

Ymchwiliad Gwasanaethau Ariannol: Adroddiad dilynol

Cyflwyniad

1. Yn gynnar yn 2009, cychwynnodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) Ymchwiliad Gwasanaethau Ariannol dan adran 16 Deddf Cydraddoldeb 2006 i wahaniaethu ar sail rhyw a chyflogau anghyfartal yn y sector gwasanaethau ariannolⁱ. Yn 2008 roedd y sector yn cyflogi 4 y cant o weithlu Prydain ac yn darparu 1.3 miliwn o swyddiⁱⁱ. Darperir cyflogaeth yn y diwydiant yn bennaf gan fanciau (43 y cant) a gweithgareddau yswiriant eraill (21 y cant).
2. Cychwynnom ein Hymchwiliad yn bennaf am ein bod yn gwybod bod gan y sector gwasanaethau ariannol fwlc cyflog cyffredinol mwy nag unrhyw ran arall o'r economi, a bod crynodiad galwedigaethol yn ôl rhyw yn fwy dwys nag yn yr economi yn gyffredinol. Roedd menywod yn gweithio llawn amser yn ennill hyd at 55 y cant yn llai o gyflog gros blyneddol cyfartalog na'u cydweithwyr gwrywaidd, o gymharu â'r bwlc cyflog rhyw ledled yr economi o 28 y cant (Metcalf a Rolf, 2009) a thra bod menywod wedi eu crynhoi'n sylweddol mewn swyddi gweinyddol ac ysgrifenyddol, roeddynt wedi eu tangynrychioli fwyaf yn y swyddi rheoli â thâl uwch, yn cynnwys ar y lefel uchaf.
3. Mae bron i hanner y rhai sy'n cael eu recriwtio i'r diwydiant yn fenywod, ond gan fod recriwtio yn anghymesur o uchel mewn swyddi sgiliau is, ni all y sector ddibynnu'n llwyr ar recriwtio newydd-ddyfodiaid i gynyddu'r gyfran o fenywod mewn galwedigaethau cyflog uwch. Mae heriau eraill i gynyddu'r gyfran o fenywod mewn galwedigaethau gyda chyflog uwch yn cynnwys: yr oriau gwaith hir sy'n nodwedd benodol o gwmnïau'r Ddinas; y diffyg mwy cyffredinol o gyfleoedd i weithio'n hyblyg; dehongliad bod diwylliant y gweithle yn fwy hydrin i ddynion ac effeithiau tybiaethau anysgrifenedig ynglŷn â 'wyneb pwy sy'n ffitio' – sef bod menywod yn aml yn canfod eu bod yn cael eu penodi i rolau ac adrannau busnes llai urddasol.
4. Rhywbeth sy'n peri gofid arbennig yw bod y patrwm o enillion gwahaniaethol yn cael ei atgynhyrchu ymysg dyfodiaid newydd i'r sector. Byddai gwerthusiad beirniadol o gyflogau cychwynnol gwrywaidd/benywaidd a'r cynnydd dilynol yn gymorth, ond ychydig iawn o enghreifftiau a welsom o dâl ar benodiad yn cael ei ddadansoddi yn ôl rhyw.
5. Er gwaethaf ymdrechion aruthrol ar adegau i ddatblygu gweithwyr benywaidd rhagorol, mae cyfradd cynnydd menywod yn gyffredinol yn siomedig o isel. Mae'r gwahaniaeth mewn enillion a chyfleoedd rhwng dynion a menywod yn cynrychioli anghymesuredd sylweddol y mae'n rhaid ei unioni.

Ein pwerau Ymchwiliad

6. Cyflawnodd y Comisiwn ei Ymchwiliad yn defnyddio pwerau a roddwyd iddo dan a16 y Ddeddf Cydraddoldeb 2006, sy'n cynnwys:

- cadw at gylchoedd gorchwyl a gyhoeddwyd wrth gasglu tystiolaeth, adrodd a gwneud argymhellion
- trefnu'r cyfleuster i unrhyw bartion ymhlyg i gyflwyno sylwadau a wnaethom trwy alwad targedig am dystiolaeth
- gofyn i rai sefydliadau gynhyrchu gwybodaeth, dogfennau, neu dystiolaethⁱⁱⁱ, a
- cyhoeddi adroddiad o gasgliadau ac argymhellion.

7. Canolbwyntiodd yr Ymchwiliad yn bennaf ar is-sectorau gwasanaethau ariannol bancio a chymdeithasau adeiladu, yr hyn a elwir yn wasanaethau ategol (sy'n cynnwys yswiriant) a chwmnïau daliad. Roedd cwmpas yr Ymchwiliad yn ymestyn o fanciau stryd fawr rhanbarthol i dai buddsoddiad yn ac o amgylch Dinas Llundain, ac yn nhermau swyddi, o arianwyr banc stryd fawr i fancwyr buddsoddiad. Roedd yr Ymchwiliad yn cwmpasu pedair ardal ddaearyddol: Llundain; Lloegr tu allan i Lundain; Yr Alban; a Chymru. Mae bancio buddsoddiad wedi ei grynodi yn bennaf yn Ninas Llundain, gyda phencadlysoedd cwmnïau yn yr Alban a Chymru yn canolbwyntio'n bennaf ar fancio adwerthol.

Ein Cylch Gorchwyl

8. Cylchoedd Gorchwyl yr Ymchwiliad oedd:

- I ymchwilio i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a thueddiadau cyflog ar draws y sector gwasanaethau ariannol.
- I ymchwilio i raddau a natur gwahaniaethu ar sail rhyw parthed recriwtio, amodau a thelerau, hyrwyddo, llwybrau gyrfa, dargadw a diwylliant gweithle ledled y sector gwasanaethau ariannol.
- I archwilio mesurau a ddefnyddiwyd gan gyflogwyr a sefydliadau eraill i ddelio â gwahaniaethu ar sail rhyw ac anghydraddoldeb mewn cyflog a statws, ac i asesu effeithiolrwydd mesurau o'r fath.
- I asesu a dadansoddi effaith wahaniaethol colledion swyddi yn y sector.
- I ystyried unrhyw faterion eraill sy'n ymddangos i'r Comisiwn i fod yn berthnasol i'r uchod.
- I wneud argymhellion fel fo'n briodol.

Natur a chwmpas yr ymchwiliad

9. Cyflawnwyd yr Ymchwiliad dan a16 o Ddeddf 2006 ac felly nid oedd yn ymchwiliad i sefydliadau unigol. Mae hyn yn golygu nad oes dim yn unrhyw un o adroddiadau ein Hymchwiliad sy'n awgrymu bod sefydliad neu unigolyn penodol wedi cyflawni gweithred anghyfreithiol. Fodd bynnag, dylai cwmnïau sy'n gweithredu yn y sector fod yn ymwybodol, ble mae sefydliadau yn torri'r gyfraith ac yn ymwadu eu cyfrifoldebau, na fydd y Comisiwn, fel rheolydd, yn oedi cyn gweithredu'n gyfreithiol ac y byddwn yn edrych yn fanylach ar y cwmpas posibl ar gyfer gweithredu cyfreithiol yn ein paragraffau cloi.

