

## Cyflog Teg

“ Dylid lleihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw o ganlyniad i wahaniaethu mewn systemau cyflog o 50% o fewn y 5 mlynedd nesaf a'i ddileu'n llwyr o fewn 8 mlynedd. ”



Adroddiad i'r  
Comisiwn Cyfle Cyfartal

# TASGLU CYFLOG CYFARTAL

## Cyflog Teg

### *AELODAU'R TASGLU:*

- BOB MASON (CADEIRYDD),  
BT
- RITA DONAGHY OBE,  
ACAS
- ROD DUKE,  
HSBC
- ALTHEA EFUNSHILE,  
BWRDEISTREF LEWISHAM YN  
LLUNDAIN
- TESS GILL,  
BARGYFREITHWRAIG
- JURIS GRINBERGS,  
LITTLEWOODS
- SALLY HINKLEY, CBE  
SWYDDFA'R CABINET
- SUSAN KARIM,  
SCOTTISH CATERING ENTERPRISE
- LORRAINE PADDISON,  
TMS MANAGEMENT CONSULTANTS
- MARGARET PROSSER, OBE  
T&G
- YR ATHRO TERESA REES,  
PRIFYSGOL CAERDYDD
- DIANE WHITTINGHAM,  
YMDDIRIEDOLAETH NHS  
HUDDERSFIELD

Adroddiad i'r  
Comisiwn Cyfle Cyfartal

© Comisiwn Cyfle Cyfartal 2001

Cyhoeddwyd gyntaf 2001

ISBN 1 84206 065 1

Mae'r adroddiad hwn, ynghyd â chrynodeb  
wyth tudalen, ar gael gan:

Comisiwn Cyfle Cyfartal  
Tŷ Windsor,  
Lôn Windsor  
Caerdydd  
CF10 3GE

E-bost: [wales@eoc.org.uk](mailto:wales@eoc.org.uk)  
Safle ar y We: [www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)  
Ffacs: 029 2064 1079  
Ffôn: 029 2034 3552

## CYNNWYS

RHAGAIR GAN BOB MASON	iv
DIOLCHIADAU	vi
CRYNODEB GWEITHREDOL	ix
1. CYFLWYNIAD	1
2. DIFFINIO A MESUR Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y DDAU RYW	3
3. ACHOSION A CHANLYNIADAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y DDAU RYW	7
4. RHWYSTRAU I GYFLOG CYFARTAL	10
5. ARGYMHELLION AR GYFER CAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y DDAU RYW	14
6. CASGLIADAU	25
7. YCHWANEGIAD TECHNEGOL 1 : ADOLYGIADAU CYFLOG CYFARTAL	28
8. YCHWANEGIAD TECHNEGOL 2 : DIWYGIO'R GYFRAITH	43
9. ATODIADAU	55
9.1 Bywgraffiadau Aelodau'r Tasglu	55
9.2 Diffiniadau	58
9.3 Astudiaethau achos arfer da	62
9.4 Holiadur Y Tasglu Cyflog Cyfartal	68
9.5 Rhestr o'r rhai a fynychodd: Gwrandawiadau a Seminarau Arbenigwyr	69
9.6 Talfyriadau	72

## RHAGAIR

### – gan Gadeirydd y Tasglu Cyflog Cyfartal, Bob Mason

Roedd cylch gwaith y Comisiwn Cyfle Cyfartal i'r Tasglu Cyflog Cyfartal yn ddigon syml. Gwahoddwyd y Tasglu i nodi ffyrdd o ddileu'r elfen barhaol o fwlch cyflog rhwng dynion a menywod oedd yn codi o ganlyniad i wahaniaethu. Mewn gwirionedd, nid wyf yn credu fod gan unrhyw aelodau o'r Tasglu a ddaeth ynghyd yn wreiddiol i ystyried yr her hon ym mis Tachwedd 1999 unrhyw syniad o faint neu gymhlethdod y dasg dan sylw, hyd yn oed gyda'u gwybodaeth a'u profiad helaeth hwy. Ond daethant i sylweddoli'n fuan iawn!

Bu'n her gyffrous a hynod o anodd. Ond, o'r dechrau, pan sylweddolais ddoniau'r bobl oedd o amgylch y bwrdd, roedd hi'n glir fod gennym y sgiliau a'r profiad eang angenrheidiol i wneud y gwaith. Felly, roedd yma gyfle da i ganolbwyntio'n wirioneddol ar gael gwared ar y gwahaniaethu a oedd wedi achosi a chynnal cyflog anghyfartal rhwng dynion a menywod yn y DU.

Roedd hefyd yn gydnaws ag addewidion mileniwm a chanrif newydd. Wedi'r cyfan, mae'r momentwm cyfredol yn y DU am gyfiawnder cymdeithasol gwirioneddol yn wrthgyferbyniad hollol i ddechrau'r 20<sup>fed</sup> ganrif yn y DU. Ym 1900, fe fyddai hi'n 18 mlynedd arall cyn bod *Deddf Cynrychioliad y Bobl 1918* yn rhoi hawl pleidleisio i fenywod (a hynny dim ond i rai dros 30 oed!). Felly, mae'r llwyfan i adeiladu arno heddiw yn llawer cryfach, diolch byth.

Wedi dweud hynny, fodd bynnag, er i *Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970* fod mewn grym am ddeng mlynedd ar hugain, a deddfwriaeth Gwahaniaethau ar sail Rhyw am chwarter canrif, mae yna fwlch sylweddol o hyd rhwng cyflog dynion a menywod yn y DU. Wrth ystyried y ffaith syml hon, mae aelodau'r Tasglu, yn unigol ac fel grŵp, yn dal i fod yn benderfynol o ganfod dulliau o roi'r annhegwch sy'n parhau yn y gorffennol unwaith ac am byth.

Wrth ddweud hyn, mae'n werth cofio fod y Tasglu yn dwyn amrywiaeth eang o brofiadau i'r gwaith hwn. Mae'r rhain yn amrywio o dimau arwain:

- busnesau mawr y DU a byd-eang
- y lefelau uchaf mewn undebau llafur
- lefelau uchaf y Gwasanaeth Sifil, sector cyhoeddus a llywodraeth leol

ac arbenigwyr o'r meysydd canlynol:

- y gyfraith
- academia
- ymgynghoriaeth

Gobeithio y bydd y darllenydd yn cytuno fod yr argymhellion a wnaed yn yr adroddiad hwn yn ymarferol a phragmatig ond eto'n gyfatebol i anghenion y gwahanol gyrff a sefydliadau yr effeithir arnynt. Wedi dweud hynny, yn ôl barn unfrydol y Tasglu, mae ein hargymhellion yn cynrychioli lleiafswm y mesurau sydd eu hangen i sicrhau y gwelliannau angenrheidiol.

Mae cau'r bwlch cyflog o ganlyniad i wahaniaethu o fewn y pum mlynedd nesaf, a'i ddileu'n llwyr o fewn wyth mlynedd, yn ymddangos yn agwedd fwy cadarnhaol nag aros gyda'r sefyllfa bresennol a'r tebygolrwydd o weld ychydig iawn o gynnydd yn ystod y degawdau a ddaw. Ni allai'r Tasglu Cyflog Cyfartal gefnogi'r agwedd olaf yma.

Am y rhesymau hyn, mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal yn cymeradwyo'r adroddiad hwn, yn gyntaf i Gomisiynwyr y Comisiwn Cyfle Cyfartal ac yna i'r Llywodraeth, cyflogwyr, undebau llafur ac eraill yn y farchnad lafur. Gobeithio y byddant oll yn cydweithio i ystyried a gweithredu ein hargymhellion, ac wrth wneud hynny, yn cau a dileu'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw unwaith ac am byth.



R.M.

22 Ionawr 2001

## DIOLCHIADAU

Mae menter megis y Tasglu Cyflog Cyfartal yn gofyn am rywun ysbrydoledig sy'n gallu rhagweld yr hyn sydd ei angen ac sydd â'r penderfyniad i sicrhau fod hynny'n digwydd. Fel Cadeirydd y Comisiwn Cyfle Cyfartal, roedd gan *Julie Mellor* y craffter a'r weledigaeth i sefydlu'r Tasglu fel rhan hanfodol, a blaenoriaeth allweddol, yn ymgyrch *Gwerthfawrogi Menywod* y CCC.

O'm rhan fy hun, rwy'n falch fy mod wedi cael y cyfle i Gadeirio'r Tasglu Cyflog Cyfartal. Mae hi bob amser yn wefr gweithio gydag unigolion gwirioneddol dalentog ac ymrwymedig. Ond peth prin iawn yw cael gweithio gyda grŵp cyfan o bobl o amrywiaeth eang o gefndiroedd a phrofiadau, sydd i gyd yn cwrdd â'r disgrifiad hwnnw'n llwyr.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, daethom i nabod ein gilydd yn gymharol dda gan ddatblygu'n dîm drwy rannu ein cyd-ymrwymiad i'r dasg. Arwydd o'n cydbenderfyniad yw ein bod yn gorffen ein gwaith gyda phob unigolyn yn parhau i fod yn rhan o'r gwaith ac yn cyfrannu'n llwyr er bod sawl aelod wedi profi newidiadau sylweddol o ran gwaith yn ystod y flwyddyn. Bu'n rhaid i nifer o'r aelodau deithio'n bell (o'r Alban, Cymru, y Gorllewin a Gogledd Lloegr) i Lundain, ble y cynhaliwyd holl gyfarfodydd y Tasglu. Nid ydynt wedi gadael i'r anawsterau trafniadaeth atal eu presenoldeb na'u cyfraniad. Mae'r ffaith fod fy nghyd-aelodau yn y Tasglu yn gweithio ar y prosiect hwn ochr-yn-ochr â'u swyddi dyddiol trwm, yn dystiolaeth bellach o'r flaenoriaeth a roddant i'r pwnc hwn a'u penderfyniad i weld y mater yn cael ei ddatrys. Rwy'n hynod o ddiolchgar am eu holl gyfraniadau a'u gwaith caled ac am wneud fy ngwaith fel Cadeirydd y grŵp hwn yn brofiad mor bleserus ac ysgogiadol. Rwy'n teimlo'n freintiedig fy mod wedi cael y cyfle hwn.

Mae'n rhaid i mi ddiolch hefyd i'r cyrff y tu ôl i Aelodau'r Tasglu a fyddai wedi gallu gwrthod i'w haelodau gymryd rhan, ond a roddodd gefnogaeth ac anogaeth iddynt. Y cyrff hyn oedd: y *TUC*, *ACAS*, *HSBC*, *Bwrdeistref Lewisham Llundain*, *Littlewoods ccc*, *Swyddfa'r Cabinet*, *Menter Arlwy'o'r Alban*, *TMS*, *Undeb y Gweithwyr Trafnidiol a Chyffredinol*, *Prifysgol Caerdydd*, *Ymddiriedolaeth NHS Huddersfield* a *BT ccc*.

Rydym wedi bod yn ffodus o gael cefnogaeth ychwanegol gan sawl corff ar gyfer gwaith y Tasglu. Yn arbennig, mae'n rhaid dweud diolch i *BT ccc* am gael defnyddio eu swyddfeydd rhagorol ar gyfer cyfarfodydd a gwrandawladau'r Tasglu ac am ddarparu cefnogaeth hyrwyddo i'r grŵp. Diolch i *Littlewoods ccc* am gael gwasanaeth llawn amser Rosie Cooper yn Rheolwraig Prosiect. Diolch i'r *Comisiwn Cyfle Cyfartal* am gael gwasanaeth llawn amser Sheila Wild fel Swyddog Cyswllt ac Ysgrifennydd Adroddiadau'r CCC ac i'r *Adran Addysg a Chyflogaeth* (DfEE) am y mewnbwn gwerthfawr gan *Jenny Eastabrook*, a fynychodd gyfarfodydd y Tasglu fel 'Arsyllwraig'. Rhoddodd Jenny arweiniad defnyddiol i ni ar brosesau a gweithdrefnau'r Llywodraeth. Cawsom gymorth hefyd gan Uned Ymgyngori'r Adran Addysg a Chyflogaeth, a fu'n dadansoddi ac yn crynhoi'r atebion i holiadur y Tasglu.

Mewn cywair gwahanol, mae'r Tasglu yn hynod o ddiolchgar i'r cannoedd o unigolion a chyrrff a gymerodd yr amser i roi eu safbwyntiau a'u cyfraniadau ystyriol, naill yn ysgrifenedig neu yn bersonol mewn gwrandawiadau ar hyd a lled y wlad. Maent yn rhy niferus i'w rhestru yma, ond mae nifer ohonynt wedi'u rhestru yn yr Atodiadau ar ddiwedd yr Adroddiad hwn. Gwerthfawrogwyd eu holl gyfraniadau yn fawr a gobeithio y bydd yr holl gyfranwyr yn teimlo'n hyderus fod y Tasglu wedi ystyried eu safbwyntiau'n ofalus ac wedi adlewyrchu'r pwyntiau yn yr Adroddiad lle bo'n briodol. Gwerthfawrogwyd diddordeb **Tessa Jowell**, **Gweinidog Cyflogaeth, Lles i Waith a Chyfle Cyfartal**, a'i swyddogion hefyd.

Ond mae sawl unigolyn yn haeddu diolch arbennig, gan iddynt wneud cyfraniad cymharol ddi-glod ond hanfodol i waith y Tasglu. Rwy'n ddiolchgar iawn i fy Nghynorthwy-ydd Personol, **Nina Taylor** am ei chymorth yn trefnu cyfarfodydd ac yn delio â'r ymholiadau niferus iawn yn fy swyddfa. Diolch hefyd i **Rosemary Jackson** o Jackson Consulting, am ei medr a'i chraffter o ran hwyluso gwaith y grŵp a darparu adborth i mi ac aelodau eraill y grŵp. Cyfrannodd hyn yn fawr at y gwaith tîm a chydberchnogaeth yn y grŵp.

Ond mae angen rhoi diolch arbennig i'r personau canlynol, oherwydd heb eu hymroddiad hwy ni fyddem wedi gallu cwblhau ein tasg. Mae **Rosie Cooper**, Littlewoods ccc wedi dod â hiwmor nodweddiadol, penderfyniad ac egni i rôl Rheolwraig Prosiect y Tasglu. Bu'n gefn mawr drwy gydol y gwaith. Diolch hefyd i **Sheila Wild** o'r CCC, sydd wedi gweithio'n ddiflino i ddal meddwl a chyfraniadau'r grŵp ac adlewyrchu'r rhain yn gryf yn y drafftiau a'r ail-ddrafftiau niferus o'n hadroddiad. Mae ei brwdfrydedd a'i hymrwymiad i'r dasg wedi bod yn rhagorol, er gwaethaf y rhwystredigaethau anochel a'r dyddiadau cau heriol.

Diolch yn fawr i bawb. Gobeithio y byddwch yn cytuno â mi, wrth ddarllen yr adroddiad hwn, bod eich holl ymdrechion chi a'n hymdrechion ni wedi bod yn fuddiol.

**R.M.**

**22 Ionawr 2001**





## CRYNODEB GWEITHREDOL

1. Ddeng mlynedd ar hugain yn ôl gwnaeth y Ddeddf Cyflog Cyfartal wahaniaethu mewn perthynas â chyflog yn anghyfreithlon. Ers hynny, mae'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod wedi lleihau o 31% i 18% - nid yw wedi diflannu o bell ffordd. Ceir cytundeb eang fod hyn yn annerbyniol, nid yn unig ar sail cydraddoldeb ond hefyd ar sail gyfreithiol, cymdeithasol ac economaidd. Ym mis Hydref 1999, sefydlodd y Comisiwn Cyfle Cyfartal (CCC) Dasglu Cyflog Cyfartal i archwilio'r mater hwn, i gasglu tystiolaeth ac i wneud argymhellion sut i gau'r bwlch.
2. Roedd y CCC o'r farn fod yna gytundeb eang eisoes ynglŷn â'r angen am weithredu i leihau'r bwlch rhwng cyflog dynion a menywod, a bod yna resymau busnes cadarn dros weithredu cyflog cyfartal. Mae angen i gyrff ddenu a chadw'r bobl orau, yn enwedig mewn marchnad lafur dynn, ac mae annhegwch cyflog yn eu rhwystro rhag gwneud hynny. Mae cau'r bwlch cyflog hefyd yn cyd-fynd yn dda ag agenda'r Llywodraeth ar gyfer moderneiddio, cynhwysedd cymdeithasol a chyfle cyfartal.
3. Mae'r Tasglu annibynnol o 12 aelod yn cynnwys uwch-swyddogion o'r sectorau preifat a chyhoeddus, cyflogwyr ac undebau llafur, yn ogystal ag arbenigwyr cyflog cyfartal a materion cydraddoldeb rhyw. Ers 12 mis, rydym wedi bod yn casglu tystiolaeth gan ystod eang o unigolion a chyrrff, wedi cynnal arolwg, comisiynu ymchwil, cynnal seminarau arbenigol ac ymgynghori â phobl allweddol.
4. Gwelwyd bod tri phrif ffactor yn cyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, sef gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog, arwahanu galwedigaethol ac effaith anghyfartal cyfrifoldebau teuluol menywod. Canolbwynt ein pryder oedd yr elfen honno yn y bwlch cyflog a achosir gan wahaniaethu mewn perthynas â chyflog. Credwn fod hyn yn cyfrif am 25% i 50% o'r bwlch cyflog.
5. Credwn ei bod hi'n hollol bosibl, gyda chydweithrediad yr holl gyfranwyr allweddol, i leihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw o ganlyniad i wahaniaethu yn y gweithle, 50% o fewn y 5 mlynedd nesaf a'i ddileu'n llwyr o fewn 8 mlynedd.
6. Nid yw cyflog cyfartal yn ymwneud yn unig â chyflog a thâl. Mae rhan o'r cymhlethdod ynglŷn â'r mater yn codi o'r 'pecynnau' dyrys cynyddol y mae cyflogwyr yn eu cynnig i rai o'u gweithwyr. Gall y rhain gynnwys taliadau bonws a goramser, tâl perfformiad, pensiynau uwch, yswiriant iechyd, ceir a hyfforddiant.
7. Mae canlyniadau'r bwlch cyflog yn bellgyrhaeddol. Yn achos menywod unigol, gallant olygu tlodi personol ac arwahanrwydd cymdeithasol, yn arbennig i famau

sengl. Gallai'r ffactorau hyn, yn eu tro, effeithio ar dlodi plant. Mae'r bwlch cyflog hefyd yn rhwystro gallu menywod i grynhoi pensiynau galwedigaethol digonol i'w diogelu yn erbyn tlodi pellach. Mae'n cyfyngu'r adnoddau sydd ar gael ganddynt i'w buddsoddi mewn hyfforddiant a dysgu gydol oes. Mae'n lleihau eu cymhelliant. Yn achos cyflogwyr anoleuedig sy'n pennu polisiâu adnoddau dynol a systemau gwobrwyo ar sail rhyw yn hytrach na gallu, mae'r canlyniadau'n cynnwys methu bod yn gystadleuol a llai o allu i recriwtio a chadw gweithwyr da. Gallant hefyd wynebu achosion cyfreithiol hirfaith a drud. Yn achos y Llywodraeth, mae'r canlyniadau'n cynnwys colli refeniw mewn trethi a chyfraniadau yswiriant gwladol.

8. Gwelwyd nad yw'r tri chyfrannwr allweddol, sef y cyflogwyr, yr undebau llafur a'r Llywodraeth, wedi dangos digon o ymrwymiad cydlynol ac unol i gau'r bwlch. Gyda'u hymrwymiad a'u cytundeb i gydweithio, credwn ei bod hi'n bosib cau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw o ganlyniad i wahaniaethu yn y gweithle drwy roi sylw i'r pum prif rwystr:

- diffyg ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r mater
- deddfwriaeth cyflog cyfartal aneffeithiol, lafurus a beichus
- diffyg arbenigedd wrth ddelio â'r broblem
- diffyg eglurder ac atebolrwydd wrth weithredu cyflog cyfartal
- mesurau polisi cymdeithasol ac economaidd sydd wedi methu cadw i fyny â safle menywod yn y farchnad lafur wrth i hwnnw newid.

9. Rydym yn cynnig dull sy'n defnyddio nifer o liferi i ddelio â'r broblem. Rydym wedi canolbwyntio ar y liferi hynny y credwn fydd fwyaf effeithiol i chwalu'r rhwystrau hyn. Mae ein dull yn mynd i'r afael â'r broblem mewn pum ffordd ac yn canolbwyntio ar y canlynol:

- codi lefelau ymwybyddiaeth a datblygu dealltwriaeth gyffredin o'r hyn y mae'r bwlch cyflog yn ei olygu
- diwygio a moderneiddio'r ddeddfwriaeth cyflog cyfartal
- datblygu gallu i sicrhau bod cyflogwyr ac undebau llafur yn gwybod sut i roi cyflog cyfartal ar waith
- mwy o eglurder a datblygu atebolrwydd wrth gyflawni cyflog cyfartal
- diwygio polisiâu cymdeithasol, economaidd a pholisiâu'r farchnad lafur i ategu mesurau cyflog cyfartal.

## Codi ymwybyddiaeth a datblygu dealltwriaeth gyffredin o'r hyn y mae'r bwloch cyflog yn ei olygu

10. Syndod a siom oedd gweld diffyg ymwybyddiaeth o fodolaeth a pharhad y bwloch rhwng cyflog dynion a menywod. Er i'r CCC a rhai cyflogwyr ac undebau llafur fod yn weithredol o ran ceisio sicrhau cyflog cyfartal, mae angen i'r broblem gael ei deall a'i pherchnogi ar raddfa lawer ehangach i gael unrhyw fath o effaith. *Argymhellwn fod:*
- *y CCC yn parhau i hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r mater drwy ei ymgych Gwerthfawrogi Menywod*
  - *cyrff fel Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI), Siambrau Masnach Prydain (BCC), Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad (CIPD), a Ffederasiwn y Busnesau Bach (FSB) a'u cymheiriaid yng Nghymru a'r Alban yn gweithredu i hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r bwloch cyflog rhwng y ddau ryw a'i achosion ymysg eu haelodau, ac yn cynnig cyngor i'w haelodau ar sut i fynd i'r afael â'r materion a nodir*
  - *Cyngres yr Undebau Llafur (TUC), ei gymheiriaid yng Nghymru a'r Alban ac undebau llafur unigol yn gweithredu i godi ymwybyddiaeth o'r bwloch cyflog rhwng y ddau ryw a'i achosion ymysg eu swyddogion a'u haelodau, ac i roi'r mater ar yr agenda drafod.*
11. Mae mater cyflog cyfartal yn hynod o gymhleth. Yn wir, gwelodd y Tasglu fod arbenigwyr cyflog cyfartal hyd yn oed yn cael trafferth i gytuno ar ddiffiniadau o'r bwloch cyflog rhwng y ddau ryw. Y rheswm am hyn, yn rhannol, yw'r diffyg data swyddogol ar gyflog. Ond mae'n rhaid datblygu termau a dealltwriaeth gyffredin er mwyn pennu targedau a datblygu cynlluniau gweithredu. Rydym wedi gwneud sawl argymhelliad ynglŷn â mynd i'r afael â'r materion hyn. *Yn benodol, rydym yn argymhell bod y CCC yn gweithio gyda'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) i ddatblygu rhai diffiniadau y cytunir arnynt ar y cyd ac y gellir eu mabwysiadu'n eang. Rydym hefyd yn argymhell bod yr ONS yn datblygu dangosyddion a fydd yn rhoi'r un sylfaen i gyflog cyfartal â mynegeion tâl eraill.*

## Diwygio a moderneiddio'r ddeddfwriaeth cyflog cyfartal

12. Mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal o'r farn fod angen gwneud newidiadau sylweddol yn y ddeddfwriaeth cyflog cyfartal er mwyn sicrhau cynnydd gwirioneddol yn yr ymdrech i ddileu gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog. Ceir cytundeb cyffredinol fod y ddeddfwriaeth bresennol yn feichus a llafurus. Rydym wedi llunio cyfres o argymhellion manwl ar sut i wella'r ddeddfwriaeth a'r gweithdrefnau.
13. Mae ein tystiolaeth yn awgrymu nad yw'r mwyafrif llethol o gyflogwyr yn credu bod ganddynt fwlch cyflog rhwng y ddau ryw, ac felly nid ydynt yn credu bod adolygiad cyflog cyfartal yn angenrheidiol. Rydym yn gadarn ein barn mai ychydig o gynnydd, os o gwbl, fydd yn bosib ei gyflawni yn yr ymdrech i gau'r bwloch cyflog oni bai fod cyflogwyr yn cymryd y cam cyntaf hanfodol o archwilio anghydraddoldeb yn eu systemau cyflog. Fodd bynnag, mae'r rhan fwyaf o'r

dystiolaeth hyd yn hyn yn dangos nad ydynt yn barod i wneud hynny o'u gwirfodd.

14. *O wybod hyn, nid oes dewis gennym ond argymell yn gryf y dylid diwygio'r Ddeddf Cyflog Cyfartal i orfodi cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal rheolaidd.*
15. *Wrth ddweud hyn, rydym yn ymwybodol iawn o'r angen am achosi cyn lleied â phosib o ofynion ychwanegol ar fusnesau. Rydym, felly, wedi datblygu dull sy'n gyfatebol i'r dasg. O gofio'r egwyddorion rheoleiddio gwell a bennwyd gan y Tasglu Rheoleiddio Gwell, rydym yn cynnig proses o adolygu cyflogau mewn dau gam. Dylai pob cyflogwr orfod cyflawni Cam Un – Archwiliad o Gydraddoldeb System Gyflogau. Ar ôl gwneud yr archwiliad hwn, dylai'r cyflogwyr hynny oedd a bwlch cyflog rhwng y ddau ryw gynnal Adolygiad Cyflog Cyfartal Cam Dau manylach.*
16. *Mae nodi un dull syml ar gyfer Adolygiad Cyflog Cyfartal Cam Dau yn amhosibil gan fod cyflogwyr yn pennu cyflogau mewn ffyrdd gwahanol, ond rydym wedi nodi'r nodweddion allweddol y mae angen rhoi sylw iddynt. Argymhellwn fod y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog (CCC) yn datblygu ein model cychwynnol o adolygiad cyflog cyfartal mewn partneriaeth ag arbenigwyr a budd-ddeiliaid i lunio cynigion terfynol, manylach. Argymhellwn hefyd y dylid ymgorffori'r model hwn mewn Cod Arfer cyn gynted â phosib.*
17. *Mynegwyd pryder gan rai o'r rheiny a roddodd dystiolaeth i ni am effeithiolrwydd gweithdrefnau'r Tribiwnlys Cyflogaeth ac am y cyfle i gymharu. Rydym yn gwneud cyfres o argymhellion i fynd i'r afael i'r materion hyn. Yn benodol, argymhellwn y canlynol:*
  - *gofyniad i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal*
  - *y CCC i lunio argymhellion manwl ar gyfer adolygiadau cyflog cyfartal mewn Cod Arfer diwygiedig*
  - *hawl undebau llafur neu gynrychiolwyr staff i gwyno wrth y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog (CAC) fod y cyflogwr heb gyflawni'i ddyletswydd i gynnal adolygiadau cyflog*
  - *pŵer i'r CAC roi datganiad lle mae'r cyflogwr wedi methu cyflawni ei ddyletswydd i gynnal adolygiad cyflog a fyddai'n rhoi baich y profi ar y cyflogwr mewn perthynas â gwerth cyfartal swyddi penodol, o'u cymharu â swyddi'r cymaryddion*
  - *dim ond cadeiryddion tribiwnlysoedd ac aelodau sydd wedi cael hyfforddiant penodol ac sydd â'r arbenigedd angenrheidiol ddylai benderfynu canlyniad achosion cyflog cyfartal sy'n cynnwys gwerthuso swyddi*
  - *dylid gweithredu'r drefn holiadur statudol ar gyfer achosion o wahaniaethu mewn achosion cyflog cyfartal*

- *newid y rheolau i alluogi undebau llafur a'r CCC i gyflwyno achosion ar ran grwpiau o weithwyr*
- *amserlennu a datrys materion yn briodol i osgoi oedi hir mewn achosion sy'n cael sylw*
- *penodi asesydd arbenigol i helpu tribiwnlysoedd mewn achosion gwerth cyfartal a'u helpu i benderfynu a yw swyddi o werth cyfartal, yn hytrach na phenodi arbenigwr annibynnol*
- *caniatáu tystiolaeth o wahaniaethu mewn perthynas â chyflog heb gymharydd gwirioneddol yn yr un gwaith*
- *diwygio'r Ddeddf Cyflog Cyfartal i weithredu Erthygl 141 yn llawn pan fydd Llys Cyfiawnder Ewrop wedi cadarnhau a yw Erthygl 141 yn galluogi cymariaethau cyflog cyfartal rhwng un cyflogwr a'r llall mewn rhai amgylchiadau*
- *gosod dyletswydd statudol ar gyflogwyr cyhoeddus i hyrwyddo cyflog cyfartal*
- *ei gwneud hi'n anghyfreithlon i gyflogwr wahaniaethu mewn perthynas â chyflog yn achos menyw sy'n dychwelyd ar ôl cyfnod mamolaeth am resymau sy'n gysylltiedig â chyfnod mamolaeth – bydd hyn yn torri'r Ddeddf Cyflog Cyfartal.*

### **Datblygu'r gallu i sicrhau bod cyflogwyr ac undebau llafur yn gwybod sut i roi cyflog cyfartal ar waith**

18. Un o'r rhwystrau sy'n wynebu'r cyflogwyr hynny sydd eisoes yn barod i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal yw nad ydynt yn gwybod sut i wneud hynny. Felly, mae angen i ni ddatblygu gallu cyflogwyr cyn gallu gwneud newidiadau yn y gyfraith. Gobeithiwn y bydd cyflogwyr yn gweithredu'n wirfoddol, fel y gwnaethant yn y cyfnod cyn cyflwyno'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
19. Ystyriwn fod y cydweithio rhwng y CCC, cyflogwyr ac undebau llafur ac asiantaethau perthnasol eraill yn allweddol i ddatblygu'r gallu hwn. Bydd cefnogaeth y Llywodraeth yn hanfodol hefyd. *Argymhellwn fod y CCC yn gwneud y canlynol cyn y newidiadau deddfwriaethol:*
  - *darparu deunydd eglurhaol cefnogol sy'n edrych ar feysydd problemau penodol wrth adolygu a diweddarau'r Cod Arfer ar Gyflog Cyfartal*
  - *gweithio gydag ACAS, y Gwasanaeth Ymgynghorol, Cymodi a Chymrodeddu ac asiantaethau eraill sy'n arbenigo mewn cyflogau (yn cynnwys ymgynghoriaethau masnachol) er mwyn darganfod ffyrdd o helpu cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal effeithiol ac effeithlon*
  - *gweithio gyda chwmnïau meddalwedd i greu systemau gwybodaeth rheoli cyflog cyfartal sy'n effeithiol ac yn hawdd i'w defnyddio*

- *gweithio gyda chyflogwyr i ddatblygu technegau i'w galluogi i ddefnyddio'r feddalwedd gyflogau bresennol i grynhoi a dadansoddi data adolygu cyflogau a gweithredu ar sail canlyniad eu hadolygiadau cyflog cyfartal*
  - *archwilio ffynonellau cyllid posib gyda'r Llywodraeth, megis Cronfeydd Her neu Bartneriaeth, er mwyn darparu gwasanaethau ymgynghori i roi cyngor i gyflogwyr ar sut i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal.*
20. Gwelwn hefyd fod gan y CCC rôl ganolog yn y gwaith o ddatblygu a hyrwyddo arfer da mewn perthynas â chyflog cyfartal. *Argymhellwn fod y CCC yn creu Fforwm Cyflog Cyfartal, a'r aelodau i gynnwys cyflogwyr blaenllaw o'r sectorau preifat a chyhoeddus, cymdeithasau cyflogwyr, undebau llafur ac ymgynghorwyr sydd am gyflwyno arferion cyflog cyfartal da, er mwyn datblygu a hyrwyddo'r technegau sy'n galluogi cyflogwyr i ddatblygu'n ymarferwyr cyflog cyfartal da.*
21. Byddem yn hoffi i gymdeithasau cyflogwyr a chyrrff proffesiynol eraill gymryd yr awenau wrth helpu cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal. *Argymhellwn y canlynol:*
- *bod cyrff fel y CBI, BCC, CIPD ac FSB, a'u cymheiriaid yng Nghymru a'r Alban yn gweithredu i alluogi eu haelodau i gynnal adolygiad cyflog cyfartal*
  - *bod y Gwasanaeth Busnesau Bach, ACAS ac asiantaethau eraill sy'n cynghori cyflogwyr ar gyflogau yn sicrhau arbenigedd digonol i allu helpu cyflogwyr i gynnal adolygiad cyflog cyfartal.*
22. Ystyriwn fod gweithio mewn partneriaeth yn lifer pwerus yn yr ymgyrch am gyflog cyfartal. Rydym wedi sylwi ar gefnogaeth nifer o undebau llafur mewn achosion cyflog cyfartal ac yn edmygu'r ffordd mae rhai undebau unigol, a'r TUC ei hun, wedi rhoi sylw i gyflog cyfartal ac wedi gweithio gyda chyflogwyr i gael atebion ymarferol. Fodd bynnag, byddai'n bosib cyflawni mwy. *Argymhellwn fod y TUC a'i gymheiriaid yng Nghymru a'r Alban yn arwain y ffordd drwy annog undebau llafur i osod cyflog cyfartal yng nghanol yr agenda fargeinio, a rhoi'r gallu iddynt ddod i delerau ynglŷn â chyflog cyfartal yn llwyddiannus, gan weithio mewn ysbryd o bartneriaeth gyda chyflogwyr.*
23. Disgwyliwn i'r Llywodraeth a chyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus roi arweiniad yn y mater hwn. Fel prif gyflogwr, dylai'r Llywodraeth fod yn batrwm o gyflogwr a datblygu arfer da, gan ledaenu gwersi a ddysgwyd drwy'r sector cyhoeddus. *Argymhellwn y canlynol:*
- *dylai'r Llywodraeth geisio gweithredu fel patrwm o gyflogwr, drwy ymrwymo Adrannau ac Asiantaethau i lunio cynlluniau gweithredu, er mwyn cau unrhyw fylchau cyflog cyfartal wrth iddynt adolygu eu systemau cyflog dros y ddwy flynedd nesaf*
  - *dylai cyflogwyr eraill y sector cyhoeddus, yn cynnwys y Gwasanaeth Iechyd Gwladol a Llywodraeth leol, nodi meysydd gweithredu posib; rhoi cyfarwyddyd a lledaenu arfer da.*

## Mwy o eglurder a datblygu atebolrwydd

24. Mae cyfrinachedd ynghylch enillion pobl yn un o'r rhwystrau i gyflog cyfartal. Mae angen gwybodaeth fwy eglur. At hynny, pe bai menywod yn gallu gweld pa gyflogwyr sydd wedi cynnal adolygiadau cyflog cyfartal ac sy'n rhoi sylw i'r canlyniadau (hwyrach cyn unrhyw ddeddfwriaeth sy'n eu gorfodi i wneud hynny), fe fyddent yn gallu gwneud dewisiadau deallus ynglŷn â ble i weithio. Rydym yn gwneud argymhellion felly sy'n arwain at fwy o eglurder a gweithredu agored. Credwn hefyd ei bod hi'n bwysig datblygu atebolrwydd cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog a gweithredu ar y darganfyddiadau. *Argymhellwn y canlynol:*
- *dylai cwmnïau orfod cofnodi yn eu hadroddiadau blynyddol eu bod wedi cynnal adolygiad cyflog cyfartal*
  - *yn yr un modd, dylai Adrannau'r Llywodraeth, Asiantaethau a chyrrff eraill yn y sector cyhoeddus, o fewn y GIG a llywodraeth leol, er enghraifft, gofnodi eu bod wedi cynnal adolygiad cyflog cyfartal yn eu prosesau adrodd blynyddol*
  - *dylai Adran yr Amgylchedd, Trafnidiaeth a'r Rhanbarthau (DETR) ddatblygu dangosyddion Gwerth Gorau ar gyfer cyflog cyfartal*
  - *dylai cynlluniau achredu fel Cynllun Meincnodi Cyfle Nawr adrodd am gynnydd tuag at gyflog cyfartal*
  - *dylai Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol, Asiantaethau Menter a chyrrff tebyg eraill annog y cyflogwyr maent yn eu cefnogi, a'r rhai maent yn eu denu i'w rhanbarth, i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal a rhoi sylw i'r canlyniadau*
  - *dylid gofyn i'r Swyddfa Archwilio Genedlaethol (NAO), ac archwilwyr allanol eraill, nodi yn eu datganiad cyfrifon blynyddol a oes adolygiad cyflog cyfartal wedi ei gynnal yn y cyrrff maent yn eu harchwilio, ac a yw'r adolygiad hwnnw'n ddigonol yn eu barn hwy*
  - *dylai'r CCC ystyried defnyddio ei bwerau presennol i gynnal Ymchwiliad Ffurfiol mewn sector lle mae cyflog cyfartal yn fater penodol.*
25. Roedd y camau a gymerwyd gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru, corff sydd â dyletswydd cyfreithiol i roi sylw dyledus i gyfle cyfartal yn ei waith, wedi gwneud argraff arbennig ar y Tasglu. Mae'r Cynulliad Cenedlaethol wedi cymryd yr awenau yng Nghymru drwy gynnal adolygiad cyflog cyfartal o'i staff ei hun, yn ogystal ag annog cyrrff cyhoeddus a noddir gan y Cynulliad i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal. Rydym yn cymeradwyo'r arfer da a ddangosir gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru i weinyddiaethau presennol eraill a gweinyddiaethau datganoledig y dyfodol.

