

Ymateb i ymgynghoriad Llywodraeth Cynulliad Cymru ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 Dyletswyddau Penodol i Gymru

Tachwedd 2010



**Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol**

**Equality and
Human Rights
Commission**

1. Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Nod y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yw gostwng anghydraddoldeb, cael gwared ô gwahaniaethu, cryfhau perthnasau da rhwng pobl, a hybu a diogelu hawliau dynol.

2. Cyflwyniad

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn croesawu'r ymgynghoriad ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 Dyletswyddau Penodol i Gymru.

Bûm yn gweithio gyda rhanddeiliaid wrth baratoi'r ymateb hwn, ac rydym wedi cymryd i ystyriaeth:

- Adroddiadau ein naw o grwpiau ffocws gwirfoddol ynghylch y dyletswyddau penodol, sy'n cwmpasu pob maes cydraddoldeb
- Ein digwyddiadau Cyfnewidfa Cydraddoldeb, a alluogodd gweithwyr yn y sector cyhoeddus i ddweud eu dweud ar sut fyddent yn hoffi'r dyletswyddau penodol i weithio
- Tystiolaeth rydym wedi ei gasglu ynghylch canlyniadau positif dyletswyddau presennol y sector cyhoeddus.

Mae ein tystiolaeth yn dangos bod dyletswyddau presennol y sector cyhoeddus wedi arwain at newid ymarferol, ar lawr gwlad. Rydym yn croesawu'r cyfle y mae'r dyletswyddau penodol yn eu cyflwyno i adeiladu ar y dyletswyddau presennol ac i fynd i'r afael ô rhai o'r anghydraddoldebau mwyaf yng Nghymru.

Mae ein tystiolaeth gan randdeiliad ac academyddion yn dweud wrthym fod bwllch rhwng potensial y dyletswyddau presennol i fynd i'r afael ô chydraddoldeb a hyrwyddo perthnasau da, a'r canlyniadau maen nhw'n eu cyflawni. Rydym yn credu y gall y dyletswyddau newydd hyn ddelio ô'r bwllch hwn o ran gweithredu, drwy symud y sylw oddi wrth broses, ac at ganlyniadau.

Y dyletswyddau penodol yw'r camau y mae cyrff cyhoeddus wedi eu cymryd i gwrdd ô'u goblygiadau o dan y ddyletswydd gyffredinol. Mae angen i bob dyletswydd benodol ganolbwyntio ar ganlyniadau, bod yn dryloyw, yn atebol, yn ddigon hyblyg i ganiatáu cymesuredd, ac yn rhywbeth y gellir ei gorfodi.

3. Y Dyletswyddau Penodol

Mae'r Comisiwn yn croesawu'r dyletswyddau penodol yn fawr, fel yr amlinellwyd yn y ddogfen ymgynghori.

Byddem yn gwneud y pwyntiau canlynol:

3.1. Amcanion

Mae'r Comisiwn yn croesawu'r flaenoriaeth a roddir o'r angen i sefydliadau osod amcanion cydraddoldeb sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau. Dylai'r rhain gael eu hadeiladu mewn i gynllunio strategol a busnes sefydliadau.

Nid yw'r geiriad yn y Rheoliadau o "un neu fwy" yn gynorthwyol. Mae'n annhebyg y bydd dyletswydd sy'n ymwneud â saith o nodweddion gwarchoddedig yn cael ei bodloni drwy osod dim ond un amcan yn unig. Dylai awdurdodau cyhoeddus osod cyn gymaint o amcanion ag sy'n briodol i gwrdd â'r ddyletswydd, yn sgil y dystiolaeth ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Mae Ebrill 2012, y dyddiad a awgrymir ar gyfer gosod amcanion, yn gall, gan ei fod yn caniatáu i awdurdodau cyhoeddus i ddefnyddio'r flwyddyn gyntaf i ddatblygu a threalu'r amcanion. Yna, bydd y dyletswyddau yn hollol weithredol ac yn orfodadwy erbyn y dyddiad cychwyn.

Rydym yn croesawu'r datganiad gofynnol i gyd-fynd ag amcanion, a fydd yn chwarae rôl bwysig drwy gynorthwyo i sicrhau atebolrwydd, tryloywder, a sylw ar ganlyniadau.

