

# Cynigion ar gyfer sicrhau gwell tryloywder yn y sector cyhoeddus:

Ymgynghoriad ar wella cydraddoldeb  
rhywiol yn y gweithle

Awst 2009



Comisiwn  
Cydraddoldeb a  
Hawliau Dynol

Equality and  
Human Rights  
Commission

# Cynnwys

<b>Foreword</b>	Rhagair gan Trevor Phillips, Cadeirydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	p3
<b>Pennod 1:</b>	Rhagymadrodd	p6
<b>Pennod 2:</b>	Crynodeb Gweithredol	p9
<b>Pennod 3:</b>	Y cyd-destun ar gyfer hyrwyddo tryloywder o ran cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau yn y sector preifat	p12
<b>Pennod 4:</b>	Gwahoddiad i roi enghreifftiau o arfer da presennol ar fesur y bwloch cyflog rhwng y rhywiau ac ymateb i'r ymgynghoriad ar gynigion ar gyfer mesurau (ansoddol a meintiol)	p17
<b>Atodiad 1:</b>	Ffurflen Ymateb	p25
<b>Atodiad 1:</b>	Cylch gorchwyl y grŵp rhanddeiliaid lefel uchel	p27
<b>Atodiad 2:</b>	Cymal 75 y Mesur Cydraddoldeb a nodiadau eglurhaol	p28
<b>Atodiad 3:</b>	Dyfyniad o Ymgynghoriad Swyddfa gydraddoldebau'r Llywodraeth ar y dull a gynigir ar gyfer y sector cyhoeddus	p30

# Rhagair gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

**Trevor Phillips**

**Cadeirydd**

**y Comisiwn Cydraddoldeb  
a Hawliau Dynol**

Bydd y flwyddyn nesaf yn nodi 40 mlynedd ers y Ddeddf Cyflog Cyfartal – sef carreg filltir bwysig i’w dathlu. Efallai nad yw’r Ddeddf wedi cyflawni pob un o’i nodau, ond er hynny dylem oedi a chanmol deddfwriaeth sydd wedi herio a newid ein cymdeithas. Gwyddom, fodd bynnag, na all un darn o ddeddfwriaeth ddatrys yr hyn sy’n broblem bwysig a pharhaus. Yn 2009, rydym yn parhau i fyw mewn cymdeithas lle bydd menywod yn ennill llai nag 85 ceiniog am bob punt a enillir gan ddynion. Nid mater moesol yn unig yw’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae hefyd yn fater economaidd. Er mwyn i farchnadoedd weithredu ac i fusnesau gyflawni eu nodau, mae angen dosbarthu cyflogau mewn modd teg. ar ei ffurf symlaf, os nad ydym yn gwneud defnydd priodol o’r holl dalentau sydd gan ein gweithlu i’w cynnig, rydym yn methu â manteisio i’r eithaf ar ein cyfleoedd. Rydym wedi gweld y dystiolaeth.

Mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau’n bodoli o hyd ar lefel y mae bron pob un ohonom, boed yn y sector preifat neu’r sector cyhoeddus, o’r farn ei fod yn anghynaliadwy, yn economaidd aneffeithiol ac yn anfoesol.

Problem ganolog yw, er bod y Ddeddf Cyflog Cyfartal wedi galluogi unigolion i herio achosion o anghydraddoldeb (gan dybio fod ganddynt yr amser, yr arian a’r awydd i ddwyn achos) mae’r gyfraith fel y mae hi wedi methu ag arwain at gamau systematig i fynd i’r afael â’r ffactorau sylfaenol sy’n achosi’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gwyddom fod gwahaniaethu uniongyrchol yn erbyn menywod yn elfen sy’n achosi cyflogau anghyfartal mewn rhai achosion, ond gwyddom hefyd, yn llawer mwy aml, fod rhyngweithio ffactorau llawer mwy cynnil yn achosi’r bwlch cyflogau. Mae’r ffactorau hyn yn cynnwys pethau megis cefndir addysgol a dylanwad normau cymdeithasol ar y math o waith y mae dynion a menywod yn dewis ei wneud, yn ogystal â materion sefydliadol megis argaeledd gwaith rhan-amser o

ansawdd ar bob gradd. Efallai bod dealltwriaeth dda o'r achosion sylfaenol hyn ar lefel facro neu lefel polisi, ond mae angen sicrhau dealltwriaeth ehangach ohonynt, a mynd i'r afael â hwy ar lefel sefydliadol hefyd.

Dyna pam mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) yn croesawu ymgyrch y llywodraeth i hyrwyddo tryloywder o ran cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau yn y sector preifat. Fel y gwyddom, os nad ydych yn gall gweld problem, mae'n aml yn anodd mynd i'r afael â hi. Yn wir, mae'n amhosibl. Fe'ch gorfodir i ddibynnu ar anecdotau a dulliau cyffredinol yn hytrach na helpu busnesau i weld lle gall fod problem a dod o hyd i'r ffordd orau i fynd i'r afael â hi. Ond mae'r ddadl hon hefyd yn ehangach na hynny. Mae'n ymwneud ag enw da busnes ac ystyried tryloywder o ran cydraddoldeb cyflog fel offeryn rheoli defnyddiol i weithredu newid. Mae cyfranddeiliaid, defnyddwyr a staff yn galw am hyd yn oed mwy o dryloywder gan y cwmnïau y mae ganddynt gyfran ynddynt, yn eu defnyddio ac yn gweithio iddynt. Rydym am weithio gyda busnesau ar y ffordd orau i hyrwyddo newid gan ddefnyddio'r dulliau mwyaf arloesol o ran cyflogi, cadw a dyrchafu'r staff mwyaf talentog heb unrhyw rwystrau artiffisial. Mae llawer o fusnesau'n

gwneud hyn eisoes. Rydym am ddysgu ganddynt a rhannu arfer da.

Credwn unwaith i sefydliadau ddechrau fod yn fwy tryloyw o ran cyflog, bydd cynnydd o ran cydnabod a herio patrymau anghydraddoldeb cyflog yn dilyn yn naturiol, mewn modd cam wrth gam. O fewn cynigion y Llywodraeth ar gyfer y sector preifat ceir pŵer wrth gefn yn y Mesur Cydraddoldeb y gall, os y'i defnyddir, arwain at roi gwybodaeth yn orfodol am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan gwmnïau sy'n cyflogi 250 o gyflogeion neu fwy. Ond y nod yw grymuso cyflogwyr nad ydynt yn y sector cyhoeddus i roi'r wybodaeth yn wirfoddol, felly byddai'r pŵer hwn ond yn cael ei arfer oni wneir cynnydd ynghylch tryloywder o ran cydraddoldeb cyflog yn wirfoddol erbyn diwedd cyfnod o bedair blynedd.

Mae'r Comisiwn, ynghyd â Chyddfederasiwn Diwydiant Prydain a Chyngres yr Undebau Llafur a phartneriaid allweddol eraill yn gweithio gyda'r Llywodraeth, y gymuned fusnes a rhanddeiliaid i helpu i ddatblygu cynigion ar gyfer rhoi gwybod am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan gyflogwyr nad ydynt yn y sector cyhoeddus – trefniadau a hyrwyddir ar sail wirfoddol. Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn gam pwysig yn y gwaith a wneir i nodi'r ffordd fwyaf priodol i gyflogwyr roi'r

wybodaeth hon. Rydym wedi amlinellu amryw o ddulliau posibl yn y ddogfen hon, ac edrychwn ymlaen at gael eich adborth. Yn benodol, rydym yn awyddus i glywed gan gyflogwyr am enghreifftiau o waith y maent yn ei wneud eisoes i hyrwyddo cydraddoldeb o ran cyflogau a dulliau tryloyw. Bydd hyn yn ei helpu i gael gwell dealltwriaeth o'r heriau a'r cyfleoedd yn y sector preifat fel y gallwn ddatblygu cynigion ar sail arfer da presennol.

Barn y Comisiwn yw bod y rhan fwyaf o gyflogeion yn gwerthfawrogi'r angen am gynnydd, ac yn cydnabod bod gweithredu i sicrhau cydraddoldeb ar gyfer pob un o'u cyflogeion yn rhan o fod yn gyflogwr llwyddiannus, cyfrifol a pharchus. Ond rydym hefyd yn cydnabod bod gennym rôl allweddol i'w chwarae o ran helpu i ddatblygu fframwaith adrodd sy'n addas i strwythurau sefydliadol gwahanol ac yn adeiladu ar sail y gwaith sy'n mynd rhagddo eisoes mewn nifer o fusnesau. Mae nifer o bobl yn gyfrifol am sicrhau y gwneir cynnydd. Gwyddom nad yw'n iawn, bron 40 mlynedd ers cyflwyno'r ddeddfwriaeth cyflogau cyfartal, bod menywod yn parhau i gael llai o gyflog na dynion, a rhaid i ni, fel cymdeithas, ymdrechu o'r newydd i ddileu'r anghydraddoldeb sylfaenol ond parhaus hwn.