## Diwygio'r polisi cymdeithasol a'r farchnad lafur i ategu mesurau cyflog cyfartal

26. Nid yw cylch gwaith y Tasglu yn ein gwahodd i wneud argymhellion penodol am gyflog anghyfartal sy'n codi o achosion cymdeithasol ehangach. Serch hynny, o



ystyried cymhlethdod y pwnc a'r anhawster o geisio gwahanu achosion uniongyrchol ac anuniongyrchol, credwn ei bod hi'n bwysig gwneud rhai argymhellion ychwanegol, wedi'u cyfeirio at y Llywodraeth. Yn y bôn, rydym yn gofyn i'r Llywodraeth osod cyflog cyfartal yng nghanol ei hagendâu polisi cymdeithasol, economaidd a'r farchnad lafur. Bydd hyn yn ei galluogi i wneud cyfraniad sylweddol i gau'r bwlch cyflog. Yn benodol, *argymhellwn y dylai'r Llywodraeth wneud y canlynol:*

- *rhoi cylch gwaith penodol i'r Comisiwn Cyflogau Isel (LPC), sef ceisio lleihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw wrth argymhell lefel pennu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol*
- *ehangu'r Agenda Sgiliau Genedlaethol i gynnwys ymdrech unedig i oresgyn arwahanu mewn swyddi*
- *gweithredu i hyrwyddo cyfleoedd hyfforddi a datblygu i weithwyr rhan-amser a fydd yn eu galluogi i symud i swyddi sy'n talu'n well*
- *adolygu'r berthynas rhwng y Strategaeth Genedlaethol Gofal Plant ac enillion menywod*
- *cynyddu ei hymdrechion i hyrwyddo patrymau gwaith a fydd yn galluogi menywod i gael mynediad i waith, ac i barhau mewn gwaith a symud i swyddi sydd â chyfradd cyflog uwch.*

27. Bydd gweithredu'r mesurau a amlinellir yma'n helpu i greu hinsawdd lle mae cyflog cyfartal yn cael ei integreiddio mewn polisi ac ymarfer ar bob lefel. Bydd hefyd yn cyfrannu at agendâu'r Llywodraeth ar gyfer moderneiddio a chynhwysedd cymdeithasol.

## Casgliad

28. Mae cyflog anghyfartal yn anghyfiawn. Mae hefyd yn anghyfreithlon. Mae'r rhain yn ddigon o resymau ynddynt eu hunain i ddymuno gweld dileu'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw. O ystyried ymateb y rhai a roddodd dystiolaeth, mae cyflog cyfartal yn fater y mae'n rhaid rhoi sylw iddo nawr. Rydym yn argyhoeddedig fod dull partneriaeth yn hanfodol i gau'r bwlch cyflog. Rydym wedi gwneud cyfres o argymhellion sy'n ceisio integreiddio neu 'brif-ffrydio' polisiau ac arfer cyflog cyfartal da i brosesau cyfraith a chyfreithiol; systemau cyflogau, strwythurau a systemau adrodd cyflogwyr; agendâu trafod undebau llafur, y meini prawf neu'r cyrff archwilio, ac agenda ehangach y Llywodraeth.

29. Nid yw gwaith menywod yn cael ei lawn werthfawrogi o hyd, ac mae hyn yn amhriodol mewn economi modern a chystadleuol. Credwn fod angen i'r economi fod yn addas ar gyfer cydraddoldeb. Mae angen i ni gydnabod, gwerthfawrogi, a gwobrwyo cyfraniad ein holl bobl os yw'r DU am gystadlu'n effeithiol ym marchnad y byd. Credwn fod ein hargymhellion yn rhai i ymgyrraedd atynt a'u bod yn realistig. Mae angen **ewyllys, ymrwymiad, adnoddau a gweithredu ar y cyd** ar unwaith i roi'r argymhellion hyn ar waith ac er mwyn cau'r bwlch cyflog.

## 1. CYFLWYNIAD

### Ein Tasg

- 1.1 Ddeng mlynedd ar hugain yn ôl gwnaeth y Ddeddf Cyflog Cyfartal wahaniaethu mewn perthynas â chyflog yn anghyfreithlon. Ers hynny, mae'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod wedi lleihau o 31% i 18% - nid yw wedi diflannu o bell ffordd. Ceir cytundeb eang fod hyn yn annerbyniol, nid yn unig ar sail cydraddoldeb ond hefyd ar sail gyfreithiol, cymdeithasol ac economaidd. Ym mis Hydref 1999, sefydlodd y Comisiwn Cyfle Cyfartal (CCC) Dasglu Cyflog Cyfartal i archwilio'r mater hwn, i gasglu tystiolaeth ac i wneud argymhellion sut i gau'r bwlch, erbyn dyddiad penodol, gan ganolbwyntio ar y rhan honno o'r bwlch sy'n ganlyniad i wahaniaethu mewn perthynas â chyflog.
- 1.2 Roedd y CCC o'r farn fod yna gytundeb eang eisoes ynglŷn â'r angen am weithredu i leihau'r bwlch rhwng cyflog dynion a menywod, a bod yna resymau busnes cadarn dros weithredu cyflog cyfartal. Mae angen i gyrff ddenu a chadw'r bobl orau, yn enwedig mewn marchnad lafur dynn, ac mae annhegwch cyflog yn eu rhwystro rhag gwneud hynny. Mae cau'r bwlch cyflog hefyd yn cyd-fynd yn dda ag agenda'r Llywodraeth ar gyfer moderneiddio, cynhwysedd cymdeithasol a chyfle cyfartal.
- 1.3 Mae'r Tasglu annibynnol 12 aelod yn cynnwys uwch-swyddogion o fyd busnes ac undebau llafur, yn ogystal ag arbenigwyr mewn cyflog cyfartal a materion cydraddoldeb rhyw. Credwn mai dyma'r tro cyntaf ers cyflwyno'r ddeddfwriaeth cyflog cyfartal i weithgor sy'n cynnwys aelodau o bob ochr y diwydiant gael ei wahodd i archwilio'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw.
- 1.4 Gofynnodd y cylch gwaith i ni wneud y canlynol:
  - sefydlu cyd-ddealltwriaeth ymysg aelodau o'r Tasglu o lefelau anghydraddoldeb cyflogau a'u hachosion;
  - nodi liferi critigol y gellir eu defnyddio i leihau a dileu'r bwlch cyflog
  - ystyried y rhwystrau i gynnydd ym maes cydraddoldeb cyflogau
  - gwneud argymhellion ymarferol i'r holl bartïon (y Llywodraeth, cyflogwyr, undebau llafur, cyfreithwyr, y cyhoedd) ar ba gamau gweithredu y gall pob un eu cymryd i ddileu'r bwlch cyflog
  - pennu dyddiad targed ar gyfer dileu'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw o ganlyniad i wahaniaethu mewn perthynas â chyflog.
- 1.5 Gwahoddwyd ni i gasglu tystiolaeth gan unigolion a chyrrff drwy Wledydd Prydain ac i gyflwyno adroddiad i'r CCC erbyn diwedd mis Rhagfyr 2000. Nid

yw cylch gwaith y CCC yn ymestyn i Ogledd Iwerddon sydd â'i deddfwriaeth ei hun.

## Cwmpas ein hymchwiliad

1.6 Mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal yn canolbwyntio ar y sefyllfaoedd hynny ble mae menywod yn dal i dderbyn llai o gyflog na dynion wrth wneud yr un gwaith â dynion er gwaethaf bodolaeth y ddeddfwriaeth cyflog cyfartal. Dim ond un o'r ffactorau sy'n cyfrannu at y bwlch yw gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog. Ond wrth anwybyddu'r ffactorau eraill, mae'r dystiolaeth yn awgrymu fod rhwng 25% a 50% o'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn ganlyniad i wahaniaethu, (Swaffield, 2000; Russell et al, 2000). Byddai dileu'r elfen hon o'r bwlch yn cyfrannu'n helaeth tuag at sicrhau cydraddoldeb cyflogau.

## Methodoleg

1.7 Dechreuodd y gwaith ym mis Ionawr 2000 gydag archwiliad manwl o achosion o anghydraddoldeb cyflog rhwng dynion a menywod. Roedd y gwaith yn tynnu ar arbenigedd aelodau'r Tasglu, ar ddeunydd cefndirol a ddarparwyd i ni gan y CCC, ac ar ymchwil a gynhaliwyd gan Uned Menywod Swyddfa'r Cabinet (Rake et al, 2000).

1.8 Ym mis Mai 2000, dechreuwyd ar gyfnod o ymgynghori eang â'r cyhoedd:

- casglwyd tystiolaeth mewn saith gwrandawriad o amgylch Prydain, pan fu busnesau bach a mawr, undebau llafur, a mudiadau gwirfoddol yn rhannu eu profiadau am bwnc cyflog cyfartal
- derbyniwyd ymatebion ysgrifenedig gan dros 200 o gyrff ac unigolion i holiadur a anfonwyd i dros 1200 o fusnesau, cymdeithasau cyflogwyr, undebau llafur, mudiadau gwirfoddol, academyddion a chyfreithwyr
- cafwyd sylwadau gan arbenigwyr ar gyflog cyfartal mewn tri seminar gwahanol
- ymgynghorwyd â phobl sy'n gwneud penderfyniadau allweddol

1.9 Ystyriwyd canfyddiadau'r ddwy astudiaeth ymchwil – *The Gender Pay Gap: a research review* (Grimshaw & Rubery, 2000), a gomisiynwyd i'r Tasglu gan y CCC, a *Gender Equality in Payment Practices* (Morrell et al, 2000), eto a gomisiynwyd gan y CCC.

1.10 O ystyried ein hamserlen gaeth, roeddem yn falch fod cymaint o gyrff ac unigolion wedi cytuno i roi tystiolaeth. Bu pobl yn ofalus iawn wrth baratoi ar gyfer y gwrandawriadau ac wrth gynhyrchu tystiolaeth ysgrifenedig. Mae hyn wedi datblygu ein dealltwriaeth o gymhlethdodau'r mater yn sylweddol. Rydym yn ddiolchgar i'r bobl a gyfrannodd.

## 2. DIFFINIO A MESUR Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y DDAU RYW

- 2.1 Mae'n anodd diffinio a mesur y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw<sup>1</sup>. Fe'i pennir drwy gyfrif cyfartaledd cyflog cyffredinol menywod fel canran o gyflog dynion. Felly, er enghraifft, dywedir bod y bwlch cyflog yn 18% pan fo cyflog menywod yn 82% o gyflog dynion. Dywedir bod y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn 'lleihau' wrth i gyflog cyfartalog menywod symud yn agosach at gyflog dynion.

### Data enillion cenedlaethol

- 2.2 Mae'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn y DU yn deillio o ddadansoddiad data enillion cenedlaethol.<sup>2</sup> Mae yna gyfyngiadau cydnabyddedig yn y ddwy brif ffynhonnell ddata ar gyfer enillion, sef Arolwg Enillion Newydd (NES) a'r Arolwg Gweithlu (LFS).
- 2.3 Arolwg mawr o enillion gweithwyr a gynhelir ym mis Ebrill bob blwyddyn yw'r NES. Mae'r NES yn cynnwys sampl o 160,000 o weithwyr, a data a gasglwyd yn uniongyrchol gan gyflogwyr. Fodd bynnag, mae gwybodaeth am weithwyr sydd o dan y trothwy PAYE wythnosol yn gyfyngedig gan fod y sampl yn cael ei gasglu o gyfuniad o gofnodion talu o incwm (PAYE) Swyddfa Cyllid y Wlad a chofnodion systemau cyflog cyrff mawr.
- 2.4 Mae'r NES yn cael ei ystyried yn ffynhonnell dda ar gyfer enillion gweithwyr llawn amser, ond nid yw cystal ar gyfer mesur enillion rhan amser, sydd fel arfer yn disgyn o dan y trothwy PAYE. Cyhoeddir y NES bob Hydref mewn cyfres o 7 cyhoeddiad sy'n cynnwys diwydiant; gweithwyr gwaith llaw a gweithwyr dwylo glân; rhanbarthau, siroedd ac ardaloedd bychain. Mae'r mwyafrif o'r tablau yn cyfeirio at weithwyr llawn amser yn unig.
- 2.5 Arolwg o gartrefi yw'r LFS sy'n casglu ystod eang o wybodaeth ddemograffaidd a gwybodaeth am y farchnad lafur gan unigolion. Gellir defnyddio'r wybodaeth hon i adnabod enillion grwpiau arbennig, ac mae'n galluogi dadansoddiad gan ystod ehangach o amrywiadau. Er ei fod yn gymharol fawr, mae cwestiynau enillion yr LFS yn cyfeirio at 40% yn unig o'r sampl chwarterol o 60,000 o gartrefi. Mae hyn yn cynnwys tua 18,000 o weithwyr. Fodd bynnag, canfyddodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) fod ymatebion yr LFS am oriau a weithiwyd yn aml yn uwch nag atebion yr NES ac mae'r amcangyfrifon o enillion fel arfer yn is pan fo aelodau eraill y cartref yn eu darparu. Mae hyn yn creu amcangyfrifon uwch o weithwyr sydd mewn swyddi cyflog isel.
- 2.6 Yr LFS yw'r ffynhonnell orau ar gyfer ystadegau enillion gweithwyr rhan amser a dyma'r unig ffynhonnell a ellir ei dadansoddi i ddarparu gwybodaeth ar enillion sy'n gysylltiedig ag ystod eang o newidynnau unigol a newidynnau'r farchnad

<sup>1</sup> Rhoddir diffiniadau o'r gwahanol dermau technegol yn Atodiad 9.2

<sup>2</sup> Mae data enillion cenedlaethol yn cael eu casglu ar gyfer y DU i gyd; mae cylch gwaith y Tasglu yn berthnasol i Wledydd Prydain yn unig

lafur. Er enghraifft, mae'n bosib amcangyfrif enillion yn ôl grŵp ethnig ac anabledd drwy ddefnyddio'r LFS. Cyhoeddir cyfartaledd enillion bob chwarter yn y *Labour Force Survey Quarterly Supplement*.

- 2.7 Mae cyfyngiadau'r NES a'r LFS wedi ysgogi ONS i ddyfeisio methodoleg ar gyfer cysoni'r ddwy ffynhonnell hyn. Mae hyn yn creu amcangyfrifon o niferoedd swyddi cyflog isel yn seiliedig ar yr arolygon, ac yn gwneud addasiadau ar gyfer diffygion amlwg yn y ffynonellau hynny. Defnyddiwyd hyn i amcangyfrif y nifer o bobl ar gyfraddau Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW).
- 2.8 Mae'r ONS yn gwneud gwaith pellach i wella data o'r ddwy brif ffynhonnell. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno cwestiwn newydd yn yr LFS sy'n gofyn am gyfradd tâl yr awr, yn ogystal ag archwilio camgymeriadau mesur yr LFS mewn perthynas â data enillion yr awr. Mae gwaith gyda'r NES yn cynnwys datblygu methodoleg i addasu ar gyfer diffyg ymateb, a dadansoddi gweithwyr sydd ar gyflogau isel y cesglir data ar eu cyfer.

## Tueddiadau ystadegol

- 2.9 Yn dilyn cyflwyno'r Ddeddf Cyflog Cyfartal ym 1970, dengys y data enillion cenedlaethol bod y bwlch cyflog wedi lleihau'n raddol ac araf ymysg gweithwyr llawn amser yn ystod y 1970au a'r 1980au ond daeth y cynnydd hwn i ben fwy neu lai yn ystod y 1990au. Ychydig o newid, os o gwbl, a fu i weithwyr rhan amser. Mae'r ffigurau diweddaraf yn dangos peth gwelliant i fenywod sy'n gweithio'n llawn amser a rhan amser. Cyflwyno'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol sydd wedi arwain at hyn.

- Mae menywod mewn gwaith llawn amser yn ennill, ar gyfartaledd, 82% o gyflog cyfartalog yr awr dynion sy'n gweithio'n llawn amser
  - Mae menywod sy'n gweithio'n rhan amser yn ennill, ar gyfartaledd, 60% o gyflog cyfartalog yr awr dynion sy'n gweithio'n rhan amser
- Arolwg Enillion Newydd, Hydref 1999*

Mae'r prif ystadegau'n gorsymleiddio'r sefyllfa. Nid ydynt, er enghraifft, yn disgrifio profiad menywod du a menywod o leiafrifoedd ethnig na menywod anabl yn ddigonol.

- 2.10 Roedd yna gyfuniad o resymau yn gyfrifol am leihau'r bwlch cyflog yn ystod y 70au a'r 80au. Roedd mwy o fenywod yn dychwelyd i weithio yn syth ar ôl cyfnod mamolaeth – tua dwy o bob tair menyw ym 1996, o'i gymharu ag un o bob pedair ym 1979. Mae dychwelyd i'r un swydd yn golygu na fydd y fenyw yn colli llawer o arian drwy dychwelyd i swydd wahanol, llai medrus a rhan amser yn aml wedi sawl blwyddyn o fod gartref. Mae mwy a mwy o fenywod ifanc wedi cael addysg dda ac yn meddu ar gymwysterau da, sy'n gwella eu siawns o gael swydd sy'n talu'n dda.

- 2.11 Mae'r twf yn y diwydiannau gwybodaeth a'r ehangu ym maes addysg uwch wedi creu miloedd o swyddi sy'n talu'n dda i fenywod. Fodd bynnag, cafwyd cynnydd sylweddol hefyd mewn swyddi cyflog isel i fenywod, swyddi sy'n rhan amser yn aml, mewn sectorau megis manwerthu, ac iechyd a gwaith cymdeithasol. Yn y sector manwerthu, mae'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn amrywio o 68% mewn swyddi rheoli i 77% mewn swyddi gwaith llaw; yn y sector iechyd a gwaith cymdeithasol mae'n amrywio o 74% mewn swyddi proffesiynol i 77% mewn swyddi gwaith llaw (CCC Mawrth 2000).
- 2.12 Yn ystod yr un cyfnod, mae'r cyfyngu yn y sector gweithgynhyrchu wedi torri'r nifer o swyddi di-grefft i ddynion yn anghyfartal. Cododd cyfartaledd cyflog gweddill y swyddi gweithgynhyrchu gan godi cyfartaledd enillion dynion. Yn gyffredinol, nid yw'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw wedi cau llawer gan fod y cynnydd yn enillion menywod mewn swyddi proffesiynol yn cael ei osod yn erbyn y cynnydd yn nifer y menywod mewn swyddi cyflog isel gyda thwf enillion araf (IDS 1999).
- 2.13 Gall natur ddargyfeiriol y tueddiadau hyn gyfrif am y gwahaniaeth barn ynglŷn ag a yw lleihad yn y bwlch cyflog yn cynrychioli "*cynnydd sylweddol*" (Cydffederasiwn Diwydiannau Prydain (y CBI)) neu "*ei fod yn atal twf ffyniant yn y DU*" (Y Gymdeithas Ddiwydiannol). Mae yna farn hefyd fod y bwlch cyflog yn diflannu ohono'i hun.
- 2.14 Sut gall y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw barhau pan fo pobl yn derbyn rôl arwyddocaol gynyddol y fenyw yn y farchnad lafur? Yr ateb yw nad oes cysylltiad uniongyrchol rhwng derbyn menywod i'r economi a maint y bwlch cyflog. Mae'r ystod cyfan o bolisiau sy'n effeithio ar gyflogau yn effeithio ar y bwlch cyflog, o bolisiau cyflog isel i bolisiau ar adolygiadau cyflog cyfartal. Yn ein barn ni, effaith gwirioneddol y ffactorau hyn sy'n penderfynu a yw'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn lleihau neu'n cynyddu ai peidio.

## Y Cyd-destun Ewropeaidd

- 2.15 Er ei bod hi'n anodd cael data cyflogau cymharol hollol gynhwysfawr ar draws Ewrop, mae'r holl ddata presennol yn dangos fod y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn y DU yn un o'r rhai lletaf yn Ewrop, yn enwedig mewn perthynas â gweithwyr rhan amser (Grimshaw a Rubery, 2001). Mae data cyflogau Ewropeaidd 1995 (Arolwg Strwythur Enillion Ewropeaidd 1995) yn dangos fod menywod sy'n gweithio'n llawn amser yng ngwledydd yr Undeb Ewropeaidd (UE), ac eithrio Iwerddon, ar gyfartaledd, yn derbyn 75% o gyfanswm cyflog yr awr dynion. Ar sail cymhareb cyflogau llawn amser y ddau ryw, mae'r DU yn agos at waelod graddfa'r UE, yn ddeuddegfed allan o bymtheg.
- 2.16 Mae bwlch cyflog rhwng y ddau ryw mewn perthynas â gweithwyr rhan amser yn lletach fyth yn y DU. Mae'r gymhareb gyflogau rhwng y ddau ryw o 74% wrth ystyried gweithwyr llawn amser yn unig yn disgyn i 66% pan fo gweithwyr rhan amser yn cael eu cynnwys, sy'n golygu fod y DU yn disgyn o'r deuddegfed safle

i'r gwaelod ar raddfa'r UE. Yr esboniad am hyn yw fod gan y DU gyfran uchel o fenywod mewn gwaith rhan amser a bod yna wahaniaeth mawr rhwng cyfartaledd cyflogau gweithwyr llawn amser a rhan amser yn y DU. Ar gyfartaledd, dim ond ychydig dros hanner cyfradd cyflog yr awr dynion sy'n gweithio'n llawn amser mae menywod sy'n gweithio'n llawn amser yn ei ennill yn y DU (52%), o'i gymharu â chymhareb gyfartalog o bron i ddau draean (65%) ar draws yr UE.

- 2.17 Mae'r sefyllfa yn Sweden yn gyferbyniad diddorol i'r DU. Er bod yna gyfran uchel debyg o fenywod mewn gwaith rhan amser, dim ond dau bwynt canran yn is yw'r gymhareb gyflogau gyffredinol rhwng y ddau ryw yn Sweden wrth gynnwys data cyflogau rhan amser (o 87% i 85%). Y rheswm am hyn yw'r rhagolygon cyflogau cymharol dda i fenywod sydd mewn gwaith rhan amser. Yn Sweden ym 1995, roedd menywod oedd yn gweithio'n rhan amser yn ennill, ar gyfartaledd, 80% o'r hyn roedd dynion a weithiai'n llawn amser yn ei ennill.
- 2.18 Barn a glywir yn aml yn y DU yw y byddai gwella rhagolygon cyflogau i weithwyr rhan amser yn arwain at ostyngiad yn nifer y swyddi rhan amser sydd ar gael. Fodd bynnag, nid oes cysylltiad clir rhwng y gwahaniaeth mewn cyfraddau cyflog yr awr i weithwyr llawn amser a rhan amser a nifer o swyddi rhan amser mewn gwledydd eraill yn Ewrop. Mae gan yr Iseldiroedd, er enghraifft, y nifer uchaf o swyddi rhan amser i fenywod ond mae menywod sy'n gweithio'n rhan amser yn derbyn dros 93% o gyflog canolrifol menywod sy'n gweithio'n llawn amser, o'i gymharu â dim ond 70% yn achos y DU. Mae gan yr Almaen a Sweden hefyd nifer gymharol uchel o swyddi rhan amser a chyfraddau cymharol uchel o enillion canolrifol rhan amser i lawn amser.
- 2.19 Mae'r graddau mae polisiâu cyflogaeth a gweithle yn gallu cael effaith ar y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn dod yn amlwg pan edrychwn ni ar sut mae'r DU yn cymharu â gweddill Ewrop. Yn benodol, efallai na fydd y ddadl fod y DU wedi cyfaddawdu cydraddoldeb cyflogau i weithwyr rhan amser am fwy o swyddi rhan amser yn dal dŵr unwaith y gwelir bod gwledydd eraill wedi llwyddo i gyfuno cyfleoedd gwaith rhan amser gyda chyflog cymharol uwch i'r gweithwyr rhan amser.

### 3. ACHOSION A CHANLYNIADAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y DDAU RYW

- 3.1 Canfu'r Tasglu Cyflog Cyfartal dair prif ffactor oedd yn cyfrannu at y bwlch cyflog: arwahanu galwedigaethol, effaith anghyfartal cyfrifoldebau teuluol menywod, a gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog.

#### Gwahaniaethu galwedigaethol

- 3.2 Mae cyflogaeth yn y DU yn dal i gael ei diffinio'n gryf yn ôl rhyw, sy'n cynnwys gwahanu 'llorweddol' a 'fertigol'. Mae gwahanu llorweddol yn gwthio menywod i alwedigaethau a diwydiannau lle mae menywod yn bennaf ac yn cyfyngu ar eu mynediad i'r ystod ehangach o feysydd gweithgarwch economaidd lle mae dynion yn bennaf. Mae gwahaniaethu fertigol yn cyfyngu datblygiad gyrfaol a fyddai'n galluogi menywod i ennill mwy o arian (Uned Cyflogau Isel Yr Alban 1999).
- 3.3 Mae'r effeithiau'n wahanol ac yn gofyn am wahanol atebion, ond mae'r rhan fwyaf o fenywod difreintiedig yn profi effeithiau llorweddol a fertigol – maent yn cael eu didoli i swyddi graddfa isel mewn sectorau cyflog isel ac yna'n methu symud ymlaen o fewn y maes hwnnw o weithgarwch economaidd.
- 3.4 Mae dros 60% o swyddi menywod wedi'u crynhoi i 10 galwedigaeth yn unig. Mae un o bob deg yn gweithio fel cynorthwywyr siop, 6% fel athrawon, 6% fel ysgrifenyddesau a 5% fel nyrsus. Mae menywod yn cael eu gorgynrychioli ym mhob un o'r galwedigaethau hyn, gyda'r gyfran fenywaidd yn amrywio o 61% ar gyfer athrawon i 93% ar gyfer ysgrifenyddesau, cynorthwywyr personol a theipyddion. (Grimshaw a Rubery 2001). Yn y galwedigaethau hyn, mae nifer o fenywod yn derbyn cyflog isel ac nid oes ganddynt ragolygon da am swyddi.

#### Effaith anghyfartal cyfrifoldebau teuluol menywod

*Mae yna ddwy broblem allweddol i roi sylw iddynt: pam ein bod ni'n arwahanu gwaith dynion a menywod; a pham fod menywod yn gorfod talu pris uchel iawn am eu rôl draddodiadol fel prif ofalwr?  
Uned Cyflog Isel Yr Alban*

- 3.5 Mae cyfrifoldebau teuluol gwirioneddol neu ddisgwyliedig menywod yn effeithio'n sylweddol ar eu gallu i fynnu cyfraddau cyflog uwch. Yn aml, mae ymyriadau gyrfaol yn arwain at gollu statws galwedigaethol wrth ddychwelyd i waith, sy'n cael effaith negyddol ar enillion a phensiynau menywod wedi hynny. Erbyn hyn, mae cyfran uwch o fenywod yn dychwelyd i weithio'n llawn amser i'r un swydd a oedd ganddynt pan oeddynt yn feichiog (Callender et al, 1997) ond mae'r dewisiadau sydd ar gael i alluogi menywod i barhau mewn gwaith wedi iddynt ddod yn famau yn dal yn rhy gyfyngedig o lawer. Efallai fod y ffaith fod gweithwyr llawn amser y DU yn gweithio'r oriau hiraf yn Ewrop a bod galw cynyddol arnynt i weithio oriau amrywiol, na ellir eu rhagweld yn cyfrannu at y



bwlch cyflog hefyd. Mae'r patrymau gwaith hyn yn cyfyngu ar y dewis o swyddi sydd ar gael i fenywod gan ei gwneud hi'n amhosibl, hwyrach, i nifer ohonynt aros mewn gwaith llawn amser.

- 3.6 Mae menywod sy'n gweithio'n rhan amser, fel arfer, yn dewis gwneud hynny gan ei fod yn addas i'w trefniadau cartref, ond mae nifer yn cael eu dal mewn swyddi sgiliau isel sy'n talu cyflog isel. Gyda tua 44% o holl fenywod cyflogedig yn gweithio'n rhan amser, mae polisïau ar waith rhan amser yn gwneud cyfraniad pwysig i gydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw yn gyffredinol.

## **Y berthynas rhwng arwahanu galwedigaethol a chyfrifoldebau teuluol**

- 3.7 Mae'n anodd mesur faint o'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw y gellir ei briodoli i bob un o'r ffactorau hyn, ond mae ymchwil yn dangos nad yw cymryd amser i ffwrdd ar gyfer gofalu, yn gyffredinol, yn effeithio cymaint ar gyflog ag yw arwahanu galwedigaethol o fewn y farchnad lafur. Mae'r ymchwil hefyd yn cyfeirio at y pegynu sy'n ymddangos mewn perthynas ag enillion menywod. Felly, i fenyw isel ei sgiliau, mae effaith dod yn fam yn fwy nag effaith rhyw ar ei henillion oes, ond mae menyw uchel ei sgiliau, ar y llaw arall, yn cael ei heffeithio lawer mwy gan arwahanu galwedigaethol (Rake et al, 2000).

