



UK Government

# Canlyniad yr ymgynghoriad

Bil Cydraddoldeb (Hil ac Anabledd): adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd – ymateb y llywodraeth





Government of the United Kingdom

Swyddfa'r Cabinet

# Canlyniad yr ymgynghoriad

Bil Cydraddoldeb (Hil ac Anabledd): adrodd  
mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd  
– ymateb y llywodraeth

Cyflwynwyd i'r Senedd gan yr  
Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg  
drwy Orchymyn Ei Fawrhydi

Mawrth 2026



© Hawlfraint y Goron 2026

Trwyddedir y cyhoeddiad hwn o dan delerau Trwydded Llywodraeth Agored f3.0 oni nodir fel arall. I weld y drwydded hon, ewch i [nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3](https://nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3).

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth am hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd deiliaid yr hawlfraint dan sylw.

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn [www.gov.uk/official-documents](http://www.gov.uk/official-documents).

Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn atom yn [equalitybill@cabinetoffice.gov.uk](mailto:equalitybill@cabinetoffice.gov.uk)

ISBN 978-1-5286-6292-5

E03553078 03/26

Argraffwyd ar bapur sy'n cynnwys o leiaf 40% o ddeunydd ffeibr wedi'i ailgylchu

Argraffwyd yn y DU gan HH Associates Ltd. ar ran Rheolwr Llyfrfa Ei Fawrhydi

## Ymholiadau i:

Cyfeiriad Post:  
Race Equality Unit  
Cabinet Office  
1 Horse Guards Road  
London  
SW1A 2HQ

E-bost: [equalitybill@cabinetoffice.gov.uk](mailto:equalitybill@cabinetoffice.gov.uk)

## Fformatau amgen

Mae'r ddogfen hon ar gael mewn fformatau amgen ar-lein. Mae hyn yn cynnwys:

- Iaith Arwyddion Prydain
- Fersiwn Hawdd ei Darllen
- print bras
- PDF a HTML hygyrch ar y we
- sain

Cysylltwch â ni i gael y ddogfen hon mewn fformatau amgen neu gopiau papur ohoni.

Mae fersiwn Braille neu CD Sain ar gael ar gais.

Gellir gwneud ceisiadau am fformatau amgen drwy'r post, drwy e-bost neu dros y ffôn yn 0808 175 6420

# Cynnwys

Rhagair gan y Gweinidog	3
Cyflwyniad	4
Crynodeb gweithredol	6
Ymateb y Llywodraeth	9
Estyn y gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog i gynnwys ethnigrwydd ac anabledd	9
Cwmpas daearyddol	10
Cyfrifiadau bylchau cyflog	12
Mesurau bylchau cyflog	12
Adrodd ar y gweithlu	13
Cyfraddau datgan	14
Cynlluniau gweithredu	15
Gofynion adrodd ychwanegol ar gyfer cyrff cyhoeddus	16
Dyddiadau a therfynau amser	18
Gorfodi	19
Ethnigrwydd: casglu data a chyfrifiadau	20
Anabledd: casglu data a chyfrifiadau	23
Crynodeb o'r trafodaethau bord gron	25
Casgliad a'r camau nesaf	27
Atodiad A – Deddfwriaeth Sylfaenol Ddrafft	28

# Rhagair gan y Gweinidog

Prif genhadaeth y llywodraeth hon yw sicrhau nad yw cefndir yn rhwystr i lwyddiant. Mae gweithleoedd Prydain wedi gwneud cryn gynnydd tuag at sicrhau tegwch a chydaddoldeb i bobl ethnig leiafrifol ac anabl. Rydym yn falch o'r nifer mawr o fusnesau sy'n ffynnu yn eu holl ffurfiau amrywiol ledled y wlad. Mae tystiolaeth bod y gweithleoedd tecach hyn yn fwy cynhyrchiol, gan gyfrannu at genhadaeth y llywodraeth i sicrhau twf economaidd.



Ond mae heriau o hyd, yn enwedig mewn perthynas â chyflog a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa. Mae gormod o bobl ethnig leiafrifol ac anabl yn wynebu rhwystrau ac agweddau negyddol yn y gwaith, a all effeithio ar eu cyflog. Mae pobl ethnig leiafrifol ac anabl yn llai tebygol o fod yn gweithio ac o gael dyrchafiad ac, ar gyfartaledd, maent yn cael llai o gyflog o gymharu â chyflogaion eraill. Mae hyn yn cael effaith andwyol ar gydraddoldeb, busnes ac, yn y pen draw, ar Brydain.

Ond ni allwn ddod o hyd i achos y broblem hon a'i dileu nes inni allu ei deall yn llawn. Yn hollbwysig, mae llawer o'r grwpiau hyn yn profi anghydraddoldeb mewn ffyrdd gwahanol ac mae'r gwahaniaethau hynny yn bwysig. Dyna pam mae'n bleser gennym gyhoeddi ymateb y llywodraeth i'r ymgynghoriad ar adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer cyflogwyr mawr, sy'n amlinellu ein dull polisi arfaethedig a'r camau nesaf. Bydd mwy o dryloywder yn rhoi gwybodaeth werthfawr i gyflogwyr am eu gweithluoedd eu hunain ac yn meithrin diwylliannau gwell yn y gweithle. Yn ystod ein gweithgarwch ymgysylltu â rhanddeiliaid, tynnodd llawer o'r cyflogwyr sydd eisoes yn adrodd ar eu data bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn wirfoddol sylw at y manteision a'r effaith gadarnhaol y mae adrodd wedi'i chael yn eu sefydliad.

Ar ôl ymgynghori'n eang â chymdeithas sifil, cyflogwyr, undebau llafur a phobl ethnig leiafrifol ac anabl eu hunain, mae'r ymateb hwn yn nodi sut y byddwn yn cyflawni ein hymrwymiad cadarn i ddileu'r rhwystrau i gyfleoedd a thyfu'r economi. Hoffem ddiolch i'r nifer mawr o randdeiliaid (gan gynnwys busnesau a sefydliadau cynrychioliadol dros hil ac anabledd) sydd wedi rhoi o'u hamser i rannu eu safbwyntiau, ac ailddatgan ein hymrwymiad i barhau i gydweithio â nhw wrth inni weithio tuag at ein gweledigaeth a rennir i wella cynhwysiant yn y gweithle i bawb.

Mae pawb yn haeddu mynd i'r gwaith a chyflawni eu potensial llawn, waeth beth fo'u hethnigrwydd neu eu hanabledd. Drwy gyflwyno'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd, mae'r llywodraeth hon yn helpu cyflogwyr i greu gweithleoedd mwy cynhwysol er mwyn i bawb allu ffynnu, waeth beth fo'u cefndir.

**Seema Malhotra AS, y Gweinidog dros Gydraddoldebau**

**Y Gwir Anrh. Syr Stephen Timms AS, y Gweinidog dros Nawdd Cymdeithasol ac Anabledd**

# Cyflwyniad

Mae dileu rhwystrau i gyfleoedd wrth wraidd cenhadaeth y llywodraeth hon i sicrhau adferiad cenedlaethol. Mae'r llywodraeth yn awyddus i sicrhau, pwy bynnag ydych chi a waeth beth fo'ch cefndir, fod Prydain yn wlad a fydd yn parchu eich cyfraniad ac yn rhoi cyfle teg ichi gamu ymlaen mewn bywyd.

Yn ôl data gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG), mae'r rhan fwyaf o grwpiau ethnig leiafrifol yn ennill llai na'u cymheiriaid Gwyn Prydeinig, ar gyfartaledd. Cyflogeion o'r grwpiau Pacistanaid, Bangladeshaidd a Gwyn Cymysg a Du Caribiaidd sy'n dangos y bylchau mwyaf<sup>1</sup>. Mae cyfraddau cyflogaeth pobl anabl wedi cynyddu yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Fodd bynnag, ar gyfartaledd, mae incwm pobl anabl yn is o gymharu â phobl nad ydynt yn anabl. Yn 2023, y bwlch cyflog anabledd cenedlaethol oedd 12.7%.

Yn Araith y Brenin ym mis Gorffennaf 2024, ymrwymodd y llywodraeth i gyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer cyflogwyr â 250 o gyflogeion neu fwy.

Byddai hyn yn adeiladu ar lwyddiant y gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd o ran helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethau mewn tâl a rhwystrau i gyfleoedd. Bydd cyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn gwella tryloywder. Bydd yn darparu data hanfodol a fydd yn helpu cyflogwyr i nodi bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd lle maent i'w cael a chymryd camau i'w lleihau.

Cynhaliodd y llywodraeth ymgynghoriad cyhoeddus rhwng 18 Mawrth a 10 Mehefin 2025 i geisio barn ar y dull gweithredu arfaethedig. Dadansoddwyd yr ymatebion i'r ymgynghoriad yn annibynnol gan Explain Market Research. Mae adroddiad ar ei ganfyddiadau wedi'i gyhoeddi ochr yn ochr â'r ddogfen hon. Mae'r adroddiad yn cynnwys crynodeb gweithredol ac yn tynnu sylw at ymatebion i gwestiynau 'agored'. Mae'n rhoi mwy o fanylion am yr amrywiaeth o safbwyntiau a gyflwynwyd gan yr ymatebwyr a'r mân wahaniaethau rhyngddynt.

Mae ymateb y llywodraeth yn defnyddio'r adroddiad hwnnw. Mae'n nodi'r prif ganfyddiadau ac yn crynhoi'r penderfyniadau polisi a wnaed mewn ymateb i'r ymatebion i'r ymgynghoriad.

Gwnaethom annog amrywiaeth eang o unigolion a rhanddeiliaid i fynegi eu barn ar sut y gellid rhoi'r polisi hwn ar waith yn effeithiol, gan gynnwys cyflogwyr, cyrff yn y sector cyhoeddus, undebau llafur a rhanddeiliaid ym meysydd hil ac anabledd. Mae eu hymatebion wedi helpu i lywio'r dull deddfwriaethol arfaethedig a nodir yn y ddogfen hon. Byddant yn parhau i lywio ein syniadaeth wrth i'r polisi gael ei ddatblygu a'i roi ar waith.

Gofynnodd yr ymgynghoriad am farn ar wahanol agweddau ar y fframwaith adrodd posibl. Ymhlith y rhain roedd:

- y cyfrifiadau y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr eu cyflawni a'u cyhoeddi
- sut i ddiffinio a chymharu grwpiau gwahanol
- a ddylid cysoni â'r gofynion presennol ar gyfer adrodd mandadol ar y bwlch cyflog rhywedd
- a ddylid gwneud cynlluniau gweithredu yn orfodol

---

<sup>1</sup> [Ethnicity Pay Gaps, UK: 2012 to 2022](#), Swyddfa Ystadegau Gwladol, Tachwedd 2023

Gwnaethom sicrhau bod yr ymgynghoriad ar gael mewn amrywiaeth o fformatau amgen. Diben hyn oedd sicrhau ei fod yn hygyrch ac annog amrywiaeth o safbwyntiau. Cynhaliodd y Swyddfa Cydraddoldeb a Chyfle ymarfer ymgysylltu helaeth â rhanddeiliaid hefyd tra roedd yr ymgynghoriad yn mynd rhagddo. Roedd hyn yn cynnwys wyth trafodaeth 'bord gron' â rhanddeiliaid o wahanol ranbarthau a sectorau, a oedd yn cynrychioli safbwyntiau cyflogwyr a chyflogeion. Fel rhan o hyn, gwnaethom siarad â chyflogwyr sydd eisoes yn adrodd ar eu data bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn wirfoddol, er mwyn inni allu dysgu o'u profiadau. Ceir crynodeb o'r ymarfer ymgysylltu hwn ar ddiwedd yr adroddiad hwn.