# Pennod 1

## Rhagymadrodd

### Diben y ddogfen

**1.1** Nod y ddogfen ymgynghori hon yw nodi'r ffordd fwyaf priodol a lleiaf beichus i gyflogwyr rhoi adroddiad ar gynnydd o ran adnabod a herio anghydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau. Drwy wahoddiad y Llywodraeth, mae'r Comisiwn yn gweithio gyda sefydliadau perthnasol i ddatblygu'r sail fwyaf addas er mwyn i gwmnïau roi gwybodaeth yn wirfoddol am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a hefyd y ffordd y gellid cyhoeddi'r wybodaeth hon. Yn y ddogfen hon, amlinellwn amryw o ddulliau posibl, ac edrychwn ymlaen at gael eich adborth ar y rhain, ond rydym hefyd am wybod beth sy'n digwydd eisoes mewn sefydliadau nad ydynt yn y sector cyhoeddus, ac felly rydym hefyd am i chi roi gwybod i ni sut bod eich sefydliad a'ch diwydiant yn mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

### At bwy yr anelir yr ymgynghoriad hwn

**1.2** Anelir yr ymgynghoriad hwn at gyflogwyr nad ydynt yn y sector cyhoeddus sydd â 250 o gyflogeion neu fwy, yn ogystal â chyrff cynrychioliadol ac undebau llafur sy'n gweithio yn y sectorau hyn. Rydym hefyd am glywed gan sefydliadau sy'n gweithio tuag at gydraddoldeb rhywiol, a chan rhanddeiliaid eraill sydd â diddordeb mewn gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

**1.3** Mae cynigion y Llywodraeth mewn perthynas â'r sector cyhoeddus yn destun ymgynghoriad ar wahân a gynhelir gan Swyddfa Gydraddoldebau'r Llywodraeth. Nodir y cynigion hyn yn Atodiad 3. Nid yw'r cwestiynau yn Atodiad 3 yn rhan o'r ymgynghoriad hwn.<sup>1</sup>

### Hyd yr ymgynghoriad hwn

**1.4** Gwahoddir sylwadau i'w derbyn erbyn **28 Hydref 2009**.

## Sut i ymateb

**1.5** Dylid ymateb i'r ymgynghoriad hwn drwy ddefnyddio'r ffurflen ateb yn Atodiad 1. Dylid anfon ymatebion:

**Drwy E-bost:** genderpayreporting@equalityhumanrights.com

**Drwy'r post:** Grants Unit, Equality and Human Rights Commission, 3 More London Riverside, Tooley Street, London SE1 2RG

## Ymholiadau ynglŷn â'r ymgynghoriad

**1.6** Os bydd gennych unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r ymgynghoriad hwn, neu os oes angen y ddogfen hon mewn fformat gwahanol, cysylltwch â Brid Scanlon:

**Dros y ffôn:** 020 3117 0223

**Drwy e-bost:** Brid.Scanlon@equalityhumanrights.com

**Drwy'r post:** Grants Unit, Equality and Human Rights Commission, 3 More London Riverside, Tooley Street, London SE1 2RG

## Rhyddid gwybodaeth

**1.7** Gellir rhannu'r wybodaeth a geir yn eich ymateb i'r ymgynghoriad hwn gyda chydweithwyr o fewn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) a chyda'r partneriaid rydym yn gweithio gyda hwy i ddatblygu'r cynigion. Mae hefyd yn bosibl y caiff eich ymateb ei gyhoeddi mewn crynodeb o'r ymatebion a gafwyd..

**1.8** Gall yr holl wybodaeth a geir yn eich ymateb, yn cynnwys gwybodaeth bersonol, gael ei chyhoeddi neu ei datgelu os gwneir cais i wneud hynny o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 neu Ddeddf Diogelu Data 1998. Byddem yn ddiolchgar petaech yn rhoi gwybod i ni os ydych am i'r wybodaeth a ddarperir gennych gael ei thrin yn gyfrinachol, a dylech hefyd egluro pam eich bod yn ystyried bod y wybodaeth yn gyfrinachol. Byddwn bob amser yn ystyried cais am gyfrinachedd a'r rhesymau am hynny, ond yn anffodus ni allwn roi sicrwydd y gellir gwarantu cyfrinachedd o dan bob amgylchiadau.

**1.9** Bydd y Comisiwn yn prosesu eich data personol yn unol â Deddf Diogelu Data 1998. Golyga hyn, yn y rhan fwyaf o amgylchiadau, na chaiff eich data personol ei ddatgelu i drydydd partïon.

## **Cod ymarfer ar yr ymgynghoriad**

**1.10** Mae'r Comisiwn yn ymrwymedig i broses ymgynghori effeithiol a hygyrch. Cydymffurfiwn â Chod Ymarfer Ymgynghori'r Llywodraeth sy'n nodi saith maen prawf ar gyfer ymgynghori:

### **1. Pryd i ymgynghori**

Dylai ymgynghori ffurfiol ddigwydd ar gam pan fo'n bosibl dylanwadu ar ganlyniad y polisi.

### **2. Hyd ymarferion ymgynghori**

Dylai ymgynghoriadau barhau am o leiaf 12 wythnos fel arfer, gan ystyried terfynau amser hwy lle y bo'n ddichonadwy ac yn synhwyrol.

### **3. Eglurder cwmpas ac effaith**

Dylai dogfennau ymgynghori fod yn glir ynglŷn â'r broses ymgynghori, yr hyn a gynigir, y cyfle i ddylanwadu, a chostau a buddiannau disgwylidig y cynigion.

### **4. Hygyrchedd ymarferion ymgynghori**

Dylai ymarferion ymgynghori gael eu cynllunio i fod yn hygyrch, ac wedi'u targedu'n glir tuag at y bobl hynny y bwriedir i'r ymarfer eu cyrraedd.

### **5. Baich yr ymgynghoriad**

Mae sicrhau bod baich yr ymgynghoriad mor fach â phosibl yn hanfodol os yw ymgynghoriadau am fod yn effeithiol, ac os ydynt am sicrhau bod ymgynghoreion yn ymgysylltu â'r broses.

### **6. Ymatebolrwydd ymarferion ymgynghori**

Dylid dadansoddi ymatebion i ymgynghoriadau yn ofalus, a dylid rhoi adborth clir i'r cyfranogwyr yn dilyn yr ymgynghoriad.

### **7. Y gallu i ymgynghori**

Dylai swyddogion sy'n cynnal ymgynghoriad geisio canllawiau o ran sut i redeg proses ymgynghori effeithiol, a rhannu'r hyn y maent wedi'i ddysgu o brofiad.

# Pennod 2

## Crynodeb Gweithredol

**2.1** Mae'r Comisiwn yn gweithio gyda'r Llywodraeth, y gymuned fusnes, undebau llafur a rhanddeiliaid i helpu i ddatblygu cynigion ar gyfer rhoi gwybodaeth am y bwlch cyflogau rhwng y ddau ryw gan sefydliadau nad ydynt yn y sector cyhoeddus, cynigion a hyrwyddir yn wirfoddol. Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn ceisio barn cyflogwyr, undebau ac eraill o ran eu dewis ddull gweithredu.

**2.2** Bron i 40 mlynedd ar ôl y Ddeddf Cyflog Cyfartal, erys y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn 22.6 y cant. Mae'n uwch yn y sector preifat lle mae tua 80% o'r holl gyflogeion yn gweithio. Mae ein hymchwiliad ein hunain i'r sector gwasanaethau ariannol wedi datgelu bod y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw hyd at 60% mewn cyflog gros blynyddol a chymaint â 79% mewn cyflog cymhelliant (bonws) blynyddol.<sup>2</sup> Yn amlwg, gallwn ond fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau os gallwn ei weld a'i fesur ar lefel sefydliadol.

**2.3** Barn y Comisiwn yw bod y rhan fwyaf o gyflogwyr yn gwerthfawrogi'r angen i wneud cynnydd, ac yn cydnabod bod gweithredu i sicrhau cydraddoldeb ar gyfer pob un o'u cyflogeion yn rhan o fod yn gyflogwr llwyddiannus, cyfrifol a pharchus. Mae cyfranddeiliaid, defnyddwyr a staff yn galw am hyd yn oed mwy o dryloywder gan y cwmnïau y mae ganddynt gyfran ynddynt, yn eu defnyddio ac yn gweithio iddynt. Mae'n hanfodol ein bod yn gweithio gyda busnesau ar y ffordd orau i hyrwyddo newid gan ddefnyddio'r dulliau mwyaf arloesol o ran cyflogi, cadw a dyrchafu'r staff mwyaf talentog heb unrhyw rwystrau artiffisial.

**2.4** Mae'r Mesur Cydraddoldeb yn cynnwys pŵer wrth gefn i lunio rheoliadau sy'n ei gwneud yn ofynnol i roi gwybodaeth yn orfodol am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan gyflogwyr nad ydynt yn y sector cyhoeddus sy'n cyflogi 250 o gyflogeion neu fwy. Credwn os bydd sefydliadau yn dechrau bod yn fwy tryloyw o ran cyflog, bydd cynnydd o ran cydnabod a herio patrymau

anhydraddoldeb cyflog yn dilyn yn naturiol, mewn modd cam wrth gam, gan felly osgoi'r angen i'r Gweinidog ystyried llunio rheoliadau newydd.

**2.5** Rydym hefyd yn cydnabod bod gennym rôl allweddol i'w chwarae o ran helpu i ddatblygu fframwaith adrodd sy'n addas ar gyfer strwythurau sefydliadol gwahanol ac sy'n adeiladu ar sail y gwaith ardderchog sy'n mynd rhagddo eisoes mewn nifer o fusnesau, ond sydd hefyd yn ystyried y ffaith mai prin fydd profiad rhai sefydliadau o roi gwybodaeth am faterion cydraddoldeb. Felly rydym yn ceisio taro cydbwysedd rhwng sefydlu fframwaith ar gyfer rhoi gwybodaeth ystyrion mewn modd cyson, a sicrhau bod y cynigion a ddarperir yn gymesur, yn adlewyrchu arfer da, ac yn ddigon hyblyg i adlewyrchu cynnydd ar draws nifer o feini prawf.