## **Gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog**

- 3.8 Roedd ein cylch gwaith yn canolbwyntio ar y rhan honno o'r bwlch cyflog a achosir gan wahaniaethu mewn perthynas â chyflog. Mae hyn yn cynnwys systemau cyflog a graddio gwahaniaethol a methiant i gymhwyso egwyddorion cyflog cyfartal i'r holl weithwyr, yn cynnwys gweithwyr rhan amser a gweithwyr contract.
- 3.9 Nid yw cyflog cyfartal yn ymwneud yn unig â chyflog a thâl. Mae rhan o'r cymhlethdod ynglŷn â'r mater yn codi o'r 'pecynnau' dyrys cynyddol y mae cyflogwyr yn eu cynnig i rai o'u gweithwyr. Gall y rhain gynnwys taliadau bonws a goramser, tâl perfformiad, pensiynau uwch, yswiriant iechyd, ceir a hyfforddiant ac yn y blaen.
- 3.10 Yr unig ffordd y gall cyflogwyr wybod a yw menywod yn derbyn llai o gyflog na dynion wrth wneud gwaith cyfartal â dynion yw cynnal adolygiad cyflog cyfartal. Bydd hyn yn dangos natur a maint unrhyw anghydraddoldeb yng nghyflogau'r ddau ryw. Yna gellir cymryd camau i ddatrys y sefyllfa.
- 3.11 Roeddem yn siomedig i ganfod nad oedd y mwyafrif llethol o gyflogwyr wedi gweithredu argymhelliad Cod Arfer Cyflog Cyfartal y CCC i gynnal adolygiadau o'u systemau cyflog. Mae'r dystiolaeth a dderbyniwyd a'r ymchwil annibynnol (Morrell et al, 2001) wedi dangos fod y mwyafrif llethol o gyflogwyr yn credu nad oes gan eu cyrff fwlcch cyflog, ond nid oes ganddynt dystiolaeth i gefnogi hyn. Mae parhad y bwlch cyflog yn dangos nad oes sail i'r gred hon.

## **Canlyniadau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw**

- 3.12 Mae canlyniadau'r bwlch cyflog yn bellgyrhaeddol. Yn achos menywod unigol, gallant olygu tlodi personol ac arwahanrwydd cymdeithasol, yn arbennig i famau sengl. Mae'r bwlch cyflog hefyd yn rhwystro gallu menywod i grynhoi pensiynau galwedigaethol digonol i'w diogelu yn erbyn tlodi pan fyddant yn oedrannus. Mae'n cyfyngu'r adnoddau sydd ar gael ganddynt i'w buddsoddi mewn hyfforddiant a dysgu gydol oes. Mae'n lleihau eu cymhelliant. Yn achos cyflogwyr anoleuedig sy'n pennu polisiau adnoddau dynol a systemau gwobrwyo ar sail rhyw yn hytrach na gallu, mae'r canlyniadau'n cynnwys methu bod yn gystadleuol a llai o allu i recriwtio a chadw gweithwyr da, yn arbennig menywod. Gallant hefyd wynebu achosion cyfreithiol hirfaith a drud. Yn achos y Llywodraeth, mae'r canlyniadau'n cynnwys colli referniw mewn trethi a chyfraniadau yswiriant cenedlaethol a gydag amser, menywod sy'n dibynnu'n barhaol ar fudd-daliadau'r wladwriaeth.

## 4. RHWYSTRAU I GYFLOG CYFARTAL

4.1 Mae yna ystod eang o resymau dros y diffyg cynnydd mewn cau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw. Mae diffyg ymrwymiad cydlynol ac unol i gau'r bwlch gan y tri chyfrannwr allweddol, y cyflogwyr, yr undebau llafur a'r Llywodraeth, wedi arwain at anallu i fynd i'r afael â'r pum prif rwystr:

- diffyg ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r mater
- deddfwriaeth cyflog cyfartal aneffeithiol, lafurus a beichus
- diffyg arbenigedd wrth ddelio â'r broblem
- diffyg eglurder ac atebolrwydd wrth weithredu cyflog cyfartal
- mesurau polisi cymdeithasol ac economaidd sydd wedi methu cadw i fyny â safle newidiol menywod yn y farchnad lafur.

### Goblygiadau adnoddau gweithredu cyflog cyfartal

4.2 Sylwyd hefyd bod nifer o gyrff, yn enwedig y rhai yn y sector cyhoeddus, wedi nodi goblygiadau o ran adnoddau fel rheswm dros beidio mynd i'r afael â chyflog cyfartal. Y rhain yw:

- y gost o gynnal adolygiadau cyflog cyfartal
- y gost o unioni unrhyw anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw a nodwyd gan yr adolygiad cyflog cyfartal ac effaith hyn ar eu gallu i gystadlu.

4.3 Canfyddwyd na allai unrhyw un a roddodd dystiolaeth i ni ddarparu amcangyfrif dibynadwy o gostau gweithredu cyflog cyfartal. Mae dosbarthiad gweithwyr benywaidd a gwrywaidd a phatrwm anghydraddoldeb cyflog yn gwahaniaethu rhwng sectorau, ond nid yw ffigurau ar gyfer cyfartaledd cyfanswm enillion yr awr yn cael eu cyfrif yn ôl sector. Mae'n anodd, ac nid yw'n ddefnyddiol iawn amcangyfrif cyfanswm costau i fusnes gan fod costau gweithredu cyflog cyfartal yn dibynnu ar y gyfradd bresennol o anghydraddoldeb yn y system gyflogau a graddau cynnydd blaenorol tuag at gydraddoldeb cyflog. Yn bendant, mae angen gwneud mwy o waith, ar lefel genedlaethol, sectorol a gweithle. Mae angen mynd i'r afael â nifer o faterion:

- a. addasrwydd data enillion cenedlaethol ar gyfer mesur y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, yn genedlaethol ac yn ôl sector diwydiannol
- b. pa gyfran o'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw sy'n ganlyniad i wahaniaethu mewn perthynas â chyflog a pha gyfran sy'n ganlyniad i ffactorau eraill
- c. y cyfnod gweithredu derbynol h.y. yr amser a ganiateir ar gyfer cyflwyno'r codiadau yn raddol.

4.4 Cawsom ein calonogi gan brofiad y Comisiwn Cyflogau Isel (LPC) mewn perthynas â'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol, sef bod cyflogwyr, o gael amser ac anogaeth, wedi canfod ffyrdd o gwrdd â'r cynnydd mewn cyflogau heb unrhyw effaith andwyol ar eu gallu i gystadlu.

## Diffyg ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r mater

- 4.5 Cafwyd anhawster sylweddol i ganfod data dibynadwy, cyson ac amserol mewn perthynas â'r bwlch cyflog. Mae'r diffygion yn y ffynonellau data swyddogol yn atal datblygiad dealltwriaeth gyffredin o'r sefyllfa, eglurder y ddadl a'r gallu i fesur cynnydd.
- 4.6 Yn ystod yr ymgynghoriad cyhoeddus, siom oedd canfod diffyg ymwybyddiaeth eang o fodolaeth a dealltwriaeth o faterion yn ymwneud â chyflog cyfartal yn gyffredinol a'r bwlch cyflog yn arbennig. Mae'n ymddangos bod cyflog cyfartal yn cael ei weld fel is-set o'r agenda cyfle cyfartal ehangach, gan golli canolbwyntiad o'r herwydd. Cawsom ein synnu wrth i nifer o gyflogwyr a holwyd o wahanol sectorau, ac o faint gwahanol drwy Wledydd Prydain i gyd, nodi'n hyderus nad oedd bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn eu cyrff hwy heb iddynt gynnal adolygiad cyflog cyfartal.
- 4.7 Mae ymchwil wedi cadarnhau graddau yr hyder cyfeiliornus hwn a'r amharodrwydd i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal (Morrell et al, 2001). Dangosodd bedwar categori bras o gyflogwyr:
- mae nifer o gyrff y sector cyhoeddus yn dueddol o fod yn well am hyrwyddo cydraddoldeb rhyw na'r rhai yn y sector preifat – maent yn **“ymrwymedig”** i ddod ag anghydraddoldeb cyflog i ben
  - yn gyffredinol, mae cyrff y sector gwasanaethau yn ymwybodol bod angen iddynt wella arferion ac mae ganddynt yr ewylllys i wneud mwy yn y dyfodol – maent yn **“bryderus”**
  - mae rhai cyrff gweithgynhyrchu a rhai cyrff o'r sector gwasanaethau wedi cymryd camau i wella eu systemau cyflog neu systemau graddio ond heb daclo anghydraddoldeb rhyw yn iawn eto – mae eu dull yn **“anghyson”**
  - mae rhai cyflogwyr yn hyderus iawn eu bod wedi gwneud digon i sicrhau bod eu systemau cyflog yn deg ond ychydig maent wedi'i gyflawni mewn gwirionedd – maent yn **“hunanfodlon”**.

## Deddfwriaeth cyflog cyfartal aneffeithiol, lafurus a beichus

- 4.8 Mae yna gytundeb eang fod y ddeddfwriaeth Cyflog Cyfartal yn rhy gymhleth. Mae dwyn achosion yn cymryd gormod o amser, yn golygu gormod o wrandawiadau ac yn llawer rhy gostus. Nid yw cyfraith y DU a chyfraith Ewrop yn cyd-fynd â'i gilydd ychwaith, sy'n arwain at ddrwsych a diffyg eglurder i weithwyr a chyflogwyr. Nid yw pobl yn deall y gyfraith yn dda nac yn defnyddio digon ar God Arfer Cyflog Cyfartal y CCC (CCC, 1997).
- 4.9 Y Cod hwn yw'r brif ffynhonnell wybodaeth ar weithredu cyflog cyfartal yn y gweithle, ond mae ymwybyddiaeth ohono'n dal yn isel. Mae ymchwil wedi dangos bod y Cod yn cael ei weld fel dogfen drwsogl sydd wedi dyddio (Morrell et al, 2001). Nid oes cymaint o broblem â hynny gyda'r egwyddorion a nodir yn y Cod, yr hyn sy'n achosi trafferth yw'r anhawster i gynnal adolygiad cyflog cyfartal.

## Diffyg arbenigedd wrth ddelio â'r broblem

- 4.10 Dywedodd nifer o fusnesau y byddent yn gweithredu pe baent yn gwybod beth i'w wneud, tra bod eraill wedi gofyn yn benodol am gyfarwyddyd ar sut i gynnal adolygiad o gyflog y ddau ryw. Roedd rhai am wybod pa feddalwedd oedd ar gael i'w helpu i gynnal adolygiad o'r fath ac ar gyfer monitro'n barhaus<sup>3</sup>. Gofynnodd cyrff mwy am eglurhad o'r amserlen ar gyfer cyflawni camau cywiro, tra bod busnesau bach yn cael eu gweld fel rhai sydd angen cymorth arbennig.

*"Mae mentrau bach a chanolig eu maint (SMEs) angen grantiau, cyngor am ddim, a llawer o gymorth. Ni fyddai llawer ohonynt yn gwybod lle i ddechrau wrth fynd ati i wneud archwiliad o gyflogau"*  
 Karen Kenny, Cyswllt Busnes Gorllewin Sir Gaerhirfryn

- 4.11 Credwn fod yna ddiffyg gwybodaeth debyg ymysg yr undebau llafur hefyd. Er bod nifer o'r undebau mwy, yn enwedig y rhai ag aelodau yn y sector cyhoeddus, yn dilyn polisi cyflog cyfartal, mae undebau llafur yn gyffredinol wedi rhoi blaenoriaeth eithaf isel i gyflog cyfartal. Mae yna deimlad o hyd nad yw cyflog cyfartal yn fater diwydiannol anodd, mai dewis hawdd ydyw ac ychwanegiad i'r prif agenda drafod. Sylwyd hefyd ar y bwlch rhwng safiad goleuedig rhai arweinwyr undebau llafur a'r polisi a'r arfer ar lefel ardal a lleol.
- 4.12 Er bod cynnydd da wedi'i wneud tuag at sicrhau cyflog cyfartal, mae'n gryn bryder i ni fod undebau a chyflogwyr wedi dod i gytundeb a fydd yn sicrhau bod swyddi lle mae'r mwyafrif yn ddynion yn cadw eu hawliau i gael taliadau bonws a thaliadau anogaeth sy'n golygu fod y sefyllfa bresennol yn parhau. Nid yw'r hwylustod hwn yn gwneud dim i gau'r bwlch cyflog – ffaith a gydnabyddir gan y ddwy ochr yn y cytundebau hyn.
- 4.13 Prif ffynonellau cyngor ar weithredu cyflog cyfartal i gyflogwyr ac undebau llafur yw'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (CCC) ac ACAS. Mae'r CCC yn cynghori ar gydraddoldeb rhyw ac ACAS ar systemau cyflog. Mae nifer o ymgynghoriaethau'n arbenigo naill ai mewn materion cyflog neu faterion cydraddoldeb rhyw, ond prin iawn yw'r rhai sy'n arbenigo yn y ddau faes. Credwn y dylai'r CCC ac ACAS ddatblygu dull ar y cyd i gynghori cyflogwyr ac undebau llafur ar systemau cyflog sy'n cynnwys y dimensiwn cydraddoldeb rhyw.

## Diffyg eglurder ac atebolrwydd wrth weithredu cyflog cyfartal

- 4.14 Dim ond pan fydd gweithiwr yn mynd ag achos i dribiwnlys cyflogaeth y gellir dal corff yn atebol am fethu gweithredu cyflog cyfartal. Mae systemau presennol ar gyfer archwilio ac adrodd ar gyfle cyfartal, megis dangosyddion Gwerth Gorau Adran yr Amgylchedd, Trafnidiaeth a'r Rhanbarthau (DETR), neu'r safon

---

<sup>3</sup> Rydym yn falch o ddeall fod y CCC yn archwilio'r maes hwn gyda chwmnïau sydd eisoes ag arferion cyflog cyfartal da.

Buddsoddwyr mewn Pobl, yn cynnwys meini prawf sy'n ymwneud â chyfle cyfartal yn gyffredinol, ond nid ydynt yn cyfeirio'n benodol at gyflog cyfartal.

*“y symudiad mwyaf arwyddocaol fyddai i'r polisiau rhyw a chydraddoldeb ddod yn rhan hanfodol o lywodraethu corfforaethol da, yn amodol ar archwiliad ac adrodd.”*  
*Melanie Howard, The Future Foundation*

## **Mesurau cymdeithasol ac economaidd sydd wedi methu cadw i fyny â safle menywod yn y farchnad lafur wrth i hwnnw newid**

- 4.15 Tan yn ddiweddar nid oedd dim ar gael i ddiogelu gweithwyr ar gyflog isel ac fe wnaeth hyn gyfraniad mawr at y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw. Dim ond ers ychydig o amser mae'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol wedi bod mewn grym, ond fe welir tystiolaeth eisoes o'i botensial i leihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw ar lefel cyflog isel ac mewn perthynas â gweithwyr rhan amser.

*“mae angen i'r Llywodraeth roi hyn yn gadarnach ar yr agenda wleidyddol a dysgu gwersi o'r ymgyrch Isafswm Cyflog. Mae'n ymgyrch dymor hir sydd angen cefnogaeth ar draws nifer o adrannau.”*  
*Sandy Ogilvie, Project North East*

- 4.16 Rydym wedi gweld sut mae arwahanu galwedigaethol a chyfrifoldebau teuluol menywod yn effeithio ar eu gallu i ennill arian. Y rheswm am hyn yn rhannol yw bod polisi economaidd a chymdeithasol wedi bod yn trin yr enillwr cyflog gwrywaidd fel norm tan yn gymharol ddiweddar, gyda gweithwyr benywaidd yn cael eu gweld fel aelodau dros dro ac ymylol o'r farchnad lafur. Caiff hyn ei adlewyrchu yng nghynllun gwreiddiol y system yswiriant gwladol, cynlluniau pensiwn a chyd-drethiant. Cafodd y rhagdybiaethau hyn ddylanwad cryf iawn ar bolisiau yn ymwneud â gweithwyr rhan amser ac mae eu heffaith i'w gweld hyd heddiw. Mae'r ffaith fod gweithwyr rhan amser yn cael eu didoli i swyddi isel eu sgiliau a gynlluniwyd yn benodol ar eu cyfer yn golygu fod nifer o fenywod yn cael eu dal yn gaeth mewn swyddi sgiliau-isel sydd â chyflog isel. Mae hyn yn wastraffus ac yn anghyfiawn.

*Pan fo menywod sydd â sgiliau cymharol uchel yn gweithio mewn swyddi sy'n gofyn am sgiliau is er mwyn sicrhau cydbwysedd rhwng gwaith a chyfrifoldebau teuluol, mae cyflogwyr a'r economi cyfan ar eu colled.*  
*CBI*

- 4.17 Prinder gofal plant hygyrch, safonol y gellir ei fforddio yw un o'r ffactorau sy'n atal menywod â phlant rhag cymryd swyddi â chyfraddau cyflog uwch. Ffactor arall yw amharodrwydd cyflogwyr i sefydlu patrymau gweithio rhan amser neu hyblyg mewn galwedigaethau proffesiynol, rheoli a chrefftus. Mae prinder gwaith rhan amser ar lefelau uwch yn ei gwneud hi'n anodd i fenywod gynnal eu gallu i ennill arian, ac yn ei gwneud hi'n anodd i ddynion rannu'r cyfrifoldeb o gael plant a'r gosb ariannol sy'n gysylltiedig â hynny.

## 5. ARGYMHELLION AR GYFER CAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y DDAU RYW

- 5.1 **Credwn ei bod hi'n hollol bosibl, gyda chydweithrediad yr holl gyfranwyr allweddol, i leihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw o ganlyniad i wahaniaethu mewn systemau cyflog, 50% o fewn y 5 mlynedd nesaf a'i ddileu'n llwyr o fewn 8 mlynedd.**
- 5.2 Bydd angen dull sy'n defnyddio nifer o liferi i gyflawni hyn. Rydym wedi canolbwyntio ar y liferi hynny y credwn fydd fwyaf effeithiol i chwalu'r rhwystrau hyn. Y rhain yw:
- codi lefelau ymwybyddiaeth a datblygu dealltwriaeth gyffredin o'r hyn y mae'r bwlch cyflog yn ei olygu
  - diwygio a moderneiddio'r ddeddfwriaeth cyflog cyfartal
  - datblygu gallu i sicrhau bod cyflogwyr ac undebau llafur yn gwybod sut i roi cyflog cyfartal ar waith
  - gwella eglurder a datblygu atebolrwydd wrth gyflawni cyflog cyfartal
  - datblygu polisiau cymdeithasol, economaidd a pholisiau'r farchnad lafur i ategu mesurau cyflog cyfartal.

### CODI YMWHYBYDDIAETH A DATBLYGU DEALLTWRIAETH GYFFREDIN O'R HYN Y MAE BWLCH CYFLOG YN EI OLYGU

- 5.3 Mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal o'r farn fod yn rhaid dwyn y mater i sylw'r cyhoedd er mwyn gwneud cynnydd gwirioneddol. Mae'n rhaid i'r cyhoedd ddod i ystyried yr anghydraddoldeb parhaol mewn cyflog fel rhywbeth annerbyniol ac fel mater sy'n galw am weithredu cywirol rhagweithiol parhaol. Bydd angen darparu rhaglen addysgu a chyfathrebu ar y cyd i gyflawni hyn.
- 5.4 *Argymhellwn fod:*
- *y CCC yn parhau i hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r mater drwy ei ymgyrch Gwerthfawrogi Menywod a bod yr ymgyrch hon yn derbyn arian digonol i gynnal proffil cyhoeddus uchel*
  - *cyrff fel y CBI, y BCC, y CIPD, a'r FSB a'u cymheiriaid yng Nghymru a'r Alban yn gweithredu i hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw a'i achosion ymysg eu haelodau, ac yn cynnig cyngor i'w haelodau ar sut i fynd i'r afael â'r materion a nodir*
  - *Cyngres yr Undebau Llafur (TUC), ei gymheiriaid yng Nghymru a'r Alban ac undebau llafur unigol yn gweithredu i godi ymwybyddiaeth o'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw a'i achosion ymysg eu swyddogion a'u haelodau.*
- 5.5 Mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal o'r farn fod dealltwriaeth o'r bwlch cyflog a'r camau gweithredu angenrheidiol i ddelio â hynny yn cael eu rhwystro gan ddiffyg

diffiniad cyffredin o'r bwlch cyflog a'i elfennau cyfansoddol. Mae'r sefyllfa'n dwysáu gyda diffyg data cyson ynglŷn â'r mater. Mae gwaith yr ONS i gysoni'r ddwy brif ffynhonnell, yr LFS a'r NES, i'w groesawu, a dylid annog gwaith pellach.

## Gwella'r ffynonellau data

- 5.6 Yn ogystal â'r gwaith a wneir eisoes i amcangyfrif faint o bobl sydd ar gyfraddau cyflog isel, *argymhellwn y dylid cymhwyso'r gwaith ar gysoni'r ffynonellau i gynhyrchu dadansoddiadau rheolaidd o enillion y ddau ryw yn ôl gwaith llawn amser a rhan amser, galwedigaeth, diwydiant, rhanbarth ac ethnigrwydd.* Byddai'r dadansoddiadau hyn yn cysoni'r gwahanol amcangyfrifon o gyfartaledd cyflog sydd ar gael o'r LFS a'r NES, ac yn darparu amcangyfrifon o enillion llawn amser a rhan amser yn gyson er mwyn cymharu enillion menywod a dynion.
- 5.7 *Argymhellwn hefyd y dylai'r ONS, gyda datblygiad parhaus y fethodoleg, archwilio'r posibilrwydd o ddarparu fersiwn o set data LFS wedi'i haddasu i gynhyrchu amcangyfrifon sy'n rhydd o'r tueddiadau a nodwyd yn y data enillion.* Byddai hyn yn caniatáu ail ddadansoddiad o enillion mewn perthynas ag ystod ehangach o bynciau. Croesewir datblygiad pellach dadansoddiad hydredol gan yr LFS a'r NES hefyd.

## Diffiniadau cyffredin a dangosyddion

- 5.8 Bydd hi'n bosib dechrau datblygu diffiniadau cyffredin a dangosyddion gyda'r gwelliannau hyn mewn methodoleg. *Argymhellwn y canlynol:*
- *fod yr ONS a'r CCC yn cael eu penodi i sefydlu diffiniadau cyffredin ar y cyd â chyrrff academaidd a phroffesiynol eraill fel sy'n briodol*
  - *dylid cyhoeddi dadansoddiad a sylwadau ar y data a gasglwyd yn rheolaidd (yn chwarterol yn ddefnyddiol), drwy sianeli arferol y Llywodraeth a'r cyfryngau.*
- 5.9 Ar ôl sefydlu'r uchod yn llwyddiannus, *argymhellwn y canlynol:*
- *defnyddio'r targedau cyffredinol ar gyfer dileu'r bwlch cyflog o ganlyniad i wahaniaethu fel a gynigiwyd gan y Tasglu Cyflog Cyfartal i sefydlu targedau ac amserlenni manylach, gan adlewyrchu gwahaniaethau rhanbarthol, sectorol a gwahaniaethau eraill*
  - *dylai'r ONS ddatblygu dangosyddion sy'n rhoi'r un sylfaen i gyflog cyfartal â mynegeion tâl eraill*
  - *ar lefel genedlaethol, dylid ystyried cynnwys monitro cynnydd a'i effaith ar y farchnad waith yn gyffredinol, fel rhan o gylch gwaith safonol yr ONS.*



## DIWYGIO A MODERNEIDDIO'R DDEDDFWRIAETH CYFLOG CYFARTAL

5.10 Mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal yn ystyried bod angen gwneud newidiadau mawr i'r ddeddfwriaeth cyflog cyfartal er mwyn sicrhau cynnydd gwirioneddol at ddileu gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog. Rydym yn crynhoi ein cynigion yma. Fe'u nodir yn fanwl yn Ychwanegiadau Technegol 1 a 2. Rydym yn croesawu'r ymgynghoriad a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan y Llywodraeth er mwyn gwella gweithdrefnau tribiwnlys. Rydym yn gobeithio y bydd y Llywodraeth yn ystyried argymhellion penodol yr adroddiad hwn.

### Adolygiadau cyflog cyfartal

5.11 Ym Mhenodau 3 a 4, nodwyd amharodrwydd cyflogwyr ac undebau llafur i gydnabod bodolaeth y broblem a diffyg awydd i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal a gweithredu ar eu canlyniadau. Mae'r Tasglu o'r farn mai ychydig o gynnydd buan, os o gwbl, a fydd yn yr ymdrech i gau'r bwlch cyflog oni bai fod cyflogwyr yn cymryd y cam cyntaf hanfodol o archwilio anghydraddoldeb mewn perthynas â chyflog yn eu gweithleoedd. Mae'r rhan fwyaf o dystiolaeth hyd yn hyn yn dangos nad ydynt yn barod i wneud hynny o'u gwirfodd. **O wybod hyn, nid oes dewis gennym ond argymhell yn gryf y dylid gorfodi cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal.**

*"Gorfodi pob cwmni i gynnal archwiliad cyflogau blynyddol, paratoi adroddiadau i'r Adran Ddiwydiant a Masnach a darparu manylion am yr archwiliad i weithwyr a chyrrff cynrychioli"*  
Ian Brown, Glaxo Wellcome ccc

5.12 Wrth ddweud hyn, rydym yn ymwybodol iawn o'r angen am achosi cyn lleied â phosib o ofynion ychwanegol ar fusnesau. O gofio'r egwyddorion rheoleiddio gwell a bennwyd gan y Tasglu Rheoleiddio Gwell, rydym wedi datblygu model sy'n nodi'r dull symlaf posib o ganfod anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw ar yr olwg gyntaf a dull a ddylai fod yn ofynnol i bob cyflogwr, mawr a bach. Disgrifir y model hwn yn fanwl yn Ychwanegiad Technegol 1: Adolygiadau Cyflog Cyfartal.

5.13 Rydym yn cynnig dull dau gam. Mae Cam Un yn cymryd golwg syml, eang ar gyflogau dynion a menywod mewn corff er mwyn sefydlu, ar yr olwg gyntaf, a oes yna anghydraddoldeb rhwng cyflog y ddau ryw. Os mai'r ateb yw 'oes, mae'n ymddangos bod yna anghydraddoldeb cyflog', yna bydd cyflogwyr yn symud ymlaen i Gam Dau a fydd yn rhoi mwy o wybodaeth am natur, achosion a graddau unrhyw anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw a bydd gofyn i'r cyflogwyr gael cynllun gweithredu i ddelio ag unrhyw anghydraddoldeb na ellir ei egluro. Dylid cynnal y ddau gam mewn ymgynghoriad, ac o bosib, mewn cytundeb â'r undebau llafur neu gynrychiolwyr y staff a dylai'r canlyniadau gael eu cymeradwyo gan y Prif Weithredwr a'u cyhoeddi i'r gweithlu. Mae nodi un dull syml ar gyfer Adolygiad Cyflog Cyfartal Cam Dau yn amhosibl gan fod cyflogwyr yn pennu cyflogau mewn ffyrdd gwahanol, ond rydym wedi nodi'r nodweddion allweddol y mae angen rhoi sylw iddynt.

- 5.14 *Argymhellwn fod y CCC yn datblygu ein model o adolygiad cyflog cyfartal mewn partneriaeth ag arbenigwyr a budd-ddeiliaid i lunio cynigion terfynol, manylach a ddylai gael eu hymgorffori wedyn mewn Cod Arfer cyn gynted â phosib.*

## **Y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog**

- 5.15 Nid ydym yn cynnig system i arolygu'r dyletswydd i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal a rhoi cynlluniau gweithredu ar waith. Rydym yn argymhell y dylai cynrychiolwyr undeb llafur a/neu gynrychiolwyr gweithle, a chyrrff fel y CCC allu cwyno i gorff cymrodeddu neu farnwrol pan na fo cyflogwr yn cydymffurfio â'r dyletswydd. Rydym yn ystyried mai'r Pwyllgor Cymrodeddu Canolog (CAC) yw'r corff mwyaf priodol i wrando ar yr achosion hyn. Nodwyd y cynigion yn fanwl yn Ychwanegiad Technegol 2 : Diwygio'r Gyfraith.
- 5.16 *Os yw cynrychiolwyr yr undeb llafur neu gynrychiolwyr staff yn cwyno am fethiant i gynnal adolygiadau cyflog, neu fethiant i wneud hynny'n ddigonol yn ôl diffiniad y Cod Arfer, dylent allu gwneud hynny i'r Pwyllgor Cymrodeddu Canolog. Byddai'r CAC yn ymdrechu, gyda chymorth ACAS, i sicrhau cytundeb rhwng y partïon, ond mewn achosion priodol byddai ganddynt y grym i roi datganiad lle mae'r cyflogwr wedi methu cyflawni'i ddyletswydd. Argymhellwn hefyd mai effaith y datganiad hwn fyddai rhoi baich y profi ar y cyflogwr pe bai yna achos o gyflog cyfartal yn y tribiwnlys, ar ran y gweithwyr dan sylw.*

## **Tribiwnlysoedd Cyflogaeth**

- 5.17 Mae cyflog cyfartal yn faes sy'n gofyn am arbenigedd nad oes yn rhaid ei gael mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth fel arfer. Mae'r weithdrefn arbennig ar gyfer gwrandio achosion gwerth cyfartal yn cydnabod hyn, ond dros amser, gwelwyd bod y weithdrefn yn feichus a llafurus. Nod ein cynigion mewn perthynas â'r gweithdrefnau tribiwnlys yw sicrhau bod gan dribiwnlysoedd y wybodaeth a'r arbenigedd angenrheidiol i ddelio â'r materion o'u blaen ac i gyflymu'r broses.
- 5.18 *Argymhellwn y canlynol:*
- *darparu hyfforddiant arbenigol i gronfa o gadeiryddion ac aelodau, gyda chadeiryddion ac aelodau arbenigol yn gyfrifol am wrando ar yr achosion cyflog cyfartal mwy cymhleth a'r holl rai sy'n cynnwys gwerthuso swyddi*
  - *dylid gweithredu'r weithdrefn holiadur statudol ar gyfer achosion o wahaniaethu mewn achosion cyflog cyfartal*
  - *wrth gwblhau'r ateb i achos (Rhybudd Ymddangosiad), dylid gosod gorfodaeth ar y cyflogwr i ddatgan nifer y gweithwyr sy'n cyflawni'r un swydd, a oes undeb llafur cydnabyddedig ar gyfer y dosbarth hwnnw o weithwyr, ac os oes, cadarnhau bod yr undeb llafur wedi derbyn gwybodaeth am yr achos/ion*
  - *dylid hysbysu'r CCC o achosion a rhoi copi o Rybudd Ymddangosiad y Cyflogwr iddynt fel y gall wneud cais am fod yn barti mewn achosion addas*

- *newid y rheolau i alluogi undebau llafur a'r CCC i gyflwyno achosion ar ran grwpiau o weithwyr*
- *cynnal gwrandawriad cyfarwyddiadau gorfodol yn fuan ar ôl ffeilio ateb y cyflogwr a fyddai'n adnabod y materion ac yn gosod amserlen ar gyfer yr achos*
- *penodi asesydd arbenigol cyn y gwrandawriad cyfarwyddiadau cyntaf i gynghori'r tribiwnlys a'i helpu i gael y wybodaeth angenrheidiol fel y gall y tribiwnlys ddod i benderfyniad ar fater gwerth cyfartal yn y rhan fwyaf o achosion.*

## Y cyfle i gymharu

- 5.19 Mae yna nifer cynyddol o sefyllfaoedd yn codi nad ydynt yn cynnwys un cyflogwr amlwg. Mewn achosion o'r fath, mae'r cyfle i gymharu cyflogau yn gyfyngedig. Mae hyn yn codi, er enghraifft, pan fo gwaith wedi'i is-gontractio, masnachfreintiau yn weithredol o fewn cyrff cyflogi eraill, mentrau yn cael eu gweithredu ar y cyd neu pan ddefnyddir staff o asiantaeth cyflogaeth. (Grimshaw a Rubery 2001). Caiff y materion hyn eu cyfeirio i Lys Cyfiawnder Ewrop, (ECJ), i benderfynu a yw Erthygl 141 yn gofyn i fenywod yn yr amgylchiadau hyn gymharu eu cyflog â dynion sy'n dal i gael eu cyflogi gan y prif gyflogwr.
- 5.20 Mae'r cyfeiriadau at Lys Cyfiawnder Ewrop wedi codi gan fod y Ddeddf Cyflog Cyfartal yn nodi fod menyw yn gallu hawlio cyflog cyfartal yn unig gyda dyn (ei 'chymharydd gwrywaidd) sy'n gwneud yr un swydd â hi. Daeth y llysoedd i benderfyniad nad yw cyfyngu dewis menyw o gymharydd i ddyn (neu ddynion) yn yr un swydd o bosib yn gydnaws ag Erthygl 141 Uwch Gytundeb Rhufain. Byddai modd goresgyn hyn, yn rhannol, drwy roi'r un gwerth i achosion cyflog cyfartal ag achosion o wahaniaethu ar sail hil neu ryw lle nad oes angen cymharydd gwirioneddol, cyn belled bod yna dystiolaeth bod y cyflogwr yn gwahaniaethu. Byddai hyn yn galluogi'r rhai sy'n dwyn achos i brofi gwahaniaethu gydag ystadegau sy'n dangos effaith wahanol yr arfer neu'r gofyniad polisi mae'r ymgeisydd yn ei herio. *Argymhellwn na ddylai absenoldeb cymharydd gwirioneddol yn yr un cyflogaeth fod yn rhwystr i gyflwyno achos o wahaniaethu mewn perthynas â chyflog. Dylai'r Llywodraeth roi ystyriaeth frys i unrhyw ddiwygiadau angenrheidiol i'r gyfraith ar ôl derbyn penderfyniad Llys Cyfiawnder Ewrop.*

## Cyfnod mamolaeth

- 5.21 Ar hyn o bryd, mae'r llysoedd yn nodi na all menyw gwyno am driniaeth lai ffafriol mewn perthynas â chyflog ar gyfnod mamolaeth gan ei bod mewn safle amddiffynnol arbennig na ellir ei gymharu â safle dyn neu fenyw mewn gwaith. Byddem yn hoffi gweld ystyriaeth yn cael ei rhoi i alluogi cymhariaeth gyda gweithwyr sy'n absennol o'u gwaith am resymau eraill fel y gall menyw (fel yn achos gwahaniaethu di-dâl) hawlio achos o wahaniaethu mewn perthynas â chyflog am reswm sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd.

