



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Ymchwiliad i wahaniaethu cyflog anghyfreithlon un y BBC

—

Crynodeb gweithredol
Tachwedd 2020

Crynodeb gweithredol

Cefndir

Dechreuon ni ein hymchwiliad i'r BBC yn dilyn pryder ynghylch honiadau o wahaniaethu yng nghyflog ei staff benywaidd. Roeddem am sefydlu a oedd y BBC wedi talu dynion a menywod yn gyfartal, a deall i ba raddau yr oedd y diwygiadau cyflog a gyflwynodd yn ddiweddar wedi lleihau unrhyw risg o wahaniaethu ar sail cyflog cyn belled ag sy'n rhesymol bosibl.

Edrychodd ein hymchwiliad ar ystod o dystiolaeth a ddarparwyd gan y BBC a dros 100 o'i weithwyr. Gwnaethom asesu gwybodaeth am ddull cyflog y BBC, a dadansoddi data am gyflogau staff y BBC. Gwnaethom adolygu 40 o gwynion cyflog a wnaed gan weithwyr yn y BBC. O'r rhain, gwnaethom nodi themâu a materion sydd wedi llywio ein canfyddiadau a'n hargymhellion. Yna gwnaethom ddadansoddi 10 o'r cwynion yn fwy manwl.

Rydym yn nodi ein prif ganfyddiadau a'n hargymhellion ar gyfer newid isod.

Ein canfyddiadau

Amheuaeth o wahaniaethu cyflog

Mae cyfraith cyflog cyfartal yn gymhleth. Ymhob achos mae'n rhaid asesu natur y gwaith sy'n cael ei wneud, ynghyd â'r rhesymau pam mae dau unigolyn sy'n gwneud yr un gwaith yn cael eu talu'n wahanol. Gwnaethom ddadansoddi 10 o'r cwynion yn fanwl i weld a oedd gwahaniaethu ar sail cyflog wedi digwydd. Gwelsom nad oedd wedi digwydd yn unrhyw un o'r 10 achos.

Serch hynny, wrth adolygu'r ffeiliau achos, gwelsom rai meysydd risg sylweddol a gododd cyn diwygiadau cyflog y BBC. Er enghraifft, yn y gorffennol roedd gan y BBC ddull cyflog a oedd yn rhy gymhleth ac anghyson gyda gormod o ddisgresiwn yn cael ei roi i reolwyr unigol. Roedd cadw cofnodion yn wael yn golygu nad oedd rheolwyr weithiau'n gallu esbonio i bobl pam eu bod yn cael eu talu'n wahanol i'r rhai sy'n gwneud yr un gwaith neu waith tebyg. Ar adegau yn ystod yr ymchwiliad roedd hyn hefyd yn ei gwneud hi'n anodd i'r BBC ddod o hyd i wybodaeth sydd ei hangen i ateb rhai o'n hymholiadau yn gyflym. Achosodd materion fel hyn lawer o'r problemau y mae'r sefydliad wedi'u hwynebu.

Mae'r BBC wedi cymryd camau sylweddol tuag at fynd i'r afael â'r materion hyn, ond mae angen gwneud mwy. Mae bwrdd y BBC wedi ymrwymo i ddiwygiadau parhaus ac mae'r BBC yn gweithredu rhaglen waith y mae'n credu a fydd yn mynd i'r afael â'n canfyddiadau a'n hargymhellion. Rydym yn croesawu hyn. Bydd ffocws parhaus ar wella hyfforddiant ac arweiniad yn cefnogi gwneud penderfyniadau mewn ffordd gyson, a bydd ymrwymiad parhaus y BBC i fynd i'r afael â'r materion hyn yn gofyn am arweinyddiaeth barhaus a chyfrifoldeb ac atebolrwydd ar lefel bwrdd.