Mae'r ymateb hwn yn cynnwys cymalau drafft yn Atodiad A. Dengys y rhain sut y gallai'r ddeddfwriaeth sylfaenol weithio yn ymarferol. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r ddeddfwriaeth, gan gynnwys y rheoliadau ategol sy'n nodi'r gofynion adrodd manwl. Byddwn yn cyhoeddi rhagor o wybodaeth maes o law. Mae ymateb y llywodraeth yn rhoi trosolwg cynhwysfawr o'n dull gweithredu arfaethedig. Rydym yn gobeithio y bydd hefyd yn rhoi eglurder i gyflogwyr a chyflogeion ynglŷn â'n cynlluniau.

Ochr yn ochr â'r ddogfen hon, rydym hefyd wedi cyhoeddi'r Asesiad Effaith Rheoleiddiol ar gyfer adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd.

# Crynodeb gweithredol

## Ymatebion i'r ymgynghoriad

Cafwyd 857 o ymatebion i'r ymgynghoriad. Roedd hyn yn cynnwys ymatebion a gafwyd drwy'r arolwg ar-lein ac ymatebion a gyflwynwyd drwy e-bost a thrwy'r post. Cafwyd cynrychiolaeth dda gan bobl anabl a phobl o grwpiau ethnig leiafrifol gwahanol. Roedd y sefydliadau a ymatebodd yn cynrychioli amrywiaeth o feintiau, sectorau a buddiannau.

Roedd lefelau uchel o gytundeb net<sup>2</sup> â phob un o'r cynigion a nodwyd yn yr ymgynghoriad. Roedd mwy na 70% o'r holl ymatebwyr yn cytuno â'r cwestiynau 'caeedig'<sup>3</sup> yn yr ymgynghoriad.

Roedd mwyafrif sylweddol o'r ymatebwyr yn cytuno â'r dull gweithredu arfaethedig a nodwyd yn yr ymgynghoriad:

- dylai fod yn ofynnol i gyflogwyr mawr adrodd ar eu bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd.
- dylai fod yn ofynnol i gyflogwyr mawr adrodd ar gyfansoddiad cyffredinol eu gweithlu yn ôl ethnigrwydd ac anabledd (y cyfeirir ato hefyd fel 'adrodd ar y gweithlu')
- dylai fod yn ofynnol i gyflogwyr mawr adrodd ar gyfran eu cyflogeion na wnaethant rannu eu hethnigrwydd neu eu statws anabledd ('cyfraddau datgan')
- lle y bo'n bosibl, dylai prosesau adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd adlewyrchu'r fframwaith presennol ar gyfer adrodd mandadol ar y bwlch cyflog rhywedd (dylent ddefnyddio'r un cwmpas daearyddol, gofyn am yr un chwe chyfrifiad, rhannu'r un dyddiadau 'ciplun' ar gyfer casglu gwybodaeth am gyflog a dyddiadau adrodd statudol, ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr lanlwytho eu data bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd i wasanaeth adrodd ar-lein a bod yn ddarostyngedig i'r un mecanweithiau gorfodi)
- dylai fod yn ofynnol i gyflogwyr mawr lunio cynlluniau gweithredu ar ethnigrwydd ac anabledd, er mwyn mynd i'r afael ag achosion unrhyw fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd
- dylai fod gofynion adrodd ychwanegol ar gyfer cyrff cyhoeddus (dadansoddi gwahaniaethau mewn tâl ymhellach yn ôl gradd a/neu fand cyflog a chyhoeddi data ar recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa)
- dylid casglu data ethnigrwydd gan ddefnyddio'r dosbarthiadau ethnigrwydd a nodir yn safon wedi'i chysoni Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth ar gyfer ethnigrwydd a'u cyfuno yn unol â chanllawiau gan SYG.
- dylid adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd â chymhariaeth ddeuaidd o leiaf a dylai fod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus adrodd ar o leiaf 10 cyflogai ym mhob grŵp

<sup>2</sup> Mae cytundeb net yn cynnwys y rhai a oedd yn 'cytuno'n gryf' neu'n 'cytuno i ryw raddau' â'r cynigion.

<sup>3</sup> Mae cwestiynau 'caeedig' yn cyfeirio at gwestiynau lle y gofynnwyd i'r ymatebwyr gytuno neu anghytuno â chynnig (cytuno'n gryf, cytuno i ryw raddau, ddim yn cytuno nac yn anghytuno, anghytuno i ryw raddau, anghytuno'n gryf).

- dylai prosesau adrodd ar fylchau cyflog anabledd fabwysiadu dull deuaidd (anabl a heb fod yn anabl) a defnyddio'r diffiniad o anabledd yn Neddf Cydraddoldeb 2010
- dylai fod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus adrodd ar o leiaf 10 cyflogai ym mhob grŵp wrth adrodd ar fylchau cyflog anabledd

Er nad oedd rhai ymatebwyr yn cytuno â phob un o'r cynigion, roedd y prif wahaniaethau yn ymwneud â'r manylion ynglŷn â sut y datblygir y cynigion ac y rhoddir gwybod amdanynt. Er enghraifft, roedd safbwyntiau gwahanol ar y canlynol:

- trothwy data priodol er mwyn sicrhau cyfrinachedd cymaint â phosibl
- a allai data ddangos profiadau croestoriadol
- lefelau priodol o ddadgyfuno data

Cyfeiriodd rhai hefyd at ganlyniadau anfwriadol posibl petai'r polisi yn cael ei roi ar waith heb ystyriaeth ofalus.

Mae'r ymateb hwn yn ymdrin â chynifer o bryderon â phosibl ar y cam datblygu polisi hwn. Mewn rhai achosion, megis trothwyon data, mae gwaith yn mynd rhagddo.

Cafodd yr ymgynghoriad ei ategu hefyd gan wyth trafodaeth 'ford gron'. Yn y trafodaethau hynny, cododd rhanddeiliaid bwyntiau tebyg i'r rhai mewn ymatebion ysgrifenedig a gafwyd i gwestiynau 'agored'<sup>4</sup> yr ymgynghoriad. Nodir y rhain yn fanylach yn adroddiad Explain Market Research.

## Crynodeb o ymateb y llywodraeth

Mae llywodraeth y DU yn bwriadu bwrw ymlaen â phob un ond un o'r cynigion a nodwyd yn yr ymgynghoriad. Mae hyn mewn ymateb i ganfyddiadau'r ymgynghoriad ac mae'n ystyried y safbwyntiau a gasglwyd wrth ymgysylltu â rhanddeiliaid. Mae'r penderfyniad hwn yn seiliedig yn rhannol ar y gefnogaeth eang a gafwyd i'r cynigion hyn.

Bydd y materion manwl a godwyd yn ystod yr ymgynghoriad yn llywio'r ffordd y byddwn yn dod â'r cynigion hyn yn fyw. Byddwn yn rhoi ystyriaeth arbennig i sut i fynd i'r afael â phryderon ymatebwyr, lliniaru canlyniadau anfwriadol a sicrhau'r effeithiau mwyaf cadarnhaol posibl.

Nid ydym yn bwriadu gwneud gofynion adrodd ychwanegol yn orfodol ar gyfer cyrff cyhoeddus. Byddai'r rhain wedi cynnwys:

- dadansoddi gwahaniaethau mewn tâl ymhellach yn ôl gradd a/neu fand cyflog
- cyhoeddi data ar recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa

Mae hyn i'w briodoli i safbwyntiau rhanddeiliaid ar y cymhlethdodau posibl a'r beichiau ychwanegol a fyddai'n gysylltiedig â chynhyrchu a cyhoeddi'r wybodaeth hon. Yn lle hynny, rydym yn bwriadu annog sefydliadau i gyhoeddi'r wybodaeth ychwanegol hon. Byddwn yn gwneud hyn drwy ganllawiau a fydd yn dangos sut i wneud hyn ac yn tynnu sylw at y manteision.

---

<sup>4</sup> Mae cwestiynau 'agored' yn cyfeirio at gwestiynau lle y gofynnwyd cwestiwn i'r ymatebwyr ac y caniatwyd iddynt ymateb â thestun rhydd, gan amlinellu eu safbwyntiau

Mae'r ddogfen hon yn nodi manylion ychwanegol ar gyfer pob cynnig. Mae'r rhain yn cynnwys crynodeb o'r prif ganfyddiadau a'r camau y mae'r llywodraeth yn bwriadu eu cymryd.

## Y camau nesaf

Byddwn yn parhau i ddatblygu deddfwriaeth er mwyn cyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer cyflogwyr mawr, yn unol â'r ymrwymiad ym maniffesto'r llywodraeth. Bydd hyn yn cynnwys:

- deddfwriaeth sylfaenol
- rheoliadau ategol a fydd yn nodi'r gofynion adrodd manwl

Bydd datblygiadau i ddeddfwriaeth yn seiliedig ar yr ymatebion i'r ymgynghoriad a'r cymalau drafft yn Atodiad A.

Byddwn yn datblygu canllawiau ac adnoddau ymarferol er mwyn helpu cyflogwyr gyda'r gofynion adrodd newydd arfaethedig. Bydd hyn yn cynnwys:

- canllawiau ynglŷn â sut y gall cyflogwyr wella cyfraddau datgan cyflogeion ar ethnigrwydd ac anabledd
- canllawiau cam wrth gam manwl ar sut i wneud y cyfrifiadau
- cyngor ar gamau gweithredu i fynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd

Byddwn yn parhau i ymgysylltu â rhanddeiliaid er mwyn sicrhau bod canllawiau yn effeithiol a'u bod yn cael eu llywio gan amrywiaeth o brofiadau a safbwyntiau.

# Ymateb y Llywodraeth

## Estyn y gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog i gynnwys ethnigrwydd ac anabledd

**Cwestiwn 1:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr adrodd ar eu bylchau cyflog ethnigrwydd?

**Cwestiwn 2:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr adrodd ar eu bylchau cyflog anabledd?

**Canlyniad yr ymgynghoriad:** Roedd 87% yn cytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr adrodd ar eu bylchau cyflog ethnigrwydd ac roedd 87% yn cytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr adrodd ar eu bylchau cyflog anabledd, gan helpu i sicrhau mwy o dryloywder.

**Ymateb y Llywodraeth:** Bydd y llywodraeth yn cyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer cyflogwyr â 250 o gyflogeion neu fwy

Ymrwymodd y llywodraeth i gyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer cyflogwyr mawr (â 250 o gyflogeion neu fwy) yn ei manifesto ac yn Araith y Brenin ym mis Gorffennaf 2024. Er i'r ymgynghoriad ofyn yn bennaf am farn ar sut i roi'r ymrwymiad hwn ar waith, gofynnodd cwestiynau 1 a 2 a oedd pobl o'r farn y dylai adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd fod yn ofynnol ar gyfer cyflogwyr mawr. Am fod 87% o'r ymatebwyr yn cytuno y dylid rhoi'r polisi hwn ar waith, mae'r llywodraeth yn parhau'n ymrwymedig i gyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer cyflogwyr mawr.

Mae'r penderfyniad hwn yn cyd-fynd â galwadau gan randdeiliaid ac ymatebwyr i'r ymgynghoriad i gyflwyno gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Diben hyn yw helpu i wneud gwahaniaethau mewn tâl yn y gweithlu yn fwy tryloyw, ei gwneud yn bosibl i anghydraddoldebau gael eu hamlygu ac annog camau gweithredu i ddileu rhwystrau i recriwtio a chadw cyflogeion ethnig leiafrifol ac anabl a rhwystrau sy'n eu hatal rhag camu ymlaen yn eu gyrfa. Bydd adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn cefnogi cenhadaeth y llywodraeth i sicrhau cyfleoedd i bawb. Bydd yn helpu i sicrhau bod gennych gyfle teg i gamu ymlaen mewn bywyd, waeth pwy ydych.