- 5.22 *Mae'r Tasglu yn argymhell y dylai trin menyw yn llai ffafriol na dyn mewn perthynas â'i chyflog am reswm sy'n gysylltiedig â'i chyfnod mamolaeth gael ei ystyried fel achos o dorri'r Ddeddf Cyflog Cyfartal.* Byddai hyn yn cwmpasu materion megis eithrio menywod ar gyfnod mamolaeth o daliadau perfformiad sy'n cael eu cyfuno wedyn yn dâl sylfaenol, gan adael menyw sy'n dychwelyd o gyfnod mamolaeth o dan anfantais barhaol mewn perthynas â chyflog.

## DATBLYGU'R GALLU I SICRHAU BOD CYFLOGWYR AC UNDEBAU LLAFUR YN GWYBOD SUT I ROI CYFLOG CYFARTAL AR WAITH

- 5.23 Mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal wedi rhoi ystyriaeth sylweddol i'r dulliau o annog cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal yn wirfoddol. **Hyd y cyflwynir deddfwriaeth i wneud adolygiadau cyflog cyfartal yn orfodol, disgwyliwn i gyflogwyr weithredu'n wirfoddol, fel y gwnaethant yn y cyfnod cyn cyflwyno'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.**
- 5.24 Rydym yn ystyried bod yna angen brys i ddatblygu gallu mewn perthynas â chynnal adolygiadau cyflog cyfartal ac arfer cyflog cyfartal da yn gyffredinol, ar gyfer undebau llafur yn ogystal â chyflogwyr. Ystyriwn fod y cydweithio rhwng y CCC, cyflogwyr ac undebau llafur a rhwng y gwahanol asiantaethau yn allweddol i hyn. Bydd cefnogaeth y llywodraeth, yn wleidyddol ac ariannol, yn hanfodol hefyd.

## Y CCC

- 5.25 Rydym yn troi'n gyntaf at y CCC. Bydd gan y CCC rôl bwysig i'w chwarae yn y gwaith o ddatblygu ac arwain ein cynigion ar gyfer adolygiadau cyflog cyfartal. Yn arbennig, byddem yn hoffi gweld y CCC yn fwy rhagweithiol wrth ddatblygu arbenigedd mewn eraill.

*"arweiniad mwy strwythurol gan y CCC, yn cynnwys hyfforddiant ar gyfer Rheolwyr lawndal a Budd-daliadau"*  
Carolyn Gray, Sainsburys

- 5.26 Mae gan y CCC hanes cymharol dda o weithio gydag undebau llafur ar faterion cyflog cyfartal ond nid yw wedi ymestyn y gwersi a ddysgwyd i eraill ym maes cyflogau. Mae'r 'Grŵp Meincnodi' a ffurfiwyd gan y CCC yn ddiweddar i ddatblygu set o restr gwirio diagnostig syml er mwyn helpu cyflogwyr i asesu'r angen am adolygiad llawn o gyflogau'r ddau ryw, yw'r math o fenter yr hoffem weld mwy ohonynt.

- 5.27 *Argymhellwn fod y CCC yn gwneud y canlynol cyn y deddfwriaeth newydd :*

- *adolygu a diweddarau'r Cod Arfer presennol ar Gyflog Cyfartal, gan ddarparu deunydd eglurhaol cefnogol ar feysydd problemau penodol*

*"mae Cod Cyflog Cyfartal y CCC yn ddogfen ganolog ar gyfer cynnydd ac mae angen ei hyrwyddo'n rheolaidd"*  
Dinah Worman, CIPD

- *gweithio gydag ACAS ac asiantaethau eraill sy'n arbenigo mewn cyflogau (yn cynnwys ymgynghoriaethau masnachol) er mwyn darganfod ffyrdd o helpu cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal effeithiol ac effeithlon*
- *gweithio gyda chwmnïau meddalwedd i greu systemau gwybodaeth rheoli cyflog cyfartal sy'n effeithiol ac yn hawdd i'w defnyddio*
- *gweithio gyda chyflogwyr i ddatblygu technegau i'w galluogi i ddefnyddio'r feddalwedd gyflogau bresennol i grynhoi a dadansoddi data adolygu cyflogau a gweithredu ar sail canlyniad eu hadolygiadau cyflog cyfartal*
- *archwilio ffynonellau cyllid posib gyda'r Llywodraeth, megis Cronfeydd Her neu Bartneriaeth, er mwyn darparu gwasanaethau ymgynghori i roi cyngor i gyflogwyr ar sut i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal.*

5.28 Gwelwn hefyd fod gan y CCC rôl ganolog yn y gwaith o ddatblygu a hyrwyddo arfer da mewn perthynas â chyflog cyfartal. Mae'r prinder o enghreifftiau da yn siomedig, ac yn cyfrannu'n ddiamau at y cynnydd araf mewn perthynas â chau'r bwlch cyflog. Mae'r cyrff sydd wedi datblygu hyn wedi dysgu gwersi gwerthfawr y gellir eu trosglwyddo i eraill, ond nid oes system ar hyn o bryd i rannu hyn. Rydym wedi cynnwys astudiaethau achos yn Atodiad 3 er mwyn annog rhannu arfer da.

5.29 *Argymhellwn fod y CCC yn creu Fforwm Cyflog Cyfartal, a'r aelodau i gynnwys cyflogwyr blaenllaw o'r sectorau preifat a chyhoeddus, cymdeithasau cyflogwyr, undebau llafur ac ymgynghorwyr sydd am gyflwyno arferion cyflog cyfartal da, er mwyn datblygu a hyrwyddo'r technegau sy'n galluogi cyflogwyr i ddatblygu'n ymarferwyr cyflog cyfartal da.*

5.30 Byddai'r Fforwm Cyflog Cyfartal yn dod â phartion sy'n ymwneud â thrafodaethau cyflog at ei gilydd, sy'n ymrwymedig ac yn barod i weithredu arfer da mewn perthynas â chyflog cyfartal, er mwyn gwneud y canlynol:

- *sefydlu gweithgorau ar faterion allweddol ym maes cyflog a chyfle cyfartal, yn cynnwys recriwtio a chadw gweithwyr, meincnodi, rhaglenni meddalwedd, a gwerthuso swyddi*
- *llunio adroddiadau ar faterion allweddol, yn dangos perthynas cyflog cyfartal â threfniadau rheoli cydnabyddiaeth a gwobrau*
- *llunio canllawiau arfer da ar wella arferion cyflogau*
- *sefydlu grwpiau sector drwy Wledydd Prydain, sy'n cyfarfod yn chwarterol i rannu a dysgu technegau o'r gweithgorau.*

## Cymdeithasau cyflogwyr a chyrff proffesiynol

5.31 Rydym am i gymdeithasau cyflogwyr a chyrff proffesiynol eraill gymryd yr arweiniad i helpu cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal. *Argymhellwn y canlynol:*

- *bod cyrff fel y CBI, BCC, CIPD ac FSB, a'u cymheiriaid yng Nghymru a'r Alban yn gweithredu i alluogi eu haelodau i gynnal adolygiad cyflog cyfartal*
- *bod y Gwasanaeth Busnesau Bach, ACAS ac asiantaethau eraill sy'n cynghori cyflogwyr am gyflogau yn sicrhau arbenigedd digonol i allu helpu cyflogwyr i gynnal adolygiad cyflog cyfartal. Bydd hyn yn gofyn am raglen hyfforddi dwys a chynhyrchu deunyddiau arweiniol.*

5.32 Rydym hefyd am weld cyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus, yn cynnwys y Llywodraeth, yn arloesi ac yn cymryd yr arweiniad ar arfer gorau. *Argymhellwn y dylai'r Llywodraeth geisio gweithredu fel patrwm o gyflogwr drwy wneud y canlynol :*

- *ymrwymo Adrannau ac Asiantaethau i lunio cynlluniau gweithredu er mwyn cau unrhyw fylchau cyflog cyfartal wrth iddynt adolygu eu systemau cyflog dros y ddwy flynedd nesaf o dan Raglen Diwygio'r Gwasanaeth Sifil*
- *diweddarau Arweiniad Cyflog Cyfartal Swyddfa'r Cabinet i'r holl Adrannau ac Asiantaethau*
- *sicrhau bod yr holl staff sy'n rhan o drafodaethau cyflog wedi derbyn hyfforddiant mewn cydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw*
- *mynnu bod cyflog cyfartal yn cael sylw manwl yn y cyfarwyddyd cyflog blynyddol, sy'n nodi'r paramedrau ar gyfer taliadau adrannol unigol*
- *mynnu bod Adrannau ac Asiantaethau yn adrodd ar gynnydd tuag at gyflog cyfartal yn eu Hadroddiadau Blynyddol.*

*Argymhellwn y dylai cyflogwyr eraill o'r sector cyhoeddus, fel cyrff GIG a llywodraeth leol wneud y canlynol:*

- *cynnal archwiliadau ar lefel genedlaethol i adnabod meysydd gweithredu posib*
- *rhoi cyfarwyddyd ar y gweithredu angenrheidiol ar lefel genedlaethol a lleol i ddileu gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog*
- *adnabod a hyrwyddo arfer da.*

## Undebau Llafur

5.33 Mae cynnwys cyflog cyfartal ar agenda gydfargeinio wedi ysgogi newidiadau eang mewn trefniadaeth cyflogi a gweithio ac felly wedi gwella amodau ar gyfer dynion a menywod, (Bercuson & Directors 1996; Feldberg 1992; Gilbert & Secker 1995).

Gall dilyn cyflog cyfartal gael effeithiau cadarnhaol ar weithgarwch undebau a recriwtio.

*“Credwn fod cyflog cyfartal yn fater lle y gall cyflogwyr ac undebau weithio’n fuddiol mewn partneriaeth. Nid oes neb ar eu hennill o systemau cyflog anghyfartal ac annheg”.  
Bill Connor, Ysgrifennydd Cyffredinol, USDAW*

5.34 Credwn y gellir cyflawni cyflog cyfartal orau wrth i gyflogwyr ac undebau llafur gydweithio mewn partneriaeth, ac rydym yn ystyried gweithio mewn partneriaeth fel lifer pwerus posib. *Argymhellwn y dylai’r TUC a’i gymheiriaid yng Nghymru a’r Alban gymryd yr arweiniad i alluogi cynrychiolwyr undebau llafur i:*

- *ddeall sut i ddatblygu dull o bartneriaeth â chyflogwyr*
- *trafod yn llwyddiannus am gyflog cyfartal*
- *helpu cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal*
- *ymateb i aelodau sydd ag achosion cyflog cyfartal*
- *rhoi cyflog cyfartal a chyfle cyfartal yn ganolbwynt yr agenda fargeinio*
- *sicrhau bod yr holl drafodaethau yn cynnwys buddiannau gweithwyr rhan amser.*

## **MWY O EGLURDER A DATBLYGU ATEBOLRWYDD AR GYFER GWEITHREDU CYFLOG CYFARTAL**

5.35 Mae cyfrinachedd ynghylch enillion pobl yn un o’r rhwystrau i gyflog cyfartal. Mae angen gwybodaeth fwy eglur. Pe bai menywod yn gallu gweld pa gyflogwyr sydd wedi cynnal adolygiadau cyflog cyfartal ac sy’n rhoi sylw i’r canlyniadau (hwyrach cyn unrhyw ddeddfwriaeth sy’n eu gorfodi i wneud hynny), fe fyddent yn gallu gwneud dewisiadau deallus ynglŷn â ble i weithio. Rydym yn gwneud argymhellion felly sy’n arwain at fwy o eglurder a gweithredu agored.

5.36 Gan ein bod yn credu bod datblygu atebolrwydd cyflogwyr i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal a gweithredu ar y canlyniadau yn bwysig, buom yn archwilio rôl bosib trefnau ymchwilio ac archwilio. Ystyriwn y gellir addasu’r trefnau archwilio presennol i gefnogi’r gofyniad i gynnal adolygiad cyflog cyfartal ac i sicrhau rhywfaint o gynnydd tuag at ddileu’r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw.

5.37 *Argymhellwn y canlynol:*

- *dylai cwmnïau orfod cofnodi yn eu hadroddiadau blynyddol eu bod wedi cynnal adolygiad cyflog cyfartal*
- *dylai Adrannau’r Llywodraeth ac Asiantaethau, a chyrrff eraill yn y GIG a llywodraeth leol, gofnodi eu bod wedi cynnal adolygiad cyflog cyfartal yn eu prosesau adrodd blynyddol*

*"..... mae yna ddadl ddilys fod cyflog cyfartal yn darparu'r Gwerth Gorau. Mae'n rhaid i awdurdodau lleol ddarparu Gwerth Gorau a gallai cyflog cyfartal ddod yn fater o bwys drwy feincnodi neu adrodd ar berfformiad cyhoeddus".  
Gordon Smith, Dwyrain Dumbarton*

- *dylai Adran yr Amgylchedd, Trafnidiaeth a'r Rhanbarthau (DETR) ddatblygu dangosyddion Gwerth Gorau ar gyfer cyflog cyfartal*
- *dylai cynlluniau achredu fel Cynllun Meincnodi Cyfle Nawr adrodd am gynnydd tuag at gyflog cyfartal*
- *dylai Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol, Asiantaethau Menter a chyrff tebyg eraill annog y cyflogwyr maent yn eu cefnogi, a'r rhai maent yn eu denu i'w rhanbarth, i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal a rhoi sylw i'r canlyniadau*
- *dylai'r Swyddfa Archwilio Genedlaethol, ac archwilwyr allanol eraill, nodi a oes adolygiad cyflog cyfartal wedi ei gynnal yn y cyrff maent yn eu harchwilio, ac a yw'r adolygiad hwnnw'n ddigonol yn eu barn hwy*
- *dylai'r CCC ystyried cynnal Ymchwiliad Ffurfiol mewn sector lle mae cyflog cyfartal yn fater penodol.*

5.38 Mae yna gyfle arbennig gan y sefydliadau newydd i ddatblygu hyrwyddiad cyflog cyfartal yn bolisiau ac arferion cenedlaethol a rhanbarthol. Roedd y camau a gymerwyd gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru, corff sydd â dyletswydd cyfreithiol i roi sylw dyledus i gyfle cyfartal yn ei waith, wedi gwneud argraff arbennig ar y Tasglu. Mae'r Cynulliad Cenedlaethol wedi cymryd yr awenau yng Nghymru drwy gynnal adolygiad cyflog cyfartal o'i staff ei hun. Mae hefyd wedi annog cyrff cyhoeddus a noddir gan y Cynulliad i gynnal adolygiad o'r fath, ac mae sawl corff, yn cynnwys Awdurdod Datblygu Cymru, eisoes wedi dechrau ar y gwaith. Rydym yn cymeradwyo'r arfer da hwn i weinyddiaethau datganoledig eraill, yn y presennol a'r dyfodol.

## **DIWYGIO'R POLISI CYMDEITHASOL, ECONOMAIDD A'R FARCHNAD LAFUR I ATEGU MESURAU CYFLOG CYFARTAL**

5.39 Nid yw cylch gwaith y Tasglu yn ein gwahodd i wneud argymhellion penodol am gyflog anghyfartal sy'n codi o achosion cymdeithasol ehangach. Serch hynny, o ystyried cymhlethdod y pwnc a'r anhawster o geisio gwahanu achosion uniongyrchol ac anuniongyrchol, credwn ei bod hi'n bwysig gwneud rhai argymhellion ychwanegol, wedi'u cyfeirio at y Llywodraeth. Yn y bôn, rydym yn gofyn i'r Llywodraeth osod cyflog cyfartal yng nghanol ei hagendâu polisi cymdeithasol, economaidd a'r farchnad lafur. Bydd hyn yn gwneud cyfraniad sylweddol i gau'r bwlch cyflog.

5.40 Mae'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol wedi lleihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw ac wedi bod yn arbennig o fuddiol ar gyfer gweithwyr rhan amser. Mae gofyn i'r LPC edrych ar effaith cyfradd pennu Isafswm Cyflog Cenedlaethol ar



fenywod. Rydym yn croesawu hyn, ond fe hoffem weld hyn yn cael ei ymestyn i ystyried y bwlch cyflog. *Argymhellwn fod y Llywodraeth yn rhoi cylch gwaith penodol i'r Comisiwn Cyflogau Isel i geisio lleihau'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw wrth argymell lefel pennu'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.* Po uchaf y cynnydd y mwyaf o effaith a gaiff ar y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw.

- 5.41 Mae goresgyn arwahanu swyddi yn bwysig nid yn unig o safbwynt cyflawni mwy o gydraddoldeb rhwng menywod a dynion, ond hefyd o safbwynt economaidd. Mae yna ddiffygion sgiliau a bylchau ym mhob sector. Sylwyd mai'r cyrff sy'n allweddol i oresgyn diffygion sgiliau – ysgolion, gwasanaethau gyrfaeodd, darparwyr hyfforddiant, Canolfannau Gwaith, undebau llafur a chyflogwyr – yw'r rhai sy'n ganolog i oresgyn arwahanu swyddi hefyd. *Argymhellwn y dylid ehangu'r Agenda Sgiliau Cenedlaethol i gynnwys ymdrech unedig i oresgyn arwahanu swyddi.*
- 5.42 Awgrymodd y CBI, yn ei gyflwyniad i ni, y byddai dull o'r fath yn debyg o dderbyn cefnogaeth cyflogwyr ac yn datblygu ar y gweithgareddau sy'n cael eu cynnal eisoes mewn sectorau fel adeiladu, peirianeg a gwasanaethau cyhoeddus. Gallai menter o'r fath hefyd ddatblygu gwell arfer ymysg asiantaethau sy'n llywio a siapio dewisiadau gyrfaol menywod ifanc a herio rhagdybiaethau stereoteipiedig ymysg cyflogwyr a hyfforddwyr.
- 5.43 Mae'r Llywodraeth eisoes wedi cymryd camau i wella sefyllfa gweithwyr rhan amser drwy weithredu Cyfarwyddeb Gwaith Rhan Amser yr UE. Mae un o'i darpariaethau allweddol yn nodi y dylai gweithwyr rhan amser gael yr un hawl i hyfforddiant a datblygiad â gweithwyr llawn amser. *Argymhellwn y dylai'r Llywodraeth weithredu i hyrwyddo cyfleoedd hyfforddi a datblygu i weithwyr rhan amser a fydd yn eu galluogi i symud i swyddi sy'n talu'n well.*
- 5.44 O ran hyrwyddo arferion gweithio hyblyg, *argymhellwn y dylai'r Llywodraeth wneud y canlynol:*
- *adolygu'r berthynas rhwng y Strategaeth Genedlaethol Gofal Plant ac enillion menywod*
  - *cynyddu ymdrechion i annog cyflogwyr i gymryd rhan mewn Partneriaethau Gofal Plant Lleol fel y gellir cyfateb darpariaeth gofal plant i'r farchnad lafur leol*
  - *cynyddu ymdrechion i hyrwyddo patrymau gwaith a fydd yn galluogi menywod i fynnu cyfraddau cyflog uwch.*
- 5.45 Bydd gweithredu'r mesurau a amlinellwyd uchod yn gosod cyflog cyfartal yng nghanol agenda polisi cymdeithasol ac economaidd y Llywodraeth ac yn helpu i greu hinsawdd sy'n prif-ffrydio cyflog cyfartal i bolisiau ac arferion ar bob lefel. Bydd hefyd yn cyfrannu at agendâu'r Llywodraeth ar gyfer moderneiddio a chynhwysedd cymdeithasol.

## 6. CASGLIADAU

- 6.1 Mae cyflog anghyfartal yn anghyfiawn. Mae hefyd yn anghyfreithlon. Mae'r rhain yn ddigon o resymau ynddynt eu hunain i ddymuno gweld dileu'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw. O ystyried ymateb y rhai a roddodd dystiolaeth, mae cyflog cyfartal yn fater y mae'n rhaid rhoi sylw iddo nawr. Rydym yn argyhoeddedig fod dull partneriaeth yn hanfodol i gau'r bwlch cyflog.

*"Sut fyddech chi'n teimlo petaech chi'n dod i'r gwaith bob dydd, ond ddim ond yn cael mynd â thair o bob pedair sic gyflog adref gyda chi?  
Bill Clinton, cyn-Arlywydd, UDA.*

- 6.2 Credwn fod cyhoeddi ein hadroddiad yn rhoi'r cyfle gorau eto i ddileu'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw. Credwn fod ein hargymhellion yn rhai i ymgynraedd atynt ac yn realistig. Mae angen **ewyllys, ymrwymiad, adnoddau a gweithredu ar y cyd ar unwaith** i roi'r argymhellion hyn ar waith er mwyn cau'r bwlch cyflog.

*"Mae'r amser yn iawn i lansio ymgyrch newydd i fynd i'r afael â chyflog anghyfartal ..."  
Tessa Jowell, Gweinidog Gwladol, DfEE*

- 6.3 Mae'n rhaid i ni symud o sefyllfa lle nad yw'r mwyafrif o gyflogwyr yn credu bod ganddynt fwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn eu corff, ond nad ydynt yn gwybod, i sefyllfa lle mae adolygiadau cyflog cyfartal yn cael eu cydnabod fel rhan hanfodol o strategaethau adnoddau dynol a gwobrwyo. Ystyriwn fod cynnal adolygiadau cyflog cyfartal yn hanfodol ar gyfer dileu'r bwlch cyflog. Rydym hefyd am weld undebau llafur yn gosod cyfle cyfartal yng nghanol eu hagedâu bargeinio.

*". . . dyheadau gyrrfaol menywod yw gwell cyflog, gwell rhagolygon am ddyrchafiad a gwaith mwy diddorol. Mae angen i gyflogwyr sydd am gadw menywod talentog fonitro arferion hyrwyddo a chydabyddiaeth eu corff."  
Breaking the Barriers: Catalyst and Opportunity Now, 2000*

- 6.4 Credwn y bydd angen dull sy'n defnyddio nifer o liferi. Dymunwn weld y ddeddfwriaeth cyflog cyfartal yn cael ei chryfhau a chyflogwyr ac undebau llafur yn derbyn gwybodaeth ynglŷn â sut i fynd i'r afael â chyflog anghyfartal. Rydym yn rhoi pwyslais cryf ar ddatblygu gallu gan i ni ganfod fod nifer o gyrff yn fodlon mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw ond ddim yn gwybod sut i wneud hynny. Bydd cefnogaeth y Llywodraeth yn hanfodol er mwyn darparu'r dulliau a'r technegau i gyflogwyr, cymdeithasau cyflogwyr, cyrff cynghori ac undebau llafur i wneud cyflog cyfartal yn realiti. Rydym hefyd am weld y Llywodraeth yn gweithredu yn arloesol, yn bod yn batrwm o gyflogwr ac yn cymryd yr arweiniad ar arfer gorau.
- 6.5 Nid yw gwaith menywod yn cael ei werthfawrogi'n iawn o hyd, ac mae hyn yn amhriodol mewn economi modern a chystadleuol. Credwn fod angen i'r economi fod yn addas ar gyfer cydraddoldeb: mae angen i'r DU gydnabod, gwerthfawrogi, a gwobrwyo cyfraniad ein holl bobl os yw am gystadlu'n effeithiol ym marchnad y byd.

## Cyfeiriadau

Bett; **Independent review of Higher Education pay and conditions: Adroddiad Pwyllgor a gadeiriwyd Sir Michael Bett CBE**; Llundain: Y Llyfrfa 1999

Bercusson & Dickens; **Equal opportunities and Collective Bargaining in Europe: Defining the Issues**. Luxembourg: Swyddfa Cyhoeddiadau Swyddogol y Cymunedau Ewropeaidd 1996

Callender et al; **Maternity Rights and Benefits in Britain, 1996**. Adroddiad Ymchwil rhif 67 Yr Adran Nawdd Cymdeithasol. Llundain: Y Llyfrfa 1997

DfEE; **Towards Equal Pay for Women; Speed and simplicity in tribunal cases and the Burden of Proof Directive**. DfEE 2000

Comisiwn Cyfle Cyfartal: **Cod Arfer Cyflog Cyfartal**. CCC 1997

Comisiwn Cyfle Cyfartal: **Sectoral Briefing on Pay: undervaluing women**. 2000

Escott K a Whitfield D; **The Gender Impact of CCT in Local Government**. Canolfan Gwasanaethau Cyhoeddus; Comisiwn Cyfle Cyfartal 1995

Gilbert & Secker; **Generating equality? Equal pay, decentralization and the electricity supply industry**. **British Journal of Industrial Relations**, Cyfrol 33 Rhif 2

Grimshaw & Rubery; **The Gender Pay Gap: a research review**. Canolfan Gwaith Ewropeaidd ac Ymchwil Cyflogaeth – UMIST; Comisiwn Cyfle Cyfartal 2000

Hepple et al; **Report of the Independent review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation**. Canolfan Cyfraith Cyhoeddus Prifysgol Caergrawnt a Sefydliad Astudiaethau Rheolaeth y Barnwyr 2000

IDS Adroddiad 799; **What is happening to the gender pay gap?** 1999

Comisiwn Cyflogau Isel: **The National Minimum Wage, First Report of the Low Pay Commission**, Llundain: Y Llyfrfa 1998

Comisiwn Cyflogau Isel: **The Story so Far, Second Report of the Low Pay Commission**, Llundain: Y Llyfrfa 2000

Morell J et al; **Gender Equality in Payment Practices**. Busnes NOP, Comisiwn Cyfle Cyfartal 2000

Rake K et al ; **Women's Incomes over the Lifetime**. Uned Menywod Swyddfa'r Cabinet 2000

Russell H et al; **Getting less than we bargained for? the male female wage gap in Ireland.** Sefydliad Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol 1999

Uned Cyflogau Isel Yr Alban; **Bridging the Gap.** 1999

Swaffield J; **Women's Pay – is discrimination still an issue?** Centrepiece, Ysgol Economeg Llundain 2000

TUC **Campaigning to Close the Gap: Celebrating 30 years of The Equal Pay Act,** Cyngres yr Undebau Llafur 2000

## 7. YCHWANEGIAD TECHNEGOL 1: ADOLYGIADAU CYFLOG CYFARTAL

- 7.1 Mae ein cylch gwaith yn ymwneud â 'dileu'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail cyflog'. Yn syml, rydym yn canolbwyntio ar y sefyllfaoedd hynny lle mae menywod, er gwaethaf deddfwriaeth cyflog cyfartal, yn dal i gael llai o gyflog na dynion wrth wneud gwaith sy'n gyfartal<sup>1</sup> â gwaith y dynion.
- 7.2 Yr unig ffordd i gyflogwyr allu gwybod a oes anghydraddoldeb felly o fewn eu sefydliad yw gwneud adolygiad cyflog cyfartal<sup>2</sup>. Bydd hyn yn datgelu natur a graddau unrhyw anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw<sup>3</sup>. Wedyn gellir cynllunio camau a'u gweithredu i gywiro unrhyw anghydraddoldeb. Trawyd ni gan baradocs y niferoedd mawr o gyflogwyr a roddodd dystiolaeth i'r Tasglu ac a ddywedodd yn hollol hyderus nad oedd ganddynt fwlch cyflog rhwng y ddau ryw o fewn eu sefydliad. Ac eto nid ydynt wedi cynnal adolygiad cyflog cyfartal. Daeth yn amlwg i ni fod y mwyafrif helaeth o gyflogwyr yn credu nad oes bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn eu sefydliad ond nid oes ganddynt dystiolaeth i gefnogi'r gred honno. Mae bodolaeth y bwlch cyflog yn dangos nad oes sail gadarn i'w cred.
- 7.3 Siom i ni oedd gweld nad yw argymhelliad y Cod Gweithredu ar Gyflog Cyfartal gan CCC i gyflogwyr gynnal adolygiadau systemau cyflog wedi ei fabwysiadu i unrhyw raddau amlwg. Rydym wedi bod yn ystyried yn ddwys sut y gellir annog cyflogwyr i drefnu adolygiadau cyflog cyfartal yn wirfoddol, a gwelir ein hargymhellion sut i wneud hynny ym Mhennod 5.
- 7.4 Ym Mhennod 5 rydym hefyd yn nodi rhai o'r rhesymau dros y diffyg cynnydd i geisio cau'r bwlch cyflog. Un o'r prif resymau oedd methiant cyflogwyr ac undebau llafur i gydnabod bod yna broblem, ac amharodrwydd i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal a gweithredu ar eu canlyniadau. **O gofio hyn, ystyriwn nad oes gennym ddewis ond cyflwyno argymhelliad cryf y dylai fod yn ofynnol i gyflogwyr gynnal adolygiadau cyflog cyfartal.** Ni fydd cynnydd sylweddol na chyflym i gau'r bwlch cyflog heb y cam cyntaf hanfodol hwn. Mae angen i gyflogwyr archwilio a oes anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw yn eu gweithleoedd. Y dystiolaeth helaeth hyd yn hyn yw na fyddant yn gwneud hynny oni fydd yn ofynnol iddynt wneud hynny. Nes i deddfwriaeth gael ei chyflwyno i'w gwneud yn ofynnol i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal, gobeithiwn y byddant yn ymateb i'n hargymhellion i annog mwy o weithredu gwirfoddol.

---

<sup>1</sup> Am ddiffiniad o waith cyfartal gweler Atodiad 9.2: Diffiniadau

<sup>2</sup> Am ddiffiniad o adolygiad cyflog cyfartal gweler Atodiad 9.2: Diffiniadau

<sup>3</sup> Wrth archwilio am anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw (testun yr adroddiad hwn) awgrymwn y dylai cyflogwyr hefyd ystyried ymestyn eu dadansoddiad i bynciau eraill fel tarddiad ethnig ac anabled.