10. Nod ein Hymchwiliad oedd ystyried yr ystod o arferion recriwtio, datblygu, dargadw a gwobrwyo ar sail sector cyfan ac i wneud casgliadau ac argymhellion sy'n berthnasol ledled y sector. Defnyddiom ein grymoedd dan baragraff 9 atodlen 2 Deddf 2006 i gyhoeddi rhybuddion i gwmnïau yn y sector yn gofyn iddynt ateb cwestiynau ynglŷn â'u systemau cyflog, strwythurau graddio a threfniadau eraill sy'n effeithio ar fenywod yn y gweithlu. Yn ogystal, fe gomisiynom broffil ystadegol o'r sector ac adolygiad llenyddiaeth ar gydraddoldeb rhyw a chyhoeddi galwad gyhoeddus am dystiolaeth, a arweiniodd at fewnbwn sylweddol trwy sylwadau ysgrifenedig.

11. Rydym hefyd wedi cynnal trafodaethau helaeth gyda buddgyfranogwyr; yn cynnwys cyrff rheoleiddio, adnoddau dynol a rheolwyr gwobrwyo, cyfreithwyr, arbenigwyr cydnabyddiaeth, ac undebau llafur a chymdeithasau staff. Rydym yn bwriadu parhau i weithio gyda sefydliadau ac unigolion o ledled y pedwar ardal ddaearyddol sydd o fewn cwmpas ein hymchwiliad. Nid ymglyfreithiad, fel yr amlinellwyd uchod ac yn ein paragraffau cloi, yw'r unig lwybr sydd ar gael i ni ac rydym yn ystyried gweithio ar y cyd i fod yr elfen allweddol i'r sector benderfynu drosto'i hun beth yw'r ffordd orau i ddelio â'r materion anghydraddoldeb a nodwyd yn ein Hymchwiliad.

Tair thema allweddol

12. Mae'n casgliadau ynglŷn â'r gwahaniaethu ar sail rhyw amlwg a chyson, sy'n treiddio'r diwydiant, wedi eu cyflwyno yn ein dau adroddiad blaenorol^{iv} ^v. Yn yr adroddiad crynhoi byr hwn, rydym yn canolbwyntio ar dair thema allweddol:

- Tryloywder gwobrwyo.
- Rheolaeth o anghydraddoldeb rhyw.
- Ymgysylltiad effeithiol gyda chyflogeion sydd hefyd yn rheini.

Cyflwynir yr argymhellion a ganlyn ar y sail nid yn unig y bydd eu mabwysiadu ar draws y sector yn lleihau anghydraddoldeb rhwng y rhywiau, ond y byddant hefyd yn gwella perfformiad busnes. Mae'r achos busnes wedi ei gefnogi gan gorff cynyddol o dystiolaeth:

'Mae ymchwil wedi dangos bod twf marchnad stoc gref ymysg cwmnïau Ewropeaidd fwyaf tebygol o ddigwydd ble mae cyfran uwch o fenywod mewn tîm uwch reolwyr. Canfuwyd bod cwmnïau gyda mwy o fenywod ar eu byrddau yn perfformio'n well na'u cystadleuwyr gydag elw ar werthiant 42 y cant yn uwch, 66 y cant yn fwy o elw ar gyfalaf a fuddsoddwyd a 53 y cant yn fwy o elw ar ecwiti.' Women on Boards, Adroddiad yr Adolygiad Annibynnol gan yr Arglwydd Davies o Abersoch

Tryloywder gwobrwyo

13. Mae gwahaniaethau rhwng cyfartaledd enillion dynion a menywod yn llawer uwch mewn gwasanaethau ariannol nag yn yr economi yn gyffredinol, yn arbennig i staff llawn amser. Ar gyfer cyflogeion llawn amser, canfuom fod bylchau cyflog mewn tâl gros blynyddol, wythnosol a fesul awr yn y sector ariannol yn amrywio o 39 y cant i 55 y cant, tua dwbl cyflogau yn yr economi yn gyffredinol. Roedd y bwlch cyflog rhan amser rhwng y rhywiau ar gyfer tâl blynyddol ac wythnosol yn debyg i'r economi yn gyffredinol (tua 80-90 y cant). Roedd y bwlch rhan amser fesul awr yn llai yn nhermau canrannau (53 y cant), ond yn dal yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae elfennau tâl sylfaenol ac elfennau blynyddol yn cyfrannu i'r bylchau hyn.

14. Roedd effaith cyflog ysgogol blynyddol (bonysau) ar enillion yn arbennig o drawiadol, gyda chyflogeion benywaidd llawn amser ar gyfartaledd yn derbyn dim ond un pumed o gyflog ysgogol blynyddol dynion yn gweithio llawn amser yn y sector. Mae yna wahaniaethau nodedig rhwng bancio buddsoddiad a gweddill y sector, ble mae gan fanciau adwerthu a chwmnïau sy'n ymgymryd â gweithgareddau ategol megis yswiriant systemau gwobrwyo mwy strwythuredig ac ar adegau mwy tryloyw, llai o ddibyniaeth ar dâl ysgogol, a bylchau tâl is yn gyffredinol.

Datrysiadau: Admiral Insurance

Wedi ei lansio yn 1993, mae cwmni Admiral yng Nghaerdydd yn arbenigo mewn darparu yswiriant car rhad i yrwyr iau, pobl yn byw mewn dinasoedd a'r rhai sy'n gyrru ceir perfformio. Mae'r cwmni 100 uchaf FTSE hwn yn gweithredu yn yr Almaen, Ffrainc, yr Eidal a Sbaen yn ogystal â'r Deyrnas Unedig – mae hefyd yn rhedeg Confused.com.

Mae strwythur cyflogau Admiral yn seiliedig ar bawb yn dechrau ar yr un lefel. Hysbysebiriolau yn fewnol yn gyntaf cyn eu hysbysebu yn fwy eang i'r cyhoedd. Mae cynnydd yn y cwmni Cymreig yn ddibynnol ar gyflawniad ac fe fesurir unigolion yn erbyn meini prawf perfformiad penodol. Mae gan bob aelod o staff gynllun datblygu wedi ei deilwra sy'n eu hannog i gaffael sgiliau i allu codi i lefel nesaf eu rôl. Yn anarferol i fusnes, mae holl gyflogeion Admiral yn derbyn hyfforddiant **cyn** cael eu dyrchafu ac nid wedyn. Mae hyn yn golygu hyd yn oed os nad ydynt yn llwyddo gydag un cais am ddyrchafiad, maent wedi caffael sgiliau ar gyfer un arall yn y dyfodol. Mae yna ddiwylliant o ddefnyddio system 'cynllun agored' i recriwtio fel bod staff o'r graddau isaf i'r lefelau uchaf yn cymryd rhan mewn cyfweiliadau. Mae Admiral yn cynnig nifer o fuddion eraill i'w staff megis: delio'n anffurfiol â cheisiadau am oriau gwaith hyblyg; gwiriadau cyflog rheolaidd i sicrhau y nodir unrhyw un sy'n syrthio trwy'r rhwyd, a chael gwared ar oed ymddeol gofynnol.