Sut mae'r BBC yn delio â chwynion cyflog

Mae proses newydd a gwell cwynion cyflog y BBC yn chwarae rhan bwysig wrth fynd i'r afael â diffygion hanesyddol yn ei systemau cyflog. Mae'n rhoi cyfle i weithwyr gael eu cyflog wedi'i wirio a'i addasu yn unol â chyfraith cyflog cyfartal a/neu ddull cyflog teg y BBC. Nid oes ystyr gyfreithiol benodol i 'gyflog teg' ond fe'i defnyddir gan y BBC i olygu bod gweithiwr yn cael ei dalu'r swm priodol yn ei ystod cyflog. Mae mantais i'r gweithiwr wrth i'r BBC ystyried cyflog teg yn ychwanegol at gyflog cyfartal, cyhyd â bod y dadansoddiad cyflog cyfartal yn cael ei gynnal ar wahân.

Dywedodd y BBC wrthym fod cyflog cyfartal yn cael ei ystyried yn llawn ym mhob achos lle mae'n cael ei godi. I ddechrau, roedd gennym bryderon ynghylch a oedd cyflog cyfartal wedi cael ei ystyried ar wahân i gyflog teg yn ystod cam anffurfiol y broses gwynion, oherwydd diffyg tystiolaeth yn y ffeiliau achos a ddadansoddwyd gennym. Yn seiliedig ar dystiolaeth bellach a ddarparwyd gan y BBC, gwelsom yn y pen draw fod y BBC wedi ystyried cyflog cyfartal ar wahân i gyflog teg ar bob cam o'r broses gwynion.

Fodd bynnag, gwelsom nad oedd y BBC, mewn dwy ran o dair o'r achosion a adolygwyd gennym, wedi cyfleu ei ystyriaeth o gyflog cyfartal yn glir i'r gweithwyr dan sylw yn y cam anffurfiol. Gadawodd hyn rai gweithwyr yn teimlo'n ansicr ynghylch a oedd cyflog cyfartal wedi'i ystyried ai peidio.

Mae'r BBC wedi bod yn araf yn datrys cwynion, ac ni chyflawnodd ei ddefnydd o arbenigwyr annibynnol y lefel o annibyniaeth a gwrthrychedd yr oedd rhai staff wedi'i ddisgwyl. Gall prosesau cwyno fod yn straen mewn unrhyw sefydliad. Yn ystod yr ymchwiliad, clywsom gan rai menywod a ddywedodd wrthym fod y straen a'r pryder a ddaeth yn sgil y broses gwyno wedi cael effaith niweidiol ar eu hiechyd.

Systemau cyflog y BBC

Mae'r BBC wedi cydnabod yr oedd ei ddull cyflog hanesyddol yn ddatganoledig ac yn rhy gymhleth. Ers 2015, mae wedi sefydlu rhaglen ddiwygio sydd wedi arwain at welliannau sylweddol. Rydym yn cydnabod y cynnydd y mae wedi'i wneud hyd yma, gan gynnwys ei Fframwaith Llwybr Gyrfa (CPF) a ddatblygwyd i greu dull safonol ar gyfer cyflog a graddio. Rydym hefyd yn cydnabod nad yw'n bosibl dileu'r holl risg o wahaniaethu ar sail cyflog yn llawn. Fodd bynnag, fel y mae'r BBC yn cydnabod, mae lle i wneud mwy i leihau unrhyw risg sy'n weddill.

Un o amcanion diwygiadau'r BBC oedd lleihau'r gorgyffwrdd rhwng bandiau cyflog a oedd yn bodoli o dan ei drefniadau cyflog hanesyddol, ond mae gorgyffwrdd o hyd rhwng ystodau cyflog.

Mae hyn yn creu risg o wahaniaethu ar sail cyflog lle mae gweithiwr mewn swydd sydd wedi'i graddio ar radd is yn cael ei dalu mwy na chydweithiwr o'r rhyw arall sy'n gwneud swydd sy'n cynnwys mwy o straen mewn rôl â gradd uwch. Fodd bynnag, mewn achosion o'r fath gall fod ffactor perthnasol, sy'n rheswm anwahaniaethol (fel y'i diffinnir yn y rhestr [Geirfa](#)) sy'n esbonio'r gwahaniaeth cyflog.