Mae sawl ffactor a all fod yn achosi gwahaniaethau mewn tâl ar gyfer grwpiau ethnig leiafrifol a rhwng cyflogeion anabl a chyflogeion nad ydynt yn anabl. Mae'r rhain yn cynnwys rhagfarn gymdeithasol a stigma, a achosir yn aml gan ddiffyg ymwybyddiaeth a gwahaniaethau mewn rhwydweithiau cymdeithasol a chanlyniadau addysgol. Mae sail dystiolaeth glir sy'n amlygu anghydraddoldeb yn ein gweithluoedd, y mae'n rhaid mynd i'r afael ag ef. Bydd adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn gam pwysig ymlaen tuag at wella cydraddoldeb mynediad a sicrhau cyflog teg yn y gweithle. Bydd yn rhoi data hanfodol i gyflogwyr mawr ar realiti eu gweithlu.

Er ein bod yn ymwybodol bod rhai cyflogwyr yn pryderu ynghylch y baich y gallai'r gofynion newydd hyn ei osod ar fusnesau, rydym wedi ceisio lliniaru hyn drwy symleiddio ein cynigion i'w rhoi ar waith. Cododd ymatebion i'r ymgynghoriad bryderon penodol i sefydliadau ag adnoddau dynol cyfyngedig. Tynnodd eraill sylw at y risg y gallai adrodd ar fylchau cyflog ddargyfeirio adnoddau i ffwrdd o gynlluniau i roi arferion cynhwysol ar waith.

Mae'r ymateb hwn yn nodi rhai o'r ffyrdd y byddwn yn ceisio lleihau'r baich ar fusnesau. Er enghraifft, drwy wneud y canlynol:

- cysoni metrigau a phrosesau adrodd â phrosesau adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd er mwyn sicrhau bod cyflogwyr ond yn defnyddio un system hygyrch, syml
- datblygu pecyn o ganllawiau er mwyn helpu cyflogwyr i fodloni gofynion newydd

Byddwn yn parhau i ystyried y pryderon hyn drwy gydol y broses o ddatblygu polisi a'i roi ar waith.

Y trothwy adrodd ar gyfer adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd fydd cyflogwyr mawr â 250 o gyflogeion neu fwy. Er i rai ymatebwyr awgrymu trothwy uwch neu is, mae'r trothwy hwn yn sicrhau cysondeb â phrosesau adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd ac yn osgoi beichiau diangen ar sefydliadau llai o faint, y bydd costau adrodd yn cael mwy o effaith arnynt. Ni fydd yn ofynnol i gyflogwyr â llai na 250 o gyflogeion adrodd ar yr adeg hon. Fodd bynnag, byddwn yn annog cyflogwyr i adrodd yn wirfoddol lle y bo'n bosibl ac yn rhoi cyngor ar sut i roi'r polisi ar waith yn effeithiol. Yn achos sefydliadau sydd ychydig dros y trothwy adrodd (250-500 o gyflogeion) ac sy'n pryderu ynghylch rhoi trefniadau adrodd ar waith yn effeithiol, gan gynnwys costau posibl, byddwn yn cynnwys cyngor mewn canllawiau yn y dyfodol, a gaiff ei lywio gan weithgarwch ymgysylltu â rhanddeiliaid.

## Cwmpas daearyddol

**Cwestiwn 3:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd yr un cwmpas daearyddol â'r gofyniad i adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd?

**Cwestiwn 4:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog anabledd yr un cwmpas daearyddol â'r gofyniad i adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd?

**Canlyniad yr ymgynghoriad:** Roedd canran uchel o'r ymatebwyr yn cytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd (88%) ac anabledd (88%) yr un cwmpas daearyddol â'r gofyniad i adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd

**Ymateb y llywodraeth:** Bydd i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yr un cwmpas daearyddol â'r gofyniad i adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd. Mae hyn yn golygu y bydd y sefydliadau canlynol yn cael eu cwmpasu gan y ddeddfwriaeth os bydd ganddynt 250 o gyflogeion neu fwy.

- cyflogwyr yn y sector preifat a'r sector gwirfoddol ym Mhrydain Fawr (Cymru, Lloegr a'r Alban)
- cyrff yn y sector cyhoeddus yn Lloegr
- awdurdodau cyhoeddus penodol sy'n gweithredu ledled Prydain Fawr mewn perthynas â swyddogaethau annatganoledig

Gofynnodd cwestiynau 3 a 4 am farn ar gwmpas daearyddol y gofyniad i adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Roedd 88% o'r ymatebwyr yn cytuno y dylai adlewyrchu cwmpas daearyddol y gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd sydd eisoes ar waith. Roedd yr ymatebwyr o'r farn ei bod yn bwysig sicrhau cysondeb rhwng prosesau adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Byddai hyn yn helpu pobl i ddeall y polisi a chymharu data perthnasol. Gwnaeth rhanddeiliaid sydd wedi'u lleoli yng Nghymru a'r Alban gais tebyg hefyd am gysondeb yn ein trafodaethau bord gron.

O ganlyniad, bydd y cwmpas daearyddol arfaethedig yn adlewyrchu cwmpas daearyddol y gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd. Bydd llywodraeth y DU yn parhau i weithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru a Llywodraeth yr Alban i lunio polisi ar adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd a'i roi ar waith yn effeithiol. Mae hyn yn golygu y bydd cyflogwyr yn y sector preifat a'r sector gwirfoddol ym Mhrydain Fawr (Cymru, Lloegr a'r Alban), cyrff yn y sector cyhoeddus yn Lloegr ac awdurdodau cyhoeddus penodol sy'n gweithredu ledled Prydain Fawr mewn perthynas â swyddogaethau annatganoledig<sup>5</sup>, yn cael eu cwmpasu gan y ddeddfwriaeth – ar yr amod bod ganddynt 250 o gyflogeion neu fwy. Mae'r dull hwn o weithredu yn sicrhau cysondeb rhwng prosesau adrodd ar fylchau cyflog a deddfwriaeth. Mae'n osgoi cymhlethdod a beichiau diangen ar fusnesau lle mae i nodweddion gwahanol ofynion adrodd gwahanol rhwng awdurdodaethau.

Bydd Llywodraeth Cymru a Llywodraeth yr Alban yn gallu gwneud penderfyniadau ar wahân ynghylch cyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer eu cyrff cyhoeddus. Nid felly y mae, ar hyn o bryd, yn achos adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd. Byddwn yn gweithio'n agos gyda nhw wrth inni barhau i ddatblygu'r deddfwriaeth, er mwyn helpu i sicrhau cysondeb lle y bo'n bosibl. Ni fydd y polisi hwn yn gymwys yng Ngogledd Iwerddon, gan mai mater i Gynulliad Gogledd Iwerddon yw gwneud penderfyniadau polisi sy'n ymwneud â chydaddoldebau.

Gofynnodd ymatebwyr i'r ymgynghoriad hefyd am i ddull gweithredu clir gael ei nodi ynglŷn â sut i reoli prosesau adrodd ar gyfer gweithwyr tramor a gweithwyr o bell. Gwnaethant bwysleisio pwysigrwydd ystyried y cyd-destun lleol wrth gofnodi ffigurau ar gyfer bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Bydd gofynion adrodd ar y gweithlu – a nodir yn yr adran nesaf – yn galluogi cyflogwyr i gyhoeddi cyfansoddiad eu gweithlu eu hunain ochr yn ochr â ffigurau ar gyfer eu bylchau cyflog. Bydd hyn yn rhoi cyd-destun pwysig, gan alluogi cyflogwyr i esbonio'r cyd-destun rhanbarthol y maent yn gweithio o'i fewn a chydabod demograffeg y boblogaeth leol y maent yn gweithredu o'i mewn a sut y gallai hyn ddylanwadu ar amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog. Bydd y llywodraeth yn rhoi canllawiau i gyflogwyr ar weithwyr o bell a gweithredu ar draws ffiniau byd-eang, ar ôl ymgysylltu ymhellach â rhanddeiliaid. Rhagwelwn y bydd hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa bresennol a nodir yn y canllawiau adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd, sy'n ymdrin â sut y dylid ystyried gweithwyr o dan amgylchiadau gwahanol at ddibenion adrodd.

<sup>5</sup> Fel y'u nodir yn [atodlen 19 i Ddeddf Cydraddoldeb 2010](#)

# Cyfrifiadau bylchau cyflog

## Mesurau bylchau cyflog

**Cwestiwn 5:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai cyflogwyr adrodd ar yr un chwe mesur ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ag a ddefnyddir ar gyfer adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd?

**Cwestiwn 6:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai cyflogwyr adrodd ar yr un chwe mesur ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog anabledd ag a ddefnyddir ar gyfer adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd?

**Canlyniad yr ymgynghoriad:** Roedd yr ymatebwyr yn cytuno y dylai fod yn ofynnol i gyflogwyr adrodd ar yr un chwe chyfrifiad ar gyfer ethnigrwydd (84%) ac anabledd (84%) ag a ddefnyddir i adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd

**Ymateb y llywodraeth:** Byddwn yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr mawr adrodd ar yr un chwe mesur ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ag a ddefnyddir ar hyn o bryd ar gyfer adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd, sef:

- gwahaniaethau canolrifol mewn cyflog cyfartalog fesul awr
- chwarteri cyflog – canran y cyflogeion mewn pedwar grŵp o'r un faint, wedi'u graddio o'r cyflog fesul awr uchaf i'r cyflog fesul awr isaf
- gwahaniaethau cymedrig mewn tâl bonws
- gwahaniaethau canolrifol mewn tâl bonws
- canran y cyflogeion sy'n cael tâl bonws

Gofynnodd cwestiynau 5 a 6 yn yr ymgynghoriad i'r ymatebwyr a ddylai fod yn ofynnol i gyflogwyr ddefnyddio'r un chwe chyfrifiad ag a ddefnyddir ar hyn o bryd ar gyfer adrodd ar y bwllch cyflog rhywedd, i adrodd ar eu bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Ar gyfer y ddau gwestiwn, roedd 84% o'r ymatebwyr a atebodd y cwestiynau hyn yn cytuno y dylid defnyddio'r un cyfrifiadau i fesur gwahaniaethau mewn tâl yn ôl ethnigrwydd ac anabledd.

Tynnodd ymatebwyr a gyflwynodd sylwadau ychwanegol sylw at fanteision defnyddio'r un mesurau, gan gynnwys cysondeb a'r gallu i gymharu data bylchau cyflog rhwng grwpiau gwahanol. Codwyd pwyntiau tebyg yn ystod ein gweithgarwch ymgysylltu â rhanddeiliaid.

Awgrymodd nifer bach o ymatebwyr y gellid defnyddio rhai metrigau ychwanegol i fesur gwahaniaethau yn ôl ethnigrwydd ac anabledd, gan gynnwys:

- ystadegau ar recriwtio
- addasiadau rhesymol
- patrymau gwaith
- pobl sy'n gadael y sefydliad
- mathau o gontract

Roedd ychydig o'r ymatebwyr hefyd o'r farn y gellid gwella'r cyfrifiadau presennol ar gyfer bwlch cyflog rhywedd. Roedd rhai o'r farn y dylid ystyried gwaith dadansoddi croestoriadol rhwng rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd, yn ogystal â dadansoddi bylchau cyflog yn ôl nodweddion eraill megis cefndir economaidd-gymdeithasol a chrefydd.