Mae pob swydd wedi ei graddio a phob cyflogwr, p'un a yw'n gweithio'n llawn neu ran amser, yn derbyn cyfranddaliadau yn rhan o gynllun cynilo cyfranddaliadau.

Datrysiadau: Clydesdale Bank

Mae Clydesdale Bank wedi cyflawni Archwiliadau Cyflog Cyfartal yn flynyddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mae'n credu ei bod yn bwysig i'w nod i gael cydnabyddiaeth fel Cyflogwr Delfrydol.

Mae proffil cyflog cyfartal wedi ei gynyddu trwy ymwybyddiaeth amrywiaeth ac fe'i trafodir yn rheolaidd gyda'r undeb Unite. Mae'r archwiliadau yn cymharu cyflogau menywod a dynion yn yr un clwstwr o rolau gan ystyried cyfnod yn y swydd, profiad a graddau perfformiad. Ymchwilir i unrhyw amrywiaethau sylweddol gyda'r Uned Fusnes yn ogystal ag unrhyw ffactorau yn effeithio ar gynnydd menywod. Sefydlir cynlluniau gweithredu yn dilyn pob archwiliad. O ganlyniad i'r archwiliadau, mae adnoddau dynol wedi cynyddu ei gyfranogiad mewn adolygu cyflogau newydd ac addasiadau trwy fonitro cyflogau cychwynnol a gwobrau cyflog interim yn rheolaidd.

Rhoddir hyfforddiant i reolwyr a rhoi cynnydd unigryw mewn cyflog trwy gydol y flwyddyn i ddelio ag achosion penodol.

15. Roedd amseru ein Hymchwiliad yn cyd-daro â chyfnod o gynnwrf yn y sector gwasanaethau ariannol. Fe helpodd y cynnwrf hwn i ddod â'r mater o dryloywder gwobrau i'r wyneb, neu *pwysy'n cael eu talu beth a pham?* Pan ddefnyddir 'lens rhywiau' i graffu ar y cwestiynau hyn, mae'r atebion yn helpu egluro'r rhesymau dros y gwahaniaeth rhwng cyfartaledd enillion dynion a menywod, ac fe groesawom y cyfle i leoli casgliadau ein Hymchwiliad o fewn cyd-destun o drafodaeth gyhoeddus ehangach.

16. Roedd yr Ymchwiliad hefyd yn cyd-daro â'r gwaith yr oedd y Comisiwn yn wneud i hyrwyddo gwell gwelededd o'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau. Mae gwelededd y bwllch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau mewn cwmni a thryloywder systemau tâl (gyda'r ail yn ofyniad mewn deddfwriaeth cyflog cyfartal) yn arfau pwerus i herio gwahaniaethau cyflog anghyfiawnadwy, ond fel y cadarnhaodd yr ymatebion i'r holiadur, mae gan rannau o'r sector gwasanaethau ariannol systemau tâl nodweddiadol o anrhyloyw, sy'n rhy ddibynnol ar ddoethineb rheolwyr i bennu bonysau dewisol. Ble ceir tystiolaeth o ddiffyg tryloywder i bennu cyflogau, mae cwmnïau yn agored i weithredu cyfreithiol, gan unigolion a'r Comisiwn.

17. Mae pwysigrwydd tryloywder cyflog, parthed y bwllch cyflog rhwng y rhywiau ac yn fwy cyffredinol, wedi ei bwysleisio gan Adolygiad dylanwadol Walker, gan Bwyllgor Dethol y Trysorlys a gan y llywodraeth.

Adolygiad Walker

18. Yn ei adroddiad yng Ngorffennaf 2009^{vi} fe nododd Adolygiad Walker:

'Mae'r trethdalwr wedi darparu banciau'r Deyrnas Unedig â bron i £1.3 triliwn mewn cefnogaeth ar ffurf benthyciadau uniongyrchol, pwr casu asedau, cyfnewid sicrwydd cyfocrog, gwarantau, yswiriant asedau a chwistrelliadau ecwiti uniongyrchol, yn cyfateb yn gyffredinol i tua 90 y cant o GMC y Deyrnas Unedig. Mae goddefgarwch gwleidyddol, trethdalwyr a chymdeithasol o arferion, yn cynnwys polisiau tâl anniogel, a arweiniodd at y cyflwr trychinebus hwn, yn ddealladwy o isel. Os yw banciau yn gallu cyfrannu i adferiad economaidd a lles y genedl, mae o bwys allweddol bod arferion cyflogau yn cael eu hailstrwythuro i ddarparu ysgogiad i gefnogi perfformiad cynaliadwy.'

19. Mae'r Comisiwn yn ychwanegu i hyn, am resymau cydraddoldeb a pholisi cyhoeddus, ei bod hefyd o bwys allweddol na ddylai arferion cyflogaeth wahaniaethu ar sail rhyw.

20. Edrychodd Adolygiad Walker ar strwythur a datgeliad mwy cyflawn o gyflogau mewn banciau a chyrff ariannol eraill a gwneud nifer o argymhellion. Ymysg y rhain oedd y dylai sefydliadau ariannol ddatgelu'r nifer o gyflogeion sy'n ennill dros £1 miliwn, wedi ei ddadansoddi yn ôl bandiau cyflog, ac y dylai Pwyllgorau Tâl ddatgelu hawl cyflogeion ar gyflog uchel i dderbyn buddion ychwanegol. Bydd y mesurau hyn, er nad ydynt wedi eu cyfeirio'n benodol at y bwch cyflog rhwng y rhywiau, yn helpu cynyddu tryloywder cyflog rhywiau trwy wneud gwybodaeth ynglŷn â'r enillwyr mwyaf yn gyhoeddus, gyda'r mwyafrif llethol ohonynt yn ddynion. Fodd bynnag, mae'r Comisiwn yn parhau i fod o'r farn, er gwaethaf y diwydrwydd dyladwy sydd bellach yn cael ei ddangos gan gwmnïau gwasanaethau ariannol i bennu a rhoi cyfrif am gyflogau gweithwyr allweddol, mae'n parhau i fod yn wir nad oes digon o sylw'n cael ei roi i'r bwch cyflog rhwng y rhywiau.