**2.6** Er mwyn helpu i daro'r cydbwysedd hon, mae'r Comisiwn yn gwahodd cyflogwyr i roi gwybod i ni am unrhyw waith a wneir ganddynt i hyrwyddo tryloywder o ran cydraddoldeb cyflog. Rydym am glywed am yr hyn y mae cwmnïau yn ei wneud i fynd i'r afael â'r ffactorau sy'n achosi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn ogystal â'r hyn y maent yn ei wneud i gasglu data am gyflogau. Yn benodol rydym am wybod am yr hyn sy'n gweithio a'r hyn nad yw'n gweithio, felly anogwn gyflogwyr i

ddisgrifio unrhyw rwystrau neu gyfleoedd y gallant eu hwynebu neu eu bod wedi eu goresgyn wrth wneud y gwaith hwn, yn ogystal ag unrhyw wybodaeth am natur eu busnes a allai fod yn berthnasol. O ran data cyflogaeth sy'n ymwneud â dangosyddion nad ydynt yn ymwneud â chyflog megis y defnydd o weithio hyblyg neu well darpariaeth mamolaeth a chyfraddau dyrchafiad, byddai'n ddiddorol gwybod sut y mae eu heffaith ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n cael ei holrhain.

**2.7** Yn ogystal â'r uchod rydym yn ceisio barn ar y mesurau meintiol ac ansoddol y gallai cyflogwyr eu defnyddio. Rydym yn ceisio barn ar y canlynol:

- Rôl y naratif;
- Defnyddio ffigur sengl (yn cynnwys cyflog fesul awr llawn amser a rhan amser) i gynrychioli'r bwlch cyflog cyffredinol mewn sefydliad;
- Defnyddio ffigurau llawn amser a rhan amser;
- Defnyddio dadansoddiad yn ôl graddfa gyflog a data ar gyflogaeth fesul gradd a math o waith;
- Defnyddio canfyddiadau gwerthusiad swydd dadansoddol anwahaniaethol
- Defnyddio canfyddiadau archwiliad cyflog cyfartal.

**2.8** Gan ein bod yn cydnabod efallai nad yw'n bosibl dyfeisio un dull sy'n addas i bawb, rydym hefyd yn ceisio barn ar y posibilrwydd o gynnig amryw o ddewisiadau adrodd i gyflogwyr, yn cynnwys unrhyw un neu bob un o'r rhai a amlinellwyd uchod, yn ogystal ag unrhyw opsiynau eraill y bernir eu bod yn ddefnyddiol, fel y gallant ddewis cyflwyno adroddiad yn y ffordd sydd fwyaf addas ar gyfer eu hamgylchiadau.

**2.9** Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i wella tryloywder ym mhob sector, ac fel rhan o'r ymgynghoriad ar y dyletswyddau penodol sy'n sail i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus mae Swyddfa Gydraddoldebau'r Llywodraeth yn ymgynghori ar ddyletswyddau penodol i gyrrff cyhoeddus gyflwyno adroddiad ar eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynnig eu bod yn defnyddio'r ffigur sengl (sy'n cynnwys cyflog fesul awr llawn amser a rhan amser) i fesur y bwlch cyflog cyffredinol mewn sefydliad.

**2.10** Rydym hefyd yn ceisio barn ar gyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gwyddom fod hwn yn fater o bryder penodol i gyflogwyr, a hoffem ddeall beth yw'r pryderon hynny, a sut y mae'r sawl sy'n cyhoeddi data yn gwneud hynny.

## **Y camau nesaf**

**2.11** Disgwyliwn y gofynnir i ni lunio canllawiau i helpu cyflogwyr i ddefnyddio pa ddulliau bynnag a fabwysiedir, ond er y bydd canllawiau o'r fath wedi'u llywio gan weithio'n uniongyrchol gyda chyflogwyr, nid yw'n rhan o'r ddogfen ymgynghori hon. Rydym am ddatblygu cynigion clir ac ystyrlon a fydd yn galluogi cyflogwyr i gynnal yr ymarfer hwn mewn modd symlach, a byddwn yn defnyddio'r ymatebion i lywio'r dulliau gweithredu a gynigiwn. Rydym yn ceisio ystod eang o ymatebion, ac edrychwn ymlaen at glywed eich barn.

# Pennod 3 Y cyd-destun ar gyfer hyrwyddo tryloywder o ran cydraddoldeb cyflog rhwngy rhywiau yn y sector preifat

## Mesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar lefel genedlaethol

**3.1** Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, fel y'i cyfrifir yn swyddogol, yn seiliedig ar yr ystadegau o'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE).<sup>3</sup> Arolwg y llywodraeth yw hwn sy'n darparu gwybodaeth am enillion cyflogeion yn ôl rhyw a gweithwyr llawn amser/rhan amser. Ceir dadansoddiadau pellach yn ôl rhanbarth, galwedigaeth, diwydiant a grwpiau oedran.

**3.2.** Y bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig ar enillion fesul awr, heb gynnwys goramser yw:

- Y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau = 22.6 y cant (canolrif), 21.0 y cant (cymedr)
- Y bwlch cyflog llawn amser rhwng y rhywiau = 12.7 y cant (canolrif), 17.1 y cant (cymedr)
- Y bwlch cyflog rhan amser rhwng y rhywiau = 39.9 y cant (canolrif), 36.6 y cant (cymedr)<sup>4</sup>

**3.3** Dengys ystadegau fod y bwlch cyflog yn fwy eang yn y sector preifat na'r sector cyhoeddus (bwlch amser llawn o 20.0 y cant (canolrif) neu 21.7 y cant (cymedr) o gymharu â 11.1 y cant (canolrif) neu 13.8 y cant (cymedr))<sup>5</sup> a dangosodd tystiolaeth a gyflwynwyd i'r Comisiwn yn 2008 bod nifer sylweddol yn llai o gyflogwyr yn y sector preifat na chyflogwyr yn y sector cyhoeddus wedi cynnal, neu wrthi'n cynnal, neu sy'n bwriadu cynnal adolygiadau cyflog cyfartal, sef 23 y cant o gymharu â 43 y cant.<sup>6</sup> O'r rhain, mae 17 y cant (sector preifat) a 24 y cant (sector cyhoeddus) wedi cwblhau adolygiadau cyflog cyhoeddus mewn gwirionedd.

**3.4** Ar lefel genedlaethol, fel y cyfrifwyd gan y Llywodraeth a'r Swyddfa Ystadegau Gwladol, cyfrifir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar sail canolrif cyflog menywod a dynion yn seiliedig ar eu henillion llawn amser fesul awr, heb gynnwys goramser.<sup>7</sup>

Y canolrif yw'r gwerth canolog y mae nifer cyfartal o gyflogeion uwchben ac islaw iddo wrth drefnu eu henillion yn rhifiadol. Cyfrifir canolrif cyflog menywod fel canran o ganolrif cyflog dynion, a'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng y canran hwn a 100 y cant.

Er enghraifft, 20 y cant yw'r bwlch cyflog os yw cyflog menywod yn 80 y cant o gyflog dynion. Y fantais o ddefnyddio'r canolrif yw nad yw'r canlyniadau'n cael eu hystumio gan nifer fach o werthoedd eithafol.

Yr anfantais yw nad yw'r gwerth canolog yn casglu crynadau o gyflog isel neu uchel yn ddigonol.

**3.5** Ffigur sengl cyfunol y canolrif sy'n cynnwys gweithwyr llawn amser a rhan amser yw'r mesur a ddefnyddir gan y Llywodraeth i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o dan Gytundeb Gwasanaethau Cyhoeddus 15 ar Gydraddoldeb. Dyna hefyd yw'r mesur arfaethedig i'w ddefnyddio yn y sector cyhoeddus gan sefydliadau a chanddynt dros 150 o gyflogeion.

**3.6** Y bwlch cyflog cymedr rhwng y rhywiau yw cyfartaledd enillion pob cyflogai: cyfrifir cymedr cyflog menywod fel canran o gymedr cyflog dynion, a'r bwlch yw'r gwahaniaeth rhwng y canran hwn a 100 y cant. Mantais cyfrifo'r cymedr neu'r cyfartaledd yw ei fod yn ystyried yr amrediad llawn o enillion. Yr

anfantais yw y gall nifer fach o werthoedd eithafol (megis nifer cymharol fach o enillwyr uchel iawn) ystumio'r canlyniadau.

**3.7** Nid oes un mesur 'cywir' o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau – ac mae sawl ffordd wahanol y gellir ei fesur. Yn benodol, ceir dadl barhaus ai'r canolrif neu'r cymedr yw'r mesur gora.<sup>8</sup> Fel y gwelwyd, y canolrif yw'r mesur a ffafrir gan y Llywodraeth a'r Swyddfa Ystadegau Gwladol.

### **Perthnasedd ystadegau gwladol i gyflogwyr a chyflogeion**

**3.8** Mae'r Comisiwn yn cydnabod bod ystadegau gwladol yn adlewyrchu'r sefyllfa yn y farchnad lafur gyfan, ac efallai na fydd o reidrwydd yn adlewyrchu'r sefyllfa o fewn gweithle unigol neu ar gyfer cyflogai unigol. Fodd bynnag, mae'n bosibl casglu o ystadegau gwladol y bydd menyw gyffredin sy'n gweithio o 18 i 59 oed yn colli £369,000 drwy ei bywyd gwaith,<sup>9</sup> o gymharu â dyn tebyg, a dyma sy'n ei gwneud mor hanfodol bwysig i wneud cynnydd i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gall cyflog anghyfartal hefyd olygu cyflog isel, sy'n ffactor sylweddol sy'n effeithio ar dlodi menywod (mewn gwaith ac ar ôl ymddeol), ac sydd hefyd yn effeithio ar eu partneriaid a'u plant.