Nodwn rai pryderon ynghylch yr effaith anfwriadol bosibl ar allu pobl anabl i gael addasiad rhesymol llai o oriau. Mae'r dull gweithredu arfaethedig yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyfrifo a chymharu gwahaniaethau mewn tâl fesul awr, a ddylai liniaru'r risg hon.

Gan ystyried y lefelau uchel o gytundeb ar gyfer cwestiynau 5 a 6 a'r manteision i gyflogwyr a allai ddeillio o symleiddio'r dulliau gweithredu, mae'r llywodraeth yn bwriadu ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr ddefnyddio'r un chwe chyfrifiad ar gyfer adrodd ar eu gwahaniaethau mewn tâl yn ôl ethnigrwydd ac anabledd ag a ddefnyddir ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd. Bydd defnyddio'r un cyfrifiadau yn sicrhau cysondeb rhwng prosesau adrodd ar fylchau rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Bydd hefyd yn helpu i leihau'r beichiau ychwanegol ar gyflogwyr, gan y byddant yn gallu defnyddio'r un prosesau i wneud eu cyfrifiadau ac y byddant eisoes yn gyfarwydd â'r fethodoleg.

Byddwn yn llunio canllawiau cam wrth gam manwl i gyflogwyr ar sut y dylid gwneud y cyfrifiadau hyn, gan gynnwys unrhyw ystyriaethau penodol sy'n berthnasol i ddata ethnigrwydd ac anabledd. Byddwn hefyd yn ystyried sut i annog cyflogwyr i fynd ymhellach gyda'u gweithgarwch casglu a dadansoddi data drwy gyhoeddi canllawiau. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, ystyried gwahaniaethau croestoriadol lle y bo'n bosibl a dangos sut y gall cyflogwyr ddewis casglu data ychwanegol ar y canlynol:

- recriwtio
- cyfweiliadau ymadael
- mathau o gontract
- addasiadau rhesymol

Bydd hyn yn helpu i wella gallu cyflogwyr i feithrin gwell dealltwriaeth o achosion sylfaenol unrhyw fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd.

## Adrodd ar y gweithlu

**Cwestiwn 7:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr adrodd ar gyfansoddiad ethnig eu gweithlu?

**Cwestiwn 8:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr adrodd ar gyfansoddiad eu gweithlu yn ôl statws anabledd?

**Canlyniad yr ymgynghoriad:** Roedd yr ymatebwyr yn cytuno y dylai fod yn rhaid i sefydliadau mawr adrodd ar gyfansoddiad cyffredinol eu gweithlu yn ôl ethnigrwydd (83%) ac anabledd (83%)

**Ymateb y llywodraeth:** Bydd adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn cynnwys gofynion adrodd ar y gweithlu.

Gofynnodd cwestiynau 7 ac 8 am farn ynghylch a ddylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr adrodd hefyd ar gyfansoddiad eu gweithlu yn ôl ethnigrwydd a statws anabledd. Cynigiwyd y gofyniad ychwanegol hwn – y cyfeirir ato fel 'adrodd ar y gweithlu' – am ei fod yn rhoi cyd-

destun pwysig i ffigurau ar gyfer bylchau cyflog. Mae'n galluogi cyflogwyr i ddeall eu bylchau cyflog yn well yn unol â chyfran y staff ethnig leiafrifol ac anabl yn eu gweithlu, gan wneud y gyfundrefn adrodd yn fwy effeithiol yn gyffredinol.

Disgwylir iddo hefyd helpu i liniaru pryderon y bydd rhai cyflogwyr yn rhoi'r gorau i geisio cyflogi pobl ethnig leiafrifol ac anabl er mwyn osgoi ffigurau uwch ar gyfer bylchau cyflog. Dylai cofnodi'r ffigurau hyn ochr yn ochr â chyfrifiadau eraill ar gyfer bylchau cyflog, megis ffigurau ar gyfer y gweithlu, nodi'n glir ymddygiadau o'r fath petaent yn digwydd a'u hatal. Byddai hefyd yn galluogi cyflogwyr i ddangos lle maent wedi cael llwyddiant o ran recriwtio ymhlith y grwpiau hyn o bobl.

Nododd yr ymgynghoriad lefelau uchel o gefnogaeth o blaid y cynnig hwn (83% ar gyfer ethnigrwydd ac anabledd) a phwysleisiodd llawer o ymatebwyr bwysigrwydd adrodd ar y gweithlu er mwyn rhoi cyd-destun i ddata ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Dangosodd gweithgarwch ymgysylltu â rhanddeiliaid hefyd fod cefnogaeth glir o blaid y cynnig hwn. Felly, bydd y llywodraeth yn cynnwys gofynion i adrodd ar y gweithlu ar gyfer adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd.

## Cyfraddau datgan

**Cwestiwn 9:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr gyflwyno data ar ganran y cyflogeion na wnaethant nodi eu hethnigrwydd?

**Cwestiwn 10:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr gyflwyno data ar ganran y cyflogeion na wnaethant nodi eu statws anabledd?

**Canlyniad yr ymgynghoriad:** Roedd yr ymatebwyr yn cytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr gyflwyno data ar ganran y cyflogeion na wnaethant nodi eu hethnigrwydd (86%) a'u hanabledd (86%)

**Ymateb y llywodraeth:** Bydd adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn cynnwys gofynion i adrodd ar gyfraddau datgan

Gofynnodd cwestiynau 9 a 10 am farn ynghylch a ddylai fod yn rhaid i gyflogwyr mawr hefyd gyflwyno data ar ganran y cyflogeion na wnaethant nodi eu hethnigrwydd neu eu statws anabledd. Ar y cyfan, nid yw cyflogwyr yn dal data ethnigrwydd ac anabledd ar eu cyflogeion. Felly, er mwyn cyfrifo bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd, byddai angen iddynt gydweithio â'u cyflogeion er mwyn cael y data hyn. Mae hyn yn golygu, ar gyfer adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd, na allwn dybio bod cyfrifiadau wedi cyfrif am bob cyflogai mewn sefydliad. Felly, cynigiodd y llywodraeth y dylid ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr adrodd ar gyfraddau datgan er mwyn i gyflogwyr allu rhoi eu data ar fylchau cyflog yn eu cyd-destun, gan nodi pa mor ddibynadwy yw'r ffigurau a'r gwaith dadansoddi. Gall adrodd ar gyfraddau datgan hefyd fod yn fuddiol am ei fod yn rhoi gwybodaeth ddiwylliannol i gyflogwyr am eu gweithlu, gan ddangos, o bosibl, pa mor ddiogel y mae cyflogeion yn teimlo i rannu eu data personol.

Nododd yr ymgynghoriad lefelau uchel o gefnogaeth o blaid y cynnig hwn (86% ar gyfer ethnigrwydd ac anabledd), gyda llawer o ymatebwyr a rhanddeiliaid yn codi pryderon ynghylch cyfraddau datgan isel a sut y gallai hyn effeithio ar ddibynadwyedd a chywirdeb data adrodd ar fylchau cyflog. Er mwyn sicrhau y gellir dehongli data adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn gywir, bydd y llywodraeth yn cynnwys gofynion ar gyfer adrodd ar gyfraddau datgan ar gyfer adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd.

Pwysleisiodd ymatebwyr i'r ymgynghoriad a rhanddeiliaid hefyd bwysigrwydd meithrin ymddiriedaeth cyflogeion i hunanddatgan drwy greu diwylliant diogel yn y gweithle. Er mwyn ymdrin ymhellach â phryderon ynghylch cyfraddau datgan isel – neu ymddygiadau amhriodol cyflogwyr i'w cynyddu – a helpu sefydliadau i gynyddu cyfraddau datgan dros amser, bydd y llywodraeth hefyd yn llunio canllawiau penodol i gyflogwyr ar sut y gallant wella cyfraddau datgan. Caiff hyn ei ddatblygu gyda mewnbwn gan rhanddeiliaid, yn arbennig y rhai â phrofiad bywyd perthnasol neu'r rhai sydd eisoes wedi cynyddu cyfraddau datgan er mwyn cefnogi adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn wirfoddol. Bydd y canllawiau hyn yn ystyried amrywiaeth o faterion ac yn rhoi enghreifftiau ymarferol o arferion gorau, gan ymdrin â phynciau megis meithrin ymddiriedaeth cyflogeion a diogelwch seicolegol yn y gweithle.

Awgrymodd nifer bach o ymatebwyr a rhanddeiliaid y dylid rhoi trothwy datgan isaf ar waith. Byddai'n rhaid i gyflogwyr gyrraedd y trothwy hwn cyn adrodd ar eu bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Er ein bod yn cydnabod pryderon ynghylch data cywir, credwn y bydd ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr adrodd ar gyfraddau datgan ochr yn ochr â chyfrifiadau bylchau cyflog, ynghyd ag arweiniad ar ddulliau priodol o wella cyfraddau datgan, yn helpu i leihau'r risg hon gan sicrhau y gall cynifer o gyflogwyr â phosibl adrodd a meithrin tryloywder.

## Cynlluniau gweithredu

**Cwestiwn 11:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr lunio cynllun gweithredu am yr hyn y maent yn ei wneud i wella cydraddoldeb yn y gweithle ar gyfer cyflogeion ethnig leiafrifol?

**Cwestiwn 12:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyflogwyr lunio cynllun gweithredu am yr hyn y maent yn ei wneud i wella cydraddoldeb yn y gweithle ar gyfer cyflogeion anabl?

**Canlyniad yr ymgynghoriad:** Roedd yr ymatebwyr yn cytuno y dylai fod yn rhaid i sefydliadau mawr lunio cynllun gweithredu er mwyn gwella cydraddoldeb yn y gweithle ar gyfer cyflogeion ethnig leiafrifol (81%) a chyflogeion anabl (85%)

**Ymateb y llywodraeth:** Bydd y llywodraeth yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr mawr gymryd camau i fynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd.

Gofynnodd cwestiynau 11 a 12 yn yr ymgynghoriad am farn ynghylch a ddylai cynlluniau gweithredu i fynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd fod yn orfodol i gyflogwyr mawr. Roedd lefelau uchel o gytundeb ar gyfer y ddau gynnig – roedd 81% o'r ymatebwyr yn cytuno y dylai hyn fod yn ofynnol ar gyfer ethnigrwydd ac roedd 85% yn cytuno y dylai fod yn ofynnol ar gyfer anabledd.

Pwysleisiodd sylwadau a gafwyd drwy'r ymgynghoriad a'r gweithgarwch ymgysylltu â rhanddeiliaid pa mor bwysig ydyw bod cyflogwyr yn gweithredu ar eu data ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ac yn cymryd camau i fynd i'r afael â bylchau cyflog a'u lleihau. Nododd yr ymatebwyr hefyd fod angen i gamau gweithredu fod yn fesuradwy ac i gyflogwyr gael eu dwyn i gyfrif am gynnydd, er enghraifft drwy weithgarwch monitro a gorfodi.

Nododd rhai ymatebwyr fod angen canllawiau clir er mwyn helpu cyflogwyr i ddeall yr hyn sydd ei angen a sicrhau bod dulliau gweithredu yn gyson. Roedd nifer bach o ymatebwyr o'r farn y byddai addysg i gyflogwyr am y rheswm pam mae newid yn bwysig yn fuddiol, a sut

y gallai hyn helpu eu gweithluoedd. Mewn perthynas â chamau gweithredu ar anabledd yn benodol, pwysleisiodd rhai ymatebwyr bwysigrwydd canolbwyntio ar sicrhau y gall unigolion gael addasiadau rhesymol fel ffordd o wella cynhwysiant ar gyfer pobl anabl.