- 7.5 Rydym yn ymwybodol iawn o'r angen i sicrhau bod unrhyw ofynion ychwanegol ar fusnes yn cael eu cyfyngu i'r lleiafswm isaf posib. Rhoddwyd llawer o sylw i hyn, oherwydd un o'r rhesymau mawr eraill dros ddiffyg cynnydd wrth gau'r bwlch rhwng y ddau ryw yw diffyg gwybodaeth ymhlith cyflogwyr ynglŷn â sut i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal. Yn erbyn y cefndir hwn argymhellwn ddull mewn dau gam o gynnal adolygiadau cyflog cyfartal gorfodol. Golwg syml ac eang ar gyflog dynion a menywod mewn sefydliad yw Cam Un er mwyn dechrau sefydlu a oes anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw. Mae'r broses wedi ei gosod allan ar dudalen 31. Os mai 'oes, mae yna fwlch cyflog' yw'r ateb, rhaid i gyflogwyr symud ymlaen i Gam Dau a fydd yn nodi'n fanylach natur, achosion a graddau unrhyw anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw. O gofio natur sylfaenol Cam Un, gwyddom y bydd nifer o gyflogwyr eisiau symud yn gyflym ac yn wirfoddol i Gam Dau er mwyn cael dealltwriaeth lawnach o'r materion yn eu gweithleoedd.
- 7.6 Wrth lunio'n hargymhellion manwl, rydym wedi gweithio gyda nifer o bobl a fyddai'n ennyn budd o hyn yn y sectorau cyhoeddus a phreifat er mwyn dod o hyd i'r dull symlaf posibl i gynnal adolygiad cyflog cyfartal sy'n ystyrlon. Yn arbennig, rydym wedi ystyried sefyllfa sefydliadau bach a'r cwestiwn a ddylid rhoi unrhyw eithriad o'r gofynion i gynnal adolygiad cyflog yn seiliedig ar faint sefydliad. Mewn gwirionedd, mae'n bosibl mai sefydliadau bach fydd y mannau symlaf i gynnal adolygiadau cyflog cyfartal ynddynt. Lle bydd angen ystyried rhyw a chyflog nifer fach o weithwyr yn unig, gellir gwneud hynny'n gyflym ac yn syml. Rydym hefyd yn ymwybodol o'r ffaith fod 32% o fenywod (o'u cymharu â 26% o ddynion) yn cael eu cyflogi mewn sefydliadau lle mae 20 neu lai o weithwyr. Mewn sefydliadau mwy o faint, gall yr adolygiad fod yn llai syml. Rydym wedi diffinio'r adolygiad Cam Un gan gadw'r ddwy sefyllfa hon mewn cof. Dyma'r dull symlaf posibl i sefydlu anghydraddoldeb cyflog prima facie ar sail rhyw ac un a fydd yn angenrheidiol, fe gredwn, ar bob cyflogwr, bach a mawr. Gall arbenigwyr cyflog ddadlau bod hyn yn or-syml, ond roedd yn rhaid i ni gydbwyso her dechnegol cynnal adolygiadau cyflog cyfartal llawn yn erbyn yr angen am gynhyrchu ateb syml i'r cwestiwn 'A oes bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn fy sefydliad i?' Er mai cwestiwn syml yw hwn, bydd ei ddefnyddio'n eang yn gam sylweddol ymlaen.
- 7.7 Bydd cymhlethdod adolygiad cyflog cyfartal llawn Cam Dau yn dibynnu ar nodweddion arbennig systemau cyflog unrhyw sefydliad, a'r cwestiwn a oes data ar gael am gyflog dynion a menywod o fewn y sefydliad. Bydd hefyd yn dibynnu'n hanfodol ar fodolaeth proses i benderfynu ble mae dynion a menywod yn gwneud gwaith cyfartal. Yn y rhan fwyaf o sefydliadau bach, a nifer o rai mawr, bydd y data cyflogau ar gael yn hwylus, ac felly ni ddylai adolygiad fod yn waith beichus. Gwelwyd newidiadau helaeth yn ddiweddar yn y ffordd y caiff pobl eu talu, gyda'r symud i ffwrdd o fathau cyfunol o bennu cyflog i rai mwy unigol, defnyddio mwy o gyflog sy'n gysylltiedig â'r farchnad a chyflog perfformiad, a symud tuag at lai o raddau neu 'fandiau' cyflog o fewn sefydliadau. Mae'r tueddiadau hyn yn arbennig o amlwg yn y sector preifat. Mae amrywiaeth y dulliau o benderfynu cyflog ymhlith cyflogwyr yn golygu bod pennu un dull syml ar gyfer yr adolygiad cyflog cyfartal manylach yng Ngham Dau yn amhosibl. Fodd bynnag, o gofio y bydd cyflogwyr

am gael arweiniad prydlon, ac y bydd arnynt angen hynny, rydym wedi cynhyrchu awgrym bras cychwynnol o nodweddion allweddol yr adolygiad cyflog cyfartal Cam Dau. *Un argymhelliad brys yw y dylai CCC fynd â'n dull o adolygiad cyflog cyfartal yn ei flaen mewn partneriaeth gydag arbenigwyr a budd-ddeiliaid er mwyn paratoi arweiniad terfynol a manylach cyn gynted â phosibl.*

- 7.8 Gwelsom fod angen mawr i adeiladu hyder mewn perthynas â chynnal adolygiadau cyflog cyfartal, ac arfer da mewn perthynas â chyflog cyfartal yn gyffredinol. Rhaid i'n hargymhelliad i'w gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gynnal adolygiadau cyflog cyfartal gael ei hwyluso gan gynnydd cyflym ac ystyrlon yn y cyngor a'r cymorth sydd ar gael iddynt i gynnal adolygiadau felly.
- 7.9 Mae'r patrwm a awgrymwn o adolygiad cyflog cyfartal yn dilyn o dudalen 31 ymlaen. Tynnwyd sylw at y manau lle mae mwyaf o alw am waith brys i fynd â hyn ymlaen ac i'w lunio'n derfynol. *Argymhellwn y dylai'r CCC, gydag adnoddau priodol, arwain y gwaith datblygu hwn.* Bydd angen i'r gofynion terfynol gael eu hymgorffori mewn Cod Gweithredu manwl. Yn y cyfamser, bydd cyflogwyr yn gallu gwneud llawer drwy ddefnyddio'n patrwm i asesu'r sefyllfa yn eu gweithleoedd eu hunain.
- 7.10 Mae Ychwanegiad Technegol 2 yn ymdrin yn fanwl â'n hargymhellion ar gyfer amserlenni i gwblhau adolygiadau cyflog cyfartal, trefniadau ar gyfer ymgynghori a chynnwys undebau llafur a/neu gynrychiolwyr gweithwyr cydnabyddedig a threfniadau eraill i sicrhau cynnal yr adolygiadau yn amserol ac ystyrlon. Yn fyr, argymhellwn lle mae undebau llafur a/neu gynrychiolwyr gweithwyr cydnabyddedig y dylid ymgynghori â hwy ynglŷn â sut i gwblhau adolygiad cyflog cyfartal llawn Cam Dau. Lle bydd yr adolygiad Cam Dau yn dangos anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw, rhaid datblygu cynllun i weithredu cyflog cyfartal o fewn amserlen resymol, eto drwy ymgynghori ag undebau llafur/cynrychiolwyr gweithwyr cydnabyddedig. Dylai'r cynllun gael ei lofnodi gan y Prif Weithredwr a'i gyhoeddi.
- 7.11 Os bydd y cyflogwr yn tystio ar ôl Cam Un nad oes bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, gall wneud cais i CAC am adolygiad. Byddai'r un drefn yn gymwys pe bai'r naill ochr neu'r llall yn ystyried nad yw'r adolygiad Cam Dau yn ddigonol.
- 7.12 Os bydd yr adolygiad Cam Un yn dangos bod bwlch yn y cyflog, yna dylai'r adolygiad Cam Dau a'r cynllun gweithredu geisio dod i ben cyn pen 6 mis ar ôl ardystio'r darganfyddiadau, a chyn pen 12 mis os bydd angen gwneud gwerthusiad swydd. Dylai unrhyw estyniad i'r terfynau hyn gael ei gytuno gyda'r undebau llafur/cynrychiolwyr gweithwyr.

## YCHWANEGIAD TECHNEGOL 1: ADOLYGIADAU CYFLOG CYFARTAL – PATRWM A AWGRYMIR

### ADOLYGIAD CYFLOG CYFARTAL CAM UN

Diben yr adolygiad Cam Un yw darparu archwiliad syml a chyflym i alluogi cyflogwyr i ddechrau penderfynu a oes ganddynt fwlch cyflog rhwng y ddau ryw.

Mae'n ofynnol i bob sefydliad gwblhau'r adolygiad Cam Un hwn oni fyddant yn gallu dangos eu bod eisoes wedi cwblhau adolygiad llawn o systemau cyflog yn unol â Chod Arfer CCC.

Os bydd yr adolygiad cyfle cyfartal yn dangos bod bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, mae'n ofynnol i'r cyflogwr baratoi cynllun gweithredu i gau'r bwlch cyflog o fewn amser rhesymol. Caiff cynlluniau gweithredu eu trafod yn fanylach ar ddiwedd yr adran ar Gam Dau yn yr adolygiad cyflog cyfartal.

<b>Archwilio Cydraddoldeb System Cyflog</b>		
Atebwch y cwestiynau canlynol:		
1 A oes gan eich sefydliad bolisi wedi ei ddatgan ar gyflog cyfartal <sup>4</sup> ?	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
2 A yw'r polisi cyflog cyfartal wedi ei gyfleu i'r gweithwyr a'r undebau llafur cydnabyddedig?	Ydy <input type="checkbox"/>	Nac Ydy <input type="checkbox"/>
3 A yw'r cyfrifoldeb am weithredu'r polisi wedi ei aseinio'n glir?	Ydy <input type="checkbox"/>	Nac Ydy <input type="checkbox"/>
4 Ydych chi wedi cynnal adolygiad systemau cyflog i benderfynu a oes gennych fwlch cyflog rhwng y ddau ryw, yn unol â Chod Arfer CCC?	Ydw <input type="checkbox"/>	Nac Ydw <input type="checkbox"/>
5 A yw'ch sefydliad yn defnyddio system werthuso swyddi unigol <sup>5</sup> sy'n cynnwys yr holl weithwyr er mwyn penderfynu pwy sy'n gwneud gwaith cyfartal?	Ydy <input type="checkbox"/>	Nac Ydy <input type="checkbox"/>
<p>Os atebwch 'ydy/oes' ac yn y blaen i'r holl gwestiynau, byddwch wedi cymryd y camau allweddol i ddechrau delio â chwestiwn cyflog cyfartal fel cyflogwr. Parhewch i wneud adolygiad yn rheolaidd o bob agwedd ar eich systemau cyflog i weld a oes anghydraddoldeb.</p>		
<p>Mae ateb 'nac ydy' i gwestiynau 4 a 5 yn awgrymu na allwch fod yn hyderus eich bod yn gyflogwr cyflog cyfartal. Bydd yr adolygiad cyflog cyfartal isod yn eich helpu i benderfynu a oes gennych fwlch cyflog rhwng y ddau ryw.</p>		

<sup>4</sup> Mae enghraifft i'w gweld yng Nghod Arfer y CCC ar Gyflog Cyfartal

<sup>5</sup> Rhaid i gynllun gwerthuso swyddi fod yn ddadansodol, gan ddefnyddio ffactorau fel ymdrech, medr a phenderfyniad, a bod yn rhydd o duedd rhyw o ran cynllun ac wrth ei weithredu er mwyn bodloni gofynion deddfwriaeth cyflog cyfartal.



## Adolygiad Cyflog Cyfartal

### Cam 1: Archwilio a yw Cyflog yn Gyfartal i Ddynion a Menywod sy'n gwneud 'Gwaith Tebyg'

Nodwch yr holl swyddi yn eich sefydliad sy'n cael eu cyflawni gan ddynion a menywod. Ceisiwch sicrhau bod y swyddi'n cynnwys gwaith sydd yr un fath neu'n hynod o debyg.

- Cyfrifwch y cyfartaledd cyflog sylfaenol a chyfartaledd enillion a) y dynion sy'n gwneud pob swydd a b) y menywod sy'n gwneud yr un swydd. Pan fydd yr oriau gwaith yn wahanol, er enghraifft, pan fyddwch yn cymharu gweithwyr rhan amser a gweithwyr llawn amser, cyfrifwch y cyfartaledd cyflog sylfaenol yr awr a chyfartaledd enillion yr awr.
- Cymharwch cyfartaledd cyflog sylfaenol yr awr ac enillion yr awr dynion a menywod sy'n gwneud yr un gwaith.

Bydd y cymariaethau hyn yn eich helpu i sefydlu a ydych yn talu cyflog cyfartal lle mae dynion a menywod yn cyflawni 'gwaith tebyg' – cyn belled â bod y swyddi'r un fath neu'n debyg fwy neu lai.

- Eglurwch unrhyw wahaniaethau a'u cyfiawnhau'n wrthrychol. Bydd angen i chi allu cyfiawnhau unrhyw wahaniaethu yn gyfan gwbl oherwydd dylanwad ffactorau heblaw rhyw. Fel arall bydd y darganfyddiadau'n dangos nad ydych yn gyflogwr cyflog cyfartal, a gallech fod yn agored i hawliadau cyflog cyfartal gan eich gweithwyr.

Er mwyn symlrwydd a hwylustod, mae'r adolygiad cyflog cyfartal Cam Un yn defnyddio cyfartaleddau er mwyn cymharu cyflog. Cofiwch y gall ystadegau cyfartaledd cyflog felly guddio cyflog anghyfartal rhwng menywod a dynion unigol.

Ac nid yw'r archwiliad "gwaith tebyg" syml hwn yn delio â phosibilrwydd cyflog anghyfartal rhwng menywod a dynion sy'n cyflawni swyddi gwahanol ond sydd, er hynny, yn 'waith cyfartal'.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Nid yw 'Llwyddo' yng Ngham 1 neu Gam 2 o'r adolygiad cyflog cyfartal hwn yn golygu nad oes tuedd rhyw yn eich system cyflog. Ni allwch fod yn hyderus oni phenderfynwch pa fenywod a dynion yn eich cyflogaeth sy'n cyflawni 'gwaith cyfartal' a gwneud adolygiad cyflog llawn yn unol â Chod Gweithredu CCC.

## **Yn ogystal, os ydych yn gweithredu system raddio:**

### **Cam 2: Archwilio Cyflog Cyfartal i Ddynion a Menywod sy'n Cyflawni Gwaith o 'Werth Cyfartal'.**

- 1 Nodwch y graddau gwaith sy'n cael eu gwneud gan ddynion a menywod.
- 2 Cyfrifwch y cyfartaledd cyflog sylfaenol a chyfartaledd enillion a) i ddynion ym mhob gradd a b) i fenywod yn yr un radd. Pan fydd oriau gwaith yn wahanol, er enghraifft, pan fyddwch yn cymharu gweithwyr rhan amser a gweithwyr llawn amser, cyfrifwch y cyfartaledd cyflog sylfaenol yr awr a chyfartaledd enillion yr awr.
- 3 Cymharwch gyfartaledd cyflog sylfaenol ac enillion dynion a menywod yn yr un gradd.

Bydd y cymariaethau hyn yn eich helpu i sefydlu a ydych yn talu cyflog cyfartal i ddynion a menywod sy'n cyflawni 'gwaith sy'n cael ei raddio'n gyfatebol' ac am waith sydd i bob pwrpas 'o werth cyfartal'.

- Eglurwch unrhyw wahaniaethau a'u cyfiawnhau'n wrthrychol. Bydd angen i chi allu cyfiawnhau unrhyw wahaniaethau yn gyfan gwbl oherwydd dylanwad ffactorau heblaw rhyw. Fel arall bydd y darganfyddiadau'n dangos nad ydych yn gyflogwr cyflog cyfartal a gallech fod yn agored i hawliadau cyflog cyfartal gan eich gweithwyr.

Cofiwch y gall cymariaethau ystadegol wedi eu seilio ar gyfartaleddau gelu cyflog anghyfartal rhwng menywod a dynion unigol<sup>7</sup>.

Dylech sicrhau bod canlyniadau'r adolygiad cyflog cyfartal Cam Un hwn yn cael eu cyfleu i weithwyr ac i undebau llafur cydnabyddedig, gyda datganiad sy'n dweud a ydych yn credu bod bwlb cyflog rhwng y ddau ryw neu beidio, a hwnnw wedi ei lofnodi gan y Prif Weithredwr. Gallant herio'ch datganiad drwy gyfeirio at y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog. Delir â'r agweddau hyn yn fanylach yn Ychwanegiad Technegol 2.

## **Yr angen am fonitro rheolaidd**

Mae'r cyfrifiadau i gwblhau Cam Un wedi eu torri i lawr i'r lleiafswm isaf posib. Ar ôl eu gwneud unwaith, byddant yn hawdd eu hailadrodd. Argymhellwn y dylid eu gwneud bob blwyddyn a monitro tueddiadau.

<sup>7</sup> Ibid

## **A yw adolygiad cyflog cyfartal Cam Dau yn ofynnol?**

Mae angen i'r meini prawf penodol ar gyfer penderfynu a oes angen i sefydliad gwblhau adolygiad cyflog cyfartal Cam Dau gael eu pennu'n glir, a dylai'r CCC roi blaenoriaeth i hyn.

Un dull fyddai dweud fod angen cwblhau Cam Dau.

### **Naill ai**

- a) Pan fydd 50% neu ragor o'r cymariaethau a wneir yn ystod Cam Un yn dangos bylchau cyflog rhwng y ddau ryw o 5% neu ragor

### **neu**

- b) Fod adolygiad Cam Un yn dangos unrhyw fylchau cyflog rhwng y ddau ryw o 10% neu ragor.

Mae angen profi'r fformiwla hwn ymhellach. Caiff amserlenni ac amodau eraill ar gyfer cwblhau Cam Dau eu hamlinellu yn Ychwanegiad Technegol 2.

Os bydd gwahaniaethau o'r maint hwn yn dod i'r amlwg, hwyrach y bydd nifer o gyflogwyr yn dymuno cwblhau Cam Dau beth bynnag. Un o ddibenion cychwynnol Cam Dau yw tynnu sylw at y rhesymau dros y gwahaniaethau er mwyn cynhyrchu cynllun gweithredu effeithiol i gau'r bwlch.

## ADOLYGIAD CYFLOG CYFARTAL CAM DAU

1. Bydd systemau cyflog yn amrywio'n fawr rhwng sefydliadau, ac nid yw'n rhan o gylch gwaith y Tasglu i amlinellu Adolygiad Cyflog Cyfartal Cam Dau (EPR) yn fanwl. Mae angen mwy o ddatblygu, ymgynghori a phrofi ar y manylion llawn. 'Ni fydd un maint yn iawn i bawb.' *Argymhellwn y dylai'r CCC, gydag adnoddau priodol, arwain y gwaith datblygu hwn ac ystyriwn fod potensial sylweddol mewn cael EPR Cam Dau ar gyfrifiadur.* Byddai hynny'n helpu i ddarparu ar gyfer yr amrywiaeth helaeth o systemau cyflog ac arferion sy'n bodoli ac yn galluogi cyflogwyr, bach a mawr, i gael llwybr cyflym drwy system o restri cadarnhau ac enghreifftiau wedi eu gweithio i ateb eu hanghenion. Mewn gwirionedd, mae angen pecyn offer ymarferol.
2. Mater allweddol ar gyfer yr EPR Cam Dau yw helpu cyflogwyr i sicrhau eu bod yn cymharu cyflog dynion a menywod sy'n gwneud **gwaith cyfartal**. Defnyddio system o werthuso swyddi sy'n seiliedig ar ffactorau ac sy'n rhydd o duedd rhyw yw'r ffordd fwyaf effeithiol i wneud hyn. *Argymhellwn y dylai datblygiad pellach Cam Dau gynnwys:*
  - *Arweiniad manwl i gyflogwyr sydd ar hyn o bryd yn defnyddio gwerthuso swyddi i sicrhau nad oes tuedd rhyw yn eu systemau.*
  - *Proses syml a grymus i alluogi cyflogwyr nad ydynt yn gwerthuso swyddi i wneud asesiad goleuedig o'r cwestiwn a yw dynion a menywod yn eu sefydliad yn gwneud gwaith cyfartal. Bydd yn bwysig iddi fod yn hawdd i'w defnyddio ac yn syml i sefydliadau o bob maint.*
3. Nes i Gam Dau gael ei ddatblygu'n llawn, teimlem y byddai'n ddefnyddiol i ni amlinellu'r egwyddorion allweddol dan sylw. Bwriedir i hyn fod yn arweiniad i'r cyflogwyr niferus hynny a fydd yn dymuno symud ymlaen gyda'u EPR gan ragweld dyfodiad y Cod Arfer diwygiedig. Yn **Ychwanegiad Technegol 2** delir â phynciau fel amserlenni ar gyfer cwblhau'r EPR, cynnwys undebau llafur cydnabyddedig a/neu gynrychiolwyr gweithleoedd, a chyfleu'r canlyniad. Yma rydym yn canolbwyntio ar gynnwys yr EPR.
4. Gwelir isod restr i gadarnhau cyflogau a graddau. Bydd hyn yn helpu cyflogwyr i weld yn union y rhesymau posibl dros fylchau cyflog rhwng y ddau ryw sydd wedi eu nodi yng Ngham Un, ac i gynorthwyo'u cynlluniau gweithredu i gau'r bylchau.
5. Bydd EPR llawn yn gofyn am ddadansoddiad manwl o bob agwedd ar system gyflog y sefydliad. Yn ogystal â chyflogau a graddau sylfaenol, gall hyn gynnwys (lle mae'n berthnasol) tâl perfformiad, cyfraddau'r farchnad; yr holl fuddiannau (e.e. ceir cwmni, yswiriant meddygol, cymorth gofal plant, prydau bwyd am bris is, costau ffôn, ac yn y blaen); premiymau'n gysylltiedig â gwaith (e.e. tâl am weithio goramser, gweithio shifftiau, galw allan, cyfrifoldebau arbennig, ac yn y blaen); yn ogystal â chyflogau yn seiliedig ar gymhwyster a bandiau llydan. Bydd angen i arweiniad manwl am archwilio'r holl nodweddion hyn gael ei gynnwys yn y Dull Ymarfer/Rheoliadau.

## RHESTR WIRIO: ADOLYGU CYFLOGAU A GRADDAU

### Cyflwyniad

1. Mae nifer o strwythurau cyflog yn gosod swyddi mewn graddau neu fandiau cyflog. Yn draddodiadol, caiff swyddi yn yr un radd neu fand eu trin wedyn fel rhai sydd i bob pwrpas o werth cyfartal, naill ai am fod sgoriau tebyg wedi eu rhoi iddynt o dan gynllun gwerthuso swyddi, neu am eu bod yn cael eu hystyried yn rhai sydd i bob pwrpas yn gyfartal o fewn y sefydliad.
2. Fel y dangoswyd yng Ngham Un, mae angen eglurhad am unrhyw wahaniaeth yng nghyfartaledd cyflog dynion a menywod am waith tebyg, neu o fewn gradd neu fand cyflog. Dylai'r rhesymau dros y gwahaniaeth fod yn eglur ac yn bosibl eu cyfiawnhau'n wrthrychol.
3. Bydd y rhestr cadarnhau cyflogau a graddau sy'n dilyn yn helpu i nodi lle y gall fod problemau cyflog cyfartal yn y ffordd y mae arferion cyflogau a graddau'n gweithredu. Os 'na' neu 'wn i ddim' yw'r ateb i unrhyw rai o'r cwestiynau yn y rhestr gadarnhau, bydd angen i chi ymchwilio i'r arfer i sicrhau nad yw'n gwahaniaethu ar sail rhyw.

### Materion cyflog cyfartal

4. Rhestrir isod feysydd arbennig i gadw golwg arnynt. Gall y rhain helpu i egluro gwahaniaethau mewn cyflogau a nodwyd yng Ngham Un rhwng grwpiau o ddynion a menywod, ond ni fyddant o reidrwydd yn cyfiawnhau'r gwahaniaethau hynny. Cofiwch y gall ystadegau cyfartaledd cyflog gelu cyflog anghyfartal rhwng menywod a dynion unigol, a allai arwain at fod yn agored i ddiodeff yn gyfreithiol.
  - y pwyntiau lle bydd dynion a menywod yn cael eu gosod mewn strwythur cyflogau wrth eu recriwtio neu eu dyrchafu
  - y pwyntiau lle bydd dynion a menywod yn cael eu cymathu i raddfa gyflog ar ôl ymarferiad ail-lunio neu ailraddio
  - effaith 'cylch coch' a 'cylch gwyrdd' (diffiniad isod)
  - cyflymdra dynion a menywod wrth symud drwy strwythur cyflogau
  - gallu dynion a menywod i wneud cais am yr holl daliadau ychwanegol a'u cael (e.e. bonws, goramser, tâl shifftiau) a buddiannau (e.e. ceir cwmni, yswiriant meddygol, cymorth gofal plant, ac yn y blaen)
  - effaith gymharol tâl perfformiad ar ddynion a menywod.
5. Caiff agweddau allweddol ar yr arferion cyflog hyn eu hystyried yn y rhestr wirio cyflogau a graddau.

## RHESTR WIRIO CYFLOGAU A GRADDAU

**Dylech ateb y cwestiynau sy'n dilyn drwy archwilio arfer cyflogau, h.y. edrych ar dystiolaeth ystadegol yn hytrach na dibynnu ar eich polisi cyflog.**

Os nad yw'ch sefydliad yn defnyddio arferion cyflog y cyfeirir atynt mewn cwestiynau penodol yn y rhestr gadarnhau, yna ewch ymlaen at y cwestiwn nesaf.

### Recriwtio a Dyrchafu

Mewn nifer o systemau cyflog, mae'n bosibl gosod gweithiwr sydd newydd ei recriwtio neu ei ddyrchafu ar un o ystod o bwyntiau/lefelau cyflog o fewn strwythur cyflog gan ddibynnu ar ei fedr tybiannol, ei brofiad, ei werth yn y farchnad, neu ei gyflog ef neu hi yn ei swydd flaenorol. Ystyrir bod hyn yn aml yn elfen hyblyg bwysig yn y system gyflogau.

Fodd bynnag, os caiff menywod eu gosod wrth eu recriwtio neu eu dyrchafu ar gyflogau/pwyntiau graddfa is na dynion, bydd hynny'n gofyn am ddadansoddiad trwyadl a chyfiawnhad.

<p>CYFFREDINOL</p> <p>A yw cyfartaledd cyflog dynion a menywod yn gyfartal am waith tebyg ac ym mhob gradd neu fand cyflog?</p>	<p>ARCHWILIWYD YNG NGHAM 1</p>	
<p>RECRIWTIO A DYRCHAFU</p> <p><b>A oes dystiolaeth ystadegol gadarn yn eich sefydliad chi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fod menywod yn cael eu recriwtio ar yr un lefelau neu bwyntiau cyflog â dynion mewn swyddi, graddau cyflog neu fandiau?</li> </ul>	<p>Oes <input type="checkbox"/></p>	<p>Nac Oes <input type="checkbox"/></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a yw pob gweithiwr newydd (dynion a menywod) yn cael y gyfradd sylfaenol ar gyfer y swydd?</li> </ul>	<p>Ydynt <input type="checkbox"/></p>	<p>Nac Ydynt <input type="checkbox"/></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a yw menywod yn cael eu dyrchafu i swyddi, graddau neu fandiau cyflog ar yr un pwyntiau â dynion?</li> </ul>	<p>Ydynt <input type="checkbox"/></p>	<p>Nac Ydynt <input type="checkbox"/></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a yw menywod yn cael eu cymathu (e.e. ar ôl ailraddio/ail-lunio neu ddyrchafu) i'r graddau neu'r bandiau cyflog ar yr un pwyntiau â dynion?</li> </ul>	<p>Ydynt <input type="checkbox"/></p>	<p>Nac Ydynt <input type="checkbox"/></p>

**Rhestr Wirio Cyflogau a Graddau - parhâd****Cylchoedd Coch a Gwyrdd**

Mae rhoi cylch coch, neu 'ddiogelu personol', yn arfer i ddiogelu cyflog unigolion y caiff eu swydd ei graddio i lawr, er enghraifft, ar ôl ad-drefnu mewnol, adolygiad graddio neu weithredu cynllun newydd o werthuso swyddi.

Rhoi cylch gwyrdd yw'r arfer o weithredu dros gyfnod o amser y broses o godi graddau sy'n deillio o adolygiad graddio neu ail-lunio.

Yn y lle cyntaf, dylid archwilio a yw cylchoedd coch neu wyrdd yn cael effaith anghyfartal ar ddynton neu ar fenywod?

Bydd defnyddio cylchoedd coch neu wyrdd sy'n cynnal gwahaniaeth cyflog rhwng dynion a menywod dros gyfnod hwy na chyfnod cyflwyno yn anodd ei gyfiawnhau.

<p>CYLCHOEDD COCH A GWYRDD  <b>A oes tystiolaeth ystadegol gadarn yn eich sefydliad chi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fod cylchoedd coch yn effeithio ar ddynton a menywod yn gyfartal?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• fod cylchoedd gwyrdd yn effeithio ar ddynton a menywod yn gyfartal?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• fod y cyfnod amser ar gyfer cylchoedd coch neu wyrdd yn rhesymol?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>

**Rhestr Wirio Cyflogau a Graddau - parhâd**

<p><b>Dilyniant Cyflog a Chyflog Cynyddol</b></p> <p>Mae'n bwysig gwirio a yw dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal yn cael yr un codiadau cyflog.</p> <p>Gall strwythur cynyddiadau cyflog gyfiawnhau gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a menywod os yw'r cynyddiadau wedi eu llunio i wobrwyo arbenigedd uwch amlwg sy'n deillio o brofiad yn y swydd. Mae'n annhebygol y bydd strwythurau sy'n gwobrwyo teyrngarwch neu wasanaeth maith yn unig yn cyfiawnhau gwahaniaethau rhwng cyflogau dynion a menywod.</p>		
<p><b>DILYNIANT CYFLOG A CHYFLOG CYNYYDDOL</b>  <b>A oes tystiolaeth ystadegol gadarn yn eich sefydliad chi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fod dynion a menywod sy'n gwneud gwaith tebyg, neu yn yr un radd neu fand, gyda gwasanaeth o hyd cymharol, yn cael cyfartaledd cyflog cyfartal?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fod dynion a menywod sy'n gwneud gwaith tebyg, neu yn yr un radd neu fand, yn cael codiadau cyflog cyfartal?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>os yw'r strwythur cyflog yn cynnwys cynyddiadau, fod menywod ar gyfartaledd yn symud ymlaen mor gyflym â dynion?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fod nifer y pwyntiau cynyddol yn adlewyrchu cynnydd dysgu gwirioneddol ac amlwg o fewn y swydd?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>os oes bariau i ddilyniant, fod dynion a menywod yn mynd drwyddynt yn gyfartal â'i gilydd?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>



**Rhestr Wirio Cyflogau a Graddau - parhâd**

<p><b>Tâl Perfformiad</b> Mae tâl perfformiad yn gyffredin mewn sefydliadau o bob maint ac ym mhob sector. Felly, teimlem y byddai'n fuddiol i gyflogwyr pe baem yn cynnwys rhai cwestiynau am dâl perfformiad yn y rhestr gadarnhau. Byddai archwiliad llawn i sefydlu a oes tuedd rhyw yn bodoli mewn system tâl perfformiad yn archwilio cynllun a gweithrediad y system, pwy sydd a phwy sydd ddim yn gynnwysedig mewn tâl perfformiad, a beth mae dynion a menywod yn ei gael o'r system. Os atebwch 'nac oes' neu 'wn i ddim' i unrhyw rai o'r cwestiynau, bydd angen i chi ymchwilio i'r arfer i sicrhau nad yw'n gwahaniaethu ar sail rhyw.</p>		
<p><b>TÂL PERFFORMIAD</b> <b>MYNEDIAD</b> <b>A oes tystiolaeth ystadegol gadarn yn eich sefydliad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fod yr holl grwpiau o weithwyr yn cael eu cynnwys yn y systemau tâl perfformiad? Yn arbennig, a yw gweithwyr rhan amser, dros dro neu achlysurol, neu unrhyw grŵp arall sy'n debygol o fod yn fenywod yn bennaf, wedi eu cynnwys yn y system tâl perfformiad?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<p><b>CYNLLUN A GWEITHREDU</b> <b>A oes gennych dystiolaeth yn eich sefydliad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fod pawb sy'n ymwneud â chynllunio, datblygu a gweithredu cynlluniau tâl perfformiad wedi cael hyfforddiant i fod yn ymwybodol o ryw ac osgoi tuedd?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fod y ffactorau sy'n cael eu gwobrwyo gan y system tâl perfformiad wedi eu harchwilio i weld a oes tuedd rhyw?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a oes canllawiau clir ar ymarfer doethineb ynglŷn â thaliadau perfformiad a roir i reolwyr, lle bo hynny'n berthnasol?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a yw gweithwyr mewn graddau iau yn cael asesiadau perfformiad a thaliadau cyffredinol sy'n cymharu â gweithwyr hŷn, o fewn a rhwng cynlluniau?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fod dynion a menywod yn rheolaidd yn cael asesiadau perfformiad a thaliadau cymharol, o fewn a rhwng cynlluniau?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fod unrhyw wahaniaethau mewn cyfllog rhwng dynion a menywod y gellir eu priodoli i berfformiad, yn gallu cael eu cyfiawnhau'n wrthrychol?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<p><b>MONITRO</b> <b>A oes gennych dystiolaeth yn eich sefydliad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fod targedau perfformiad/asesiadau/graddio/cyflog yn cael eu monitro'n rheolaidd yn ôl rhyw ac yn ôl statws llawn amser/rhan amser?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fod cynlluniau tâl perfformiad wedi eu harchwilio i weld eu heffaith ar fenywod sy'n cymryd cyfnod mamolaeth?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>

**Rhestr Wirio Cyflogau a Graddau - parhâd**

<p><b>Taliadau Ychwanegol a Buddiannau</b></p> <p>Gall systemau talu gynnwys taliadau ychwanegol fel tâl bonws, taliadau goramser a thaliadau shifft yn ogystal â buddiannau fel ceir cwmni a chymorth gofal plant. Mae'n bwysig sicrhau bod dynion a menywod yn gallu cael y taliadau ychwanegol a'r buddiannau hyn i'r un graddau.</p>		
<p>TALIADAU YCHWANEGOL A BUDDIANNAU</p> <p><b>A oes tystiolaeth ystadegol gadarn yn eich sefydliad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fod dynion a menywod yn gallu cael, ac ar gyfartaledd yn cael, taliadau ychwanegol cyfartal, fel taliadau am fedrau, lwfansau cyfrifoldeb, taliadau bonws ayb?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fod dynion a menywod yn gallu cael ac yn derbyn cyfartaledd taliadau cyfartal o breimymau amser gweithio, fel goramser, tâl shifft, bod wrth law neu alw allan, ac yn y blaen?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>fod dynion a menywod yn gallu cael, ac ar gyfartaledd yn cael, buddiannau cyfartal, e.e. ceir cwmni, yswiriant meddygol, cymorth gofal plant, costau ffôn?</li> </ul>	Oes <input type="checkbox"/>	Nac Oes <input type="checkbox"/>

Bydd proses lawn yr Adolygiad Cyflog Cyfartal Cam Dau wedi ei chynnwys yn y Cod Arfer. Mae ein cynigion ar gyfer amserlenni a argymhellir i gynnal Adolygiadau Cyflog Cyfartal, trefniadau ar gyfer ymgynghori/cynnwys undebau llafur a chynrychiolwyr gweithwyr a datgelu hynny yn dilyn yn Ychwanegiad Technegol 2.

### **Cynlluniau Gweithredu - Sicrhau Cyflog Cyfartal**

Ar ôl cwblhau'r adolygiad Cam Dau, dylech wybod beth yw natur a graddau unrhyw fylchau cyflog rhwng y ddau ryw yn eich sefydliad. Mae angen cynllun gweithredu i ddileu enghreifftiau o wahaniaethu mewn cyflog ac i ddarparu cyflog cyfartal o fewn amser rhesymol. Argymhellwn y dylai cynlluniau gweithredu ddarparu cyflog cyfartal o fewn tair blynedd fan pellaf ym mhob sefyllfa heblaw'r rhai mwyaf cymhleth.

Dyma ddylai fod yn nodweddion allweddol mewn cynllun gweithredu:

- ei fod wedi ei gytuno gydag undebau llafur a/neu gynrychiolwyr gweithwyr cydnabyddedig
- ei fod yn cyflwyno polisi cyflog cyfartal os nad oes un yn bodoli
- ei fod yn newid y prosesau, y rheolau neu'r arferion sy'n achosi cyflog anghyfartal
- ei fod yn rhoi cyflog cyfartal i weithwyr presennol a gweithwyr y dyfodol. Os bydd angen cyfnod trosglwyddo, y dylai hwnnw fod yn llai na thair blynedd ym mhob sefyllfa ac eithrio'r rhai mwyaf cymhleth
- ei fod yn sefydlu system o fonitro rheolaidd ac atebolrwydd rheoli clir i sicrhau nad oes tuedd rhyw yn y system gyflogau.