Mae rhai sefydliadau'n defnyddio cynllun gwerthuso swyddi dadansoddol lle mae swyddi'n cael eu sgorio yn erbyn ystod o ffactorau i'w graddio fel rhai cyfwerth. Lle mae dwy swydd wedi'u graddio fel rhai cyfwerth fe'u hystyrir yn waith cyfartal at ddibenion cyflog cyfartal. Nid yw cynllun gwerthuso swyddi'r BBC yn graddio swyddi fel hyn. Nid oes unrhyw rwymedigaeth arno i ddefnyddio cynllun o'r fath, ond credir yn eang fod defnyddio dull an-ddadansoddol o werthuso swyddi yn arwain at anfanteision, megis yr angen i ystyried fesul achos a yw gweithwyr yn cyflawni gwaith o werth cyfartal. Cred y BBC fod ei ddull yn lleihau'r risg o wahaniaethu yn sylweddol, tra hefyd yn cydbwysu gofynion pwysig eraill system gyrfa a gwobrwyo. Rydym yn cydnabod y bydd yn rhaid i gyflogwyr bwysu a mesur gofynion cystadleuol wrth benderfynu pa fath o werthuso swydd sy'n gweithio orau iddynt.

Bydd adolygiadau a diweddariadau rheolaidd o'r system gwerthuso swyddi yn lleihau'r risg o wahaniaethu ar sail cyflog ymhellach, ynghyd â chynnal archwiliadau cyflog cyfartal rheolaidd yn unol [â'n canllawiau](#).

Ein hargymhellion ar gyfer newid

Arweinyddiaeth

- Dylai bwrdd y BBC barhau i ysgogi newid cadarnhaol yn y BBC, a dylent oruchwylio ymateb y BBC i'n hadroddiad i leihau'r risg y bydd gwahaniaethu ar sail cyflog yn codi yn y dyfodol.

Delio â chwynion am wahaniaethu ar sail cyflog

Er mwyn gwella'r ffordd y mae'n nodi ac yn datrys gwahaniaethu ar sail cyflog, dylai'r BBC:

- Sicrhau fod ei ystyriaeth o gyflog cyfartal yn cael ei gofnodi'n llawn ym mhob achos ac ar bob cam o'r broses. Os cynigir addasiad i'w gyflog i gyflogai, dylid dweud wrtho'n benodol a yw hyn ar sail cyflog cyfartal neu gyflog teg. Os daw'r BBC i'r casgliad nad yw gwahaniaethu ar sail cyflog wedi digwydd, dylai egluro ei resymau dros hyn yn glir.
- Nodi'n glir a chadw at derfynau amser rhesymol wrth benderfynu ar gwynion cyflog.

- Mesur hyder staff yn y broses gwyno a pharhau i gymryd camau i wella'r broses mewn ymateb i adborth staff.
- Mesur hyder staff yn ei drefniadau ar gyfer craffu annibynnol ar gwynion ac, os oes angen, gwella hyder staff trwy ymgysylltu ymhellach â staff.
- Parhau i nodi patrymau a themâu sylfaenol o'i gwynion, i ddysgu gwersi a gwella ei brosesau cwynion cyflog. Dylai hyn gynnwys ceisio adborth gan staff sydd wedi cael profiad o'r system gwynion.