Caiff cyflogwyr eu hannog a'u cefnogi i ddarparu naratif a chyd-destun ar gyfer eu bwloch cyflog, eu gweithlu a'u cyfraddau datgan. Nododd rhai ymatebwyr fod hyn yn angenrheidiol er mwyn sicrhau bod gwaith ehangach gan gyflogwyr ar roi arferion cynhwysol ar waith yn cael ei hyrwyddo'n briodol. Er enghraifft, os oes gan gyflogwr fwloch cyflog mawr sydd i'w briodoli'n rhannol i ffocws ar recriwtio neu gynlluniau cyflogaeth sy'n canolbwyntio ar gynyddu cyfraddau cerfio swydd, mae cynlluniau gweithredu yn cynnig cyfle i esbonio hyn. Dylai cynlluniau gweithredu helpu i gynyddu cyfraddau cadw a sicrhau gweithleoedd mwy cynhwysol, sy'n debygol o gael ei adlewyrchu mewn tueddiadau o ran bylchau cyflog, y gweithlu a chyfraddau datgan dros amser.

O ystyried y lefelau uchel o gytundeb ar gyfer y cynigion hyn, mae'r llywodraeth yn bwriadu cyflwyno gofyniad i gyflogwyr mawr gyhoeddi cynlluniau gweithredu er mwyn mynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd fel rhan o'r trefniadau ar gyfer adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Caiff y gofyniad hwn ei gysoni â'n gofynion newydd i gyflogwyr mawr lunio cynllun gweithredu sy'n ymdrin â chamau i leihau'r bwloch cyflog rhywedd a helpu cyflogaion sy'n mynd drwy'r menopos, er mwyn lleihau unrhyw feichiau ar fusnesau a symleiddio'r broses gan na fydd angen iddynt lunio cynlluniau gweithredu ar wahân.

Ein nod yw cysoni'r dulliau gweithredu er mwyn i gyflogwyr allu llunio un cynllun gweithredu ar gydraddoldeb ar yr un gwasanaeth sy'n ymdrin â rhyw, hil (gan gynnwys ethnigrwydd) ac anabledd, pan fydd yr holl ofynion adrodd mewn grym. Mae hyn yn cydnabod y gallai rhai camau gweithredu fod yn fuddiol i sawl grŵp (er enghraifft, gweithio'n hyblyg).

Byddwn yn datblygu'r sail dystiolaeth ar y mathau o gamau gweithredu sy'n effeithiol i fynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ac a ddylai helpu i wella cynhwysiant i bobl ethnig leiafrifol ac anabl yn y gweithle. Bydd y dystiolaeth yn llywio canllawiau i gyflogwyr. Byddwn hefyd yn ystyried pa gymorth ymarferol arall y gallwn ei roi i gyflogwyr er mwyn eu helpu i weithredu ar eu data a chreu newid ystyrion. Byddwn yn cyhoeddi manylion pellach ynglŷn â sut y rhoddir hyn ar waith maes o law, gan gynnwys sut y caiff cynlluniau gweithredu eu monitro a'u mesur.

## Gofynion adrodd ychwanegol ar gyfer gyrff cyhoeddus

**Cwestiwn 13:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyrff cyhoeddus adrodd hefyd ar wahaniaethau mewn tâl rhwng grwpiau ethnig yn ôl gradd a/neu fandiau cyflog?

**Cwestiwn 14:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyrff cyhoeddus adrodd hefyd ar recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa yn ôl ethnigrwydd?

**Cwestiwn 15:** Os bydd yn rhaid i gyrff cyhoeddus adrodd ar recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa yn ôl ethnigrwydd, ar ba ddata y dylai fod yn rhaid iddynt adrodd, yn eich barn chi?

**Cwestiwn 16:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyrff cyhoeddus adrodd hefyd ar wahaniaethau mewn tâl rhwng cyflogeion anabl a chyflogeion nad ydynt yn anabl yn ôl gradd a/neu fandiau cyflog?

**Cwestiwn 17:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod yn rhaid i gyrff cyhoeddus adrodd hefyd ar recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa yn ôl anabledd?

**Cwestiwn 18:** Os bydd yn rhaid i gyrff cyhoeddus adrodd ar recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa yn ôl anabledd, ar ba ddata y dylai fod yn rhaid iddynt adrodd, yn eich barn chi?

**Canlyniad yr ymgynghoriad:** Roedd yr ymatebwyr yn cytuno y dylai gyrff cyhoeddus mawr adrodd hefyd ar wahaniaethau mewn tâl yn ôl gradd neu fandiau cyflog (80% ethnigrwydd, 82% anabledd) a data sy'n ymwneud â recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa (81% ethnigrwydd, 82% anabledd)

**Ymateb y llywodraeth:** Ni chaiff cynigion ar gyfer gofynion adrodd ychwanegol eu rhoi ar waith ar gyfer gyrff cyhoeddus ar yr adeg hon, ond cânt eu hannog drwy ganllawiau.

Gofynnodd cwestiynau 13-18 yn yr ymgynghoriad am farn ynghylch a ddylai fod yn ofynnol i gyflogwyr mawr yn y sector cyhoeddus adrodd ar y data ychwanegol canlynol:

- gwahaniaethau mewn tâl ar gyfer ethnigrwydd ac anabledd yn ôl gradd neu fandiau cyflog
- data sy'n ymwneud â recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa yn ôl ethnigrwydd ac anabledd

Roedd y cwestiynau hyn yn gymysgedd o gwestiynau caeedig ac agored a oedd yn gofyn a ddylai fod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus adrodd ar y data ychwanegol hyn a, phe bai pobl yn cytuno â'r cynnig, ar ba ddata pellach ar recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa y dylid adrodd.

Roedd lefelau tebyg o gytundeb ar gyfer y cwestiynau'n ymwneud ag ethnigrwydd a'r cwestiynau'n ymwneud ag anabledd, gyda lefelau ychydig yn uwch o gytundeb ar gyfer y cynigion ynghylch anabledd.

Roedd rhai ymatebwyr o'r farn y dylai'r sector cyhoeddus adrodd ar y data ychwanegol hyn, er mwyn arwain y ffordd a dangos sut y gellid defnyddio gwaith casglu a dadansoddi data pellach i wneud cynnydd o ran cydraddoldeb.

Roedd ymatebion i'r cwestiynau ar ba ddata y dylid adrodd amdanynt ar gyfer recriwtio, cadw a chamu ymlaen mewn gyrfa yn debyg ar gyfer ethnigrwydd ac anabledd. Yr awgrymiadau mwyaf cyffredin oedd dyrchafiadau, cyfraddau cyflogi, ceisiadau, trosiant a hyd gwasanaeth.

Er bod lefelau uchel o gytundeb ar gyfer y cwestiynau hyn o'r ymatebion i'r ymgynghoriad, nid ydym yn bwriadu gwneud y gofynion ychwanegol hyn yn orfodol drwy ddeddfwriaeth. Mae hyn i'w briodoli i sylwadau a wnaed yn ystod ein gweithgarwch ymgysylltu â chyrrff cyhoeddus ar y goblygiadau o ran adnoddau i lunio a dadansoddi'r setiau data ychwanegol hyn ac adrodd arnynt, ar ben y cyfrifiadau bylchau cyflog eraill y bydd eu hangen. Gallai hyn fod yn faich gweinyddol sylweddol ar gyrff cyhoeddus, ar adeg pan fo cyfyngiadau ar gyllid cyhoeddus eisoes. Tynnodd rhai rhanddeiliaid sylw hefyd at y cymhlethdodau sy'n gysylltiedig â dadansoddi gwahaniaethau mewn tâl yn ôl gradd neu fand cyflog, yn arbennig am y gall fod gan gyrff cyhoeddus strwythurau graddau neu gyflog cymhleth.

Fel rhan o'r canllawiau y byddwn yn eu datblygu i gyflogwyr, byddwn yn rhoi cyngor ymarferol ar sut y gallant gasglu'r data ychwanegol hyn a defnyddio'r canfyddiadau i nodi unrhyw feysydd penodol i ganolbwyntio arnynt yn eu cynlluniau gweithredu. Byddwn yn tynnu sylw at fanteision gwneud y gwaith dadansoddi pellach hwn er mwyn deall lle y gall fod rhwystrau i bobl ethnig leiafrifol ac anabl. Byddwn hefyd yn ystyried sut i annog cyflogwyr i ymgymryd â'r gwaith casglu a dadansoddi data ychwanegol hwn drwy eu cynlluniau gweithredu.

## Dyddiadau a therfynau amser

**Cwestiwn 19:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd yr un dyddiadau adrodd â'r gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd?

**Cwestiwn 20:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog anabledd yr un dyddiadau adrodd â'r gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd?

**Cwestiwn 21:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylid adrodd ar ddata bylchau cyflog ethnigrwydd ar-lein mewn ffordd debyg i'r gwasanaeth adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd?

**Cwestiwn 22:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylid adrodd ar ddata bylchau cyflog anabledd ar-lein mewn ffordd debyg i'r gwasanaeth adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd?

### Canlyniad yr ymgynghoriad:

- Roedd canran uchel o'r ymatebwyr yn cytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd (87%) ac anabledd (88%) yr un dyddiadau adrodd â'r gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd
- Roedd canran uchel hefyd yn cytuno y dylid adrodd ar ddata bylchau cyflog ethnigrwydd (90%) ac anabledd (91%) ar-lein mewn ffordd debyg i'r gwasanaeth adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd

**Ymateb y llywodraeth:** Bydd i adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yr un dyddiadau adrodd a gwasanaeth ar-lein â'r gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd.

Gofynnodd yr ymgynghoriad am farn ynghylch a ddylid defnyddio'r un dyddiadau statudol ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd – y dyddiad 'ciplun' a'r terfynau amser ar gyfer adrodd – ar gyfer adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Gofynnodd hefyd a ddylai cyflogwyr lanwlytho eu data ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd i'r un gwasanaeth adrodd ar-lein.

O dan y trefniadau ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd, mae gan gyflogwyr mawr yn y sector preifat a'r sector gwirfoddol ym Mhrydain Fawr 'ddyddiad ciplun', sef 5 Ebrill, bob blwyddyn i gasglu data cyflogau gan eu cyflogeion. Yna, mae'n rhaid iddynt adrodd ar ddata bylchau cyflog o fewn 12 mis (hynny yw erbyn 4 Ebrill y flwyddyn ganlynol). Mae gan gyrff mawr yn Lloegr ddyddiad ciplun gwahanol (31 Mawrth) a therfyn amser gwahanol ar gyfer adrodd, sef 30 Mawrth y flwyddyn ganlynol. Nododd yr ymgynghoriad i'r dyddiadau hyn gael eu cytuno ar ôl ymgysylltu'n helaeth â chyflogwyr. Bwriadwyd iddynt hefyd gyd-fynd â dyddiadau pwysig eraill ar gyfer adrodd ar ddata, er enghraifft:

- diwedd y flwyddyn dreth ar gyfer cyflogwyr yn y sector preifat a'r sector gwirfoddol
- diwedd y flwyddyn ariannol ar gyfer cyrff cyhoeddus

Roedd mwyafrif sylweddol o'r ymatebwyr yn cytuno â'r cynigion hyn – roedd 87% ac 88% yn cytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yr un dyddiadau adrodd â'r rheoliadau ynglŷn â'r bwloch cyflog rhywedd. Yn yr un modd, roedd 90% (ar gyfer ethnigrwydd) a 91% (ar gyfer anabledd) yn cytuno y dylai adroddiadau gael eu cyhoeddi gan ddefnyddio'r un gwasanaeth ar-lein. Dywedodd rhai ymatebwyr y byddai hyn yn symleiddio'r broses ac yn lleihau'r llwyth gwaith drwy ddefnyddio prosesau Adnoddau Dynol sydd eisoes wedi'u sefydlu ar gyfer adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd.