21. Rydym wedi archwilio gyda'r Awdurdod Gwasanaethau Ariannol y posibiliad o naill ai'r fframwaith rheoleiddiol ei hun, neu'r canllaw cysylltiedig, yn dynodi ffurf a chynnwys gwybodaeth i'w ddatgelu parthed y bwch cyflog rhwng y rhywiau, ond rydym yn derbyn na ellir addasu'r Ddeddf Cwmnïau yn ei ffurf bresennol i ddarparu ar gyfer oblygiadau parthed cyflog cyfartal.

22. Fodd bynnag, ni welwn unrhyw reswm pam na ddylai Pwyllgorau Tâl fonitro ehangder a strwythur y bwch cyflog rhwng y rhywiau fel mater o arfer da. O ystyried nid yn unig y diddordeb polisi cyhoeddus mewn cau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau, ond hefyd y risgiau o weithredu cyfreithiol, p'un ai gan unigolion tramgwyddedig neu gan y Comisiwn, byddai ymagwedd o'r fath yn gyson â'r cyfrifoldebau presennol ar bolisiau, gweithdrefn ac arferion cydnabyddiaeth ariannol sy'n gyson gydag ac yn hyrwyddo rheolaeth risg effeithiol. Mae ymagwedd o'r fath hefyd yn gyson gydag argymhelliad Adolygiad Walker y dylid ymestyn cylch gorchwyl y Pwyllgorau Tâl, ble nad yw eisoes yn ddigon eang, i gwmpasu polisi cydnabyddiaeth ariannol y cwmni.

Pwyllgor Dethol y Trysorlys

23. Yn ei archwiliad o wahaniaethu ar sail rhyw yn y sector gwasanaethau ariannol, daeth Pwyllgor Dethol y Trysorlys i'r casgliad bod tryloywder a chraffu cyhoeddus yn ffyrdd pwysig o sicrhau nad yw gwahaniaethu yn parhau^{vii} ac fe argymhellodd bod ei olynydd yn parhau i fonitro lefelau a strwythurau cydnabyddiaeth ariannol yn y Ddinas.

Polisi llywodraeth ar dryloywder y bwllch cyflog rhwng y rhywiau

24. Mae Gweinidogion o'r farn y bydd cynyddu gwelededd y bwllch cyflog rhwng y rhywiau a hyrwyddo tryloywder pennu cyflogau yn caniatáu i gyflogwyr, cyflogeion a buddsoddwyr weld ble mae gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau yn peri gofid, yn ysgogi enghreifftiau o arfer gorau, ac yn annog pob parti i weithredu'n briodol^{viii}.

25. Cyhoeddodd y llywodraeth y byddai'n gofyn i gyflogwyr helpu taelo'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau trwy gyhoeddi data cydraddoldeb ynglŷn â'u gweithlu ar sail wirfoddol^{ix}. Eglurodd y llywodraeth hefyd ei fwriad i adael i a78 Deddf Cydraddoldeb 2010 barhau ar y statud^x. A78 yw'r cymal sy'n grymuso'r llywodraeth, ar ryw adeg yn y dyfodol ond yn ddim cynharach na 2013, i'w gwneud yn ofynnol i sefydliadau preifat a thrydydd sector sy'n cyflogi o leiaf 250 o gyflogeion adrodd ar eu bylchau cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r llywodraeth wedi dweud er ei fod yn annog cyhoeddi data cydraddoldeb gan gyflogwyr gydag o leiaf 150 o gyflogeion ar sail wirfoddol, ac y bydd yn gweithio gyda chyflogwyr i annog cyhoeddi, ni fydd yn cychwyn, addasu na dirymu a78. Mae'r llywodraeth hefyd wedi dweud y bydd yn adolygu faint o gwmnïau sy'n cyhoeddi gwybodaeth o'r fath pob blwyddyn a'i ansawdd er mwyn asesu a oes angen dewis amgen, yn cynnwys ymagwedd ofynnol trwy a78 o'r Ddeddf Cydraddoldeb.

Argymhelliad 1

Mae'r Comisiwn yn argymhell y dylai byrddau sicrhau y sefydlir prosesau effeithiol i sicrhau gwelededd y bwllch cyflog rhwng y rhywiau a thryloywder pennu cyflogau.

Dylai'r prosesau hyn gynnwys mesuriad cyfnodol a chyhoeddiad o wybodaeth ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau a gofyniad i Bwyllgorau Tâl gyflwyno dadansoddiad ffurfiol a thrylwyr i'r bwrdd o'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn y cwmni pob ail neu thrydedd flwyddyn. Dylai crynodeb o'r dadansoddiad o'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau a chynnydd tuag at leihau hyn ymddangos fel adran ar wahân yn adroddiad blynyddol y cwmni. Dylai'r crynodeb gyflwyno mesur o'r bwllch, amlinelliad o'r ffactorau sy'n cyfrannu iddo ac amlinelliad o'r camau mae'r cwmni'n cymryd i'w leihau. Ble defnyddir ymgynghorwyr allanol i gyflawni'r dadansoddiad, dylai'r adroddiad wneud hyn yn glir.

26. Credwn os ydym am gyflymu'r cynnydd tuag at gau'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau, bod craffu ar lefel bwrdd yn allweddol. Rydym wedi'n bodloni o'r dystiolaeth a gasglwyd yn ystod ein hymchwiliad y bydd dadansoddiad trylwyr o'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau hefyd yn datgelu ehangder gwahaniaethau galwedigaethol, ac yn benodol, y rhwystrau i fynediad menywod i swyddi gyda chyflog uwch. Dylai'r naratif

a sefydlir yn yr adroddiad gynnwys digon o wybodaeth lefel uchel fel fo angen i alluogi cyflogeion a'u cynrychiolwyr, rheolwyr, rhanddeiliaid a'r cyhoedd yn gyffredinol i ddeall y rhesymau dros fwllch cyflog rhwng y rhywiau parhaus a bod yna broses barhaus i leihau'r bwllch ar sail blwyddyn ar flwyddyn. Dylai'r naratif hefyd ddynodi natur ac ehangder cyfathrebu ynglŷn â'r bwllch gyda chyflogeion, mewn geiriau eraill, sut mae'r gwahaniaethau yng nghyfartaledd enillion dynion a menywod yn dryloyw.

Gwendidau mewn rheolaeth o anghydraddoldeb rhyw

27. Trwy ddweud rheolaeth o anghydraddoldeb rhyw, golygwn y dylid cymhwyso'r egwyddorion o arweinyddiaeth, meddwl strategol ac ymgysylltu â chyflogeion i bob agwedd o anghydraddoldeb rhyw ar sail ledled y diwydiant a'r cwmni, ac ar bob lefel. Ystyriwn yr amgylchedd a all fod yn elyniaethus y mae menywod yn wynebu, a'r rhywiaeth a stereoteipio rhyw sy'n gyffredin yn sawl rhan o'r diwydiant fel deilliannau o absenoldeb trosolwg strategol o reolaeth anghydraddoldeb rhyw: nid yw rheolwyr yn ystyried eu hunain i fod yn atebol am greu a chynnal diwylliant sefydliadol sy'n rhoi sylw cyfiawn i fenywod.