Lleihau ymhellach y risg o wahaniaethu ar sail cyflog

Er mwyn lleihau'r risg y bydd gwahaniaethu ar sail cyflog yn digwydd yn y dyfodol, dylai'r BBC:

- Parhau i wella tryloywder wrth gyfathrebu â gweithwyr trwy roi rhesymau iddynt am y penderfyniadau a wneir ynghylch eu cyflog, a'r cefndir i'r penderfyniadau. Yn benodol, dylai sicrhau bod canlyniadau bob amser yn cael eu cofnodi'n gywir ac yn gyson felly mae'n amlwg pam a phryd y gwnaed penderfyniadau ynghylch cyflog gweithiwr.
- Parhau i wella hyfforddiant ac arweiniad ar gyfraith cyflog cyfartal, cydraddoldeb, cynhwysiant ac amrywiaeth i holl staff y BBC sy'n gwneud penderfyniadau am gyflog pobl.

Sicrhau systemau cyflog anwahaniaethol

Er mwyn sicrhau bod ei systemau cyflog yn anwahaniaethol ac yn darparu cyflog cyfartal, dylai'r BBC:

- Adolygu'r Fframwaith Llwybr Gyrfa a'r Fframwaith Ar yr Awyr yn rheolaidd, er mwyn sicrhau eu huniondeb parhaus a'u gallu i fodloni gofynion swydd sy'n newid ac i leihau'r risg o wahaniaethu cyflog ar sail rhyw. Dylai'r adolygiad cyntaf o'r Fframwaith Ar yr Awyr ystyried y materion yr ydym wedi'u codi mewn perthynas â dyfarniad Samira Ahmed.
- Adolygu unrhyw gynllun gwerthuso swyddi sy'n cael ei ddefnyddio i wneud penderfyniadau graddio cyflog yn rheolaidd, er mwyn sicrhau eu bod yn gyfredol, gan gynnwys adolygiad o ffactorau, pwysladau a chwestiynau.
- Ystyried sut y gall asesu orau a yw cymaryddion yn gwneud gwaith o werth cyfartal wrth asesu cwynion cyflog.

- Cynnal archwiliadau cyflog cyfartal, sy'n cydymffurfio â'n canllawiau, o leiaf bob pum mlynedd.
- Parhau â'r mesurau y mae wedi'u rhoi ar waith i gulhau'r gorgyffwrdd rhwng ystodau cyflog swyddi mewn gwahanol fandiau lle bo hynny'n ymarferol. Os na fydd y gorgyffwrdd yn culhau, dylai'r BBC ddatblygu ffyrdd eraill o ddatrys y mater hwn.
- Mewn ymgynghoriad â'r Cyd-Undebau, ystyriwch fesurau i ddatrys y broblem o dalu rhai gweithwyr yn fwy nag uchafswm ystod cyflog eu swyddi.

Camau nesaf

Rydym yn cydnabod y cynnydd y mae'r BBC wedi'i wneud ers 2015, ond rydym wedi nodi rhai meysydd lle mae angen gwella ymhellach. Mae bwrdd y BBC wedi ymrwymo i ddiwygiadau parhaus ac mae'r BBC yn gweithredu rhaglen waith y mae'n credu a fydd yn mynd i'r afael â'n canfyddiadau a'n hargymhellion. Rydym yn croesawu hyn ac yn ymddiried y bydd ein hargymhellion yn cael eu gweithredu fel rhan o raglen ddiwygio barhaus y BBC.

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael [o'n gwefan](#).

Gellir cyfeirio cwestiynau a sylwadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn at: correspondence@equalityhumanrights.com. Rydym yn croesawu'ch adborth.

I gael gwybodaeth am gyrchu ein cyhoeddiadau mewn fformat arall, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com.

[Dewch o hyd i'n newyddion, digwyddiadau a chyhoeddiadau diweddaraf trwy gofrestru i dderbyn ein e-gylchlythyr.](#)

EASS

Am gyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r [Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb](#), gwasanaeth rhad ac am ddim ac annibynnol.

Ffôn	0808 800 0082
Ffôn testun	0808 800 0084
Oriau agor	09:00 i 19:00 (Llun i Gwener) 10:00 i 14:00 (Sadwrn)
Post	FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521

© 2020 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Tachwedd 2020

ISBN: 978-1-84206-826-7



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

equalityhumanrights.com

ISBN 978-1-84206-826-7