Bydd llawer o sefydliadau'n newid eu systemau cyflogau i gymryd i ystyriaeth eu hamgylchiadau neu eu hamcanion busnes wrth iddynt newid. Dylid archwilio effeithiau tebyg newidiadau felly yn ôl rhyw cyn eu gweithredu i atal problemau cyflog cyfartal newydd rhag codi. Bydd monitro rheolaidd wedyn yn dangos a yw gweithredu newidiadau wedi bod yn deg i ddynion a menywod.

## 8. YCHWANEGIAD TECHNEGOL 2: DIWYGIO'R GYFRAITH

- 8.1 Fel yr eglurwyd yn **Ychwanegiad Technegol 1**, mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal wedi dod i'r farn, os oes symud gwirioneddol i fod tuag at gyflog cyfartal, fod angen newid y gyfraith. Rydym yn croesawu papur ymgynghori'r llywodraeth *Towards Equal Pay for Women* (DfEE) 2000, sy'n cyflwyno cynigion ar gyfer newid, ond er y byddai gweithredu'r cynigion hyn yn cyflymu'r broses o glywed hawliadau cyfle cyfartal, ni chredwn y byddant yn cael llawer o effaith ar y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw.
- 8.2 Ystyriwn fod adolygiadau cyflog cyfartal yn gam cyntaf tuag at eglurder mewn cyflogau, i alluogi cyflogwyr, gweithwyr a chynrychiolwyr gweithwyr i asesu natur a maint unrhyw fwlch mewn cyflogau. Er i adolygiadau felly gael eu cefnogi gan y Senedd yn y Cod Arfer ar Gyflog Cyfartal (CCC 1997), gwelsom mai ychydig iawn o gyflogwyr sy'n cynnal ymarferion felly neu'n cymryd unrhyw gamau felly i weld a oes anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw a'r rhesymau drostynt.

### Dyletswydd i gynnal adolygiad cyflog cyfartal

- 8.3 Mae'r Tasglu'n argymhell ei bod yn ddyletswydd ar bob cyflogwr i gynnal adolygiad cyflog cyfartal. Mae'r patrwm a awgrymwn wedi ei osod allan yn **Ychwanegiad Technegol 1**. Byddai gweithredu'n hargymhelliad yn gofyn am newid y gyfraith ynghyd â Chod Arfer i egluro'r adolygiadau cyflog cyfartal Cam Un a Cham Dau. Yma cyflwynwn argymhellion am fanylion y newidiadau deddfwriaethol a chynnwys y Cod Arfer (y Cod).
- 8.4 Cynigiwn, pe bai'r adolygiad Cam Un yn awgrymu bod anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw, neu y gallai hynny fod yn digwydd, y byddai'n ddyletswydd ar y cyflogwr i wneud adolygiad Cam Dau. Rydym wedi cyflwyno patrwm i ddangos sut y gellid gwneud hyn. Lle byddai swyddi yn bennaf i ddynion a swyddi yn bennaf i fenywod a gwahaniaeth yn y cyflog lle gallai'r swyddi fod o werth cyfartal, byddai dyletswydd:
- i gymharu cyflog dynion a menywod sy'n gwneud gwaith cyfartal; y ffordd fwyaf effeithiol i wneud hyn yw gwneud gwerthusiad o'r swyddi dan sylw
  - i egluro unrhyw wahaniaethau cyflog nad ydynt i'w priodoli i werth anghyfartal
  - i ymgynghori ag unrhyw undeb llafur a/neu gynrychiolwyr gweithle cydnabyddedig am y ffordd i gynnal yr adolygiad Cam Dau, gan gynnwys y gwerthusiad.

Byddai'r Cod yn argymhell bod unrhyw werthusiad i gael ei wneud gan bwyllgor ar y cyd yn cynnwys rheolwyr ac undebwyr llafur a/neu gynrychiolwyr o'r gweithle.

8.5 Byddai'n ddyletswydd ar y Prif Weithredwr neu'r Swyddog Cyfrifo i ardystio a yw canlyniadau'r adolygiad cyflog Cam Un yn dangos fod problem, ac os felly, gwneud adolygiad Cam Dau yn angenrheidiol.

(i) Pe bai'r adolygiad Cam Dau yn dangos meysydd lle mae anghydraddoldeb cyflog rhwng y ddau ryw, byddai'n ddyletswydd ar y cyflogwr i gyhoeddi cynllun gweithredu i gywiro unrhyw anghydraddoldeb felly, ar ôl ymgynghori â'r undeb llafur a/neu gynrychiolwyr y gweithle. Byddai'r cynllun gweithredu'n cael ei lofnodi gan y Prif Weithredwr, a fyddai

- yn ardystio a oedd yr undeb llafur a/neu gynrychiolwyr y gweithle wedi cytuno â'r cynllun
- pe na baent wedi gwneud hynny, yn dangos beth oedd y pwyntiau anghytuno.

Byddai'r cynllun gweithredu'n cael ei gyhoeddi ymhlith y gweithwyr, yr undebau llafur a/neu gynrychiolwyr y gweithle, ac ar gael i gyrff sydd â diddordeb, fel y CCC. Ni fyddai'r wybodaeth yn datgelu cyflog unrhyw weithiwr unigol.

(ii) Byddai amserlen ar gyfer y camau hyn. Byddai'n ddyletswydd ar gyflogwyr:

- i gwblhau adolygiad Cam Un cyn pen chwe mis ar ôl i'r ddeddfwriaeth ddod i rym, a
- phe bai bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn dod i'r amlwg yn unol â'r meini prawf sydd i'w pennu, i gwblhau adolygiad Cam Dau cyn pen chwe mis arall, neu 12 mis os byddai angen gwerthusiad swyddi. Dylai estyniad felly gael ei gytuno gyda'r undeb llafur a/neu gynrychiolwyr y gweithle.

## **Hawl i gwyno i'r Pwyllgor Cymrodeddu Canolog (CAC)**

8.6 Nid yw'r Tasglu'n cynnig mecanwaith i blismona'r dyletswydd i gynnal adolygiadau cyflog a chynlluniau gweithredu, heblaw gan weithwyr, eu cynrychiolwyr undebau llafur a/neu weithle(oedd), a chyrrff fel yr CCC, a gallai fod angen pwerau ehangach ar y rheiny at y diben hwn. Fodd bynnag, mae'r Tasglu'n argymhell y dylai cynrychiolwyr undebau llafur a/neu weithle(oedd), a chyrrff fel yr CCC, allu cwyno wrth gorff cyflafareddu neu gorff barnwrol:

- os honnir bod y cyflogwr wedi methu cydymffurfio â phob un neu unrhyw rai o'i ddyletswyddau adolygu cyflogau
- ar ôl adolygiad Cam Un, yn unol â'r meini prawf sydd i'w pennu, os gwelir bod bwlch cyflog sylweddol rhwng y ddau ryw, fel y dylai'r Prif Weithredwr fod wedi ardystio, bod yna broblem a dyletswydd i gyflawni adolygiad Cam Dau ond iddo fetu gwneud hynny

- ar ôl adolygiad Cam Un, a oedd yn dangos bod bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, os na fydd adolygiad Cam Dau wedi ei gwblhau o gwbl, neu wedi ei gwblhau'n annigonol.
- 8.7 Os bydd y cyflogwr yn cychwyn cynllun gweithredu, gallai'r cyflogwr ddibynnu ar hyn i oedi unrhyw hawliadau cyflog cyfartal sy'n cael eu cyflwyno gan unrhyw weithwyr a fyddai'n elwa o dan y cynllun. Nid yw'r Tasglu'n cynnig y gellid cyflwyno cwyn i CAC oherwydd methiant i weithredu cynllun.
- 8.8 Dylai gweithgareddau felly annog cydymffurfio gwirfoddol ac osgoi trefn ffurfiol. Byddai ACAS yn cael gwybod am unrhyw gais i CAC ac yn ceisio trafod cytundeb. Pe byddai dull felly'n methu a'r cyflogwr wedi methu cynnal yr adolygiad cyflog angenrheidiol, byddai datganiad i'r perwyl hwnnw. Ni fyddai'r datganiad yn dweud bod y swyddi o werth cyfartal, ond bod methiant i gydymffurfio â'r dyletswydd statudol mewn cysylltiad ag adolygiadau cyflog cyfartal.
- 8.9 Pe byddai'r cynrychiolwyr undebau llafur a/neu weithle(oedd) neu'r CCC yn cyflwyno hawliadau gwerth cyfartal i'r Tribiwnlys Cyflogaeth (y tribiwnlys) ar ran grŵp o weithwyr sy'n fenywod, effaith y datganiad fyddai symud y baich prawf fel mai dyletswydd y cyflogwr, mewn cysylltiad â gweithwyr felly, fyddai profi nad oedd y swyddi o werth cyfartal â'r rheiny yn y grŵp cymharol.

## Y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog

- 8.10 Mae'r Tasglu wedi nodi'r CAC fel y corff mwyaf priodol i wrando'r hawliadau hyn am y rhesymau canlynol:
- CAC oedd y corff y cyfeiriwyd cytundebau casgliadol gwahaniaethol, strwythurau cyflogau a chytundebau cyflogau ato yn ystod blynyddoedd cynnar y Ddeddf Cyflog Cyfartal. Ystyrid ei fod yn llwyddiannus o fewn terfynau ei awdurdod
  - mae'r dasg o orfodi adolygiadau cyflog yn debyg i ddatgelu ar gyfer cyd-fargeinio, lle mae gan y CAC awdurdod o hyd
  - mae gan y CAC enw da am gymrodeddu rhwng cyflogwyr ac undebau gyda'r nod o ddatrys problemau cyn gorfod troi at orfodi a chosbi. Dyma'r dull a ystyria'r Tasglu fyddai fwyaf cynhyrchiol ar gyfer gwneud adolygiadau cyflog cyfartal yn dderbyniol ac effeithiol. Yn y cyfnodau cynnar, bydd rhai cyflogwyr yn methu cyflawni eu dyletswyddau newydd, ond ar ôl trafod gerbron CAC, neu gydag ACAS, mewn amgylchedd gymharol anffurfiol byddent yn barod i wneud yr hyn sy'n angenrheidiol.

## Hawliadau i'r Tribiwnlys Cyflogaeth

- 8.11 Wrth gynnig y dylai fod yn ofynnol i bob cyflogwr wneud adolygiad cyflog cyfartal, mae'r Tasglu'n gobeithio y bydd llawer iawn llai o hawliadau i'r Tribiwnlys Cyflogaeth (y tribiwnlys). Fodd bynnag, cydnabyddwn fod yn rhaid cael hawl o hyd i gyflwyno hawliadau felly. Yn ogystal â pharhau'n atodiad angenrheidiol i gyfraith gwlad, mae cyfraith yr Undeb Ewropeaidd (UE) yn ei gwneud yn ofynnol i unigolion allu troi at lys neu dribiwnlys i orfodi eu hawl i gael cyflog cyfartal.
- 8.12 Cawsom fod cytundeb cyffredinol fod y Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970, fel y'i diwygiwyd (y Ddeddf), a'r rheoliadau gweithdrefnol presennol (y rheoliadau) yn rhy gymhleth. Mae dod ag achosion yn cymryd gormod o amser, yn golygu bod angen llawer gormod o wrandawiadau ac yn rhy ddrud. At hynny, mewn nifer o feysydd gwelwyd nad yw'r Ddeddf yn gallu rhoi mewn grym egwyddor cyflog cyfartal fel sydd wedi ei osod allan yn Erthygl 141 o Uwch Gytundeb Rhufain, a bod honno wedi ei hanwybyddu neu ei diystyru. *Ystyriwn, yn hytrach na gadael y Ddeddf heb ei diwygio a pheri i bartion a thribiwnlysoedd beidio â'i defnyddio, y dylai'r Ddeddf gael ei diwygio i fynegi'r gyfraith fel sydd wedi gosod allan yn Erthygl 141.*
- 8.13 Bydd ein cynigion ar adolygiadau cyflog cyfartal yn ei gwneud yn ofynnol diwygio'r Ddeddf i ymgorffori'r newid yn y baich prawf yn dilyn unrhyw ddatganiad a wneir gan y CAC. Bydd angen darparu hefyd ar gyfer diwygio'r rheoliadau trefniadol i ddarparu'n benodol, wrth benderfynu a all achosion gael eu gohirio, fod tribiwnlys yn cymryd i ystyriaeth gynllun gweithredu sydd wedi ei gytuno gyda'r cynrychiolwyr undebau llafur a/neu weithle(oedd) ac sy'n effeithio ar delerau ac amodau perthnasol y gweithwyr dan sylw.
- 8.14 Gyda'r egwyddorion hyn mewn cof, a chan gydnabod fod y Llywodraeth ar hyn o bryd yn ymgynghori ar newidiadau yn nhrefn tribiwnlysoedd, cyflwynwn y cynigion isod. Gobeithio y caiff y rhain eu cymryd i ystyriaeth gan y Llywodraeth wrth benderfynu pa newidiadau i'w gwneud.

## Dewis Cadeiryddion ac Aelodau Tribiwnlysoedd

- 8.15 Mae hawliadau cyflog cyfartal oherwydd eu natur yn gymhleth ac i ryw raddau'n arbenigol, sy'n gofyn am ddealltwriaeth nid yn unig o gyflog yr ymgeisydd i gymharydd a nodir, ond am y strwythurau cyflog a'r dull o benderfynu cyflog yn y gweithle yn ei gyfanrwydd. Mae gwerthuso swyddi, sydd ynddo'i hun yn faes arbenigol, yn aml yn fater pwysig yn yr achos.
- 8.16 Yn ein barn ni mae'n bwysig i gadeirydd ac aelodau'r tribiwnlys fod yn gyfarwydd â'r materion hyn, yn ogystal â'r gyfraith, cyn ymgymryd ag achos. Bydd oedi diangen gydag achos, er enghraifft, os bydd yn rhaid i egwyddorion sylfaenol gwerthuso swyddi gael eu hegluro cyn i'r tribiwnlys fod mewn sefyllfa i werthuso'r dystiolaeth.

- 8.17 Cymharol ychydig achosion o gyflog cyfartal sy'n digwydd (gweler Ychwanegiad Un i'r Ychwanegiad Technegol hwn), sy'n golygu mai ychydig brofiad sydd gan y rhan fwyaf o gadeiryddion ac aelodau o achosion cyflog cyfartal, os o gwbl, tra bod gan y rheiny sydd wedi delio â'r achosion mawr a maith brofiad sylweddol. Mae rhai achosion wedi bod yn amhriodol o faith nid yn unig oherwydd y drefn gymhleth, ond am nad oedd gan y tribiwnlys yr arbenigedd angenrheidiol.
- 8.18 *Argymhellwn fod hyfforddiant arbenigol yn cael ei ddarparu i gronfa o gadeiryddion ac aelodau, hwyrach un neu ddau gadeirydd i bob rhanbarth i ddechrau, a bod yr achosion cyflog cyfartal mwy cymhleth, gan gynnwys pob un o'r rheiny sy'n ymwneud â materion gwerthuso swyddi, yn cael eu cyfyngu i baneli arbenigol o'r fath.*
- 8.19 Mae yna drefniadaeth holiadur statudol ar gyfer hawliadau gwahaniaethu sy'n galluogi'r ymgeisydd i ofyn am wybodaeth am ei hawliad cyn dechrau'r achos. *Argymhellwn y dylai gael ei chymhwyso i hawliadau cyflog cyfartal.* Byddai hyn yn annog darparu gwybodaeth am gyflog cymaryddion a'r rhesymau dros unrhyw wahaniaethau cyflog cyn dod ag achos, a gallai annog setliadau ac atal mynd ymlaen â hawliadau anobeithiol.

## Cyn gwrandawriad

- 8.20 Gall nifer o unigolion yn yr un gyflogaeth gyflwyno hawliadau i'r tribiwnlys mewn cysylltiad â grwpiau o swyddi. Weithiau, er yn anaml, gall achosion felly gynnwys dros fil. Bydd grwpiau felly o achosion bron yn ddieithriad yn cael eu cefnogi gan undeb llafur. O dan yr amgylchiadau hynny, caiff yr achosion fel rheol eu hatgyfnerthu a'u gwrandawrio mewn un tribiwnlys, er eu bod wedi tarddu o leoliadau daearyddol gwahanol. Mae'n anarferol hefyd i nifer fach o hawliadau yr ystyrir eu bod yn cynrychioli'r grŵp yn ei gyfanrwydd gael eu cyflwyno i wrandawriad yn y lle cyntaf yn y gobaith y gall y partion, ar ôl penderfynu'r achosion, ddatrys gweddill yr hawliadau. Os na fydd y partion yn datrys yr hawliadau nad ydynt yn gynrychioliadol, rhaid mynd â phob hawliad unigol i'r llys. Gan ddibynnu ar y ffeithiau, gall y tribiwnlys gymhwyso'i ddarganfyddiadau yn y ceisiadau sy'n gynrychioliadol mewn cysylltiad â'r ceisiadau nad ydynt yn rhai cynrychioliadol, ond lle bydd anghydfod ynglŷn â'r cwestiwn a yw'r ffeithiau yr un fath, bydd yn rhaid i'r tribiwnlys benderfynu pob hawliad.
- 8.21 Mae'r Tasglu'n gofidio nad oes trefn ffurfiol i dribiwnlysoedd gael gwybod am nifer y swyddi yn yr un gyflogaeth sy'n codi'r un cwestiwn mewn perthynas â chyflog cyfartal. Lle bydd nifer o achosion, mae pob achos yn golygu bod angen gwneud cais ar wahân gan yr unigolion dan sylw. Nid oes mecanwaith i undeb llafur neu'r CCC gyflwyno hawliadau ar ran gweithwyr. Ac nid oes trefn lle gall y tribiwnlys gymhwyso'i benderfyniad mewn cysylltiad ag ymgeisydd neu ymgeiswyr i eraill sy'n gwneud yr un swydd ac am yr un gyflog.



8.22 *Argymhellwn ei bod yn ofynnol i'r cyflogwr nodi, wrth gyflwyno'r ateb (Hysbysiad i Ymddangos) i hawliad:*

- *nifer y gweithwyr sy'n gwneud yr un gwaith*
- *a oes undeb llafur cydnabyddedig ar gyfer y grŵp gweithwyr dan sylw ac i dystio bod yr undeb llafur wedi cael gwybod am yr hawliadau. Gallai rheolau'r drefn gael eu diwygio i ganiatáu i undeb llafur naill ai ddod â hawliad neu fod yn rhan o hawliadau sy'n cael eu gwneud ar ran grŵp o weithwyr.*

8.23 *Lle bydd yr ymgeisydd wedi nodi ei gymaryddion a'r telerau a'r amodau ar gyfer hawlio cydraddoldeb, dylai fod yn ofynnol i'r cyflogwr nodi telerau ac amodau perthnasol pob cymharydd sydd wedi ei enwi. O dan rai amgylchiadau, efallai y gall yr ymgeisydd nodi'r swyddi cymharol ond nad yw'n gwybod enw'r unigolyn dan sylw. I ddelio â'r sefyllfa hon, dylid caniatáu i'r ymgeisydd nodi'r swydd gymharol yn ôl y swydd yn hytrach nag enw'r unigolyn.*

8.24 *O gofio nad oes undebau llafur cydnabyddedig mewn nifer o weithleoedd, dylai fod yn ofynnol i'r tribiwnlys roi gwybod i'r CCC am unrhyw hawliadau cyflog cyfartal, ac enwi'r partion. Dylid cyflwyno copi o'r Hysbysiad i Ymddangos gyda'r wybodaeth er mwyn i'r CCC wybod nifer yr hawliadau dan sylw neu nifer y gweithwyr yr effeithir arnynt. Wedyn gallai'r CCC wneud cais i fod yn barti.*

## **Y gwrandawriad cyfarwyddiadau**

8.25 *Argymhellwn y dylai gwrandawriad cyfarwyddiadau, yn fuan ar ôl cyflwyno ateb y cyflogwr, fod yn orfodol ym mhob achos cyflog cyfartal. Byddai hyn yn galluogi cyflwyno cyfarwyddiadau am:*

- *y materion yn yr achos*
- *y drefn ar gyfer eu penderfynu*
- *yr amserlen ar gyfer gwrandawriadau'r achos*

8.26 *Yn y gwrandawriad cyfarwyddiadau, dylai'r rheolau ddarparu i'r Tribiwnlys allu:*

- *ceisio penderfynu faint o gyflogwyr y gall yr hawliad dan sylw (y grŵp gweithwyr) effeithio arnynt. Dylid rhoi gwybod i bartion, os bydd yr hawliad/au yn cael eu cadarnhau, y bydd y tribiwnlys yn ystyried ei gymhwysio i weithwyr eraill yn y grŵp, ac ar ddiwedd y gwrandawriad cychwynnol o'r ceisiadau sydd ger ei fron, bydd am glywed tystiolaeth am y grŵp*
- *sicrhau drwy gyfrwng holiadur cyn y gwrandawriad cyfarwyddiadau a oes unrhyw ddisgrifiadau swydd ar gyfer yr ymgeisydd ac unrhyw gymaryddion sydd wedi eu henwi. Gyda chymorth ei asesydd arbenigol (gweler isod) bydd yn penderfynu a yw disgrifiadau swydd felly'n ddigonol (e.e. yn ddigon*

diweddar a chynhwysfawr). Os nad oes disgrifiadau swydd, dylai allu gorchymyn y cyflogwr i'w darparu (ar y cyd â'r undeb llafur, neu os nad oes undeb llafur, ar ôl ymgynghori â'r ymgeisydd/ymgeiswyr)

- penderfynu'r pynciau a'r amserlen ar gyfer eu penderfynu, gan gynnwys unrhyw amddiffyniad ffactor o bwys o dan ad.1(3) o'r Ddeddf. I osgoi oedi, os yw'r cyflogwr yn honni nad oes gobaith rhesymol i'r hawliadau lwyddo, fel rheol gellid gwrandawrio cais felly yn union ar ôl y gwrandawriad cyfarwyddiadau<sup>1</sup>.

8.27 Yn ein cynigion i'r CAC farnu mewn adolygiadau cyflog a/neu weithredu cynllun, argymhellwn y dylai CAC gael y grym i ddatgan bod methiant wedi bod i gynnal adolygiad cyflog yn ddigonol neu o gwbl, o dan amgylchiadau lle'r oedd angen cael un. Effaith datganiad felly fyddai galluogi'r cynrychiolwyr undeb llafur a/neu fan gweithio, neu'r CCC, i gyflwyno hawliad mewn cysylltiad â'r grŵp gweithwyr sydd wedi ei nodi. Mewn unrhyw achos felly, byddai symud yn y baich prawf fel mai'r cyflogwr, mewn cysylltiad â gweithwyr felly, fyddai'n gorfod profi nad oedd y swyddi o werth cyfartal â'r swyddi yn y grŵp sy'n cynnwys dynion yn bennaf. Byddai angen diwygio'r Ddeddf i weithredu'r cynigion hyn. Dylai'r gwrandawriad cyfarwyddiadau benderfynu a oedd yr ymgeiswyr yn dibynnu ar ddatganiad felly.

8.28 Gall y cyflogwr geisio dibynnu ar gynllun gweithredu a fydd yn cywiro unrhyw wahaniaeth cyflog i rai o'r hawliadau neu bob un ohonynt, i gefnogi cais y dylid gohirio gwrandawrio'r hawliadau dan sylw tra bydd y cynllun yn cael ei weithredu. Wedyn dylai'r tribiwnlys wneud trefniadau i'r mater hwnnw gael ei benderfynu fel pwnc rhagarweiniol. Byddai'r Cod yn diffinio'r materion perthnasol i'r tribiwnlys eu hystyried, gan gynnwys a yw'r gweithwyr dan sylw yn cytuno â'r cynllun gweithredu, boed drwy eu hundeb llafur neu fel arall, ac a fydd yn cywiro'r gwahaniaeth mewn cyflog a faint o amser fydd hynny'n ei gymryd.

## Yr arbenigwr

8.29 Mae'r rheoliadau'n darparu, lle mae'r hawliad yn dweud bod gwaith yr ymgeisydd o werth cyfartal i eiddo'r cymharydd, y gall y tribiwnlys naill ai benderfynu'r mater gwerth cyfartal ei hun, neu gyfeirio'r pwnc at arbenigwr annibynnol o banel ACAS. Yn ogystal ag unrhyw arbenigwr annibynnol felly, gall y partion ar y naill ochr a'r llall gyfarwyddo arbenigwr. Bydd y tribiwnlys yn derbyn adroddiad gan yr arbenigwr annibynnol, a rhaid i hwnnw gymryd i ystyriaeth gyflwyniadau'r partion. Yn y gwrandawriad, bydd yr arbenigwr annibynnol, ac yn aml arbenigwyr gan bob un o'r partion, i gyd yn cyflwyno tystiolaeth ac yn cael eu croesholi. Dyma un o'r rhesymau dros hyd, cymhlethdod a chost y gwrandawriadau. Nid yw'r drefn bresennol yn rhoi i'r Tribiwnlys unrhyw gymorth arbenigol cyn cyflwyno'r adroddiad, er enghraifft, yn ystod y cyfnod cyfarwyddiadau.

---

<sup>1</sup> Sylwn fod dogfen ymgynghori'r DfEE yn cynnig dileu'r amddiffyniad 'dim sail resymol'. Cefnogwn y cynigiad hwnnw.

- 8.30 *Mae'r Tasglu'n argymhell mai'r drefn arferol mewn hawliadau gwerth cyfartal fyddai i aseswr arbenigol (a allai ddod o blith y panel ACAS) gael ei benodi i helpu'r tribiwnlys cyn y gwrandawriad cyfarwyddiadau cyntaf. Gallai'r Tribiwnlys ofyn i'r aseswr eistedd mewn gwrandawriadau sy'n briodol i gynghori'r tribiwnlys, ac i ddarparu unrhyw gymorth angenrheidiol cyn gwrandawriadau felly. Gyda chymorth felly, gallai'r Tribiwnlys ym mhob achos heblaw'r rhai mwyaf cymhleth benderfynu mater gwerth cyfartal drosto'i hun heb gyfeirio at yr arbenigwr annibynnol. Dylid darparu i'r partïon wybodaeth am natur y cyngor a roir gan yr aseswr arbenigol. Dylai'r drefn hon fyrhau achosion yn sylweddol gan fod ar hyn o bryd oedi o ryw 18 mis, os nad llawer iawn mwy, rhwng archebu adroddiad arbenigwr annibynnol a derbyn yr adroddiad hwnnw. Hwyrach y bydd angen ymestyn panel arbenigwyr ACAS ac ystyried rhoi canllawiau i aseswyr i sicrhau dull cyson.*
- 8.31 Mewn achosion priodol, gallai'r aseswr arbenigol ymweld â'r gweithle drwy roi rhybudd rhesymol, gweld y swyddi a mynd ag adroddiad yn ôl i'r Tribiwnlys. Dylid darparu i'r tribiwnlys allu gorchymyn rhoi mynediad i'r arbenigwr i'r gweithle ac i archwilio dogfennau perthnasol, er y rhagwelir mai anaml y byddai angen gorchmynion felly.
- 8.32 Gallai'r tribiwnlys ddal i gyfeirio pynciau gwerth cyfartal at arbenigwr annibynnol mewn achosion arbennig o gymhleth, ond dylai fod angen iddo roi rhesymau.
- 8.33 Dylai'r tribiwnlys roi cyfarwyddiadau cyn y gwrandawriad ynglŷn â thystiolaeth arbenigol y partïon, os oes un. Byddai'r cyfarwyddyd arferol yn darparu cyflwyno tystiolaeth arbenigol drwy gyfrwng adroddiadau, i'w cytuno os byddai'n bosibl. Ni ddylid caniatáu i'r partïon alw ar eu harbenigwr i gyflwyno tystiolaeth oni fyddai'r tribiwnlys yn gorchymyn yn wahanol. Ni ddylid gwneud gorchmynion felly ond yn yr achos prin pan fyddai angen gwirioneddol am dystiolaeth lafar i benderfynu pwnc arwyddocaol.
- 8.34 Mewn achosion lle mae adroddiad gan arbenigwr annibynnol, byddai'r arbenigwr hwnnw fel rheol yn cyflwyno tystiolaeth oni bai fod yr adroddiad wedi ei gytuno. Dylai cwmpas y dystiolaeth gael ei gyfyngu ymlaen llaw yn y gwrandawriad cyfarwyddiadau a chael ei gyfyngu i ddarganfyddiadau penodol lle mae anghydfod.

### **Cymhwyso'r penderfyniad i'r grŵp**

- 8.35 Mewn achosion lle bydd y tribiwnlys wedi diffinio grŵp o weithwyr ac wedi penderfynu o blaid yr ymgeisydd/ymgeiswyr, dylai fod ganddo'r grym i ddatgan bod ei benderfyniad yn gymwys i'r grŵp, ar ôl gwrandawriadau unrhyw dystiolaeth a chyflwyniadau ar y mater. Mewn achosion lle bydd datganiad felly wedi ei wneud, gallai unrhyw weithiwr o fewn y grŵp, neu undeb llafur neu'r CCC ar ei rhan hi, wneud cais am benderfynu ei thelerau a'i hamodau.

### **Cymaryddion**

- 8.36 Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i fenyw sy'n hawlio cyflog cyfartal nodi cymharydd yn yr un gyflogaeth. Caiff yr un gyflogaeth ei diffinio fel gwaith gyda'r un

cyflogwr neu gyflogwr cysylltiedig. Cyflogwr cysylltiedig yw cwmni sy'n cael ei reoli gan gwmni arall, neu gan ddau neu ragor o gwmnïau sy'n cael eu rheoli gan gorff arall.

- 8.37 Nid yw Erthygl 141 yn gofyn am gymharydd. Mae'n defnyddio egwyddor cyflog cyfartal i weithwyr sy'n ddynion ac yn fenywod am waith cyfartal neu waith o werth cyfartal. Mae cyfraith achosion Llys Cyfiawnder Ewrop (ECJ) yn dangos y byddai gweithredu Erthygl 141 yn llawn yn gofyn am gymharu diwydiannau neu wasanaethau cyfan, ond bod cymhwyso eang felly yn golygu bod angen i wledydd sy'n aelodau ddiffinio sut y mae cyflog cyfartal i gael ei roi ar waith. Gan nad oes deddfwriaeth felly ar lefel gwledydd sy'n aelodau, nid yw Erthygl 141 yn cael effaith uniongyrchol oni ellir cadarnhau'r gwahaniaethu drwy ddefnyddio'r egwyddor sydd wedi ei gosod allan yn yr Erthygl.
- 8.38 Mae'r Tasglu'n gofidio nad yw'r gofyniad am gymharydd yn cwrdd â'r angen am gyfraith effeithiol ar gyfer cyflog cyfartal am ddau reswm. Yn gyntaf, gall fod amgylchiadau lle na fydd gan fenyw sy'n hawlio cyflog cyfartal yn erbyn ei chyflogwr gymharydd gwirioneddol sy'n gwneud gwaith o werth cyfartal, ond ei bod yn gallu profi arfer cyflog gwahaniaethol, er enghraifft, drwy brofi ar sail ystadegol fod talu bonws yn fwy ffafriol i weithwyr sy'n ddynion nag i weithwyr sy'n fenywod. *Argymhellwn yn y cyswllt hwn fod y Ddeddf yn cael ei llunio'n unol â'r gyfraith ar brofi mathau eraill o wahaniaethu.* Nid oes angen cymharydd gwirioneddol i brofi gwahaniaethu ar sail rhyw heblaw mewn perthynas â chyflog. Gellir profi gwahaniaethu drwy gyfeirio at y ffordd y byddai dyn mewn amgylchiadau cymharol yn cael ei drin gan y cyflogwr. Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw hefyd yn caniatáu i bobl nad ydynt yn weithwyr, fel gweithwyr contract yn eu hawliad yn erbyn y prif swyddogion a'r partneriaid mewn cwmnïau, i gyflwyno hawliadau am wahaniaethu mewn perthynas â chyflog heb gymharydd unigol. Yn yr un modd, nid oes gofyniad am gymharydd wedi ei nodi i'w weld yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1996 nac yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995.
- 8.39 *Rydym yn dod i'r casgliad na ddylai absenoldeb cymharydd gwirioneddol yn yr un gyflogaeth fod yn rhwystr rhag hawlio gwahaniaethu mewn cyflog.* Fel ym mhob maes gwahaniaethu arall, rhaid i'r cwestiwn a oes gwahaniaethu felly'n bodoli fod yn fater o dystiolaeth. Yn yr achos cyflog cyfartal arferol, bydd gwahaniaethu felly'n cael ei brofi drwy nodi cymharydd neu gymaryddion fel ar hyn o bryd. Ond os gall gwahaniaethu cyflog gan y cyflogwr gael ei brofi heb gymharydd wedi ei enwi, dylai hynny gael ei ganiatáu fel mewn meysydd eraill mewn cyfraith wahaniaethu. Yr ymgeisydd/ymgeiswyr fyddai'n gorfod profi gwahaniaethu.
- 8.40 Gofid arall y Tasglu mewn cysylltiad â'r gofyniad i gael cymharydd yw, os yw'r gofyniad cyflog cyfartal i fod yn effeithiol, fod amgylchiadau lle dylid caniatáu cymharu gyda chyflog dynion mewn sefydliad heblaw sefydliad cyflogwr y fenyw. Mae hyn yn arbennig o wir lle mae'r cyflogwr wedi contractio allan grŵp o weithwyr sy'n fenywod yn bennaf ac sy'n dal i wneud yr un gwaith ag ar gyfer eu cyflogwr blaenorol, ond ar gontract gyda'r contractwr ac ar delerau ac amodau llai ffafriol. Gwelodd gwaith ymchwil a gomisiynwyd gan y CCC (Escott & Whitfield

1995) fod tendro cystadleuol yn cael effaith wahaniaethol ar grwpiau o weithwyr sy'n fenywod ar gyflog isel. Yn y sector addysg, mae tystiolaeth fod colegau wedi ceisio osgoi rhoi triniaeth gyfartal i'w darlithwyr rhan amser sy'n fenywod gan mwyaf drwy eu diswyddo a'u hurio wedyn fel gweithwyr asiantaeth.