**3.9** Mae'r Comisiwn hefyd yn gwerthfawrogi'r ffaith fod amryw o ffactorau cymhleth yn achosi'r bwlch cyflog. Gallant gynnwys gwahaniaethu cyffredin, ond maent hefyd yn aml o ganlyniad i ddylanwadau mwy anuniongyrchol diwylliant sefydliadol, cefndir addysgol, dylanwad normau cymdeithasol ar y math o waith y mae dynion a menywod yn dewis ei wneud, y cyd-destun y mae'r busnes yn gweithio ynddo, ac argaeledd gweithio hyblyg o ansawdd ar bob lefel. Materion eraill o bwys yw sut rydym fel cymdeithas yn ystyried gofal plant, y mathau o waith rydym yn annog dynion a menywod i'w gwneud, a'r gwerth a roddwn ar fathau gwahanol o waith. Bydd cyflogwyr ac undebau yn dymuno gweld ystyriaeth o ffactorau fel y rhain wrth fod dulliau o fesur y bwlch cyflogau rhwng y rhywiau, a chyflwyno adroddiad arno yn cael eu datblygu, oherwydd yn ogystal â gwybod bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae angen i ni wybod beth sy'n ei achosi os ydym am fynd i'r afael â hi yn effeithiol. Gwahoddwn gyflogwyr i awgrymu dulliau o ymgorffori'r wybodaeth gyd-destunol hon.

### **Gwaith a wnaed i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau**

**3.10** Mae gan Brydain hanes hir o weithio i leihau anghydraddoldebau rhwng y rhywiau yn y gweithle, yn cynnwys y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gyda'r Llywodraeth, yr hen Gomisiwn Cyfle Cyfartal, cymdeithasau cyflogwyr ac undebau llafur oll yn gwneud ymdrechion i ddeall y ffactorau sy'n achosi anghydraddoldeb rhwng y rhywiau a hyrwyddo arfer da o ran cyflog cyfartal. Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal, a bellach y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ac eraill wedi llunio amrywiaeth o gyngor arfer da, sydd wedi'i fabwysiadu'n eang.

**3.11** Bu hefyd nifer o ymchwiliadau mawr i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau: Tasglu Cyflog Cyfartal y Comisiwn Hawliau Dynol; Adolygiad Kingsmill o gyflogaeth a chyflogau menywod, a'r Comisiwn Menywod a Gwaith, a gadeiriwyd gan ddirprwy gadeirydd y Comisiwn, y Farwnes Prosser. Cyhoeddwyd adroddiad diweddaraf y Comisiwn Menywod a Gwaith ar 29 Gorffennaf 2009.<sup>10</sup>

## Arfer busnes da

**3.12** Mae'r Comisiwn o'r farn fod y rhan fwyaf o gyflogwyr heddiw yn cydnabod bod sicrhau bod menywod y cael cyflog cyfartal am waith cyfartal yn arfer busnes da. Mae'n ymwneud â chael y gorau allan o bobl a'u gwobrwyo'n briodol am eu cyfraniad at broffidioldeb. Mae hefyd yn ymwneud â sicrhau bod menywod yr un mor addysgedig â dynion ac, yn bwysicaf oll, eu bod yn disgwyl cyflog cyfartal am waith cyfartal (ac yn wir fod ganddynt hawl gyfreithiol iddo). Mewn byd cystadleuol, mae cyflog cyfartal yn anghenraid busnes.

**3.13** Mae'r Comisiwn hefyd o'r farn y byddai'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn cydnabod bod gwell dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n effeithio ar brofiadau menywod yn y farchnad lafur, yn cynnwys cyflog a gwobrwyo, yn hanfodol mewn unrhyw ymdrech i fynd i'r afael â'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau. Dim ond drwy gasglu gwybodaeth am y dangosyddion, a'r hyn y mae sefydliadau yn ei wneud y gallwn ddechrau symud i ffwrdd o ailadrodd ffigurau pennawd a thuag at well dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n achosi'r bwloch. Rydym o'r farn fod y rhan fwyaf o fusnesau yn cydnabod bod triniaeth a gwobrwyo teg mewn busnes, yn ogystal â thryloywder o ran data, yn elfennau pwysig o adeiladu sefydliad cryf ag iddo enw busnes da.

## Yr egwyddorion sy'n sail i'r ymgynghoriad hwn

**3.14** Mae'r Comisiwn yn ymgynghori'n agos â busnesau, undebau ac eraill i helpu i ddatblygu cynigion ar gyfer cyflwyno adroddiadau ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau, ond rydym ni a hwy yn gwybod, os ydym am greu set o gynigion defnyddiol a defnyddiadwy, mae'n hanfodol ein bod yn dysgu o enghreifftiau o arfer da yn y sector preifat.

**3.15** Cydnabyddwn fod nifer o gyflogwyr yn y sector preifat eisoes yn gwneud ymdrechion ystyrlon i nodi a mynd i'r afael â'r rhwystrau i gyfranogiad a chynnydd menywod sy'n cyfrannu at y bwloch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym yn awyddus i glywed am y gwaith a wneir gan sefydliadau, fel y gellir datblygu a rhannu'r wybodaeth a'r profiad hwn. Yn benodol rydym am wybod beth sy'n gweithio wrth fesur cynnydd tuag at leihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau, pa dystiolaeth sy'n bodoli o ran yr hyn sy'n gweithio, a'r hyn nad yw'n gweithio. Drwy helpu i rannu profiadau, gallwn helpu cyflogwyr i wneud cynnydd ystyrlon.

**3.16** Mae'r Comisiwn yn gwbl ymrwymedig i'r egwyddorion o reoleiddio da, sef y dylai rheoleiddio fod yn gymesur, yn atebol, yn gyson, yn dryloyw ac wedi'i dargedu.<sup>11</sup> Gwyddom y gall rheoleiddio sydd wedi'i gynllunio'n wael gymhlethu materion, llesteirio cynhyrchiant a thanseilio ymdrechion i newid agweddau. Blaenoriaeth ein gwaith ar gyfer tryloywder o ran y bwch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector nad yw'n gyhoeddus yw ein bod yn taro'r cydbwysedd priodol rhwng sefydlu fframwaith ar gyfer rhoi gwybodaeth ystyrion yn gyson, a sicrhau bod y mesurau a lunnir gennym yn gymesur, yn seiliedig ar arfer da presennol, ac yn ddigon hyblyg i adlewyrchu cynnydd ar draws nifer o feini prawf.

**3.17** Er mwyn sicrhau bod gwaith y Comisiwn o ran datblygu ffyrdd o fesur y bwch cyflog rhwng y rhywiau, a rhoi gwybod amdano, wedi'i lywio gan yr arfer da presennol o ran cyflog cyfartal, mae'r Comisiwn wedi sefydlu grwpiau cynghori rhanddeiliaid a thechnegol lefel uchel i'n helpu i ddatblygu'r mesurau i roi gwybod am y bwch cyflog rhwng y rhywiau a gosod y cyd-destun priodol iddynt a rhoi ystyr i unrhyw fesurau rhifyddol. Bydd y grŵp lefel uchel hefyd yn ystyried ac yn cynghori ar fesurau cyd-destunol ehangach a mesurau eraill a fydd yn helpu i roi

dealltwriaeth fwy cynhwysfawr o anghydraddoldeb rhwng y rhywiau. Nodir cylch gorchwyl y grŵp lefel uchel yn Atodiad 1. Bydd y Comisiwn hefyd yn defnyddio arbenigedd arbenigwyr ym maes cyflog. Mae'r ddogfen ymgynghori hon yn rhan bwysig o broses strwythuredig a dwyn ynghyd yr holl bartion perthnasol, yn cynnwys cyflogwyr mawr, a'u holi am eu dull o ran y materion ac atebion posibl.

# Pennod 4

## Gwahoddiad i roi enghreifftiau o arfer da presennol ar fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac ymateb i'r ymgynghoriad ar gynigion ar gyfer mesurau (ansoddol a meintiol)

### **Gwahoddiad i roi enghreifftiau o arfer da**

**4.1** Mae'r Comisiwn yn cydnabod fod gan sefydliadau ddulliau gwahanol o ymdrin â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ac y byddant yn cymryd camau gwahanol yn dibynnu ar yr heriau a wynebir ganddynt, a gobeithiwn y bydd ein cwestiynau yn annog cyflogwyr i feddwl yn eang am fentrau cadarnhaol y maent yn rhan ohonynt.

**4.2** Mae'r Comisiwn yn ymrwymedig i ddatblygu'r ffordd fwyaf effeithiol a phriodol i gyflogwyr sector preifat sicrhau tryloywder o ran rhoi gwybod

am eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ac rydym yn awyddus i glywed gan gyflogwyr, arweinwyr busnes ac undebau a chynrychiolwyr gweithluoedd ynglŷn â'r gwaith amrywiol a wneir ganddynt ar dryloywder o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a'r rhwystrau neu'r cyfleoedd allweddol a wynebir ganddynt wrth wneud y gwaith hwn. Fodd bynnag, rydym hefyd yn cydnabod mai prin fydd profiad rhai cyflogwyr o ymdrin â'r materion hyn, ac rydym hefyd am glywed ganddynt o ran pan ddull fyddai'n fwyaf effeithiol iddynt.