Mae'r Comisiwn yn pryderu nad oes dyddiad pendant wedi cael ei osod i adolygu amcanion. Er bod angen hyblygrwydd i gyd-fynd â chylchoedd cynllunio sefydliadau, ni fyddem eisiau gweld hyn fel rhywbeth rhy hyblyg. Dylai amcanion gael eu hadolygu pob pedair blynedd o leiaf, i sicrhau eu bod nhw'n dosbarthu'r canlyniadau dymunol ac yn mynd i'r afael ag anghydraddoldeb.

3.2. Ymrwymiad

Rydym yn croesawu'n gynnes y ddyletswydd benodol ar ymrwymiad, gan fod hyn yn rhan hanfodol o gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol. O ystyried ei bwysigrwydd, rydym yn falch fod ymrwymiad yn cael ei adlewyrchu mewn nifer o'r dyletswyddau penodol eraill, gan ei fod yn egwyddor sylfaenol o lywodraethu da.

3.3. Hygyrchedd

Rydym yn croesawu'r ddyletswydd benodol ar hygyrchedd fel un sydd yn galluogi'r ystod fwyaf eang o randdeiliaid i ddeall cynlluniau'r awdurdod.

3.4. Casglu gwybodaeth

Rydym yn croesawu'r ddyletswydd sy'n gosod y trefniadau ar gyfer casglu gwybodaeth.

3.5. Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb

Mae'r ddyletswydd hon yn bwysig iawn. Mae Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb yn cyflwyno ffordd i awdurdodau cyhoeddus o ddatblygu cynigion sy'n ystyried anghenion pob aelod o'u cymuned.

Mae'r ddyletswydd arfaethedig ond yn berthnasol i bolisiau arfaethedig. Byddem yn annog diwygio'r ddyletswydd er mwyn i awdurdodau gael dyletswydd i asesu effaith cydraddoldeb polisiau sydd eisoes yn bodoli pan maen nhw'n cael eu hadolygu neu eu diweddarau.

3.6. Cyfeirio at y Bwlch Cyflog Rhwng y Ddau Rhyw

Mae'n hanfodol mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y ddau rhyw. Er gwaethaf 40 mlynedd o ddeddfwriaeth, mae ymchwil yn dangos bod datblygiad o ran cau'r bwlch hwn wedi arafu. Mae pwysigrwydd y mater hwn i fenywod a theuluoedd yn cyfiawnhau dyletswydd benodol i gyfeirio at yr un maes hwn, yn ychwanegol i'r ddyletswydd benodol o fynd i'r afael â bylchau cyflog ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Dylai'r ddyletswydd cyflog hon rhwng y ddau rhyw alluogi cyflogwyr yn y sector gyhoeddus i ganfod:

- A oes bwlch cyflog ganddynt rhwng y ddau rhyw
- Yr hyn sy'n ei achosi
- Sut allan nhw gyfeirio ato mewn ffordd effeithiol ac amserol

Dylai'r ddyletswydd ofyn i awdurdodau cyhoeddus i:

- Gasglu tystiolaeth am y gweithlu yn nhermau niferoedd, swyddi, cyflog, graddau, patrymau gwaith a chontractau
- Ymgynghori gyda, a chynnwys rhanddeiliaid, er enghraifft, staff ac undebau masnach.
- Ddadansoddi'r data i ddod o hyd i'r rhesymau am y bwlch cyflog
- Ganfod y camau fydd yn cael yr effaith fwyaf o ran lleihau'r bwlch
- Ganfod y weithred fydd yn cael ei chymryd, gyda llinell amser a chyllidebau
- Arolygu a chyhoeddi'r datblygiad sydd wedi cael ei gyflawni

3.7. Dyletswyddau cyflogaeth a chyflog ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig

Rydym yn croesawu dyletswydd sy'n delio â'r bwlch cyflog ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig eraill, yn ychwanegol i ryw. Rydym yn cytuno na ddylid cael trothwy o ran nifer y gweithwyr cyflogedig cyn bod dyletswydd cyflog yn dod i rym.

Rydym yn pryderu bod y rhestr fanwl o ddata cyflogaeth sydd i fod i gael ei chasglu yn canolbwyntio ar feysydd llai pwysig, ac y gallai dynnu sylw oddi wrth ganolbwyntio ar gamau i ddelio ag anghydraddoldeb a hyrwyddo perthnasau da.