- 8.41 Nid yw'n glir a yw Erthygl 141 yn gallu cael effaith uniongyrchol yn yr amgylchiadau hyn, fel y gall y menywod dan sylw gyflwyno hawliadau am gyflog cyfartal gan ddibynnu ar Erthygl 141 hyd yn oed os nad yw'r Ddeddf Cyflog Cyfartal yn caniatáu hynny. Mae'r Tribiwnlys Apeliadau Cyflogaeth eisoes wedi gweld, er mwyn rhoi grym uniongyrchol i Erthygl 141, fod y diffiniad o weithiwr cysylltiedig yn y Ddeddf Cyflog Cyfartal yn rhy gul am nad yw'n caniatáu i ymgeisydd yn y sector cyhoeddus ddibynnu ar weithiwr cyfatebol sy'n cael ei gyflogi gan gyflogwr arall yn y sector cyhoeddus, hyd yn oed os yw'r ddau gyflogwr yn y sector cyhoeddus yn cael eu rheoli gan un o adrannau'r llywodraeth. Gorchynnodd y Tribiwnlys Apeliadau y dylid anghymhwyso'r Ddeddf Cyflog Cyfartal yn y cyswllt hwn er mwyn gallu dibynnu ar y cymharydd mewn cyflogaeth arall.
- 8.42 Mae'r Llys Apêl (CA) wedi cyfeirio achos at ECJ lle mae'r ymgeiswyr, sy'n arlwywyr ac yn lanhawyr contract, lawer ohonynt yn cael eu cyflogi gynt gan Gyngor Sir Gogledd Swydd Efrog, yn cymharu eu hunain â chymaryddion sy'n dal i gael eu cyflogi gan y Cyngor. Gofynnir i ECJ benderfynu a oes gan Erthygl 141 effaith uniongyrchol mewn amgylchiadau felly. Os felly, bydd yn rhaid anghymhwyso'r Ddeddf Cyflog Cyfartal i roi grym llawn i hawliau'r ymgeiswyr o dan Erthygl 141.
- 8.43 Mae CA ar hyn o bryd yn ystyried a ddylai gyfeirio eto at ECJ yn achos darlithydd sy'n cael ei chyflogi o dan gontract am wasanaethau gan asiantaeth gyflogi, ac sy'n dymuno cymharu ei hun â dyn sy'n gweithio mewn coleg lle mae hi'n gweithio a lle'r oedd gynt yn cael ei chyflogi'n uniongyrchol. Mae hefyd yn hawlio mynediad i'r Cynllun Pensiwn Blwydd-dâl Ymddeol Athrawon sy'n cyfyngu mynediad i'r rheiny a gyflogir o dan gontract gwasanaeth, ac mae'n dymuno cyflwyno hawliad yn mynnu bod cyfyngiad felly yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol. Mae'n hawlio mewn amgylchiadau felly na ddylai fod yn ofynnol iddi enwi cymharydd sy'n gwneud gwaith o werth cyfartal ac sy'n cael ei gyflogi gan yr Asiantaeth. Byddai'n amhosibl iddi lwyddo ar y sail honno gan nad oes yr un o staff yr asiantaeth yn cael ei gyflogi o dan gontract gwasanaeth.
- 8.44 Nid yw'r Tasglu'n teimlo y gall wneud argymhellion penodol ynglŷn â diwygio'r Ddeddf yn y cyswllt hwn nes i ECJ egluro cwmpas Erthygl 141, ond *byddai'n annog, cyn gynted ag y byddai hynny wedi ei wneud, y dylid gweithredu ar frys unrhyw ddiwygiadau a all fod yn angenrheidiol i gysoni cyfraith y wlad hon ag Erthygl 141.*

### **Dyletswydd statudol ar gyflogwyr cyhoeddus**

- 8.45 Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i osod dyletswydd statudol ar gyrff cyhoeddus i hyrwyddo cyfle cyfartal, cyn gynted ag y bydd amser y Senedd yn caniatáu. Felly, cynigiwn y dylai'r dyletswydd gynnwys yn benodol wneud trefniadau i hyrwyddo cyflog cyfartal.

- 8.46 Rydym wedi ystyried o ddifrif a ddylid ymestyn y dyletswydd hwn y tu hwnt i weithwyr uniongyrchol y cyflogwr cyhoeddus i gynnwys gweithwyr sy'n gweithio i gyflogwr o dan gontract. Cydnabyddwn y byddai hwn yn gyfrwng grymus i hybu ac annog cyflwyno cyflog cyfartal. Rydym wedi penderfynu ar hyn o bryd y dylai'r prif atebolrwydd dros gyflog cyfartal barhau gyda'r cyflogwr uniongyrchol (sector cyhoeddus neu breifat) ym mhob achos, gan ein bod yn disgwyl i gyflogwyr fynd ymlaen â'r cyfrifoldeb hwn yn weithgar ac mewn partneriaeth gyda'u hundebau llafur neu eu cynrychiolwyr staff. Fodd bynnag, bydd y dewis o ymestyn y dyletswydd fel hyn yn parhau, a dylai'r Llywodraeth ystyried a ddylid ei defnyddio os na fydd cynnydd gwirioneddol a chadarn tuag at ein targed 5 mlynedd i gau'r bwllch cyflog rhwng y ddau ryw yn ystod y 3 blynedd nesaf.

## Mamolaeth

- 8.47 Ar hyn o bryd mae'r llysoedd yn mynnu na all menyw gwyno am driniaeth lai ffafriol mewn perthynas â chyflog pan fydd ar gyfnod mamolaeth, gan ei bod mewn sefyllfa sydd wedi ei diogelu'n arbennig ac na ellir ei chymharu â sefyllfa dyn neu fenyw sy'n gweithio. Dylid ystyried caniatáu hawliadau felly er mwyn gallu cymharu â gweithwyr sydd ar gyfnod absenoldeb at ddibenion eraill er mwyn i fenyw (fel yn achos gwahaniaethu nad yw'n ymwneud â chyflog) allu hawlio gwahaniaethu yn ei herbyn mewn perthynas â chyflog am reswm yn ymwneud â beichiogrwydd.
- 8.48 *Beth bynnag, dylid gwneud darpariaeth bod y Ddeddf Cyflog Cyfartal yn cael ei thorri os caiff menyw ei thrin yn llai ffafriol o ran ei chyflog wrth iddi ddychwelyd i'r gwaith am reswm yn ymwneud ag absenoldeb mamolaeth.* Dylai hyn gael ei ddiffinio fel unrhyw absenoldeb sy'n deillio o feichiogrwydd, neu famolaeth yn ystod y cyfnod yn dechrau gyda'r beichiogrwydd ac yn gorffen 29 wythnos ar ôl yr enedigaeth.

## Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethu ar sail Rhyw

- 8.49. Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 yn caniatáu hawliad am wahaniaethu mewn perthynas â chyflog, yn wahanol i'r Ddeddf Cyflog Cyfartal. Mae hyn yn galluogi gwneud hawliadau heb fod angen cymharydd gwirioneddol, ac yn y cyswllt hwnnw mae'n fwy ffafriol i'r gweithiwr na'r Ddeddf Cyflog Cyfartal. Ar y llaw arall nid oes symud ffurfiol yn y baich prawf i egluro gwahaniaeth mewn cyflog, fel sy'n digwydd gyda'r Ddeddf Cyflog Cyfartal. Nid yw gwahaniaethu cyflog ar sail hil yn cael ei gynnwys ar hyn o bryd gan unrhyw ddarpariaeth UE, gan gynnwys Erthygl 141.
- 8.50 Gall yr awdurdod rhanedig presennol ar gyfer gwahaniaethu cyflog ar sail rhyw a gwahaniaethu cyflog ar sail hil achosi anawsterau arbennig lle mae menyw yn dymuno gwneud hawliad am wahaniaethu yn ei herbyn mewn perthynas â chyflog ar sail rhyw a hil. Mae'r Tasglu'n cydnabod bod cysoni'r cyfreithiau gwahaniaethu yn mynd y tu hwnt i'n cylch gwaith, a gwnaed argraff arnom gan gynigion adroddiad Prifysgol Caergrawnt '*Equality: A Framework Review*' (Hepple et al, 2000) yn y cyswllt hwn.

## Canlyniadau achosion Tribiwnlys Cyflogaeth o dan Ddeddf Cyflog Cyfartal 1976-1999

Blwyddyn	Defnyddio	Tynnu'n ôl	Setlo	Cyfanswm a wrandawyd	Enillwyd	Gwrthodwyd	Penderfynwyd mewn modd arall
1976	1,742	927	106	709	213	496	
1977	751	332	56	363	91	272	
1978	347	234	33	80	24	56	
1979	263	156	29	78	13	65	
1980	91	55	10	26	4	22	
1981	54	18	9	27	6	21	
1982	39	18	8	13	2	11	
1983	35	15	5 1	5	9	6	
1984	70	31	15	24	11	13	
1985*	302	148	84	64	37	27	6
1986	517	282	71	161	44	117	3
1987	1,043	750	89	24	7	17	180
1988	813	350	95	63	14	49	305
1989	397	210	64	55	33	22	68
1990	508	246	64	35	10	25	163
1991	227	100	45	81	5	76	1
1992	240	83	102	55	21	34	0
1993	780	685	50	43	19	24	2
1994	418	286	98	25	8	17	9
1995	694	456	128	82	36	46	28
1996							
1997	1,483	1,069	253	91	18	73	70
1998	1,530	650	517	316	7	309	47
1999	590	233	229	110	9	101	18
<b>Cyfanswm</b>	<b>12,934</b>	<b>7,334</b>	<b>2,160</b>	<b>2,540</b>	<b>641</b>	<b>1,899</b>	<b>900</b>

## ATODIADAU

### 9.1. BYWGRAFFIADAU AELODAU'R TASGLU

#### **Bob Mason (Cadeirydd y Tasglu)**

Bob Mason yw Is-Lywydd Uwch HR i fusnes diwifr BT. Mae'n ymgyrchu'n frwd yn fewnol dros Gyfle Cyfartal ac wedi rhoi arweiniad arbennig o ran cyflogi pobl anabl yn BT. Bob yw Cadeirydd y Tasglu Cyflog Cyfartal a Dirprwy Gadeirydd y Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd. Graddiodd ym Mhrifysgolion Caerhirfryn a Lerpwl, mae'n aelod o'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad, ac yn Gymrawd o Gymdeithas Frenhinol y Celfyddydau.

#### **Rita Donaghy OBE**

Mae Rita Donaghy yn ddiweddar wedi ei phenodi'n Gadeirydd ACAS ac yr oedd gynt yn Llywydd Cyngres yr Undebau Llafur ac yn aelod o Weithgor Cenedlaethol Unsain. Mae gan Rita ddeg mlynedd ar hugain o brofiad mewn Cysylltiadau Diwydiannol fel Cynrychiolydd Undebau Llafur ar lefelau lleol, rhanbarthol, cenedlaethol a rhyngwladol. Bu'n gadeirydd fforwm Anabledd TUC ac yr oedd yn aelod o Bwyllgor Ymgynghorol y Llywodraeth ar gyflogi pobl anabl. Yr oedd hefyd yn aelod o'r Comisiwn Cyflog Isel.

#### **Rod Duke**

Rod Duke yw Rheolwr Cyffredinol Adran Ddeheuol Banc HSBC ccc. Mae'n gyfrifol am un o bedair adran y Banc, sy'n cynnwys Personél a Masnach, Bancio Preifat, Gwerthu drwy Reoleiddio a Gwasanaethau Masnach HSBC mewn 465 o ganghennau. Ymunodd Rod â Banc Midland yn 1971 a bu mewn nifer o swyddi rheoli, gan gynnwys bancio manwerthu, personél, cyllid corfforaethol a delio mewn stociau. Mae wedi treulio'r deng mlynedd diwethaf yn cyflawni rhaglenni newid mawr.

#### **Althea Efunshile**

Mae Althea Efunshile yn ddiweddar wedi ei phenodi'n Bennaeth cyntaf yr Uned Plant a Phobl Ifanc. Bydd yr Uned yn cefnogi ac yn datblygu strategaeth y Llywodraeth ar wasanaethau i blant a phobl ifanc; yn rheoli'r Gronfa Blant newydd, sy'n werth £450m dros y tair blynedd nesaf; ac yn hybu ymwneud y sector gwirfoddol i ddelio â thlodi plant ac eithrio cymdeithasol. Mae'r Uned yn rhan o'r Adran Addysg a Chyflogaeth, ond yn gweithio ar draws ffiniau adrannau. Yr oedd Althea gynt yn Gyfarwyddwraig Weithredol Addysg a Diwylliant gyda Bwrdeistref Lewisham yn Llundain, lle'r oedd yn gyfrifol am weithio gydag ysgolion a phartneriaid eraill i wella cyrhaeddiad; hyrwyddo dysgu am oes; a datblygu strategaeth ddiwylliannol y Fwrdeistref. Mae ganddi brofiad o weithio mewn nifer o awdurdodau lleol, mewn addysg gymunedol ac yn y sector gwirfoddol. Dechreuodd ei gyrfa fel athrawes ysgol uwchradd.



**Tess Gill**

Ers deng mlynedd, mae Tess Gill yn fargyfreithwraig sy'n arbenigo mewn gwahaniaethu yn ogystal â chyflogaeth a chysylltiadau diwydiannol. Mae ganddi flynyddoedd mawr o brofiad o bynciau gwahaniaethu a chyflog cyfartal gan ei bod gynt yn gyfreithwraig ac yn swyddog cyfreithiol i un o'r Undebau Llafur mawr, lle bu'n arwain nifer o achosion gan gynnwys achos Julie Hayward, y gogyddes o Cammell Laird, sef yr achos cyntaf i ddefnyddio'r rheoliadau gwerth cyfartal. Bu'n gadeirydd rhan amser i Dribiwnlys Cyflogaeth er 1995 ac mae wedi ysgrifennu a darlithio'n helaeth ar hawliau merched. Mae hefyd yn aelod o Banel Ymgynghorol yr Adolygiad Cyfle Cyfartal.

**Juris Grinbergs**

Juris Grinbergs yw Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Grŵp Littlewoods ccc. Mae gan Littlewoods enw da ar lefel genedlaethol am bolisiau ac arferion cyfle cyfartal arloesol, ac enillodd y cwmni wobwr Cyflogwr y Flwyddyn ym 1999 gan y Sefydliad Personél a Datblygiad. Cwblhaodd Juris ei gymhwyster i raddedigion mewn Rheoli Personél ar ôl ennill gradd gyntaf mewn Athroniaeth a Hanes Meddwl Gwyddonol. Treuliodd ei yrfa gynnar gyda Birds Eye Walls Cyfyngedig, sy'n rhan o'r grŵp Unilever, cyn treulio 12 mlynedd gyda Grand Metropolitan. Yn ystod y cyfnod hwnnw bu mewn nifer o swyddi uwch yn ymwneud ag adnoddau dynol, gan gynnwys Cyfarwyddwr Personél, Express Dairy; Cyfarwyddwr Iawndal y Grŵp a Chyfarwyddwr Adnoddau Dynol, Grant Mets Foods UK. Yn union cyn ymuno â Littlewoods, Juris oedd Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Grŵp Kwik Save Stores Cyf.

**Sally Hinkley CBE**

Sally Hinkley yw Cyfarwyddwraig Rheoli Perfformiad y Gwasanaeth Sifil yn Swyddfa'r Cabinet. Mae ei thîm yn gyfrifol am gefnogi Pennaeth y Gwasanaeth Sifil Cartref sy'n moderneiddio'r Gwasanaeth Sifil. Ar hyn o bryd mae Sally yn cynghori ar reoli newid diwylliannol; gwella cynllunio busnes; datblygu arweiniad a chymwysterau; a chyflwyno systemau newydd o reoli perfformiad a gwobrwyo ar gyfer y Gwasanaeth Sifil. Ymunodd â'r Gwasanaeth Sifil ym 1974 ac mae wedi gweithio mewn nifer o adrannau'r Llywodraeth. Mae'n Gymrawd o Gymdeithas Frenhinol y Celfyddydau.

**Susan Karim**

Ar ôl treulio llawer blwyddyn yn brif gogyddes a datrysydd problemau mewn nifer o westai a thai bwyta, lansiodd Susan Karim y cwmni Scottish Catering Enterprise ar 1 Gorffennaf 1996, ac ers hynny mae wedi ennill nifer o gontractau mawr yn ardal Fife yn yr Alban. Mae gan Susan Radd BA mewn Economeg Busnes a Rheoli Arlwy. Cafodd ei henwebu yn Ferch Fusnes y flwyddyn yn yr Alban ym 1999, a chyrrhaeddodd rownd derfynol gwobrau Cymdeithas Merched Busnes yr Alban, Merch Fusnes Eithriadol y flwyddyn 2000, yn ogystal ag ennill gwobr genedlaethol am ei gwaith pastai. Mae'n aelod gweithgar o'r Ffederasiwn Busnesau Bach, Fife Women in Business, Scottish Womens' Business Association, a Scottish Chambers Of Commerce.

**Lorraine Paddison**

Lorraine Paddison yw Cyfarwyddwraig Reoli TMS, y cwmni ymgynghorol cydraddoldeb ac amrywiaeth hynaf yn Ewrop. Yn ei gwaith ar gyflog cyfartal, mae'n cynghori cyrff sut i ddileu tuedd mewn systemau talu a chynlluniau gwerthuso swyddi, ac mae'n un o gydawduron PayCheck. Cafodd ei phenodi'n Arbenigwraig Annibynnol gan ACAS i helpu tribiwnlysoedd cyflogaeth mewn achosion gwerth cyfartal; yn Is-Lywydd (Cyfle Cyfartal) y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad; mae'n aelod o Grŵp Ymgynghorol Cyflogaeth Hiliol yr Ysgrifennydd Gwladol dros Gyflogaeth, ac mae'n Gyfarwyddwraig Anweithredol Ymddiriedolaeth NHS Gofal Iechyd Dorset.

**Margaret Prosser OBE**

Ar ôl bod yn gweithio mewn Canolfannau Cyngor a Chyfraith Cymunedol, ymunodd Margaret Prosser ag Undeb y Gweithwyr Cludiant a Chyffredinol fel Trefnydd Dosbarth. Bu ganddi nifer o swyddi yn y T&G ac etholwyd hi'n Ddirprwy Ysgrifennydd Cyffredinol ym mis Rhagfyr 1998. Etholwyd Margaret yn Llywydd TUC ym 1995/6, a dyfarnwyd iddi OBE ym mis Gorffennaf 1999 am wasanaethau i gysylltiadau diwydiannol a phynciau merched. Yr oedd gynt yn Gomisiynydd i'r CCC ac ar hyn o bryd mae'n Drysorydd y Blaid Lafur. Mae hefyd yn aelod o Banel Partneriaeth DTI, y Pwyllgor Cymrodeddu Canolog, ac mae newydd ei phenodi i'r Comisiwn Cyflog Isel.

**Teresa Rees**

Mae Teresa Rees yn Athro yn yr Ysgol Gwyddorau Cymdeithasol, Prifysgol Caerdydd ac wedi bod yn Gomisiynydd Cyfle Cyfartal dros Gymru er 1996. Mae hefyd yn ymgynghorydd ers amser maith i'r Comisiwn Ewropeaidd ar ddod â chydaddoldeb rhyw i mewn i'r brif ffrwd. Mae wedi cyflawni nifer o brosiectau ymchwil rhyngwladol ar y farchnad lafur a pholisïau cydraddoldeb rhyw i'r Gymuned Ewropeaidd, Adrannau'r Llywodraeth a'r Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol, ac mae wedi cyhoeddi llawer iawn. Ymhlith ei chyhoeddiadau'n ddiweddar mae *'Mainstreaming Equality in the European Union'* (Routledge).

**Diane Whittingham**

Diane Whittingham yw Prif Weithredwraig Ymddiriedolaeth NHS Huddersfield. Mae ganddi dros 25 mlynedd o brofiad o reoli yn y Gwasanaeth Iechyd a bu'n gweithio mewn nifer o sefydliadau iechyd yn Swydd Gaerhirfryn, Manceinion a Gorllewin Canolbarth Lloegr. Mae'n Gymrawd Ymchwil mewn Dysgu Drwy Weithredu ym Mhrifysgol Salford; mae'n aelod o Dasglu'r GIG ar Ddelio â Tharfu Hiliol, ac mae'n aelod o Dasglu Gweithlu'r GIG.

## 9.2 DIFFINIADAU

Yn ein hadroddiad defnyddiwn nifer o dermau y mae angen eu diffinio neu eu hegluro.

### 9.2.1 Y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw

Caiff y **bwlch cyflog rhwng y ddau ryw** ei benderfynu drwy gyfrif cyfartaledd cyflog menywod yn gyffredinol fel canran o gyflog dynion. Felly, er enghraifft, dywedir bod y bwlch cyflog yn 18% lle bydd cyflog menywod yn 82% o gyflog dynion. Dywedir bod y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn 'lleihau' wrth i gyfartaledd cyflog menywod symud yn nes at gyflog dynion.

I gael ffigur ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, bydd y rhan fwyaf o ystadegau swyddogol yn cymharu'r enillion yr awr ar gyfartaledd i ddynion a menywod sy'n gweithio'n llawn amser, fel y ffordd orau i gymharu 'tebyg â thebyg'. Mae hyn yn egluro'r gwahaniaethau yn yr oriau sy'n cael eu gweithio. Oni nodir yn wahanol, pan gyfeiriwn at y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, rydym yn cyfeirio at y gymhareb enillion yr awr am waith llawn amser ar gyfer yr wythnos weithio safonol.

### 9.2.2 Y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn y DU

Caiff y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn y DU ei benderfynu drwy ddadansoddi **data enillion cenedlaethol**. Mae data enillion am 1999 yn dangos bod y cyfartaledd enillion yr awr i fenywod sy'n gweithio'n llawn amser yn 82% o enillion dynion (ac felly mae bwlch cyflog rhwng y ddau ryw o 18%), a 60% ar gyfer gweithwyr rhan amser (ac felly mae bwlch o 40%). Mae nifer o ffactorau'n cyfrannu at y bwlch cyflog, gan gynnwys y gwahanu galwedigaethol a ffactorau cymdeithasol ehangach, yn ogystal â gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog.

### 9.2.3 Y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw mewn sefydliad

Ni all sefydliad ddangos graddau'r bwlch cyflog ymhlith ei weithwyr ei hunan ond drwy gymharu cyflog dynion a menywod sy'n cael eu cyflogi mewn gwaith cyfartal, sef y ddau gyfartaledd ar gyfer grwpiau amrywiol a gweithwyr unigol. Mae hynny'n gofyn am gynnal **adolygiad cyflog cyfartal** fel sy'n cael ei amlinellu yn y **Cod Gweithredu ar Gyflog Cyfartal**.

Rhaid gallu egluro unrhyw wahaniaethau yng nghyfartaledd cyflog dynion a menywod sy'n cael eu cyflogi, neu rhwng dynion a menywod unigol, a hynny ar sail wrthrychol y gellir ei chyfiawnhau ac nad oes ganddi ddim i'w wneud â rhyw y sawl sydd yn y swydd. Dylai pob gweithiwr wybod sut mae arferion cyflog y cyflogwr yn gweithio a sut y caiff ei gyflog ei hun ei lunio.

Bydd maint y bwlch cyflog yn amrywio o un sefydliad i'r llall ac o un rhan o'r sefydliad i ran arall. Mae'r amrywiad hwn yn golygu bod y bwlch cyflog yn syniad anodd i'w ddeall ar lefel gweithle.

#### 9.2.4 **Y bwllch cyflog rhwng y ddau ryw i weithiwr unigol**

I weithiwr unigol, y bwllch cyflog rhwng y ddau ryw yw'r gwahaniaeth rhwng ei gyflog ef/hi a'r cyflog a gaiff person o'r rhyw arall sy'n gwneud gwaith cyfartal.

#### 9.2.5 **Ystyr cyflog**

Caiff cyflog ei ddiffinio gan Erthygl 141 o Uwch Gytundeb Rhufain fel “y cyflog neu'r tâl sylfaenol neu isaf cyffredin ac unrhyw ystyriaeth arall, boed mewn arian parod neu mewn da, y bydd y gweithiwr yn ei gael yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, mewn cysylltiad â'i gyflogaeth, gan ei gyflogwr”. Mae hyn yn cynnwys materion fel pensiynau, bonws dewisol, tâl salwch a phob buddiant arall fel lwfansau morgais, ceir, yswiriant meddygol preifat, ac yn y blaen.

#### 9.2.6 **Cyflog cyfartal**

Mae cyflog cyfartal yn golygu bod dynion a menywod yn cael yr un lefel cyflog â gweithwyr o'r rhyw arall sy'n gwneud gwaith cyfartal. Rhaid gallu cyfiawnhau unrhyw wahaniaethau'n wrthrychol am resymau nad ydynt yn ymwneud â rhyw.

#### 9.2.7 **Cyfiawnhad gwrthrychol**

Mewn amgylchiadau lle bydd arfer cyflog penodol yn cael effaith andwyol ar lawer iawn mwy o aelodau o'r naill ryw na'r rhyw arall, mae ECJ wedi cyflwyno prawf o gyfiawnhau gwrthrychol. Golyga hyn ei bod yn rhaid i'r cyflogwr allu cyfiawnhau'r arfer cyflog dan sylw yn wrthrychol, mewn ffordd sy'n anghysylltiedig â rhyw. Mewn gwirionedd rhaid iddo ef neu hi ddangos bod yr arfer sy'n achosi'r gwahaniaeth mewn cyflog yn cyfateb i angen busnes ar ran y sefydliad, yn briodol er mwyn cyrraedd yr amcan yr anelir ato, ac yn angenrheidiol at y diben hwnnw.

Er enghraifft, lle bydd cwmni yn eithrio gweithwyr rhan amser o gynllun pensiwn galwedigaethol a'r eithrio hwnnw'n effeithio ar gyfran lawer mwy o fenywod na dynion, byddai angen i'r cyflogwr allu dangos bod yr eithrio'n seiliedig ar ffactorau y gellir eu cyfiawnhau'n wrthrychol ac nad ydynt yn gysylltiedig ag unrhyw wahaniaethu ar sail rhyw. Os mai'r sail dros eithrio yw bod y ffyrn yn ceisio cyflogi cyn lleied â phosibl o weithwyr rhan amser, yna rhaid dangos bod yr eithrio'n cyfateb i angen gwirioneddol ar ran yr ymgymeriad, a'r fod yn briodol ac yn angenrheidiol i gyflawni'r diben hwnnw.

#### 9.2.8 **Gwaith cyfartal**

Mae'r Ddeddf Cyflog Cyfartal yn rhoi i fenywod a dynion yr hawl i gael cyflog cyfartal am waith cyfartal. Mae gwaith cyfartal yn digwydd pan fydd menywod a dynion yn gwneud gwaith:

- sydd yr un fath neu i bob pwrpas yr un fath, neu
- sydd wedi ei bennu'n gyfatebol o dan **gynllun gwerthuso swyddi**, neu
- sy'n waith sy'n wahanol ond o **werth cyfartal**.

### 9.2.9 **Gwerth cyfartal**

Caiff gwaith sy'n wahanol o ran natur ond o **werth cyfartal** ei ystyried yn gyfartal pan gaiff ei asesu fel gwaith cyfartal o dan benawdau fel ymdrech, medr a phenderfyniad. Rhaid i'r broses asesu fod yn un ddadansoddol a heb ddangos unrhyw duedd rhyw. Fel rheol bydd yn cynnwys proses o werthuso swydd.

### 9.2.10 **Gwerthuso swyddi**

Dull o gymharu swyddi gwahanol yw gwerthuso swyddi i gael sail ar gyfer graddio a strwythur cyflogau. Y nod yw gwerthuso'r swydd, nid y sawl sydd yn y swydd, er y cydnabyddir i ryw raddau y bydd unrhyw asesiad o holl ofynion swydd o'i chymharu â swydd arall bob amser yn oddrychol. At hynny, mae gwerthuso swyddi i raddau helaeth yn ddull i sefydlu gwahaniaethau sydd wedi eu cytuno o fewn sefydliadau.

### 9.2.11 **Y Cod Arfer ar Gyflog Cyfartal**

Y Cod Arfer ar Gyflog Cyfartal yw'r brif ffynhonnell gyngor o ran gweithredu cyflog cyfartal yn y gweithle. Mae'r Cod yn fyr yn disgrifio darpariaethau'r Ddeddf Cyflog Cyfartal ac yna'n mynd ymlaen i argymhell y dylai cyflogwyr gynnal adolygiad cyflog cyfartal. Amlinellir yr amrywiol gamau mewn adolygiad.

Cyhoeddwyd y Cod gan y CCC ym 1997. Mae'r Cod wedi ei gymeradwyo gan y Senedd a gellir ei dderbyn fel tystiolaeth mewn unrhyw achos o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975 neu'r Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970 (fel y diwygiwyd y naill a'r llall) gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Gall darpariaethau'r Cod gael eu cymryd i ystyriaeth gan y tribiwnlys.

### 9.2.12 **Adolygiadau cyflog cyfartal**

Mae adolygiad cyflog cyfartal llawn, fel yr amlinellir yn y Cod Gweithredu ar Gyflog Cyfartal, yn golygu penderfynu pa fenywod a dynion mewn sefydliad sy'n gwneud gwaith cyfartal, yna dadansoddi a chymharu pob agwedd ar eu cyflog. Mae hyn yn cynnwys cymharu cyflog gweithwyr llawn amser a gweithwyr rhan amser. Dylai cyflogwyr sicrhau y gall unrhyw wahaniaethau rhwng cyflog menywod a dynion gael eu cyfiawnhau'n wrthrychol gan ffactorau nad ydynt yn gysylltiedig â rhyw. Os na, dylid cymryd camau i wneud y cyflogau'n gyfartal.

**Heb ymholi i weld a yw menywod a dynion yn gwneud gwaith cyfartal, a'u cyflog yn gyfartal am y gwaith hwnnw, ni all unrhyw sefydliad fod yn sicr nad oes anghydraddoldeb cyflog yn ei system gyflogau.**

### 9.2.13 **Data enillion cenedlaethol**

Y ddwy brif ffynhonnell data ar gyfer enillion yw'r Arolwg Enillion Newydd (NES) a'r Arolwg Gweithlu (LFS).

Mae NES yn arolwg helaeth o enillion gweithwyr a chaiff ei gynnal ym mis Ebrill bob blwyddyn. Caiff gweithwyr eu dewis ar sail dau ddigid olaf eu rhif Yswiriant Gwladol. Anfonir holiaduron at gyflogwr pob gweithiwr. Bydd sefydliadau mawr yn darparu gwybodaeth yn uniongyrchol o gofnodion rhestri cyflog.

Arolwg o deuluoedd yw LFS sy'n crynhoi amrywiaeth eang o wybodaeth ddemograffig a gwybodaeth am y farchnad lafur gan unigolion. Gellir defnyddio'r wybodaeth hon i nodi enillion grwpiau penodol, ac mae'n caniatáu dadansoddi yn ôl ystod ehangach o amrywiadau. Er eu bod yn gymharol helaeth, caiff y cwestiynau ar enillion yn LFS eu cyfeirio'n unig at 40% o'r sampl chwarterol o 60,000 o deuluoedd. Mae hyn yn cynnwys tua 18,000 o weithwyr. Fodd bynnag, gwelodd ONS fod ymatebion LFS am oriau sy'n cael eu gweithio yn aml yn uwch na'r NES a bod amcangyfrifon o enillion yn aml yn is pan gânt eu darparu gan aelodau eraill o'r teulu. Mae hyn yn achosi amcangyfrifon uwch o niferoedd y gweithwyr ar gyflog isel.

Ystyrir mai LFS yw'r ffynhonnell orau ar gyfer ystadegau enillion rhan amser, a dyma'r unig ffynhonnell y gellir ei dadansoddi i ddarparu gwybodaeth am enillion sy'n ymwneud ag ystod eang o amrywiadau unigolion a'r farchnad lafur. Er enghraifft, mae'n bosibl amcangyfrif enillion yn ôl grŵp ethnig a statws anabledd drwy ddefnyddio LFS. Caiff enillion ar gyfartaledd eu cyhoeddi bob chwarter yn y *Labour Force Survey Quarterly Supplement*, a gyhoeddir ym mis Chwefror, Mai, Awst a Thachwedd.

Mae'r cyfyngiadau yn NES ac LFS wedi ysgogi ONS i ddyfeisio methodoleg i gysoni'r ddwy ffynhonnell hon. Mae hyn yn rhoi amcangyfrifon o niferoedd y swyddi gyda chyflog isel yn seiliedig ar NES ac ar LFS, gan gymhwyso ar gyfer diffygion sy'n hysbys yn y ffynonellau hynny. Defnyddiwyd y dull hwn i lunio amcangyfrif o nifer y bobl y mae cyfraddau'r Cyflog Isafswm Cenedlaethol (NMW) yn eu graddio.

Mae gwaith datblygu pellach yn cael ei wneud gan ONS i wella data o'r ddwy brif ffynhonnell. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno cwestiwn newydd yn LFS i holi am gyfradd cyflog yr awr, yn ogystal â gwaith pellach i archwilio gwall mesur yn nata enillion LFS yn ôl yr awr. Mae gwaith gydag NES yn cynnwys datblygu methodoleg i gymhwyso ar gyfer methu ymateb, a dadansoddi gweithwyr ar gyflog isel y caiff data eu crynhoi ar eu cyfer.