**4.3** Hoffem wybod am enghreifftiau o arfer da o ran mynd i'r afael â'r ffactorau sy'n achosi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn ogystal ag arfer da o ran casglu data a mesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ac unrhyw brofiad a allai fod gan gyflogwyr o gynnal gwerthusiad swydd neu adolygiad cyflog cyfartal. Hoffem hefyd glywed am fentrau eraill, megis rhaglenni arweinyddiaeth neu sicrhau bod gweithio hyblyg yn bosibl ar gyfer uwch swyddi sydd wedi cael effaith glir ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a ph'un a yw sefydliadau o'r farn bod effaith y mentrau hyn yn ei gwneud yn angenrheidiol i fabwysiadu ystod o ddangosyddion

#### **Apêl am dystiolaeth:**

Dywedwch wrthym am y gwaith rydych yn ei wneud yn eich sefydliad i hyrwyddo tryloywder o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gallai hyn gynnwys: gwaith a wnaed gennych i gasglu data am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflogaeth; gwaith a wnaed gennych i fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn eich sefydliad; ac unrhyw brofiad a allai fod gennych o gynnal adolygiad cyflog cyfartal a chynnal cynllun gwerthuso swyddi; rôl arweinyddiaeth; y cyswllt rhwng cyflawni cyflog cyfartal a cheisio cyflawni amcanion busnes.

Yn benodol, rydym am wybod am yr hyn sy'n gweithio wrth fesur cynnydd tuag at gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a'r hyn nad yw'n gweithio, felly dylech ddisgrifio unrhyw rwystrau neu gyfleoedd a wynebwyd neu a oresgynnwyd gennych wrth wneud y gwaith hwn.

Rydym hefyd am wybod a oes unrhyw beth arbennig am natur eich busnes, nodweddion maint y busnes, er enghraifft, neu nodweddion penodol i'ch sector busnes – rydych o'r farn y dylem wybod amdanynt.

**4.4** Nod y Comisiwn yw creu diwylliant o ddisgwyliadau uchel ac ymrwymiad ar lefel uchel i gyflwyno tryloywder o ran cyflog. Credwn ei fod o fudd i bawb i ddod o hyd i ffyrdd o fesur a chyflwyno adroddiadau ar y gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau sy'n osgoi creu beichiau ychwanegol ar fusnes ac sy'n dangos y ffordd tuag at atebion posibl, ac felly rydym yn awyddus iawn i dderbyn awgrymiadau yn ychwanegol i'r rhai a nodwyd gennym isod. Yn ein barn ni, y ffactorau i gyflwyno adroddiadau arnynt yw'r bwlch cyflog cyfartalog cyffredinol rhwng dynion a menywod neu drwy gyfeirio at y radd, neu drwy gyfeirio at y disgrifiad swydd, ond nid yw hyn yn golygu na ellir rhoi sylwebaeth neu

naratif yn ategu materion o'r fath i osod y canlyniadau yn eu cyd-destun priodol, ac nid yw'n rhwystro ystyried caniatáu ar gyfer amryw o opsiynau.

## Rôl y naratif

**4.5** Gwyddom fod cyflogwyr yn awyddus i allu gosod pa fesurau meintiol bynnag a ddatblygir yng nghyd-destun eu hymagwedd gyffredinol tuag at gydraddoldebau, ac o bosibl hefyd i gael trosolwg o'r hyn sy'n digwydd yn eu sector diwydiannol penodol. Er y gallai defnyddio elfen naratif ei gwneud yn anodd sicrhau cysondeb o ran cymharu sefydliadau a dros amser, byddai caniatáu rhywfaint o gynnwys naratif yn galluogi cyflogwyr i ddisgrifio'r sefyllfa y tu ôl i'r ffigurau pennawd, ac amlinellu pa gynnydd roeddent yn ei wneud o ran mynd i'r afael ag unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau na ellid ei gyfiawnhau o fewn eu sefydliad. Efallai hefyd y gallai elfen naratif gael ei haddasu i gynnwys barn cynrychiolwyr undebau neu'r gweithlu, caniatáu ar gyfer datblygiad y naratif dros amser a rhoi'r cyfle i rannu arfer da.

## Cwestiwn 1

Beth yw eich barn ar rôl naratif o ran mesur y bwllch cyflog rhwng y rhywiau a chyflwyno adroddiadau arno?

## Defnyddio ffigur sengl

(Noder: drwy ffigur sengl golygwn fwlch cyflog rhwng y rhywiau sy'n cymharu cyflogau pob menyw (sef llawn amser a rhan amser) â chyflogau pob dyn)

**4.6** Gall defnyddio ffigur sengl i gynrychioli'r bwllch cyflog cyffredinol mewn sefydliad amlygu bwllch sylweddol y mae angen i'r cyflogwr ymchwilio iddo ymhellach. Byddai defnyddio'r ffigur sengl yn sicrhau bod y mesur yn cynrychioli'r cyfraniad gwerthfawr a wneir gan fenywod i'r gweithlu yn briodol, oherwydd pan gyhoeddir y bylchau cyflog llawn amser a rhan amser rhwng y rhywiau mae pobl yn tueddu i ganolbwyntio ar y ffigur llawn amser yn unig. Mae chwarter llafurlu'r DU yn gyflogeion rhan amser, ac 40 y cant o fenywod sy'n gweithio (pum miliwn o fenywod) ac nid oes unrhyw reswm pam y dylai gweithwyr rhan amser fod yn werth llai fesul awr na gweithwyr llawn amser.

**4.7** Mae'r ffigur sengl yn hawdd i'w ddeall, sy'n golygu ei fod yn ymarferol ac yn ddefnyddiadwy. Mae iddo'r fantais hefyd y byddai'n osgoi'r gwahaniaeth sydd braidd yn fympwyol rhwng swyddi llawn amser a rhan amser. Diffiniad y Swyddfa Ystadegau Gwladol o swyddi rhan amser yw swyddi lle gweithia'r cyflogai am 30 awr neu lai yr wythnos, ond mae economïau eraill yn defnyddio diffiniadau gwahanol, er enghraifft, 35 awr yr wythnos neu lai yw'r diffiniad yn yr Unol Daleithiau. Yn ogystal, mae argaeledd a phoblogrwydd cynyddol gweithio hyblyg yn golygu nad oes gwahaniaeth eglur rhwng llawn amser a rhan amser. Byddai defnyddio'r ffigur sengl hefyd yn cysoni'r mesur â'r hyn a gynigir ar gyfer y sector cyhoeddus.

**4.8** Anfantais defnyddio ffigur sengl yw na fyddai'n cynhyrchu gwybodaeth fanwl gywir. Er enghraifft, byddai angen rhagor o wybodaeth i edrych y tu ôl i ffigur sengl i gael gwybod ai tangynrychiolaeth menywod mewn uwch swydd neu gyfraddau cyflog isel ar gyfer gweithwyr rhan amser oedd y rheswm am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

## Cwestiwn 2

Hoffem wybod eich barn ar ddefnyddio ffigur sengl.

Sut y dylid cyfrifo'r ffigur yn eich barn chi?

Os oes gennych unrhyw brofiad o ddefnyddio ffigur sengl i fesur y bwlch cyflog cyffredinol mewn unrhyw sefydliad – hoffem glywed am hynny.

## Defnyddio ffigurau llawn amser a rhan amser

(Noder: gallai hyn gynnwys ffigur y bwlch cyflog cyffredinol, gan y byddai'n hawdd cyfrifo'r bwlch ychwanegol unwaith bod y bylchau eraill wedi'u cyfrifo)

**4.9** Awgrym arall a wnaed oedd defnyddio'r ffigurau ar gyfer y bylchau cyflog llawn amser a rhan amser yn seiliedig ar enillion fesul awr, heb gynnwys goramser.<sup>12</sup> Byddai'r bwlch cyflog rhan amser rhwng y rhywiau'n seiliedig ar gymharu enillion fesul awr rhan amser menywod ac enillion fesul awr llawn amser dynion. Ystyrir bod y ffigur rhan amser yn bwysig gan fod llawer mwy o fenywod yn gweithio'n rhan amser na dynion, a dengys yr ystadegau gwladol fod y bwlch cyflog yn llawer ehangach ar gyfer gweithwyr rhan amser na gweithwyr llawn amser

(36.6 y cant o gymharu â 17.1 y cant yn y drefn honno).<sup>13</sup> Ond, ni fyddai'r awgrym hwn yn darparu gwybodaeth am y ffordd y mae'r bwlch cyflog o fewn sefydliad yn gweithredu o ran y radd gyflog a'r math o swydd.

### Cwestiwn 3

Hoffem wybod eich barn ar ddefnyddio ffigurau llawn amser a rhan amser.

Sut ydych chi'n meddwl y dylid cyfrifo'r ffigurau yn eich barn chi?

A oes gennych unrhyw brofiad o ddefnyddio ffigurau ar gyfer y bylchau cyflog llawn amser a rhan amser?

## Defnyddio dadansoddiad yn ôl graddfa gyflog a data ar gyflogaeth yn ôl gradd a math o waith

**4.10** Dull mwy cynnil o ddadansoddi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn sefydliad fyddai gwneud dadansoddiad o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ôl gradd cyflog ochr yn ochr â'r ffigurau cyffredinol. Byddai hyn yn darparu gwybodaeth fanylach am ble mae'r sefydliad yn wynebu'r risg fwyaf o gyflog anghyfartal a byddai hefyd yn darparu gwybodaeth am achosion o arwahanu galwedigaethol – sef y

crynoadau o ddynion a menywod sy'n gweithio ar lefelau penodol neu mewn mathau penodol o waith. Mae arwahanu swyddi yn cyfrif am gryn dipyn o'r bwlch rhwng cyflog dynion a chyflog menywod, gan fod bron bob un o'r galwedigaethau sy'n ennill y cyflogau uchaf (o fewn sefydliadau ac o fewn yr economi gyfan) wedi'i dominyddu gan ddynion, tra bod menywod yn tueddu i wneud y swyddi sy'n talu'r cyflogau isaf. Byddai gwneud dadansoddiad o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ôl gradd cyflog, ochr yn ochr â'r ffigurau cyffredinol yn arwain at wybodaeth fwy ystyrlon, ond byddai hefyd yn ymarfer mwy beichus. Gallai hefyd gynnwys mwy o risg o ymglyfreitha.