Mae'n rhaid i'r casgliad data gynnwys cyfeiriadedd rhywiol a thrawsrywiol. Os nad oes llawer o bobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Trawsrywiol mewn sefydliadau, gall y data hwn gael ei gadw'n gyfrinachol i ddiogelu hunaniaeth.

Rydym yn croesawu'r ddyletswydd i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, ac i gyfeirio at anghenion hyfforddi.

3.8. Cynlluniau cydraddoldeb

Gallai cynlluniau cydraddoldeb fod yn werthfawr os ydynt yn cael eu defnyddio i sicrhau tryloywder ac i ddangos bod y dyletswyddau penodol wedi cael eu bodloni.

Fodd bynnag, mae gwneud cynlluniau'n orfodol yn rhy ragnodol ac yn rhoi sefydliadau mewn peryg o ganolbwyntio ar y broses yn hytrach nag ar ganlyniadau cydraddoldeb. Mae posibilïad y bydd sefydliad yn dewis cyhoeddi ei wybodaeth bwysig drwy ffurf arall, mwy priodol, er enghraifft, fel rhan o'i Adolygiad Blynyddol.

3.9. Adrodd

Mae'r Comisiwn yn argymhell bod amcanion yn cael eu hadolygu i gyd-fynd â chylchoedd cynllunio sefydliadau sydd eisoes yn bodoli. Dylai'r rhain gael eu cynnal pob pedair blynedd o leiaf. Byddem eisïau i'r adrodd gyd-fynd ag adolygu'r amcanion ac felly, i ddigwydd pob pedair blynedd o leiaf.

Rydym yn croesawu'r hawl sy'n cael ei roi i awdurdodau'r sector cyhoeddus i gyhoeddi adroddiad mewn unrhyw rai o'u dogfennau cyhoeddedig, yn hytrach na bod yn rhagnodol.

3.10. Caffael

Mae'r ddyletswydd hon yn cael ei chroesawu. Gallai caffael gael effaith sylweddol o ran hyrwyddo cydraddoldeb yn y sectorau preifat a gwirfoddol.

3.11. Adrodd gan Weinidogion

Mae'r ddyletswydd hon yn sicrhau bod materion cydraddoldeb yn rhan o fywyd pob dydd y Gweinidogion. Mae hefyd yn darparu sylfaen tystiolaeth y gellir ei defnyddio i asesu effaith polisiau a gweithdrefnau Gweinidogol.

3.12. Y sefydliadau sydd wedi'u rhestru i fod yn rhan o'r dyletswyddau penodol - ysgolion

Y neges glir oddi wrth randdeiliaid y Comisiwn yw bod y mwyafrif helaeth ohonynt yn meddwl y dylai'r dyletswyddau penodol gynnwys ysgolion. Mae'r Comisiwn yn cefnogi'r farn hon yn gryf. Byddai eithrio ysgolion yn atchweliad o ddyletswyddau presennol. Byddai'n llai blaengar na'r dyletswyddau penodol yn Lloegr, gan eu bod nhw'n ymdrin ag ysgolion.

Ceir tystiolaeth bod dyletswyddau penodol presennol wedi creu gwell perfformiad mewn ysgolion, a gwella canlyniadau. Mae hyn yn cynnwys ymchwil a gomisiynwyd gan Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sydd i fod i gael ei gyhoeddi yn 2010, ac a fydd yn cael ei gyflwyno i Lywodraeth Cynulliad Cymru fel atodiad i'r papur hwn. Mae adroddiad Estyn 'The Impact of schools' race equality policies' (2009) hefyd yn cadarnhau y gwerth o gael dyletswyddau cydraddoldeb.

Mae'r dyletswyddau penodol yn cynorthwyo'r gwaith o gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'r dyletswyddau a gynigir yn cynnwys cymesuredd, ac ni fyddant yn feichus i awdurdodau cyhoeddus llai o faint, fel ysgolion.

Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth ynghylch ymgynghoriad Llywodraeth Cynulliad Cenedlaethol Cymru ar fersiwn ddrafft Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 yn:

<http://wales.gov.uk/consultations/equality/equalityact2010/?skip=1&lang=cy>

Am ragor o wybodaeth ynghylch Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru:

www.equalityhumanrights.com/hafan/cymru
wales@equalityhumanrights.com