28. Nid yw'r rhywioli amlwg o fenywod gyda dyheadau am yrfa, sy'n gyffredin mewn rhannau o'r sector, yn gweddu i gwmnïau sy'n ceisio bod yn arweinwyr y byd yn yr economi fyd eang. Nid yw diwydiant sy'n gallu darparu ar gyfer gwahaniaethau rhwng dynion a menywod yn debygol o allu cystadlu'n hwylus gyda gweithlu byd eang. Os yw menywod i gael cyfle i gynyddu i'r rolau uchaf a gyda'r cyflog mwyaf, yna mae angen i gwmnïau fodloni eu hunain nid yn unig bod eu rhaglenni datblygu gyrfaedd yr un mor hygyrch i fenywod ag i ddynion, ond hefyd nad yw cyflogeion benywaidd yn cael eu heithrio o weithgareddau tu allan i'r gwaith na bod yn destun ffraethineb anaeddfed, ac nad yw gweithgareddau rhwydweithio cleientiaid yn rhai allai dramgwyddo ar gydweithwyr benywaidd.

29. Er i ni gwrdd â rheolwyr a chyfarwyddwyr gyda dealltwriaeth o anghydraddoldeb ar sail rhyw, ac yr oedd eu gallu i daclo ei amlygiadau heb ei ail, eithriadau oedd yr unigolion hyn yn gweithredu ar lefel ar wahân i faterion craidd y busnes. Ac, fel gyda bylchau cyflog rhwng y rhywiau, canfuom fod craffu ar lefel bwrdd ar gydraddoldeb ar sail rhyw yn beth prin. Roedd absenoldeb craffu ar lefel bwrdd yn fwy siomedig fyth gan y gwyddom yn ystod y 1990au, pan oedd y sector yn arwain yr economi i brofi a gweithredu polisïau i wneud y gweithle'n fwy addas i fenywod, roedd ymgysylltiad ar lefel bwrdd yn ffactor allweddol i lwyddiant y mentrau hynny. O ystyried ehangder y bwllch rhwng y rhywiau yn y sector erbyn hyn, ar adeg pan mae'r diwydiant yn ddybryd angen amrywio ei sylfaen o dalent, credwn y dylid cynyddu ymgysylltiad ar lefel bwrdd mewn strategaethau i leihau anghydraddoldeb rhyw.

Argymhelliad 2

Mae'r Comisiwn yn argymhell y dylai byrddau ofyn am adroddiad rheolaidd ar safleoedd cymharol dynion a menywod ar bob lefel o leiaf ar sail flynyddol. Dylai crynodeb o'r adroddiadau hyn ymddangos mewn adran ar wahân yn adroddiad blynyddol y cwmni, ynghyd ag amlinelliad o ba weithredoedd mae'r cwmni yn cymryd i unioni unrhyw anghydbwysedd.

30. Dylai'r naratif a sefydlir yn yr adroddiad gynnwys digon o wybodaeth lefel uchel fel fo angen i alluogi cyflogeion a'u cynrychiolwyr, rheolwyr, rhanddeiliaid a'r cyhoedd yn gyffredinol i ddeall y rhesymau dros y gwahaniaethau mewn cynrychiolaeth o ddynion a menywod ar bob lefel ac fe ddylai grynhoi'r mentrau sydd ar waith i alluogi dynion a menywod i gystadlu ar sail gyfartal. Dylai'r naratif hefyd ddynodi natur ac ehangder cyfathrebu gyda chyflogeion. Dylid ymgorffori amrywiaeth i amcanion rheolaeth corfforaethol ac unigol, a dylid annog rheolwyr i herio rhywiaeth a stereoteipio ar sail rhyw. I sicrhau bod gan reolwyr y sgiliau a'r ddealltwriaeth i gyflawni'r yr amcanion hyn, dylai cwmnïau weithredu rhaglen hyfforddiant a chyfathrebu staff ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar sail rhyw ac ar gyflog cyfartal.

Datrysiadau: Clydesdale Bank

Lansiwyd rhaglen fentora yn benodol i fenywod mewn graddau un islaw rheolwyr yn 2008 ac, o ganlyniad, mae wedi bod yn ffactor i helpu menywod gynyddu trwy roi hyder iddynt yn eu gallu rhoi hyder iddynt ymgeisio am rolau uwch. Yn 2010, roedd cynnydd o 15 y cant mewn menywod yn cael eu recriwtio i rolau Grŵp C (rolau rheoli). Fe anogir menywod i gymryd rhan mewn gweithgareddau rhwydweithio ac i ymuno â sefydliadau proffesiynol.

'Mae'r rhaglen fentora wedi bod yn ffynhonnell arbennig o gefnogaeth a chanllaw anffurfiol i mi. Rydw i wedi cael help ar fy ngyrfa a heriau dydd i ddydd yn y swydd ble roeddwn angen cyngor cyfeillgar. Mae wir wedi helpu cael rhywun yn tynnu sylw at opsiwn neu safbwynt gwahanol nad ydw i eisoes wedi ystyried.'

31. Rydym yn nodi'r tebygrwydd rhwng ein hargymhellion ni ac Adolygiad yr Arglwydd Davies i Fenywod ar Fyrddau; yn benodol, y dylai'r Cyngor Adrodd Ariannol addasu Cod Llywodraethu Corfforaethol y Deyrnas Unedig i'w gwneud yn ofynnol i gwmnïau a restrir sefydlu polisi parthed amrywiaeth yn ystafell y bwrdd. Dylai hyn gynnwys sut y byddent yn gweithredu polisi o'r fath, a datgelu crynodeb o'r cynnydd a wnaed yn flynyddol.

32. Mewn ymateb i Adroddiad Davies, dywedodd Stephen Alambritis, Comisiynydd yn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

'Ar y gyfradd bresennol o newid, bydd yn cymryd 73 o flynyddoedd i fenywod sicrhau cynrychiolaeth gyfartal ar fyrddau cwmnïau 100 uchaf FTSE. Rydym angen cyflymu cynnydd. Nid mater moesol yn unig yw hyn. Mae'n busnesau ar eu colled; dengys tystiolaeth bod byrddau mwy amrywiol yn gwneud penderfyniadau gwell a mwy cyfrifol.

'Yn amlwg, rydym yn cytuno gyda'r Arglwydd Davies bod angen i fusnes roi trefn ar bethau. Rydym hefyd yn cytuno y byddai'n well i gwmnïau weithredu eu hunain heb i'r llywodraeth orfod gorfodi cwotâu arnynt. Fodd bynnag, rydym angen iddynt arddangos cynnydd gwirioneddol ar y mater hwn – ac nid dim ond parthed menywod ond yn nhermau amrywiaeth o bob math.