### 9.3 ASTUDIAETHAU ACHOS ARFER DA

Boed yn y sector cyhoeddus neu'r sector preifat, mae rhai nodweddion yn gyffredin mewn enghreifftiau o arfer da:

- maent yn rhan o strategaeth gorfforaethol y sefydliad
- maent wedi eu datblygu dros gyfnod
- maent wedi eu seilio mewn partneriaeth rhwng y cyflogwr a'r gweithwyr
- caiff penderfyniadau am gyfraddau cyflog eu gwneud yn wrthrychol
- maent yn cydnabod yr achos busnes dros gyflog cyfartal.

#### 9.3.1 Arfer cyflog cyfartal da: Glaxo Wellcome

Mae Glaxo Wellcome yn un o gwmnïau fferyllol mwyaf y byd gyda gweithrediadau ymchwil, cynhyrchu a masnachol helaeth sy'n cyflogi tua 13,000 o bobl. Un o werthoedd corfforaethol y cwmni yw "rhoi gwerth ar bobl". Mae pobl yn hanfodol i lwyddiant y busnes, ac enghraifft o wrth-ddweud fyddai gweld y cwmni'n cymeradwyo neu'n arfer anghydraddoldeb mewn perthynas â chyflog. Mae Glaxo Wellcome yn defnyddio canllawiau'r CCC fel rhan o'i broses flynyddol o adolygu cyflogau. Bydd y Rheolwyr Adnoddau Dynol i gyd yn cymryd rhan yn y broses adolygu cyflogau, ac mae Glaxo Wellcome yn dadansoddi lefelau cyflog cyfredol (yn ôl gradd a rhyw) i nodi unrhyw anghysondebau posibl. Mae cwblhau'r dadansoddiad trwyadl hwn cyn dyfarnu codiadau cyflog yn sicrhau y gall unrhyw anghysondebau gael eu cywiro. Er bod gan y cwmni nifer fawr o weithwyr, nid yw'r broses yn cynyddu'r llwyth gwaith yn sylweddol yn ystod yr adolygiad cyflogau, ac mae'n rhoi hyder i'r cwmni mewn system gadarn.

*"Ar wahân i'r ddadl foesol, mae Glaxo Wellcome yn cydnabod bod achos busnes ymarferol dros gydraddoldeb cyflog. Gan ein bod yn gweithio mewn economi bywiog a marchnad lafur dynn, mae angen i ni ddenu a chadw'r bobl orau ym mhob rhan o'n busnes. Byddai unrhyw awgrym o anghydraddoldeb cyflog yn gwneud niwed difrifol i'n gallu i wneud hynny."*

#### 9.3.2 Trafod am gyflog cyfartal: T & G

Mae gan T & G strategaeth ddiwydiannol sy'n cysylltu cyflog isel â chydraddoldeb cyflog. Cred yr undeb y bydd cydraddoldeb cyflog yn atgyfnerthu cyfiawnder cymdeithasol ac yn dda i fusnes a'r economi ehangach. Mae T & G wedi llunio patrwm o gytundeb ar gyflog cyfartal ac wedi trefnu archwiliad cyflog ymhlith ei aelodau ym mhob sefydliad lle mae aelodau T & G yn gweithio. Mae'r undeb wedi trafod cyflog cyfartal yn llwyddiannus gyda chwmnïau o wahanol faint.

- **Cwmni glanhau**

Er bod hawliadau tribiwnlys am gyflog cyfartal wedi eu cyflwyno, cytunodd y cwmni i werthuso swyddi. Cafodd yr holl gynrychiolwyr a oedd yn ymwneud â chreu'r cynllun eu hyfforddi gan ACAS. Gan ddefnyddio cynllun gwerthuso swyddi wedi ei lunio'n barod, mae'r menywod ymhlith y gweithwyr wedi elwa'n fawr iawn yn eu cyfradd cyflog.

- **Cwmni glanhau ar gontract**

Llwyddodd pymtheg o fenywod sy'n aelodau o T&G ac sy'n gweithio shifft nos i ennill cyflog cyfartal ar ôl darganfod bod eu cydweithwyr sy'n ddynion yn cael 50c yr awr yn fwy na nhw. Cytunodd y cwmni i roi cyflog cyfartal iddyn nhw.

- **Siop lyfrau**

Ar ôl i aelod rhan amser o T&G gyflwyno cais am gyflog cyfartal â'i chydweithwyr llawn amser, dadleuodd y cwmni ar y cychwyn fod gwahaniaethau rhwng swyddogaeth a chyfrifoldebau gweithwyr rhan amser a gweithwyr llawn amser. Yna i bob pwrpas ildiodd y cwmni i'r ddadl drwy wneud cyfraddau llawn amser a rhan amser yn gyfartal fel rhan o'r adolygiad blynyddol o gyflogau. Penderfynwyd achos y fenyw, a chytunodd y cwmni a'r undeb i weithio gyda'i gilydd i ddelio â materion cyflog cyfartal.

Mae profiad T&G wrth drafod am gyflog cyfartal wedi ei arwain i'r casgliad:

- y gall gwerthuso swyddi fod yn ffordd i ymgorffori cydraddoldeb yn y strwythur cyflogau
- y gall cipolwg sylfaenol hyd yn oed ar gynnwys swydd, yn hytrach na theitl swydd, olygu bod menywod yn cael eu gosod ar gyfradd gyflog uwch
- fod trafod i gael cydraddoldeb i weithwyr rhan amser yn ddieithriad yn gwella cyflogau menywod
- ar ôl cytuno bod y gyflog yn anghyfartal, ei bod yn ddefnyddiol cyflwyno codiadau dros gyfnod, sef 16-18 mis fel rheol
- nad achosion tribiwnlys yw'r ffordd orau i ddelio â chyflog cyfartal.

### 9.3.3 Arfer cyflog cyfartal da: y GIG

Wrth ymateb i hawliadau gwerth cyfartal gan therapyddion lleferydd, bu'n rhaid i'r GIG ddiwygio ei system gyflogau'n drwyadl ar gyfer y grŵp staff hwn. Bu'r GIG yn gweithio'n galed gyda'r CCC a'r prif undeb llafur MSF i ddod i gytundeb. Fodd bynnag, daeth yn amlwg, er mwyn bodloni egwyddorion gwerth cyfatebol i bob grŵp sy'n cael ei gyflogi gan y GIG, y byddai angen i'r system gyflogau gael ei hail-lunio'n sylfaenol. Mae'r GIG yn cyflogi yn agos i filiwn o bobl, ac mae ganddo nifer fawr iawn o wahanol grwpiau staff proffesiynol.

Ym mis Chwefror 1999 cyhoeddodd yr Adran Iechyd ei "*Agenda er Newid*" a oedd yn gosod allan gynigion ar gyfer cynllun cyflogau newydd i'r GIG. Gydag undebau llafur a sefydliadau proffesiynol, dechreuodd yr Adran Iechyd weithio ar adolygiad o holl system gyflogau'r GIG, ac ym mis Hydref 1999 cytunwyd ar set o egwyddorion y byddai'r system gyflogau newydd yn seiliedig arni. Mae'r rhain yn cynnwys egwyddor cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal, a bydd holl elfennau'r system GIG yn cael eu profi o ran gwerth cyfartal.

Ym mis Tachwedd 2000, cyhoeddwyd datganiad ar y cyd ar yr "*Agenda er Newid*" a ddangosai fod cynnydd yn digwydd ym mhob agwedd ar y trafodaethau. Craidd y system cyflogau newydd yw datblygu cynllun cenedlaethol i werthuso swyddi, a hwnnw'n gallu cael ei gymhwyso at yr holl swyddi yn y GIG. Mae profi cychwynnol gyda'r cynllun eisoes wedi dechrau ac mae gwaith pellach ar y gweill i'w loywi, cyn cynnal ymarfer helaeth i werthuso ystod eang o swyddi presennol. Y nod yw i holl weithwyr y GIG allu defnyddio'r cynllun heb orfod gwerthuso pob swydd unigol. Fel rhan o'r ymarfer hwn, mae'r ymarfer meincnodi gwerthuso swyddi ar y gweill ar gyfer mis Chwefror a mis Mawrth 2001.



Yn ogystal â'r adolygiad o'r system gyflogau, mae'r GIG wedi lansio safon "*Improving Working Lives*" sy'n ymrwymo holl gyflogwyr y GIG i fuddsoddi yn eu staff a sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd gwaith a phwysau y tu allan i'r gwaith. Bydd y ffordd y mae cyflogwyr y GIG yn trin staff yn y dyfodol yn rhan o'r mesuriadau perfformiad craidd, a byddant yn gysylltiedig â'r adnoddau ariannol y bydd sefydliadau unigol yn eu cael. Dyfernir marc barcud ar gyfer y safon, a bydd cyflogwyr y GIG yn ymgeisio am achrediad yn ôl y safon honno.

Mae grŵp cynllunio gweithredu "*Agenda er Newid*" yn y GIG wedi dechrau datblygu cynlluniau i weithredu'r cynigion i foderneiddio cyflogau. Mae'r syniad o "weithredwyr cynnar" yn cael ei ddatblygu ynghyd â'r meini prawf ar gyfer dewis, y broses gymhwyso a nodi anghenion datblygiad cyflogwyr a staff. Bydd gweithredu cynnar yn cael ei fonitro'n agos, bydd arfer gorau'n cael ei ddatblygu, a chaiff y gwersi a ddysgir eu hadlewyrchu wrth i'r system gyflogau newydd ddechrau gweithio yn y dyfodol.

Ar ôl cael cytundeb terfynol bydd trafodaethau'n dechrau i gytuno ar drefniadau gweithredu a monitro'r cytundeb yn y dyfodol.

#### 9.3.4 Arfer cyflog cyfartal da: HSBC

Mae HSBC yn un o'r grwpiau bancio a chyllid mwyaf yn y byd gyda 135,000 o staff mewn 82 o wledydd. Ers y 1970au mae'r banc wedi datblygu dull deinamig o ddelio â chyflogau, ac yn ystod y blynyddoedd mae wedi symud o raddau sy'n gysylltiedig ag oed drwy werthuso swyddi i fandiau llydan. Cafodd bandiau llydan eu cyflwyno i reolwyr ym 1987, gan leihau nifer y graddau o 11 i 3 a chyflwyno trefniadau cyflog hyblyg yn lle graddau ac ychwanegiadau. Roedd isafswm i bob gradd newydd, ond nid uchafswm. Gydag ychydig loywi arno, mae'r system yn dal i fodoli heddiw. Bob blwyddyn caiff 'potyn' neu ganran o'r bil cyflog, ei ddefnyddio ar gyfer cymwysiadau'n gysylltiedig â'r farchnad a'r perfformiad. Cyhoeddir canllawiau i reolwyr sy'n dyfarnu codiadau i bwysleisio'r angen am fod yn ymwybodol o bynciau gwahaniaethu. O'r cychwyn cyntaf, mae monitro grymus wedi digwydd yn ganolog i sicrhau bod y codiadau'n cael eu dosbarthu heb wahaniaethu o ran rhyw na hil. Darperir yr ystadegau hyn i'r Rheolwyr Busnes Uwch, y Rheolwyr Adnoddau Dynol a Chyngor Rheolwyr HSBC (fforwm etholedig sy'n cynrychioli'r boblogaeth rheolwyr).

Ym 1995 cafodd y trefniadau cyflogau clerigol eu hailwampio'n sylweddol, ond i'r rhan fwyaf o'r gweithwyr y system raddfeydd a champau perfformiad sy'n arferol o hyd. Yr oedd y newidiadau ym 1995 yn lleihau'r amser y byddai'n ei gymryd i gyrraedd cyfradd y 'farchnad' o fwy na 9 mlynedd i rhwng 3 a 5 mlynedd, gan roi mwy o bwyslais ar berfformiad uchel. Bydd gwaith dadansoddi helaeth ac anfonir ymateb at y busnes a'i rannu gyda'r undeb llafur.

Ym 1998 cyflwynodd HSBC gyfraddau cyflog rhanbarthol i staff clerigol. Mae'r rhain yn cynnwys y prif ganolfannau gweithredu ar hyd a lled y wlad, sy'n golygu bod y banc yn gallu gwahaniaethu rhwng ardaloedd ac adlewyrchu cyfraddau'r farchnad leol. Caiff y staff i gyd, cyn belled â'u bod yn gymwys, eu talu ar 'gyfradd

sbot' ar gyfer eu gradd, a byddant yn ei chyrraedd cyn pen dwy flynedd. Mae trefniadau tebyg wedi bodoli gyda First Direct ers dechrau'r 1990au.

*"Mae gorfodaeth strategol ar grŵp HSBC i ddenu, cadw ac ysgogi'r bobl orau. Mae hyn yn gofyn am bolisi cyflogau teg ac eglur sy'n cwmpasu cyflog cyfartal yn llwyr".*

Cred y cwmni mewn gweithio mewn partneriaeth gyda'r undebau llafur er mwyn adolygu eu systemau cyflog a'u diweddarau'n gyson.

### 9.3.5 Arfer cyflog cyfartal da: y Gwasanaeth Sifil

Ar ôl dirprwyo y cyfrifoldeb dros gyflogau i adrannau'r Gwasanaeth Sifil ac asiantaethau ym 1996, sefydlodd Swyddfa'r Cabinet grŵp rhyng-adrannol i ddelio â chyflog cyfartal, er mwyn rhannu arfer gorau a phrofiad am bynciau cyflog cyfartal. O ganlyniad, cyhoeddwyd arweiniad er mwyn gwneud pobl yn fwy ymwybodol o oblygiadau deddfwriaeth cyflog cyfartal, ac i helpu cau unrhyw fylchau cyflog ar draws y Gwasanaeth Sifil. Un o ofynion yr arweiniad oedd y dylai'r holl adrannau a'r asiantaethau, fel amod o ddirprwyo, brofi cydraddoldeb yn eu systemau cyflogau, yn unol â Dull Gweithredu Cyflog Cyfartal CCC fel rhan o'u harolygon rheolaidd bob tair blynedd o'u systemau cyflog. Mae'r arweiniad hwnnw'n cael ei ddiweddarau ar hyn o bryd ac mae gweithgor newydd wedi ei sefydlu. Mae'r grŵp hwn yn anelu at ddatblygu arweiniad mwy ymarferol i helpu sefydliadau'r Gwasanaeth Sifil, gyda'u hamrywiaeth o systemau, i ddadansoddi eu sefyllfa mewn perthynas â chyflog cyfartal drwy ddefnyddio dull cyffredin.

Ar ôl dirprwyo, gwelodd nifer o adrannau ac asiantaethau eu bod yn wynebu pynciau'n ymwneud â chyflog cyfartal, yn bennaf oherwydd anghydraddoldeb hanesyddol a oedd wedi ei etifeddu o'r systemau canolog cynharach, a chymerwyd camau i gywiro hynny.

Dwy enghraifft yw'r Arolwg Ordans a Gweithgor yr Alban (swyddfa'r Alban gynt) a oedd yn wynebu cael eu herio oherwydd gwahaniaethau cyflog rhwng staff technegol a staff gweinyddol. Yr oedd y grŵp blaenorol, sef dynion yn bennaf, yn mwynhau mantais mewn perthynas â chyflog o dan y trefniadau cyflogau canolog blaenorol. Trydedd enghraifft yw'r Cyngor Ymchwil Gwyddorau Biolegol.

Yn yr **Arolwg Ordans**, yr oedd staff technegol a gweinyddol yn cael eu cyflogi'n gynyddol yn yr un swyddi neu mewn swyddi tebyg iawn. Yr oedd cyflwyno cynllun cyflogau a pherfformiad newydd yn galluogi cyfuno'r staff technegol a gweinyddol mewn un strwythur cyflogau. Talwyd cyfuniad o daliadau codi cyfnerthedig ac anghyfnerthedig i'r holl staff gweinyddol. Deliodd yr Arolwg Ordans â'u problem cyflog cyfartal drwy wneud cyflogau'r holl staff yn y grwpiau gweinyddol yn gyfartal, yn hytrach na chanolbwyntio ar fenywod ar y staff yn unig.

Cyflwynodd **Gweithgor yr Alban** hefyd strwythurau cyfunol newydd yn fuan ar ôl dirprwyo, ond gan ddiogelu cyflogau'r staff presennol. Yn eu hachos nhw, cafodd y cyfraddau cyflogau newydd eu sefydlu i fod yn nes at y lefelau gweinyddol presennol gan fod hynny'n fwy priodol i'w sefydliad. Drwy ymateb i'w sefyllfa newydd ar ôl datganoli, mae Gweithgor yr Alban unwaith eto newydd

adolygu ei systemau cyflogau a gwerthuso gyda'r nod o gyflwyno system ymestynnol o reoli perfformiad rhwng 2000 a 2003. Wrth wneud hynny, bu'r Gweithgor yn gweithio'n agos gydag undebau llafur y Gwasanaeth Sifil. Un pwnc yw cynnydd, lle bwriedir nawr y dylai staff effeithiol gyrraedd y gwerth ar gyfer eu graddfa gyflog cyn pen pedair i wyth mlynedd (yn ôl graddfa'r gyflog). Mae'r dull hwn wedi ei lunio i helpu cefnogi'r agenda ar gyflog cyfartal.

Yn y **Cyngor Ymchwil Gwyddorau Biotechnegol a Biolegol** (BBSRC), fel rhan o'r cytundeb a wnaed ar ddiwedd trafodaethau cyflog 1998, addawodd rheolwyr BBSRC a'r undeb llafur i wneud Adolygiad Cyflog Cyfartal yn seiliedig ar God Ymarfer CCC ar Gyflog Cyfartal.

Mae BBSRC wedi mabwysiadu amrywiaeth o bolisiau er 1993 sy'n ceisio cynyddu cynrychiolaeth menywod yn y sefydliad, yn enwedig ar lefelau uwch. Fodd bynnag, yr oedd y Cyngor yn gofidio y gallai cytundebau cyflog cyfyngedig a chymharol isel yn y blynyddoedd diwethaf a'r symud i system newydd o ddirprwyo cyflogau a graddio a oedd yn dileu graddfeydd codiadau, fod wedi cael effaith negyddol ar gyflogau menywod ac y gallent atgyfnerthu'r duedd rhyw bresennol mewn cyflogau yn y farchnad lafur allanol yr oedd gweithwyr newydd yn cael eu recriwtio ohoni.

Cynhaliwyd yr Adolygiad Cyflog Cyfartal rhwng mis Mawrth 1998 a mis Mai 1999 a chyflwynwyd yr adroddiad terfynol i gyfarfod y Cyfarwyddwyr ar Strategaeth Cyflogau ym mis Tachwedd 1999. Cynhwyswyd y canlyniadau yn Adroddiad Cyfle Cyfartal blynyddol BBSRC 1999 i'r Cyngor. Y themâu allweddol a ystyriwyd oedd eglurder, defnyddio gwerthuso swyddi, sicrhau meini prawf sy'n niwtral o ran rhyw, atodiadau cyfraddau'r farchnad ac adolygu a monitro tueddiadau.

Gwelwyd yn bennaf nad oedd gwahaniaethau mewn cyflogau ar gyfartaledd yn ôl rhyw ar draws bandiau cyflog yn fwy na 5%, er yn y rhan fwyaf o fandiau cyflog cyfartaledd cyflog dynion, cyflog dyrchafiad a thaliadau anghysondeb a chynnydd.

O ganlyniad i'r archwiliad, cymerir y camau canlynol:

- bydd gwahaniaethau rhwng cyfartaleddau dynion a menywod ym mhob band cyflog yn parhau i gael eu monitro, a chymerir camau os na fyddant yn gwella dros gyfnod o ddwy flynedd
- mae arweiniad rheolwyr ar gyflogau cychwynnol wedi ei atgyfnerthu i bwysleisio'r angen am gysylltu cyflog cychwynnol â medrau a phrofiad y person, i nodi pynciau cyflog cyfartal ac i bwysleisio'r perygl o ddibynnu'n rhy drwm ar gyflog cyfredol y sawl sy'n cael ei benodi
- mae cynnwys yr Arweiniad Recriwtio a Dethol a'r cwrs hyfforddi wedi ei adolygu i gynnwys geiriad cryfach, cyngor cliriach a mwy o wybodaeth am gyflogau cychwynnol a gwybodaeth am gyflog cyfartal

- mae archwiliad blynyddol o gyflogau cychwynnol mewn sefydliadau sy'n cael eu noddi gan BBSRC wedi ei lunio
- mae cymeradwyaeth y swyddfa ganolog i atodiadau cyfradd y farchnad (lwfansau recriwtio a chadw, a chyflogau cychwynnol sy'n uwch na'r gyfradd sydd wedi ei chytuno) wedi ei hatgyfnerthu i sicrhau bod tuedd rhyw yn cael ei hystyried
- drwy'r Cyd-Bwyllgor Cyfle Cyfartal, mae rheolwyr yn gweithio gyda'r undeb llafur i barhau i fonitro set o ddata sydd wedi ei chytuno bob blwyddyn i gynnwys:
  - cyflogau ar gyfartaledd yn ôl band cyflog
  - cyflogau cychwynnol
  - asesiadau perfformiad (gan gynnwys bonws a chodiadau perfformiad eithriadol)
  - codiadau anghysondeb a haeddiant
  - lwfansau (gan gynnwys lwfansau recriwtio a chadw)
  - hyrwyddo
  - goramser.

Mae canlyniadau'r Archwiliad Cyflog Cyfartal wedi eu cyfleu i'r staff, a thrwy ddelio ag anghysonderau gallant weld bod camau cadarnhaol yn cael eu cymryd ac nad yw BBSRC yn anwybyddu ei amcanion i fod yn gyflogwr cyfle cyfartal.

Er ei bod yn rhy gynnar i weld unrhyw effaith, nod y Cyngor wrth fuddsoddi yn yr archwiliad hwn, ynghyd â buddsoddi mewn meithrinfeydd yn y gweithle a chael polisïau sy'n garedig i deuluoedd, yw annog menywod sy'n gweithio i aros gyda'r sefydliad, ac yn arbennig i gyfrannu at ei darged o gynyddu niferoedd y menywod mewn bandiau cyflog uwch.

Un agwedd bwysig ar systemau'r Gwasanaeth Sifil yw bod bron pob un o'r 470,000 o swyddi yn y Gwasanaeth Sifil ers cryn amser wedi eu cynnwys gan brosesau gwerthuso swyddi sydd wedi eu datblygu'n iawn, ac sydd wedi eu llunio a'u profi i sicrhau nad oes unrhyw duedd rhyw ynddynt. Cafodd y brif system o werthuso swyddi ei diweddarau a'i phrofi o ran cydraddoldeb cyn cael ei hanfon eto at adrannau ac asiantaethau y llynedd. Mae'n gweithio ar gyfrifiadur ac yn galluogi profi canlyniadau gwerthuso swyddi yn erbyn meini prawf cydraddoldeb.

Fel rhan o'r ymgyrch i foderneiddio'r Gwasanaeth Sifil, mae'r rhan fwyaf o adrannau ac asiantaethau'n awr yn bwriadu cyflwyno systemau newydd o reoli perfformiad a gwobrwyo, lle bydd unrhyw bynciau cyflog cyfartal yn cael sylw penodol.

## 9.4 HOLIADUR Y TASGLU CYFLOG CYFARTAL

*Mae'r Tasglu Cyflog Cyfartal wedi ei sefydlu i weld sut y gall y bwllch cyflog rhwng dynion a menywod gael ei ddileu. I ychwanegu at ei ystyriaethau, mae'r Tasglu yn gwahodd tystiolaeth gan unigolion a sefydliadau ar hyd a lled y wlad. Mae'r Tasglu'n gofyn am atebion i'r cwestiynau canlynol:*

1. Beth yn eich barn chi yw prif achosion y bwllch cyflog rhwng dynion a menywod?
2. I ba raddau rydych chi'n credu y mae'r bwllch cyflog yn deillio o wahaniaethu yn erbyn menywod, neu'n ymwneud â phynciau y tu allan i'r gweithle, e.e. cyfrifoldebau teuluol menywod?
3. Beth yn eich barn chi sydd wedi rhwystro cynnydd wrth geisio cau'r bwllch cyflog?
4. Pa gamau rydych chi wedi eu cymryd yn eich sefydliad i ddeall, dadansoddi a chau'r bwllch cyflog?
  - beth yw'r liferi/rhwystro critigol sy'n atal cynnydd?
  - pa gamau y gallech chi/eich sefydliad fod yn eu cymryd i gau'r bwllch cyflog?
5. Os ydych chi wedi cymryd camau i gau'r bwllch cyflog, pa lwyddiant a gawsoch?
6. Ydych chi wedi ystyried archwiliad cyflogau?
  - os nad ydych chi, pam?
  - os ydych chi wedi cynnal archwiliad cyflog, beth oedd y canlyniad?
7. A oes unrhyw feysydd eraill o anogaeth/gymhelliad (heb gymryd camau cyfreithiol) a fyddai'n eich arwain i gynnal archwiliad cyflog?
8. Pa gamau ddylai eraill fod yn eu cymryd i gau'r bwllch cyflog?
  - pwy?
  - a beth ddylen nhw fod yn ei wneud?
9. Pa gamau, os o gwbl, gan gynnwys unrhyw newidiadau deddfwriaethol neu reoleiddio, y gallai'r Llywodraeth eu cymryd i annog cyflogwyr i gau'r bwllch cyflog?

## 9.5 RHESTR O'R RHAI A FYNCHODD: GWRANDAWIADAU A SEMINARAU ARBENIGWYR

### **Manceinion** 10 Mai 2000: **Trefnir gan BT**

Mr D Farrow	Co-operative Insurance Society
Mr N Williams	Littlewoods
Ms R Cross	USDAW
Ms E Donnelly	Tribiwnlys Cyflogaeth, Lerpwl
Ms G Cox	Uned Cyflog Isel Manceinion Fwyaf
Athro J. Rubery a Dr. Damian Grimshaw	Ysgol Rheolaeth Manceinion, UMIST

### **Newcastle** 11 Mai 2000: **Trefnir gan Tyne Tees TV**

Mr R Anderson	Key Securities
Ms L Wadge	Tyne Tees TV
Ms C Groombridge	Recriwtio a Hyfforddiant Quadrant
Mr J Purvis	Thompson House
Ms L Witherspoon a Mrs Clough	Federation Breweries
Ms R Berkeley	UNSAIN
Mr M Cottingham	Tees Valley Tomorrow

### **Caerdydd** 6 Mehefin 2000: **Trefnir gan Awdurdod Datblygu Cymru**

Ms A Williams	Eversheds
Ms H Conway	Siambr Fasnach Caerdydd
Mr D Patrick a Ms G Davies	GIG
Ms W Morgan	BBC Cymru
Mr J Evans	PCS
Mr D Jenkins	TUC Cymru
Ms J Stone	Admiral Insurance
Mr J Taylor	TEC De-Ddwyrain Cymru
Mr J Burrows a Ms D Wood Lawson	Awdurdod Datblygu Cymru
Ms A Abel	Syniad
Mr C Crick	Cyngor Bwrdeistref Casnewydd
Ms M Evans a Ms L Ireland	Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Mr R McNabb	Ysgol Fusnes Caerdydd, Prifysgol Cymru
Ms R Marks	Chwarae Teg
Mr P Finch	CSP

### **Llundain** 16 Mehefin 2000:

Mr S Alambritis	<b>Trefnir gan BT</b>
Ms M A Stephenson	Ffederasiwn Busnesau Bach
Ms K Constantine	The Fawcett Society
Mr D Wagstaff	GMB
Ms D Worman a Mr N Page	Yr Adran Ddiwydiant a Masnach
Ms J Morris a Ms L Anderson	CIPD
	TUC

Mr R Winning	Shell International
Ms M Nicholls	Sport England
Mr I Brown	Glaxo Wellcome

**Glasgow 27 Mehefin 2000: Trefnir gan Scottish Power**

Ms V Rankin	EIS
Ms J Brierton	Wallpark Enterprise Centre
Ms L Dickson	COSLA
Mr D Stephens	Lothian & Borders Fire Brigade
Mr J Downie	Scottish Federation of Small Businesses
Mr D Longwill	Argyle and Bute Council
Mr P Hunter	Scottish Low Pay Unit

**Llundain 3 Gorffennaf 2000: Trefnir gan HSBC**

Mr D Scott	United Utilities
Ms S Deery	BT
Ms D Urwin	M&S plc
Mr D Walsh	Royal Sun Alliance
Dr K Rake	London School of Economics
Ms R Spellman	Buddsoddwyr mewn Pobl
Mr D Pattison	Hay
Ms M Wright	Sefydliad Cyflogwyr mewn Llywodraeth Leol
Dr G Evans	Prifysgol Sheffield Hallam
MR M Keight a Ms E Halverson	AUT
Ms F Woodward	Legal and General
Mr D Johnson a Ms S Best	CBI

**Llundain 9 Hydref 2000: Trefnir gan BT**

Ms S Hastings	TURU
Ms S Parsons	CRE
Ms N Jarboe	Opportunity Now

**Seminar Arbenigol "Closing the Gap" 11 Gorffennaf 2000: Trefnir gan y CCC**

Richard Arthur	Robin Thompsons
Sarah Best	CBI
Yr Athro Claire Callendar	Uned Menywod
Rosie Cooper	Tîm Tasglu
Jill Earnshaw	UMIST
Paul Eccles	CCC
Fiona Fearn	ACAS Arbenigwraig Annibynnol
Kay Gilbert	Adran Rheoli Adnoddau Dynol, Prifysgol Strathclyde
Tess Gill	Aelod o'r Tasglu

Carolyn Gray	Sainsbury's
Steve Griffin	Y Coleg Nyrsio Brenhinol
Kerry Hawkings	TMS
Sally Hinkley	Aelod o'r Tasglu
Marissa Howes	UNSAIN
Rosemary Jackson	Aelod o'r Tasglu
Susan Karim	Aelod o'r Tasglu
Joan Keogh	ACAS Arbenigwraig Annibynnol
Alan Lakin	CCC
Aileen McColgan	Coleg y Brenin, Llundain
Lorraine Paddison	Aelod o'r Tasglu
Matilda Quiney	GMB
Teresa Rees	Aelod o'r Tasglu
Yvonne Ridel	Ffederasiwn Busnesau Bach
Wendy Simpson	Adran Addysg a Chyflogaeth
Lise Smith	Uned Cyflog Isel
Mary Anne Stephenson	Fawcett Society
Heather Wakefield	UNSAIN
Maggie White	HSBC
Diane Whittingham	Aelod o'r Tasglu
Sheila Wild	CCC
Robert Winning	Shell International
Debra Wood-Lawson	Awdurdod Datblygu Cymru
Mandy Wright	Sefydliad Cyflogwyr mewn Llywodraeth Leol

### **Seminar Arbenigwyr 29 Tachwedd 2000: Trefnir gan y CCC**

Sarah Best	CBI
Rosie Cooper	Aelod o'r Tasglu
Fiona Fearn	ACAS Arbenigwraig Annibynnol
Juris Grinbergs	Aelod o'r Tasglu
Norma Jarboe	Opportunity Now
Aileen McColgan	Coleg y Brenin, Llundain
Lorraine Paddison	Aelod o'r Tasglu
Matilda Quiney	GMB
Hannah Reed	TUC
Wendy Simpson	Adran Addysg a Chyflogaeth
Matthew Sowemino	CCC
Lise Smith	Uned Cyflog Isel
Anne Watts	HSBC
Sheila Wild	CCC
Robert Winning	Shell International
Mandy Wright	Cymdeithas Cyflogwyr mewn Llywodraeth Lleol



## 9.6 TALFYRIADAU

ACAS	Gwasanaeth Ymgynghorol, Cymodi a Chymrodeddu
BCC	Siambrau Masnach Prydain
CAC	Pwyllgor Cymrodeddu Canolog
CBI	Cyd Ffederasiwn Diwydiant Prydain
CIPD	Sefydliad Siartredig Personnel a Datblygiad
DFTR	Adran yr Amgylchedd, Trafnidiaeth a'r Rhanbarthau
DfEE	Adran Addysg a Chyflogaeth
CCC	Comisiwn Cyfle Cyfartal
EU	Undeb Ewropeaidd
FSB	Ffederasiwn Busnesau Bach
IDS	Gwasanaethau Data Incwm
LFS	Arolwg Gweithlu
LPC	Comisiwn Cyflog Isel
NAO	Swyddfa Archwilio Genedlaethol
NES	Arolwg Enillion Newydd
NMW	Cyflog Isafswm Cenedlaethol
PAYE	Talu Wrth Ennill
RDA	Awdurdod Datblygu Rhanbarthol

## **ARGYMHELLION**

Mae'r Tasglu yn argymhell mynd i'r afael â gwahaniaethu mewn perthynas â chyflog mewn pump ffordd:

- codi ymwybyddiaeth a datblygu dealltwriaeth gyffredin o beth mae'r bwlch cyflog yn ei olygu
- diwygio a moderneiddio'r ddeddfwriaeth cyflog cyfartal
- sicrhau bod cyflogwyr ac undebau llafur yn deall sut i roi cyflog cyfartal ar waith
- eglurder ac atebolrwydd wrth gyflawni cydraddoldeb cyflog
- polisiau cymdeithasol, economaidd a marchnad lafur i ategu mesurau cyflog cyfartal



**COMISIWN  
CYFLE  
CYFARTAL**

Tŷ Windsor,  
Lôn Windsor  
Caerdydd CF10 3GE  
E-bost: [wales@eoc.org.uk](mailto:wales@eoc.org.uk)  
Safle ar y We: [www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)  
Ffacs: 029 2064 1079  
Ffôn: 029 2034 3552