### Cwestiwn 4

Hoffem wybod eich barn ar ddarparu dadansoddiad manylach.

Yn eich barn chi, beth yw manteision ac anfanteision y dull hwn o fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a chyflwyno adroddiad arno?

## Defnyddio canfyddiadau gwerthusiad swydd dadansoddol anwahaniaethol

**4.11** Er na ddefnyddir gwerthusiad swydd dadansoddol anwahaniaethol yn gyffredinol, fe'i defnyddir yn weddol eang, yn enwedig mewn sefydliadau mwy o faint. Gwerthusiad swydd anwahaniaethol yw'r unig ffordd sier o bennu gwaith cyfartal, ac fel y cyfryw, caiff ei gydnabod yn y ddeddfwriaeth cyflog cyfartal fel rhywbeth sy'n rhoi amddiffyniad i gyflogwyr yn erbyn hawliadau cyflog cyfartal. Yn ogystal cyfeirir at werthusiad swydd anwahaniaethol yn y Cod Ymarfer ar Gyflog Cyfartal, ac fe'i hargymhellir yng nghanllawiau arfer da'r Comisiwn ar gyflog cyfartal.

**4.12** Am bob un o'r rhesymau hyn, er efallai nad ystyrir fod gwerthusiad swydd yn briodol i bob sefydliad, byddai'n ymddangos yn synhwyrol, lle bod cyflogwyr eisoes yn gwerthuso swyddi, i'w galluogi i adeiladu ar sail hyn. Er gallai profiad o'r sector cyhoeddus awgrymu, oni bai fod mesurau diogelu ar waith gan gyflogwyr, y llwybr hwn fyddai'r un fwyaf tebygol o arwain at ddwyn achosion cyfreithiol cyflog cyfartal yn eu herbyn. Yn gyffredinol mae'r gwahaniaethau rhwng y ffordd y pennir cyflogau yn y sectorau cyhoeddus a phreifat yn ei gwneud yn llai tebygol y byddai'r hawliadau cyflog cyfartal lluosog sydd bellach mor

amlwg yn y sector cyhoeddus yn cael eu hailadrodd yn y sector preifat.

### Cwestiwn 5

Hoffem wybod eich barn ar ddefnyddio canfyddiadau gwerthusiad swydd dadansoddol anwahaniaethol.

Yn eich barn chi, beth yw manteision ac anfanteision hyn fel ffordd o fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflwyno adroddiadau arno?

Os ydych wedi cynnal ymarfer gwerthuso swydd dadansoddol anwahaniaethol, a oedd hynny wedi arwain at hawliadau cyflog cyfartal yn eich erbyn?

A oes gennych unrhyw brofiad o ddefnyddio ymarfer gwerthuso swydd dadansoddol anwahaniaethol i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

## Defnyddio canfyddiadau archwiliad cyflog cyfartal

**4.13** Mae archwiliad cyflog cyfartal yn golygu cymharu cyflog dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith, gan ymchwilio i'r ffactorau sy'n achosi'r bylchau cyflog hynny, a chynllunio i gau unrhyw fylchau cyflog na ellir eu cyfiawnhau'n wrthrychol. Mae archwiliad cyflog

cyfartal yn ymwneud ag agwedd benodol ond pwysig ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau – cyflog anghyfartal am yr un gwaith. Nid yw'n mynd i'r afael yn uniongyrchol ag agweddau eraill, megis diffyg menywod mewn swyddi sydd â chyflogau uwch, ond gall helpu i amlygu materion o'r fath. Argymhellir archwiliadau cyflog cyfartal yn y Cod Ymarfer ar Gyflog Cyfartal fel y ffordd orau o sicrhau bod systemau cyflog yn rhydd o duedd rhyw.

**4.14** Fel y gwyddom o ymchwil a gynhaliwyd ar ran y Comisiwn fod 17 y cant o gyflogwyr nad ydynt yn y sector cyhoeddus eisoes wedi cyflawni archwiliad cyflog cyfartal, byddai'n ymddangos yn synhwyrol ystyried a ddylid eu galluogi i gyflwyno adroddiadau ar hyn.<sup>14</sup> Er y gellir dadlau y byddai'r llwybr hwn yn cynnig y tryloywder mwyaf posibl, gallai hefyd olygu fod cyflogwyr yn wynebu'r risg a gweld hawliadau cyflog cyfartal yn cael eu dwyn yn eu herbyn. Ceir hefyd y risg o anghysondeb o ran ansawdd yr archwiliadau a gyflawnir, er enghraifft mae rhai yn pennu gwaith cyfartal gan ddefnyddio gwerthusiad swydd anwahaniaethol, tra bod eraill ond yn seiliedig ar deitl neu rôl y swydd.

## Cwestiwn 6

Hoffem wybod eich barn ar ddefnyddio canfyddiadau archwiliad cyflog cyfartal.

Yn eich barn chi, beth yw manteision ac anfanteision hyn fel ffordd o fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflwyno adroddiadau arno?

A oes gennych unrhyw brofiad o ddefnyddio archwiliad cyflog cyfartal i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Os ydych wedi cynnal archwiliad cyflog cyfartal, a oedd hynny wedi arwain at hawliadau cyflog cyfartal yn eich erbyn?

## Defnyddio ystod o fesurau

**4.15** Efallai na fydd yn bosibl llunio dull sy'n addas i bawb o fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflwyno adroddiad arno, felly hoffem hefyd wybod eich barn ar y posibilrwydd o gynnig nifer o opsiynau adrodd i gyflogwyr. Mae hyn yn cynnwys unrhyw un, neu bob un o'r mesurau a amlinellwyd uchod, ac unrhyw fesurau eraill y bernir eu bod yn ddefnyddiol, fel y gallai sefydliadau ddewis cyflwyno adroddiad ar y mesurau a oedd yn fwyaf defnyddiol iddynt hwy.

Efallai yr hoffech feddwl yn eang, a chynnwys mesurau megis y gyfradd o ddychwelyd o absenoldeb mamolaeth. Pe bai cymariaethau'n cael eu gwneud, byddai angen sicrhau rhywfaint o gysondeb o ran ystod y mesurau a fabwysiedir.

### Cwestiwn 7

Nodwch fanylion am yr ystod o fesurau a ddefnyddir gennych eisoes, a'ch profiad o'r hyn sy'n gweithio, a'r hyn nad yw'n gweithio.

Nodwch fanylion am yr ystod o fesurau a ddefnyddir gennych eisoes, a'ch profiad o'r hyn sy'n gweithio, a'r hyn nad yw'n gweithio?

Eglurwch pam eich bod yn meddwl hynny.

### Cwestiwn 8

A oes gennych unrhyw brofiad o gyflwyno adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, neu ar gydraddoldebau yn gyffredinol drwy eich dulliau adrodd blynyddol, megis adroddiad blynyddol eich cwmni?

Os felly, dywedwch wrthym yr hyn rydych yn ei wneud, gyda phwy y rhennir y wybodaeth, a pha mor fodlon rydych ar y broses.

### Cwestiwn 9

Sut y byddai'n well gennych roi gwybod am eich gwaith i fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Eglurwch pam.

## Cyhoeddi'r wybodaeth

**4.16** Golyga tryloywder o ran adroddiadau y bydd gwybodaeth a gafwyd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn cynnwys gwybodaeth ansoddol a meintiol, yn cael ei chyhoeddi ar ryw adeg. Er bod gwneud hynny'n dangos ymrwymiad sefydliad i gydraddoldeb, gall hefyd fod yn ymarfer sy'n achosi nifer o bryderon.

# Atodiad 1

## Apêl am dystiolaeth

### Apêl am dystiolaeth:

Dywedwch wrthym am y gwaith rydych yn ei wneud yn eich sefydliad i hyrwyddo tryloywder o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gallai hyn gynnwys: gwaith a wnaed gennych i gasglu data am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflogaeth; gwaith a wnaed gennych i fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn eich sefydliad; ac unrhyw brofiad a allai fod gennych o gynnal adolygiad cyflog cyfartal a chynnal cynllun gwerthuso swyddi; rôl arweinyddiaeth; y cyswllt rhwng cyflawni cyflog cyfartal a cheisio cyflawni amcanion busnes.

Yn benodol, rydym am wybod am yr hyn sy'n gweithio wrth fesur cynnydd tuag at gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a'r hyn nad yw'n gweithio, felly dylech ddisgrifio unrhyw rwystrau neu gyfleoedd a wynebwyd neu a oresgynnwyd gennych wrth wneud y gwaith hwn. Rydym hefyd am wybod a oes unrhyw beth arbennig am natur eich busnes, nodweddion maint y busnes, er enghraifft, neu nodweddion penodol i'ch sector busnes –y dylem wybod amdanynt yn eich barn chi.

### Cwestiwn 1

Beth yw eich barn ar rôl naratif o ran mesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflwyno adroddiadau arno?

### Cwestiwn 2

Hoffem wybod eich barn ar ddefnyddio ffigur sengl.

Sut y dylid cyfrifo'r ffigur yn eich barn chi?

Os oes gennych unrhyw brofiad o ddefnyddio ffigur sengl i fesur y bwlch cyflog cyffredinol mewn unrhyw sefydliad – hoffem glywed am hynny.