Mewn ymateb i'r lefelau uchel hyn o gytundeb, rydym yn bwriadu defnyddio'r un dyddiadau adrodd a'r un gwasanaeth adrodd ar-lein ag a ddefnyddir ar gyfer adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd. Bydd y penderfyniad i gael terfynau amser a phlatfformau adrodd cyson ar gyfer pob un o'r tair cyfundrefn bylchau cyflog yn helpu i sicrhau cysondeb a lleihau costau gweinyddol i gyflogwyr.

## Gorfodi

**Cwestiwn 23:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd yr un polisi gorfodi â'r gofyniad i adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd?

**Cwestiwn 24:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog anabledd yr un polisi gorfodi â'r gofyniad i adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd?

**Canlyniad yr ymgynghoriad:** Roedd canran uchel o'r ymatebwyr yn cytuno y dylai fod i'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd (82%) ac anabledd (83%) yr un polisi gorfodi â'r gofyniad i adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd

**Ymateb y llywodraeth:** Bydd camau gorfodi ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn adlewyrchu'r camau gorfodi ar gyfer adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd

Gofynnodd yr ymgynghoriad am farn ynghylch a ddylid gorfodi adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd yn yr un modd ag y mae adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd yn cael ei orfodi ar hyn o bryd, yn unol â pholisi gorfodi'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Roedd lefelau uchel o gytundeb â'r cynigion hyn (82% ar gyfer ethnigrwydd ac 83% ar gyfer anabledd).

Tynnodd sylwadau a gafwyd mewn ymateb i'r cynigion hyn sylw at fanteision sicrhau dull cyson o orfodi adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd ac adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Fodd bynnag, cafwyd sylwadau hefyd fod angen atgyfnerthu'r trefniadau gorfodi ac y dylid gosod atebolrwydd pellach ar gyflogwyr. Mae hyn yn cynnwys monitro'r ffordd y mae cyflogwyr yn gweithio i leihau bylchau cyflog a rhoi eu cynlluniau gweithredu ar waith.

Rydym yn bwriadu cysoni'r dull gorfodi rhwng rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Ar hyn o bryd, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sy'n gyfrifol am orfodi adrodd bob blwyddyn. Mae hefyd wedi ymchwilio i ddata ystadegol annhebygol yn flaenorol er mwyn

sicrhau bod cyflogwyr yn adrodd yn gywir. Byddwn yn trafod hyn ymhellach â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wrth inni barhau i ddatblygu'r ddeddfwriaeth a'r gofynion adrodd manwl.

## Ethnigrwydd: casglu data a chyfrifiadau

**Cwestiwn 25:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai cyflogwyr mawr gasglu data ethnigrwydd gan ddefnyddio safonau wedi'u cysoni Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth ar gyfer ethnigrwydd?

**Cwestiwn 26:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai pob cyflogwr mawr adrodd ar fesurau bylchau cyflog ethnigrwydd gan ddefnyddio un o'r dosbarthiadau deuaidd o leiaf?

**Cwestiwn 27:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylid adrodd ar o leiaf 10 cyflogai ym mhob grŵp ethnig?

**Cwestiwn 28:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai cyflogwyr ddefnyddio canllawiau SYG ar ddata ethnigrwydd i gyfuno grwpiau ethnig?

**Cwestiwn 29:** A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud wrthym am adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd?

### Canlyniad yr ymgynghoriad:

- Roedd 77% o'r ymatebwyr yn cytuno y dylai cyflogwyr gasglu data ethnigrwydd gan ddefnyddio safonau wedi'u cysoni Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth ar gyfer ethnigrwydd
- Roedd 73% yn cytuno y dylai cyflogwyr adrodd ar fesurau bylchau cyflog ethnigrwydd gan ddefnyddio dosbarthiadau deuaidd o leiaf
- Roedd 73% yn cytuno y dylid adrodd ar o leiaf 10 cyflogai ym mhob grŵp ethnig
- Roedd 81% yn cytuno y dylai cyflogwyr ddefnyddio canllawiau SYG ar ddata ethnigrwydd i gyfuno grwpiau ethnig

**Ymateb y llywodraeth:** Bydd adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr adrodd ar gymhariaeth ddeuaidd o leiaf, yn ogystal â chyfunol pum grŵp ethnig lle y bo'n bosibl. Caiff data ethnigrwydd eu cyfrifo yn unol â safonau wedi'u cysoni Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth a'u cyfuno yn unol â chanllawiau SYG. Bydd trothwy ar gyfer cyflogeion ar gyfer pob grŵp er mwyn sicrhau cyfrinachedd. Mae gwaith polisi yn mynd rhagddo er mwyn nodi'r trothwy mwyaf priodol.

Gofynnodd yr ymgynghoriad am farn ynghylch sut y dylai cyflogwyr gasglu data ethnigrwydd ar gyfer chyfrifiadau bylchau cyflog. Cynigir y dylai cyflogwyr ofyn i'w cyflogeion rannu eu data ethnigrwydd yn wirfoddol. Wrth ofyn am y data hyn, dylai cyflogwyr roi'r opsiwn 'gwell gennyf beidio â dweud' i gyflogeion, gan mai data personol yw'r data hyn y gall cyflogai ddewis peidio â'u datgelu.

Er mwyn sicrhau cysondeb rhwng pob cyflogwr sydd o fewn y cwmpas, cynigiodd yr ymgynghoriad y dylai cyflogwyr gasglu data ethnigrwydd gan ddefnyddio'r cwestiynau a nodir yn safon wedi'i chysoni Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth ar gyfer ethnigrwydd. Defnyddiwyd y rhain hefyd yng Nghyfrifiad Cymru a Lloegr 2021 a Chyfrifiad yr Alban yn 2022.

Roedd y mwyafrif o'r ymatebwyr (77%) yn cytuno â'r cynnig hwn. Dywedodd rhai cyflogwyr y gwnaethom ymgysylltu â nhw yn ystod ein gweithgarwch ymgysylltu â rhanddeiliaid eu bod yn defnyddio'r dull hwn eisoes. Ond nododd rhai ymatebion i'r ymgynghoriad y byddai hyn yn wahanol i'w prosesau casglu data presennol ac y gallai costau neu adnoddau ychwanegol fod yn gysylltiedig ag ef – naill ai i ddiwygio eu prosesau presennol neu greu prosesau a systemau newydd.

O ystyried y lefelau uchel o gytundeb â'r cynnig hwn, mae'r llywodraeth yn bwriadu ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gasglu data ethnigrwydd gan ddefnyddio'r un set o gwestiynau yn safon wedi'i chysoni Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth ar gyfer ethnigrwydd. Caiff y safon wedi'i chysoni ar gyfer ethnigrwydd ei hadolygu gan SYG bob pum mlynedd yn fras. Mae hyn yn cynnwys gweithgarwch ymgysylltu ac ymgynghoriadau â rhanddeiliaid er mwyn sicrhau bod grwpiau'n cael eu cynrychioli'n deg. Mae hyn yn golygu y gallai fod angen diweddarau'r rhestr o gwestiynau hefyd o bryd i'w gilydd at ddibenion cyfrifiadau bylchau cyflog ethnigrwydd gorfodol, er mwyn sicrhau bod y gofynion deddfwriaethol yn parhau'n gyson â setiau data cenedlaethol eraill, gan gynnwys y Cyfrifiad. Er mwyn gallu sicrhau'r hyblygrwydd hwn i wneud newidiadau yn y dyfodol, rydym yn bwriadu nodi'r rhestr o ddsbarthiadau ethnigrwydd mewn [is-ddeddfwriaeth](#). Yn ogystal â chanllawiau, byddwn hefyd yn ystyried pa gymorth arall y gallwn ei roi i gyflogwyr er mwyn eu helpu i fodloni'r gofynion hyn.

Fel y nodwyd yn yr ymgynghoriad, mae cwestiynau ychydig yn wahanol yn y safon wedi'i chysoni ar gyfer ethnigrwydd yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Byddwn yn rhoi canllawiau i gyflogwyr ar sut y gallant adnabod y dulliau gweithredu gwahanol hyn wrth gasglu data ethnigrwydd gan eu cyflogeion yn y gwledydd hyn.

Gofynnodd yr ymgynghoriad am farn ynghylch a ddylai cyflogwyr gyfuno data ar grwpiau ethnig. Gwnaethom gynnig y dylai cyflogwyr ddilyn canllawiau SYG ar sut i gyfuno grwpiau ethnig gwahanol. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu y byddai grwpiau ethnig unigol yn cael eu cyfuno yn un o bum grŵp ethnig ehangach, sef:

- Gwyn
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig
- Du, Du Prydeinig, Caribiaidd neu Affricanaidd
- Grwpiau cymysg neu aml-ethnig
- Grwpiau ethnig eraill

Roedd lefelau uchel o gytundeb â'r cynnig hwn (81%). Mae'r llywodraeth yn bwriadu mabwysiadu'r dull hwn o weithredu a bydd yn cynnwys cyngor at sut i gyfuno grwpiau ethnig gwahanol yn ein canllawiau i gyflogwyr.

Gofynnwyd i'r ymatebwyr a ddylai fod yn rhaid i bob cyflogwr adrodd ar gymhariaeth ddeuaidd o leiaf ac a ddylid annog cyflogwyr i adrodd ar gymhariaethau manylach lle y bo'n bosibl. Roedd y mwyafrif o'r ymatebwyr (73%) yn cytuno y dylai cymhariaeth ddeuaidd fod yn ofyniad sylfaenol.

O ystyried yr ymatebion hyn, rydym yn bwriadu ei gwneud yn ofynnol i bob cyflogwr sydd o fewn y cwmpas adrodd ar gymhariaeth ddeuaidd o leiaf. Yr unig eithriad i hyn fydd os na fydd gan gyflogwr ddigon o gyflogeion i gyrraedd y trothwy isaf ar gyfer adrodd ar gymhariaeth ddeuaidd heb beryglu cyfrinachedd, hynny yw na chyrhaeddir trothwy isaf ar gyfer y grŵp Gwyn na phob grŵp ethnig arall gyda'i gilydd.

Nododd yr ymgynghoriad opsiynau ynglŷn â sut y gellid gwneud y gymhariaeth ddeuaidd hon, gan ddatgan mai'r opsiwn arfaethedig oedd cymharu'r grŵp Gwyn Prydeinig â phob grŵp ethnig arall gyda'i gilydd. Gan ystyried yr ymatebion i'r ymgynghoriad ac adborth rhanddeiliaid, yn lle hynny rydym yn bwriadu ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr adrodd ar gymhariaeth ddeuaidd rhwng y grŵp Gwyn (gan gynnwys Gwyn Arall) a phob grŵp ethnig arall gyda'i gilydd. Y rheswm dros hyn yw y gallai pobl sy'n ennill cyflogau mawr yn y grŵp Gwyn Arall sgiwio'r ffigurau ar gyfer bylchau cyflog pob grŵp ethnig arall gyda'i gilydd. Gallai hyn guddio gwahaniaethau posibl o fewn sefydliadau. Byddai'r dull hwn hefyd yn cyd-fynd â chanllawiau SYG ac yn defnyddio'r dull a ddefnyddir i gyfuno'r grwpiau ethnig eraill.

Er mwyn sicrhau cymaint o dryloywder â phosibl a darparu ar gyfer cymariaethau manylach, rydym yn bwriadu ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr hefyd adrodd ar gymariaethau rhwng y pum grŵp ethnig eang os byddant yn cyrraedd y trothwy isaf ar gyfer cyflogeion. Er enghraifft, os mai 10 yw'r trothwy, byddai angen i gyflogwr fod ag o leiaf 10 cyflogai ym mhob un o'r pum grŵp ethnig eang. Y grŵp ethnig Gwyn fyddai'r prif 'gymharydd', y byddai'r pedwar grŵp arall yn cael eu cymharu ag ef, enghraifft, Gwyn ac Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig. Byddwn yn ymgorffori eithriadau i hyn wrth inni ddatblygu'r gofynion adrodd manwl, hynny yw, os na fydd digon o gyflogeion yn unrhyw un o'r pum grŵp ethnig eang.