'Bydd y Comisiwn yn gwneud hyn yn flaenoriaeth i'n hymchwilyr dros y ddwy flynedd nesaf. Gobeithiwn y bydd ein gwaith yn dangos bod cwmnïau wir yn gweithredu.'

Cyflogeion sydd hefyd yn rhieni

33. Mae'r sector gwasanaethau ariannol yn cyflogi cyfran gymharol uchel o bobl yn yr ystod oedran 25 i 39 a llai o bobl hŷn. Mae'r ffaith bod oedran dewisol y diwydiant yn cyd-daro â'r oed pan mae dynion a menywod yn dod yn rhieni yn ei gwneud hyd yn oed yn bwysicach i roi sylw i bolisïau ac arferion i rieni. Canfuom nad oedd profiad menywod o famolaeth yn cyd-fynd â bwriad polisïau'r cwmni ar bob achlysur – mae menywod yn wynebu nifer o gosbau am gymryd absenoldeb mamolaeth, gyda rhai o'r rhain yn gallu cael effaith am nifer o flynyddoedd. Yn aml mae dod yn fam yn golygu bod menywod naill ai'n cael eu halltudio i swyddi ar lefel is, neu'n gadael y diwydiant yn gyfan gwbl.

34. Canfuom yn llawer rhy aml mai blaenoriaeth isel a roddwyd i unioni'r anfanteision mae menywod yn profi unwaith y byddant yn dod yn famau, ac eto ar yr un pryd fe'n trawyd gan yr amllder yr oedd dynion yn gweithio yn y diwydiant yn mynegi dymuniad i gael mwy o ddewis o ran sicrhau cydbwysedd rhwng gwaith a rhianta. Rydym yn annog y diwydiant i gydnabod nad yw hyn yn fater unigryw i fenywod. Yr allwedd yma yw ymgysylltiad mwy effeithiol gyda chyflogeion o'r ddau ryw a darparu llwybrau gyrfaedd sy'n ymestyn ymhell tu hwnt i'r cyfnod yn syth wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl geni plentyn.

35. Mae'r llywodraeth wedi cyhoeddi Modern Workplaces (Mai 2011), ymgynghoriad a fydd yn rhedeg tan Awst 2011. Mae hyn yn gosod cynigion ar gyfer absenoldeb rhieniol hyblyg a rennir ac yn ymestyn yr hawl i bawb gael gofyn amdano. Nid yw'r cynigion yn debygol o ddod i rym tan 2015.

Datrysiadau: Clydesdale Bank

Mae Clydesdale Bank wedi lansio amryw o fentrau ledled y sefydliad sy'n cynorthwyo i helpu menywod gynyddu yn eu gyrfaedd. Mae cydbwyso ymrwymadau teuluol a gwaith yn allweddol, ac ers 2007 mae cyflogeion wedi bod â'r hawl i ofyn am weithio hyblyg. Mae rhieni a gofalwyr wedi elwa o hyn.

'Rydw i wedi elwa'n fawr iawn o'r trefniadau gweithio hyblyg sydd ar gael yn y grŵp, heb y gwaith amser tymor ac amserau cychwyn a gorffen hyblyg mi fyddai'n anodd iawn i mi barhau i weithio.'

'Rwy'n teimlo wedi fy nghefnogi yn y gwaith ac yn gwerthfawrogi'r hyblygrwydd mae gweithio wythnos gywasgedig yn rhoi i mi er mwyn i mi allu treulio amser gydag a gofalu am fy rhieni oedrannus.'

Fe anogir menywod sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth i fanteisio ar y dewis o ddyddiau 'cadw mewn cysylltiad' ac i dderbyn cefnogaeth bellach trwy ddarparu gweithdy dychwelwyr mamolaeth. Mae'r gweithdy yn darparu awgrymau a chynghor i sicrhau bod menywod yn teimlo'n barod i ddychwelyd. Mae gan bob menyw hawl i ddychwelyd i'r gwaith gam wrth gam ar gyfer y mis cyntaf, gan roi'r opsiwn iddynt gynyddu eu horiau'n raddol heb golli cyflog a darparu cyfle i brofi trefniadau gofal plant.

Datrysiadau: Standard Chartered PLC

Mae Standard Chartered PLC yn fanc rhyngwladol blaenllaw. Gyda dros 85,000 o staff ar draws 70 o farchnadoedd, mae'r Banc yn credu bod recriwtio a dargadw talent amrywiol yn ei alluogi i drosoli gweithlu gyda chyfoeth o gryfderau, cefndiroedd a syniadau unigryw. Mae Standard Chartered yn ymgeisio i gael cydnabyddiaeth fel arweinydd mewn amrywiaeth rhyw ac mae ganddo strategaeth i helpu menywod i wireddu eu llawn botensial mewn gweithle deniadol a chynhwysol. Mae gan nifer o fentrau'r banc y nod benodol o gefnogi rhieni mewn gwaith.

Hyrwyddo hyblygrwydd a chydbwysedd

Mae'r banc yn credu bod caniatáu mwy o reolaeth a dewis i'w cyflogeion ar sut, pryd a ble maent yn cyflawni eu mesurau cyflawni nid yn unig yn helpu cyflogeion i gydbwysu eu hymrwymadau gwaith a phersonol, ond hefyd yn arwain at wella ymgysylltu, dargadw ac, yn y pen draw, perfformiad busnes. Gall pob cyflogai yn y Deyrnas Unedig wneud cais am drefniadau gweithio hyblyg, yn cynnwys gweithio rhan amser, oriau gwaith hyblyg a gweithio o adref. Mae polisïau'r banc yn sicrhau ymagwedd gyson ac mae ystod eang o gyflogeion nawr yn gweithio'n hyblyg, ar draws gwahanol swyddogaethau busnes a lefelau o hynafedd, ac mae hyn yn cynnwys dynion a menywod. Dangosodd peilot o'r polisi gweithio o adref bod ychydig mwy o ddynion yn cymryd rhan na menywod. Canfu'r banc bod 96 y cant o gyflogeion yn adrodd manteision o'r trefniant, y rhan fwyaf yn nodi cydbwysedd gwaith-bywyd, ond hefyd lleihad mewn amser teithio, cynnydd mewn cynhyrchiant, gwell gallu i reoli parthau amser a lefel uwch o ymgysylltiad. Mae Standard Chartered wedi cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth i hysbysu cyflogeion ynglŷn â gweithio hyblyg, ac maent wedi datblygu deunyddiau i gefnogi cyflogeion, rheolwyr ac AD i sicrhau bod trefniadau gweithio hyblyg mor effeithiol â phosibl. Cynhaliwyd dosbarthiadau meistri gyda Rheolwyr Perthynas AD ar eu rôl wrth hyrwyddo cydbwysedd gwaith-bywyd positif a gweithio hyblyg mewn timau.