### Cwestiwn 3

Hoffem wybod eich barn ar ddefnyddio ffigurau llawn amser a rhan amser.

Sut y dylid cyfrifo'r ffigurau yn eich barn chi?

A oes gennych unrhyw brofiad o ddefnyddio ffigurau ar gyfer y bylchau cyflog llawn amser a rhan amser?

#### **Cwestiwn 4**

Hoffem wybod eich barn ar ddarparu dadansoddiad manylach. Yn eich barn chi, beth yw manteision ac anfanteision y dull hwn o fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a chyflwyno adroddiad arno?

#### **Cwestiwn 5**

Hoffem wybod eich barn ar ddefnyddio canfyddiadau gwerthusiad swydd dadansoddol anwahaniaethol.

Yn eich barn chi, beth yw manteision ac anfanteision hyn fel ffordd o fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflwyno adroddiadau arno? Os ydych wedi cynnal ymarfer gwerthuso swydd dadansoddol anwahaniaethol, a oedd hynny wedi arwain at hawliadau cyflog cyfartal yn eich erbyn? A oes gennych unrhyw brofiad o ddefnyddio ymarfer gwerthuso swydd dadansoddol anwahaniaethol i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

#### **Cwestiwn 6**

Hoffem wybod eich barn ar ddefnyddio canfyddiadau archwiliad cyflog cyfartal. Yn eich barn chi, beth yw manteision ac anfanteision hyn fel ffordd o fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflwyno adroddiadau arno? A oes gennych unrhyw brofiad o ddefnyddio archwiliad cyflog cyfartal i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Os ydych wedi cynnal archwiliad cyflog cyfartal, a oedd hynny wedi arwain at hawliadau cyflog cyfartal yn eich erbyn?

#### **Cwestiwn 7**

Nodwch fanylion yr ystod o fesurau a ddefnyddir gennych eisoes, a'ch profiad o'r hyn sy'n gweithio, a'r hyn nad yw'n gweithio.

A ydych o'r farn y byddai dewis o fesurau'n ddefnyddiol ai peidio?

Eglurwch pam eich bod yn meddwl hynny.

#### **Cwestiwn 8**

A oes gennych unrhyw brofiad o gyflwyno adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, neu ar gydraddoldebau yn gyffredinol drwy eich dulliau adrodd blynyddol, megis adroddiad blynyddol eich cwmni?

Os felly, dywedwch wrthym yr hyn rydych yn ei wneud, gyda phwy y rhennir y wybodaeth, a pha mor fodlon rydych ar y broses.

#### **Cwestiwn 9**

Sut y byddai'n well gennych roi gwybod am eich gwaith i fesur y bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Eglurwch pam.

# Atodiad 1

## Cylch gorchwyl y grŵp rhanddeiliaid lefel uchel

### Tryloywder o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Gwahoddwyd y Comisiwn gan y Llywodraeth i gynnull grŵp o gynrychiolwyr cyflogwyr a chyflogeion i helpu'r Comisiwn i lunio canllawiau ar gyflwyno adroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a chynorthwyo cyflogwyr i osod y cyd-destun priodol i unrhyw fesurau rhifyddol, ac i roi ystyr iddynt. Bydd y grŵp lefel uchel hefyd yn ystyried ac yn cynghori ar fesurau cyd-destunol ehangach a mesurau eraill y bydd yn helpu i roi dealltwriaeth fwy cynhwysfawr o anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y sector preifat.

### Bydd y grŵp yn canolbwyntio ar:

- a** a. Cynghori ar gymhwysedd dangosyddion a matricesau anghydraddoldeb rhywiol ar gyfer cyflogwyr;
- b** Llywio'r broses o ddatblygu a phrofi ystod o fatricsau bwlch cyflog a dangosyddion eraill ac anghydraddoldeb rhwng y rhywiau;
- c** Rhoi arweiniad i gyflogwyr ar ddefnyddio dangosyddion cydraddoldeb rhwng y rhywiau, yn cynnwys matricesau bwlch cyflog a fformatau ar gyfer adroddiadau naratif;
- d** Rhoi enghreifftiau o arfer da ar fentrau cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle.

# Atodiad 2 Cymal 75 o'r Mesur Cydraddoldeb a nodiadau eglwurhaol

## 75 Gender pay gap information

**1** A Minister of the Crown may by regulations require employers to publish information relating to the pay of employees for the purpose of showing whether, by reference to factors of such description as is prescribed, there are differences in the pay of male and female employees.

**2** This section does not apply to -

**a** an employer who has fewer than 250 employees;

**b** a person specified in Schedule 19;

**c** a government department or part of the armed forces not specified in that Schedule.

**3** The regulations may prescribe -

**a** descriptions of employer;

**b** descriptions of employee;

**c** how to calculate the number of employees that an employer has;

**d** descriptions of information;

**e** the time at which information is to be published;

**f** the form and manner in which it is to be published.

**4** Regulations under subsection (3) (e) may not require an employer, after the first publication of information, to publish information more frequently than at intervals of 12 months.

**5** The regulations may make provision for a failure to comply with the regulations -

**a** to be an offence punishable on summary conviction by a fine not exceeding level 5 on the standard scale;

**b** to be enforced, otherwise than as an offence, by such means as is prescribed.

**c** The reference to a failure to comply with the regulations includes a reference to a failure by a person acting on behalf of an employer.

## **Cymal 75: Gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau**

### **Effaith**

Mae'r cymal hwn yn galluogi un o Weinidog y Goron i lunio rheoliadau sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr yn y sector preifat a chanddynt o leiaf 250 o gyflogeion ym Mhrydain i gyhoeddi gwybodaeth am wahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod. Gall y rheoliadau nodi, ymhlith pethau eraill, ffurf ac amseriad y cyhoeddiad, na fydd yn amlach nag unwaith y flwyddyn. Gall y rheoliadau hefyd nodi cosbau am beidio â chydymffurfio. Gallai cyflogwyr nad ydynt yn cydymffurfio â'r gofynion i gyhoeddi wynebu gweithdrefnau gorfodi sifil neu fod yn atebol am drosedd troseddol, y gellir ei chosbi drwy ddirwy o hyd at £5,000.

### **Cefndir**

Darpariaeth newydd yw hon. Mae'r Llywodraeth am i gyflogwyr sector preifat mawr ym Mhrydain gyhoeddi gwybodaeth am gyflogau'r dynion a'r menywod a gyflogir ganddynt, fel bod gwybodaeth am eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau (maint y gwahaniaeth rhwng cyflog dynion a menywod wedi'i fynegi fel canran) yn eiddo i'r cyhoedd.

Nod y Llywodraeth yw sicrhau bod cyflogwyr yn cyhoeddi'r fath wybodaeth yn rheolaidd ar sail wirfoddol. Er mwyn caniatáu amser i'r trefniadau gwirfoddol weithio, nid yw'r Llywodraeth yn bwriadu llunio rheoliadau o dan y pŵer hwn cyn mis Ebrill 2013. Yna byddai'r pŵer ond yn cael ei ddefnyddio oni bai bod cynnydd digonol wedi'i wneud ar roi gwybodaeth erbyn hynny.

# Appendix 3

## Dyfyniad o Ymgynghoriad Swyddfa Gydraddoldebau'r Llywodraeth ar y dull a gynigir ar gyfer y sector cyhoeddus

Dyfyniad ar y gofynion adrodd ar gyfer pob corff sector cyhoeddus o The Equality Bill: Making it work (Policy proposals for specific duties – a consultation)

### **C – Cyflwyno adroddiadau ar ddata cydraddoldeb pwysig yn y gweithlu**

**Cynigiwn ddyletswydd benodol sy'n ei gwneud yn ofynnol i bob corff cyhoeddus a chanddo ag 150 o gyflogeion neu fwy i gyflwyno adroddiad yn flynyddol ar eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau, eu cyfradd o gyflogi lleiafrifoedd ethnig a'u cyfradd o gyflogi pobl anabl.**

**5.17** Credwn ei bod yn hanfodol, wrth ddangos ystyriaeth briodol i ofynion y Ddyletswydd Gydraddoldeb

gyffredinol, i gyrff cyhoeddus gyhoeddi data cydraddoldeb penodol yn flynyddol. Bydd hyn yn helpu cyrff cyhoeddus i nodi meysydd sy'n peri problemau, olrhain eu cynnydd eu hunain, ac ystyried a yw eu hamcanion yn sicrhau canlyniadau mewn gwirionedd. Bydd hefyd yn golygu bod defnyddwyr gwasanaethau, rhanddeiliaid a chyflogeion yn gallu meincodi cyrff cyhoeddus yn erbyn ei gilydd, a dwyn y rhai sy'n perfformio'n wael i gyfrif.

**5.18** Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a'r bylchau cyflogaeth o ran pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl anabl yn anghydraddoldebau ystyfnig a hirsefydledig. Drwy eu hamlygu, gallwn ganolbwyntio sylw ar y meysydd hyn: gallwn annog mwy o gynnydd a grymuso pobl leol i herio perfformiad gwael. Felly cynigiwn

ddyletswydd benodol sy'n ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus a chanddynt 150 o gyflogeion neu fwy i gyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn eu sefydliad, a'r ganran o bobl o leiafrifoedd ethnig a phobl anabl a gyflogir ganddynt. Credwn mai 150 o gyflogeion yw'r nifer cywir: gall sefydliadau sydd â llai o gyflogeion na hyn brofi mwy o faich wrth gasglu'r wybodaeth; a pho leiaf fo nifer y cyflogeion, lleiaf ystyrllon fydd y wybodaeth. 150 o gyflogeion yw'r trothwy a ddefnyddir hefyd ar hyn o bryd ar gyfer rhoi gwybod am gydraddoldeb hil, felly bydd y sefydliadau hynny yr effeithir arnynt eisoes yn gyfarwydd â chyhoeddi data cydraddoldeb

**5.19** Rhagwelwn y bydd awdurdodau cyhoeddus yn gallu deall y ffigurau pennawd a deall y straeon y tu ôl iddynt; er enghraifft p'un yw pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl wedi'u cynrychioli ar bob lefel yn y sefydliad; ac os na, pa gynlluniau sydd ar droed i fynd i'r afael ag unrhyw dangynrychiolaeth.