Nid ydym yn bwriadu gofyn am gymariaethau manylach na'r pum grŵp ethnig eang drwy'r ddeddfwriaeth. Gan ddefnyddio methodoleg SYG ar gyfer cyfuno grwpiau ethnig, y lefel nesaf ar ôl y pum grŵp ethnig fyddai'r rhestr lawn o hyd at 19 o ddsbarthiadau ethnigrwydd. Mae'n annhebygol iawn, hyd yn oed ar gyfer cyflogwyr mawr iawn, y byddai cymariaethau rhwng hyd at 19 o grwpiau ethnig yn ddichonadwy wrth ystyried trothwyon isaf a'r angen i sicrhau cyfrinachedd. Gallai hefyd fod yn faich sylweddol ar gyflogwyr i ymgymryd â chynifer o gymariaethau.

Yn lle hynny, byddwn yn annog cyflogwyr i wneud gwaith dadansoddi manylach lle y bo'n bosibl, yn enwedig os bydd ganddynt gryn nifer o gyflogeion mewn grŵp ethnig penodol. Er enghraifft, os bydd gan gyflogwr nifer mawr o gyflogeion o un o'r 19 o grwpiau, megis y grŵp Indiaidd, efallai y bydd am ddadansoddi data sy'n ymwneud yn benodol â'r grŵp hwn er mwyn gwella ei ddealltwriaeth o'i weithlu. Byddwn yn ystyried sut i helpu cyflogwyr i wneud y cymariaethau manylach hyn. Bydd hyn yn cynnwys rhoi cyngor ar sut y gellir defnyddio'r data hyn i lywio gwaith dadansoddi mewnol a thynnu sylw at y manteision.

Gofynnodd yr ymgynghoriad hefyd am farn ynghylch a ddylai fod o leiaf 10 cyflogai ar gyfer pob grŵp y mae cyflogwr yn adrodd arno, er mwyn sicrhau cyfrinachedd. Roedd 73% o'r ymatebwyr yn cytuno â'r cynnig hwn. Er bod y mwyafrif o'r ymatebwyr yn cytuno â'r cynnig hwn, lleisiwyd rhai pryderon y gallai'r trothwy hwn fod yn rhy isel neu'n rhy uchel. Byddwn yn ystyried y mater hwn ymhellach, ac yn gweithio gyda Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth, er mwyn nodi'r trothwy isaf mwyaf priodol a fydd yn sicrhau cyfrinachedd ac, ar yr un pryd, yn galluogi cyflogwr i adrodd ar gymariaethau ystyrlon.

Bydd y trothwy isaf hwn yn gymwys i bob un o'r cyfrifiadau bylchau cyflog er mwyn ymgorffori mesurau diogelwch ac atal data sensitif rhag cael eu datgelu. Er enghraifft, os caiff y trothwy isaf ei bennu'n 10 cyflogai, bydd angen o leiaf 10 cyflogai ym mhob un o'r chwarteri cyflog, yn hytrach na 10 yn y gweithlu cyfan. Fel arall, mae risg y bydd modd adnabod cyflogeion os bydd llai na 10 cyflogai mewn unrhyw chwarter cyflog penodol.

## Anabledd: casglu data a chyfrifiadau

**Cwestiwn 30:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno â'r dull 'deuaidd' (cymharu cyflog cyflogeion anabl a chyflogeion nad ydynt yn anabl) er mwyn adrodd ar ddata bylchau cyflog anabledd?

**Cwestiwn 31:** A oes gennych unrhyw adborth ar ein cynnig i ddefnyddio'r diffiniad o 'anabledd' yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog?

**Cwestiwn 32:** A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai fod o leiaf 10 cyflogai ym mhob grŵp sy'n cael ei gymharu (er enghraifft, cyflogeion anabl a chyflogeion nad ydynt yn anabl)? Byddai hyn yn osgoi datgelu gwybodaeth am gyflogeion unigol.

**Cwestiwn 33:** A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud wrthym am adrodd ar fylchau cyflog anabledd?

### Canlyniad yr ymgynghoriad:

- Roedd 73% yn cytuno y dylai cyflogwyr adrodd ar fesurau bylchau cyflog anabledd gan ddefnyddio dull deuaidd (cymharu cyflogeion anabl â chyflogeion nad ydynt yn anabl)
- Roedd cytundeb cyffredinol (mewn ymatebion testun agored) â'r cynnig i ddefnyddio'r diffiniad o anabledd yn Neddf Cydraddoldeb 2010
- Roedd 76% yn cytuno y dylid adrodd ar o leiaf 10 cyflogai ym mhob grŵp

**Ymateb y llywodraeth:** Bydd adrodd ar fylchau cyflog anabledd yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr adrodd ar gymhariaeth ddeuaidd, gan ddefnyddio'r diffiniad o anabledd yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Bydd trothwy ar gyfer cyflogeion ar gyfer pob grŵp er mwyn sicrhau cyfrinachedd ond mae gwaith polisi yn mynd rhagddo er mwyn nodi'r trothwy mwyaf priodol.

Gofynnodd yr ymgynghoriad am farn ynghylch sut y dylai cyflogwyr gasglu data anabledd ar gyfer cyfrifiadau bylchau cyflog. Cynigir y dylai cyflogwyr ofyn i'w cyflogeion rannu eu statws anabledd yn wirfoddol. Wrth ofyn am y data hyn, dylai cyflogwyr roi'r opsiwn 'gwell gennyf beidio â dweud' i gyflogeion, gan mai data personol yw'r data hyn y gall cyflogai ddewis peidio â'u rhannu â'i gyflogwr.

Gwnaethom ofyn am farn ar p'un a ddylai prosesau adrodd ar fylchau cyflog anabledd fabwysiadu dull deuaidd (cymharu cyflogeion anabl â chyflogeion nad ydynt yn anabl). Roedd cefnogaeth gref ymhlith yr ymatebwyr o blaid y dull hwn (73%). Fodd bynnag, nododd rhai ymatebwyr y dylid ystyried prosesau adrodd manylach – er enghraifft, dadansoddi statws anabledd yn ôl y math o amhariad.

Gwyddom fod rhai sefydliadau eisoes yn adrodd ar eu bylchau cyflog anabledd yn ôl y math o amhariad. Ond roedd ymatebion i'r ymgynghoriad a gweithgarwch ymgysylltu â rhanddeiliaid a oedd yn gyflogwyr yn awgrymu y byddai casglu'r wybodaeth hon gan gyflogeion yn heriol. Gallai hyn arwain at gyfraddau datgan isel, a fyddai'n effeithio ar drylwyredd y data bylchau cyflog y byddai cyflogwyr yn adrodd arnynt. At hynny, roedd heriau yn gysylltiedig â chasglu data pan fydd gan bobl sawl amhariad neu gyflwr, y mae angen eu hystyried yn ofalus. Mae

hyn yn cynnwys pryderon ynghylch sut y gellid gwarantu cyfrinachedd pe bai'r data yn cael eu dadgyfuno ymhellach. Byddai hyn arwain at ddadansoddi grwpiau llai o gyflogeion (haws eu hadnabod o bosibl).

Gan ystyried yr holl safbwyntiau hyn, rydym yn cynnig y dylid defnyddio'r dull deuaidd a amlinellwyd yn yr ymgynghoriad ar gyfer adrodd mandadol ar fylchau cyflog anabledd, gan gymharu cyflogeion anabl â chyflogeion nad ydynt yn anabl. Ond byddwn yn ystyried sut y gallwn annog sefydliadau â digon o ddata i ddadgyfuno eu data ymhellach yn wirfoddol. Byddwn hefyd yn ceisio sicrhau bod y ddeddfwriaeth yn addas i'r dyfodol er mwyn darparu ar gyfer adrodd yn fanylach ar anabledd maes o law, os bydd hynny'n briodol.

Yn yr ymgynghoriad hwn, gwnaethom hefyd ofyn am adborth ar y diffiniad o anabledd y dylem ei ddefnyddio wrth adrodd ar fylchau cyflog anabledd. Gwnaethom gynnig y dylid defnyddio'r diffiniad presennol a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae person yn anabl os oes ganddo/ganddi gyflwr corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei allu/gallu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. O dan y Ddeddf Cydraddoldeb, mae rhai cyflyrau meddygol yn cael eu hystyried yn anableddau yn awtomatig. Yn yr achosion hyn, gall unigolyn fod yn anabl hyd yn oed os gall gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Diogelir pobl â chyflwr cynyddol cyn gynted ag y byddant yn cael diagnosis.

Mynegwyd amrywiaeth o safbwyntiau drwy'r ymgynghoriad ar y diffiniad hwn. Ar y cyfan, roedd yr ymatebwyr o blaid defnyddio'r diffiniad hwn. Gwnaethant dynnu sylw at y ffordd y gallai'r dull hwn o weithredu helpu i sicrhau cysondeb o ran y ffordd y cesglir data a bod modd cymharu setiau data am ei fod yn cyd-fynd â safonau Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth. Ond mynegodd ymatebwyr eraill amrywiaeth o bryderon, megis y ffaith bod y diffiniad yn rhy eang neu ei fod yn dilyn model meddygol o anabledd yn lle'r model cymdeithasol. Dywedodd rhai unigolion a ymatebodd i'r ymgynghoriad hefyd nad oeddent yn uniaethu â'r diffiniad, gan achosi pryderon na fyddai pobl yn datgan eu statws anabledd, o bosibl, er eu bod yn ateb y diffiniad o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Er ein bod yn cydnabod y problemau a nodwyd uchod, rydym yn bwriadu defnyddio'r diffiniad yn Neddf Cydraddoldeb 2010 er mwyn gwneud y canlynol:

- sicrhau dealltwriaeth gyson o anabledd rhwng cyflogwyr
- helpu i sicrhau bod modd cymharu data bylchau cyflog anabledd, gan alluogi cyflogwyr a chyflogeion i nodi gwahaniaethau yn fwy effeithiol a chreu newid o'r tu mewn i'w sefydliadau

Fodd bynnag, byddwn yn ystyried sut y gallwn liniaru'r pryderon uchod gan ddefnyddio'r diffiniad penodol hwn o anabledd, er enghraifft, drwy ystyried yr iaith a ddefnyddir i gasglu data anabledd yn ofalus.

Gwnaethom hefyd ofyn am farn ar drothwy adrodd priodol er mwyn sicrhau cyfrinachedd pob cyflogai. Ar gyfer pob un o'r cyfrifiadau, rydym yn cynnig trothwy isaf o 10 o bobl ar gyfer pob categori. Bydd hyn yn ymgorffori mesurau diogelwch ac yn sicrhau na chaiff data sensitif eu datgelu. Er enghraifft, os caiff y trothwy isaf ei bennu'n 10 cyflogai, bydd angen o leiaf 10 cyflogai ym mhob un o'r chwarteri cyflog, yn hytrach na 10 yn y gweithlu cyfan. Fel arall, mae risg y bydd modd adnabod cyflogeion os bydd llai na 10 cyflogai mewn unrhyw chwarter cyflog penodol. Er bod cefnogaeth eang o blaid y trothwy hwn, awgrymodd rhai ymatebwyr nail ai:

- trothwyon uwch, lle roeddent yn pryderu ynghylch cyfrinachedd, neu

- drothwyon is, lle roeddent yn pryderu y byddai trothwy o 10 yn golygu bod mwy o ddata yn cael eu cuddio mewn sefydliadau llai o faint, a fyddai'n eu gwneud yn llai defnyddiol ac yn anos i'w cymharu

Deallwn bwysigrwydd pennu'r trothwy cywir ac, felly, rydym yn dal i weithio i nodi pa drothwy fyddai'r un mwyaf priodol.

