyddio diffiniad ehangach o'r term 'gweithiwr cyflogedig' sy'n cynnwys nid yn unig weithwyr cyfwerth â llawn amser a rhan amser, ond hefyd weithwyr asiantaeth a rhai categorïau o weithwyr hunangyflogedig (h.y. y rheiny sydd wedi'u cyflogi fel ymgynghorwyr a/neu gontractwyr annibynnol).

Adrodd am y data am gyflogau fesul rhyw

Mae'n rhaid i gyflogwyr gynhyrchu datganiad ysgrifenedig i gydfynd â chanlyniadau eu dadansoddiad o'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau, a hynny o fewn blwyddyn i'r dyddiad ciplun perthnasol (h.y. cyn 31 Mawrth yn y flwyddyn galendr ddilynol). Mae'n rhaid i hwn gadarnhau bod y canlyniadau wedi'u dilysu'n rhai cywir cyn cael eu llofnodi gan 'unigolyn priodol'.¹

Rhaid i hyn hefyd gael ei gyhoeddi ar wefan yr ysgol/coleg a gwefan y Llywodraeth.²

Mae cyfarwyddyd gan ACAS yn argymhell bod cyflogwyr yn darparu naratif neu sylwadau ychwanegol i helpu i esbonio eu data.

Dylai'r cyflogwyr esbonio hefyd pa gamau gweithredu y maent am eu cymryd i ymdrin ag unrhyw fylchau rhwng cyflogau'r ddau ryw.

Byddai NASUWT yn disgwyl i gyflogwyr ymgynghori ag o cyn cytuno ar unrhyw gynlluniau gweithredu.

I ysgolion/ colegau yng Nghymru, mae'n rhaid i'r naratif hwn neu'r sylwadau hyn gynnwys y canlynol:

- yr amcan o ymdrin ag unrhyw wahaniaeth a welwyd rhwng cyflogau'r ddau ryw, a hynny er mwyn sicrhau cydraddoldeb, neu resymau pam nad yw'r gwahaniaeth wedi derbyn sylw;
- cynllun gweithredu mewn perthynas â'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau sy'n pennu polisiâu a fydd yn ymdrin â'r pethau sy'n achosi unrhyw wahaniaeth rhwng cyflogau'r ddau ryw;
- datganiad am y camau gweithredu y maent wedi'u cymryd neu y maent yn bwriadu eu cymryd i gyflawni eu hamcan o gau'r bwloch rhwng cyflogau'r rhywiau, a faint o amser y maent yn disgwyl i'r camau gweithredu ei gymryd.

¹ Bydd y dewis o bwy yw'r 'unigolyn priodol' yn dibynnu ar y math o ysgol/coleg a natur y trefniadau sy'n llywio'r ysgol/coleg.

² Dylid cyhoeddi hwn ar ran o wefan yr ysgol/coleg lle byddech yn disgwyl yn 'rhesymol' i ddod o hyd iddo. Rhaid cynnal a chadw hwn am o leiaf dair blynedd.