Hwyluso cefnogaeth a gwybodaeth cyfoedion

I ddathlu Diwrnod Rhyngwladol Menywod, lansiodd y Banc Ganolfan Adnoddau Rhianta: gwefan fewnol yn darparu gwybodaeth i famau, tadau a phartneriaid yn ogystal â rheolwyr menywod yn mynd ar absenoldeb mamolaeth. Mae gan y safle awgrymau i fenywod ar sut i siarad â'u rheolwyr, cwestiynau i'w gofyn am y profiad mamolaeth a chyfweliadau gyda chyflogeion y banc ar sut maent yn cydbwysu gwaith gyda'u cyfrifoldebau teuluol. Mae nifer o staff uwch y banc yn ymddangos ar y safle, yn darparu patrwm enghreifftiol a rhoi cyngor ar sut i reoli ymrwymadau personol a phroffesiynol. Cafodd y safle dros 2,000 o ddefnyddwyr unigryw yn y pedwar mis cyntaf ac mae'n cael ei ddiweddarau gyda chynnwys a chyfweliadau newydd ar sail reolaidd.

Yn rhan o Gyngor Amrywiaeth a Chynhwysiant y Deyrnas Unedig y banc, sefydlwyd rhwydwaith menywod a rhwydwaith rhieni a gofawyr i ddarparu cefnogaeth cyfoed i gyfoed a chyfleoedd datblygu. Mae'r rhwydweithiau yn cynnal gweithdai ar faterion megis rheoli amser, trafodaethau, pwysau a datrys anghydfod. Mae'r rhwydwaith rhieni a gofawyr hefyd yn hwyluso trafodaeth ar-lein i rieni geisio cyngor ac yn cynnig rhaglen cyfeillio sy'n caniatáu i'r 'cyfaiil' rannu ei wybodaeth neu ei gwybodaeth a phrofiad o fod yn rhiant ac i gynorthwyo rhieni newydd yn y rôl hon.

Argymhelliad 3

Dylai cwmnïau sicrhau bod cynlluniau cefnogaeth mamolaeth, tadolaeth a rhieni ol ar gael ac yn effeithiol, ac y dylent fonitro nid yn unig y nifer sy'n eu defnyddio a chyfraddau dychwelyd i waith, ond hefyd llwybrau gyrfu dilynol cyflogeion am dair i bum mlynedd wedi dychwelyd i'r gwaith. Dylid crynhoi canlyniadau monitro o'r fath yn adroddiad blynyddol y cwmni, ynghyd ag amlinelliad o'r gweithredoedd i optimeiddio cofrestriad, cyfraddau dychwelyd a chynnydd gyrfu dilynol.

Casgliadau

36. Canfuom fwlch mawr rhwng polisïau ac arferion banciau buddsoddiad a rhai cwmnïau yn gweithredu yng ngweddill y sector, ond er bod y datrysiadau sy'n cael eu mabwysiadu yn wahanol, mae'r egwyddorion sylfaenol yr un rhai: mae angen i gwmnïau wneud eu bylchau cyflog yn weladwy a'u systemau cyflog yn dryloyw; mae angen iddynt wella rheolaeth o gydraddoldeb ar sail rhyw ac mae angen iddynt ymgysylltu'n fwy effeithiol gyda chyflogeion sy'n rheini. Mae hefyd angen rhaglen gyfathrebu sylweddol i ddylanwadu ar ymddygiad y bobl sy'n gwneud penderfyniadau ynglŷn â chyflogau a recriwtio, ac sy'n pennu p'un a yw diwylliant cwmni yn croesawu menywod neu'n eu gwneud yn ymylol.

37. Os ydym i wella sefyllfa menywod yn gweithio yn y sector gwasanaethau ariannol, yna mae angen rhoi sylw i bob un o'r tri maes yr ydym wedi canolbwyntio arnynt yn yr adroddiad casgliadau hwn, ar lefel diwydiant yn ogystal ag ar lefel cwmnïau unigol. Bydd gwneud hynny yn rhoi'r diwydiant mewn sefyllfa i fodloni dymuniad y llywodraeth i gyhoeddi data cydraddoldeb ac felly i helpu lleihau'r tebygolrwydd o ddeddfwriaeth yn y dyfodol.

38. Mae'r Comisiwn wedi sefydlu perthynas weithredol dda gyda Sefydliad AD y Ddinas, grŵp sy'n cynnwys Cyfarwyddwyr AD a Chyfreithiol ledled y Ddinas. Bydd AD y Ddinas yn gweithredu fel cydsgwrsuwr y Comisiwn gyda'r diwydiant a bydd yn hwyluso cynnydd yn y tri maes yr ydym wedi nodi i fod yn allweddol. Mae mentrau tebyg ar y gweill yng Nghymru a'r Alban.

39. Mae nifer o aelodau Cymdeithas AD y Ddinas yn cydymdeimlo â'r her a gyflwynwyd gan y Comisiwn a rheolyddion y diwydiant ei hun, ac maent yn awyddus i gyflymu cynnydd. Fodd bynnag, er bod y diwydiant yn derbyn nad yw tryloywder cyflog yn cael ei arfer i'r fath raddau a mewn sectorau eraill, mae rhai cwmnïau wedi cyhoeddi eu ffafriaeth i beidio cyflwyno mwy o dryloywder o ran cyflogau gan nodi pryder y byddai'n gwrthdymnu sylw o'r gwaith.

40. Mae'r llywodraeth eisiau i gyflogwyr yn y sectorau cyhoeddus a phreifat fod yn dryloyw ynglŷn â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae Gweinidogion o'r farn y bydd cynyddu tryloywder ar draws y sector yn caniatáu i gyflogwyr, cyflogeion a buddsoddwyr weld ble mae'r problemau gyda gwahaniaethau cyflog cyfartal, ysgogi enghreifftiau o arfer gorau, ac annog pob parti i weithredu arnynt^{xi}.

41. Mae'r llywodraeth wedi ymroi i ystod o fesurau i hyrwyddo cyflog cyfartal. Ymgynghorwyd ar gynigion i ymestyn yr hawl i ofyn am weithio hyblyg i bawb, i gyflwyno absenoldeb rhieniol hyblyg ac i ystyried newidiadau pellach i ddeddfwriaeth cyflog cyfartal. Ar y cyd â'r gwaith hwn, mae'r Gweinidog dros Fenywod a Chydraddoldeb, Theresa May, wedi cyhoeddi cynlluniau'r llywodraeth i annog adrodd gwirfoddol gwell ar gydraddoldeb rhyw, yn cynnwys cyflog, gan sefydliadau sector busnes a gwirfoddol. Bydd y gwaith hwn yn mynd yn ei flaen yn gyfochrog â gwaith sy'n cael ei arwain gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth, i annog mwy o dryloywder mewn adrodd ar gyflogaeth yn y sector cyhoeddus dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb newydd; a gyda gwaith sy'n cael ei arwain gan yr Arglwydd Davies i hyrwyddo cydraddoldeb rhyw ar fyrddau cwmnïau rhestredig. Bydd hefyd yn adeiladu ar y gwaith a arweiniodd y Comisiwn yn 2009.