**5.20** Nid ydym o'r farn mai nawr yw'r amser priodol i'w gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gyflwyno adroddiad ar y cyfraddau cyflogaeth ar gyfer pob nodwedd a ddiogelir o dan y Ddyletswydd Gydraddoldeb, er y gallai rhai benderfynu gwneud hynny'n

wirfoddol fel mater o arfer da. Efallai na fydd rhai sefydliadau wedi creu diwylliant lle gofynnir i gyflogeion ddarparu gwybodaeth bersonol ynglŷn â materion megis eu tueddfryd rhywiol neu grefydd neu gredo, er ei bod yn galonogol ei fod yn dod yn fwy cyffredin i gyflogeion yn y sector cyhoeddus gytuno i'w cyflogwyr geisio'r wybodaeth hon. Ac ar gyfer rhai nodweddion, efallai nad cyfraddau cyflogaeth fydd y dangosydd mwyaf defnyddiol o gynnydd – er enghraifft, mae nifer y cyflogeion trawsrywiol yn llai defnyddiol mewn perthynas â deall cynnydd o ran cydraddoldeb trawsrywiol na ffactorau eraill, megis mentrau penodol i ddiwallu anghenion gwahanol.

**5.21** Ceir nifer o ffyrdd y gellir cyfrifo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Cynigiwn ddefnyddio ffigur sengl - y bwlch cyflog canolrif cyffredinol rhwng y rhywiau – sef y gwahaniaeth canran rhwng cyflog canolrif fesul awr menywod (heb gynnwys goramser) a chyflog canolrif fesul awr dynion (heb gynnwys goramser). Er mwyn cyfrifo'r ffigur hwn, dylid cynnwys pob cyflogai parhaol (yn cynnwys gweithwyr rhan amser), ac ni ddylid pwysoli cyflogeion mewn perthynas â nifer yr oriau y maent yn eu gweithio.

**5.22** Rydym o'r farn fod y bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn addas i'w ddefnyddio fel mesur safonol y gall cyflogwyr ei gyfrifo i fesur safle cymharol cyflogau dynion a menywod yn y sefydliad, a'i gymharu â chyflogeion eraill. Dylai fod yn hawdd i'w gyfrifo, ac mae hefyd yn cynnwys gweithwyr rhan amser. Mae hyn yn arbennig o bwysig gan fod ystadegau yn awgrymu bod dros 40 y cant o fenywod yn gweithio'n rhan amser, yn aml i gadw cydbwysedd rhwng gwaith ac ymrwymadau teuluol. Mae 77 y cant o'r gweithlu rhan amser yn fenywod.

**5.23** Gall cyrff cyhoeddus, fel mater o arfer da, ddymuno ategu'r ffigurau pennawd hyn gyda rhagor o wybodaeth sy'n helpu i osod y ffigurau mewn cyddestun – megis dadansoddi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ôl gradd neu statws cyflogaeth, neu'r gyfradd o bobl o leiafrifoedd ethnig a gyflogir o gymharu â'r boblogaeth leiafrif ethnig lleol.

### Question 10

Ydych chi'n cytuno y dylai fod yn ofynnol bod cyrff cyhoeddus a chanddynt 150 o gyflogeion neu fwy gyhoeddi gwybodaeth am eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau, y gyfradd o bobl o leiafrifoedd ethnig a phobl anabl a gyflogir? Hoffem glywed eich barn ar fanteision y cynigion hyn o ran annog cyrff cyhoeddus i fod yn fwy tryloyw.

### Question 11

Ydych chi'n cytuno â'r cynnig i ddefnyddio'r ffigur bwlch cyflog canolrif cyffredinol rhwng y rhywiau? Rhowch eich rhesymau. Os nad ydych yn cytuno, pa ddull arall y byddwch yn ei awgrymu, a pham<sup>15</sup>

### Question 12

A oes gennych unrhyw dystiolaeth o faint y byddai'n ei gostio i gynhyrchu a chyhoeddi'r wybodaeth hon, ac o fanteision posibl cynhyrchu a chyhoeddi'r wybodaeth hon?

### Question 13

A ydych yn cytuno â'r cynnig i beidio â'i gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gyflwyno adroddiadau ar ddata cyflogaeth mewn perthynas â'r nodweddion eraill a ddiogelir o dan y Ddyletswydd Gydraddoldeb? Os na, pa ddata arall y dylid cyflwyno adroddiadau arno, yn eich barn chi?

# Endnotes

<sup>1</sup> Equality Bill: Making it Work – Policy proposals for specific duties, 11 Mehefin 2009, Swyddfa Gydraddoldebau'r Llywodraeth.

<sup>2</sup> Employment and earnings in the finance sector: A gender analysis, Hilary Metcalf a Heather Rolfe, y Sefydliad Cenedlaethol ar gyfer Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol, Adroddiad 17 y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2009.

<sup>3</sup> Mae ASHE yn seiliedig ar sampl o swyddi o gofnodion talu wrth ennill Cyllid a Thollau ei Mawrhydi.

<sup>4</sup> Ffynhonnell yr ystadegau: dadansoddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o Arolwg Blynyddol SYG (2008) o Oriau ac Enillion 2008, Tabl 1.6a. Mae bwlch cyflog llawn amser rhwng y rhywiau yn cymharu enillion menywod a dynion sy'n gweithio'n llawn amser, tra bod y bwlch rhan amser yn cymharu enillion menywod a dynion sy'n gweithio'n rhan amser.

<sup>5</sup> ASHE 2008, Tabl 13.6a – enillion

fesul awr heb gynnwys goramser ar gyfer cyflogeion llawn amser yn y DU.

<sup>6</sup> Arolwg Adolygiadau Cyflog Cyfartal 2008, Lorna Adams, Peter Hall a Stefan Schafer, Adroddiad Ymchwil y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: 2, Tabl 3.5.

<sup>7</sup> Yn gyffredinol nid yw goramser yn cael ei gynnwys yn y cyfrifiad oherwydd gan fod dynion yn tueddu i weithio mwy o oramser na menywod, gall ystumio'r canlyniadau.

<sup>8</sup> Gweler nodiadau Monitro ac Aseu Awdurdod Ystadegau y Deyrnas Unedig M&A Note 4/2009 11 June 2009 ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, am ystyriaeth lawnach o'r mater.

<sup>9</sup> Yn seiliedig ar ASHE 2008 a data'r Arolwg o'r Llafurlu. Mae'r Arolwg o'r Llafurlu yn seiliedig ar hapsampl ledled y Deyrnas Unedig. Cynhelir yr arolwg bob tri mis gan ddefnyddio tua 53,000 o gartrefi, ac mae'n casglu gwybodaeth am amgylchiadau personol a gwaith pawb sy'n byw yn y cartrefi hyn.

<sup>10</sup> Shaping a Fairer Future – a review of the recommendations of the Women and Work Commission three years on, Gorffennaf 2009.

<sup>11</sup> Egwyddorion y Tasglu Gwell Rheoleiddio, 2003.

<sup>12</sup> Nid oes diffiniad cyfreithiol penodol o weithiwr rhan amser. O dan Reoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafrïol) 2000, gall cyflogwr ddiffinio gwaith llawn amser a rhan amser fel y dymunant, ond rhaid iddynt fod yn gyson o ran sut ydynt yn gwneud hynny.

<sup>13</sup> ASHE 2009.

<sup>14</sup> Arolwg Adolygiadau Cyflog Cyfartal 2008, Lorna Adams, Peter Hall a Stefan Schafer, Adroddiad Ymchwil y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: 2.

<sup>15</sup> Y canolrif yw'r ffigur yng nghanol sef o ddata. Er enghraifft, mewn cyfres o 100 o werthoedd, byddai'r canolrif yn uwch na 50 o'r gwerthoedd, ac yn is na'r 50 arall. Y canolrif yw dewis fesur enillion SYG, gan fod nifer cymharol fach o enillwyr uchel yn cael llai o effaith arno.

# Cysylltwch â ni

Gallwch gael rhagor o wybodaeth neu gysylltu â ni drwy ein gwefan yn [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

Neu drwy ffonio un o'r llinellau cymorth isod:

## **Llinell Gymorth – Lloegr**

Ffôn: 0845 604 6610  
Ffôn testun: 0845 604 6620  
Ffacs: 0845 604 6630

## **Llinell Gymorth – Yr Alban**

Ffôn: 0845 604 5510  
Ffôn testun: 0845 604 5520  
Ffacs: 0845 604 5530

## **Llinell Gymorth – Cymru**

Ffôn: 0845 604 8810  
Ffôn testun: 0845 604 8820  
Ffacs: 0845 604 8830

9am–5pm, o ddydd Llun i ddydd Gwener, ac eithrio dydd Mercher 9am–8pm.

Codir cyfraddau lleol o linellau tir BT, ond gall galwadau o ffonau symudol a darparwyr eraill amrywio.

Gellir monitro galwadau at ddibenion hyfforddiant ac ansawdd.

Mae gwasanaeth dehongli ar gael drwy Language Line, pan fyddwch yn ffonio ein llinellau cymorth.

[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)