42. I gloi, er ein bod yn cydymdeimlo â dymuniad y diwydiant i ganfod dulliau o hyrwyddo tryloywder y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn defnyddio metrigau sy'n gyfath â phrosesau cyflog a gwobrwyo'r diwydiant ei hun, ystyriwn nad yw gwrthwynebiadau i fwy o dryloywder bellach yn gynaliadwy ac rydym yn annog y diwydiant i fabwysiadu ein hargymhellion. Os gwelwn fod angen, ni fydd y Comisiwn yn oedi cyn defnyddio ei bwerau gorfodi.

43. Tra'n bod wedi cyflawni'r Ymchwiliad presennol dan a16 Deddf Cydraddoldeb 2006, byddai ymchwiliad i gwmni unigol yn cael ei gyflawni dan a20 y Ddeddf, sy'n grymuso'r Comisiwn i ymchwilio i a yw unigolyn wedi cyflawni gweithredu anghyfreithiol, ond dim ond os yw'r Comisiwn yn amau bod yr unigolyn dan sylw wedi gwneud hynny. Gallai'r amheuaeth hwnnw fod yn seiliedig ar, ond nid o reidrwydd, ganlyniadau ymchwiliad dan a16, neu fater yn codi wrth gyflawni ymchwiliad o'r fath. Wrth ystyried p'un ai i weithredu dan a20, byddai'r Comisiwn yn ystyried materion megis nifer o gyflogeion; diffyg tryloywder mewn cyflog;

presenoldeb gwahaniaethau seiliedig ar ryw cyson mewn cyflog ym mhob band cyflog neu raddau neu'r rhan fwyaf o raddau; a maint y gwahaniaeth cyflog yn berthnasol i gyfartaledd y sector. Byddai'r Comisiwn hefyd yn ystyried mynegiant cyhoeddus o safle cwmni ar dryloywder cyflog.

ⁱ Rydym wedi diffinio'r sector gwasanaethau ariannol fel pob gweithgaredd sydd wedi ei gwmpasu gan Ddosbarthiad Diwydiannol Safonol 1992 Adran J: cyfryngiad ariannol (65), yswiriant a phensiynau (66), gweithgareddau ategol (67).

ⁱⁱ Adolygiad Gweithlu Llafur 2008: C3.

ⁱⁱⁱ Yn unol ag Atodlen 2, paragraff 9 y Ddeddf Cydraddoldeb 2006.

^{iv} Metcalfe, H. a Rolfe, H. (2009) *Employment and earnings in the finance sector: A gender analysis*. Adroddiad Ymchwil 17. Manceinion a Llundain: Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

^v Ymchwiliad Gwasanaethau Ariannol, Gwahaniaethu ar Sail Rhyw ac adroddiad bwllch cyflog rhwng y rhywiau y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Medi 2009, Manceinion a Llundain: Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

^{vi} *A review of corporate governance in UK banks and other financial industry entities*, argymhellion terfynol, Tachwedd 2009, Trysorlys EM.

^{vii} Trysorlys EM, *Treasury Committee Report on Women in the City*, CM 7900, Gorffennaf 2010.

^{viii} Llythyr gan Jonathan Rees i Trevor Phillips, 30 Mehefin 2010

^{ix} Lynne Featherstone, 2 Rhagfyr 2010

^x 'Bydd y llywodraeth yn gweithio gyda chyflogwyr yn y sectorau preifat a gwirfoddol i hyrwyddo adrodd ar ddata cydraddoldeb ar sail wirfoddol – bydd ymagwedd wirfoddol yn rhoi gwell gwybodaeth ac mae'n fwy tebygol o ysgogi newid llwyddiannus. Pob blwyddyn bydd y llywodraeth yn adolygu faint o gwmnïau sy'n cyhoeddi gwybodaeth o'r fath pob blwyddyn a'i ansawdd er mwyn asesu a oes angen dewis amgen, yn cynnwys ymagwedd ofynnol trwy adran 78 o'r Ddeddf Cydraddoldeb. Wrth i ni weithio gyda busnes a'r sector gwirfoddol i sicrhau bod yr ymagwedd wirfoddol yn llwyddiannus, ni fyddwn yn cychwyn, addasu na diddymu adran 78.' *Datganiad i'r Wasg*, Lynne Featherstone, 2 Rhagfyr 2010.

^{xi} Llythyr gan Jonathan Rees i Trevor Phillips, 30 Mehefin 2010.

Cysylltiadau

Cymru

Llinell gymorth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
RHADBOST RRLR-UEYB-UYZL
Llawr 3, 3 Sgwâr Callaghan, Caerdydd CF10 5BT
Prif rif ffôn: 0845 604 8810
Ffôn testun: 0845 604 8820
Ffacs 0845 604 8830

Lloegr

Llinell gymorth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
FREEPOST RRLG-GHUX-CTRX
Arndale House, Arndale Centre, Manceinion M4 3AQ
Prif rif ffôn: 0845 604 6610
Ffôn testun: 0845 604 6620
Ffacs: 0845 604 6630

Yr Alban

Llinell gymorth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
FREEPOST RSAB-YJEJ-EXUJ
The Optima Building, 58 Robertson Street, Glasgow G2 8DU
Prif rif ffôn: 0845 604 5510
Ffôn testun: 0845 604 5520
Ffacs: 0845 604 5530

Amserau agor y llinell gymorth:

Dydd Llun i ddydd Gwener: 8am–6pm

Bydd galwadau o linellau daear BT yn costio'r un faint â galwad leol, ond gall prisiau galwadau o ffonau symudol a darparwyr eraill amrywio.

Hwyrach y bydd galwadau'n cael eu monitro at ddibenion hyfforddiant ac ansawdd. Bydd gwasanaeth cyfieithu ar gael trwy Linell Iaith pan fyddwch chi'n ffonio ein linellau gymorth.

Os ydych chi angen y cyhoeddiad hwn mewn fformat ac neu iaith arall, cysylltwch â'r llinell gymorth berthnasol i drafod eich anghenion. Mae pob cyhoeddiad hefyd ar gael i'w lawrlwytho a'i archebu mewn amrywiaeth o fformatau ar ein gwefan.

www.equalityhumanrights.com



**Equality and
Human Rights**
Commission

©Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Cyhoeddwyd Medi 2011
ISBN 978 1 84206 411 5