## Crynodeb o'r trafodaethau bord gron

Gwnaethom gynnal wyth digwyddiad bord gron yn ystod y cyfnod ymgynghori er mwyn clywed adborth manylach ar nifer o feysydd yr ymdriniwyd â nhw yn yr ymgynghoriad. Roedd y rhain yn ymdrin â phynciau gan gynnwys:

- rhwystrau ac atebion i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd
- casglu a dadansoddi data
- camau gweithredu effeithiol i fynd i'r afael â bylchau cyflog

Roedd amrywiaeth o randdeiliaid yn bresennol yn y digwyddiadau hyn gan gynnwys:

- cyflogwyr a sefydliadau cynrychioli cyflogwyr
- rhanddeiliaid ym meysydd hil ac ethnigrwydd
- cyrff yn y sector cyhoeddus
- undebau llafur

Clywsom safbwyntiau gan randdeiliaid ledled Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon. Roedd yr adborth a gawsom o'r digwyddiadau hyn yn adlewyrchu'r ymatebion i'r ymgynghoriad i raddau helaeth.

Dywedodd rhanddeiliaid a oedd yn bresennol yn y digwyddiadau yn aml mai mwy o dryloywder o ran amrywiaeth yn y gweithle a gwahaniaethau mewn tâl fyddai un o fanteision adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd. Gwnaethant hefyd nodi y gall gweladwyedd arwain at weithredu. Roedd rhanddeiliaid yn gryf o blaid cyflwyno cynlluniau gweithredu mandadol ar gyfer adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd er mwyn sicrhau bod data yn arwain at weithredu. Nodwyd hefyd y gall adrodd helpu i feithrin ymddiriedaeth mewn sefydliadau, a all annog cyflogegion i deimlo eu bod wedi'u grymuso a normaleiddio sgysiau am fylchau cyflog.

Nodwyd yn aml fod prosesau casglu data a'u cadernid yn heriau i roi'r gofyniad i adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar waith. Codwyd cyfraddau datgan, sicrhau cyfrinachedd a chyfyngiadau yn systemau neu seilwaith cwmnïau mewn trafodaethau. Roedd rhanddeiliaid yn arbennig o awyddus i sicrhau y gallai cyflogwyr gynnwys cyd-destun pellach i ffigurau ar gyfer eu bylchau cyflog, gan gynnwys unrhyw gyfiawnhad dros wahaniaethau yn ansawdd data – rhywbeth y bydd adrodd ar y gweithlu a chyfraddau datgan yn ceisio mynd i'r afael ag ef.

Codwyd yr amser a'r adnoddau sydd eu hangen i roi gofynion newydd ar waith fel pryderon hefyd, yn arbennig i gwmnïau llai o faint. Gall casglu data beri mwy o gymhlethdodau i gyflogwyr sydd â gweithluoedd gweithredol neu weithluoedd nad ydynt mewn swyddfeydd yn bennaf. Pwysleisiodd rhanddeiliaid hefyd bwysigrwydd cefnogaeth uwch-arweinwyr a

sicrhau bod gan gyflogwyr ddigon o amser i baratoi a chasglu data. Mae pob un o'r pryderon hyn wedi'u hystyried wrth lunio'r polisi ar adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd, fel yr amlinellwyd uchod. Ymdrinnir â nhw hefyd drwy ganllawiau helaeth.

Gwnaethom hefyd ofyn i'r rhai a oedd yn bresennol yn y digwyddiadau bord gron nodi'r hyn yr hoffent ei weld yn y canllawiau ategol, o ystyried y galwadau helaeth am ganllawiau cynhwysfawr gan y llywodraeth.

Roedd yr awgrymiadau yn cynnwys:

- arferion gorau ar gyfer casglu, dadansoddi a dehongli data
- diffiniadau clir a gohebiaeth a awgrymir
- astudiaethau achos lle mae adrodd a chynlluniau gweithredu wedi bod yn effeithiol – gan gynnwys mewn sectorau gwahanol
- cyngor ar sut i gynyddu cyfraddau datgan

Trafododd y rhai a oedd yn bresennol y rôl y gall cyflogwyr ei chwarae hefyd. Gwnaethant nodi'r effaith gadarnhaol y gall cynyddu cyfraddau datgan ac ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth ei chael o ran cefnogi gweithgarwch adrodd ar fylchau cyflog, os cânt eu rhoi ar waith yn gywir. Gallai ymgyrchoedd ganolbwyntio ar gyfleu'r canlynol yn glir:

- yr angen i gasglu data cyflogeion
- sut y bydd cyflogwyr yn defnyddio ac yn rheoli'r data hyn
- sut y gall helpu i lunio cynlluniau a pholisïau mawr eu heffaith

Nododd rhanddeiliaid yn glir y byddai meithrin diwylliannau cynhwysol yn y gweithle yn hanfodol i lwyddiant adrodd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd.

# Casgliad a'r camau nesaf

Mae'r ymatebion i'r ymgynghoriad hwn wedi llywio ein gwaith i barhau i ddatblygu deddfwriaeth er mwyn cyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer cyflogwyr mawr, yn unol â'r ymrwymiad ym maniffesto'r llywodraeth. Dengys cymalau drafft dangosol yn Atodiad A y model rydym yn bwriadu ei ddilyn. Mae'n bosibl y caiff y cymalau hyn eu mireinio ymhellach. Byddwn hefyd yn datblygu'r rheoliadau ategol a fydd yn nodi'r gofynion adrodd manylach ar gyfer cyflogwyr ac yn cyhoeddi rhagor o wybodaeth amdanynt maes o law.

Byddwn hefyd yn datblygu amrywiaeth o ganllawiau ac adnoddau ymarferol er mwyn helpu cyflogwyr gyda'r gofynion adrodd newydd arfaethedig. Bydd hyn yn cynnwys:

- canllawiau cam wrth gam manwl i gyflogwyr ar gasglu data ethnigrwydd ac anabledd a chyfrifo eu bwloch cyflog
- canllawiau ar sut i wella cyfraddau datgan cyflogeion
- cyngor ar gamau gweithredu i fynd i'r afael â bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd

Byddwn hefyd yn ystyried datblygu adnoddau ymarferol i gefnogi cyflogwyr (er enghraifft, rhannu arferion gorau ac astudiaethau achos), gan ddarparu templedi a chyngor ar sut i hysbysu eu cyflogeion am y gofynion. Wrth ddatblygu cymorth i gyflogwyr ar gyfer gweithredu, byddwn yn defnyddio'r gwersi a ddysgwyd o'r broses o roi'r gofyniad i adrodd ar y bwloch cyflog rhywedd ar waith, ac yn parhau i ymgysylltu â rhanddeiliaid er mwyn sicrhau bod canllawiau yn effeithiol ac yn cael eu llywio gan brofiadau bywyd ac amrywiaeth o safbwyntiau.

# Atodiad A – Deddfwriaeth Sylfaenol Ddrafft

Mae'r atodiad hwn yn nodi cymalau drafft deddfwriaeth sylfaenol er mwyn cyflwyno adrodd mandadol ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer cyflogwyr mawr. Mae'r cymalau ar ffurf ddrafft yn unig ac mae'n bosibl y cânt eu mireinio ymhellach.

## 77A Gwybodaeth am fylchau cyflog anabledd a chyfansoddiad y gweithlu

- (1) Caiff rheoliadau ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi gwybodaeth am gyflog cyflogeion er mwyn dangos, drwy gyfeirio at ffactorau o'r cyfryw ddisgrifiad ag a ragnodir, a oes–
  - (a) gwahaniaethau rhwng cyflog cyflogeion anabl a chyflogeion nad ydynt yn anabl;
  - (b) gwahaniaethau rhwng cyflog cyflogeion â disgrifiad penodol o anabledd a–
    - (i) cyflogeion â disgrifiadau gwahanol o anabledd, neu
    - (ii) cyflogeion nad ydynt yn anabl.
- (2) Caiff rheoliadau ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi gwybodaeth am gyfran eu cyflogeion–
  - (a) sydd ag anabledd;
  - (b) sydd â disgrifiad penodol o anabledd.
- (3) Mae'r adran hon yn gymwys i gyflogwr sy'n awdurdod cyhoeddus dim ond–
  - (a) os yw'n awdurdod cyhoeddus a bennir yn Rhan 1 o Atodlen 19; neu
  - (b) os yw'n awdurdod cyhoeddus a bennir yn Rhan 4 o Atodlen 19 gyda'r llythyren "D" wedi'i chynnwys ar ôl y cofnod.
- (4) Nid yw'r adran hon yn gymwys i gyflogwr â llai na 250 o gyflogeion.
- (5) Caiff rheoliadau o dan yr adran hon ragnodi–
  - (a) disgrifiadau o gyflogwr;
  - (b) disgrifiadau o gyflogeion;
  - (c) disgrifiadau o anabledd;
  - (d) sut i gyfrifo nifer y cyflogeion sydd gan gyflogwr;
  - (e) disgrifiadau o wybodaeth;
  - (f) sut i gasglu a phrosesu gwybodaeth am gyflogeion;
  - (g) yr adeg y cyhoeddir gwybodaeth;
  - (h) ar ba ffurf a thrwy ba ddull y caiff ei chyhoeddi.
- (6) Caiff rheoliadau o dan is-adran (5)(e), ymhlith pethau eraill, wneud darpariaeth, mewn achos lle mae cyflogwr yn brif gyflogwr mewn perthynas ag unigolyn sy'n weithiwr dan gontract, sy'n ei gwneud yn ofynnol i enw'r person sydd wedi contractio â'r prif gyflogwr i gyflenwi'r unigolyn gael ei gyhoeddi.
- (7) Yn is-adran (6), mae i "prif gyflogwr" a "gweithiwr dan gontract" yr ystyr sydd iddynt yn adran 41 (gweler adran 41(5) a (7)).

- (8) Ni chaiff rheoliadau o dan is-adran (5)(g) ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr, ar ôl i wybodaeth gael ei chyhoeddi am y tro cyntaf, gyhoeddi gwybodaeth yn amlach na phob 12 mis.
- (9) Caiff y rheoliadau wneud darpariaeth i fethiant i gydymffurfio â'r rheoliadau gael ei orfodi, ac eithrio fel trosedd, gan ddefnyddio'r cyfryw ddulliau ag a ragnodir.

### **77B Gwybodaeth am fylchau cyflog hil a chyfansoddiad y gweithlu**

- (1) Caiff rheoliadau ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi gwybodaeth am gyflog cyflogeion er mwyn dangos, drwy gyfeirio at ffactorau o'r cyfryw ddisgrifiad ag a ragnodir, a oes gwahaniaethau yng nghyflog cyflogeion sydd â disgrifiadau gwahanol o hil.
- (2) Caiff rheoliadau ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi gwybodaeth am gyfran eu cyflogeion sydd â disgrifiadau gwahanol o hil.
- (3) Mae'r adran hon yn gymwys i gyflogwr sy'n awdurdod cyhoeddus dim ond—
- os yw'n awdurdod cyhoeddus a bennir yn Rhan 1 o Atodlen 19; neu
  - os yw'n awdurdod cyhoeddus a bennir yn Rhan 4 o Atodlen 19 gyda'r llythyren "D" wedi'i chynnwys ar ôl y cofnod.
- (4) Nid yw'r adran hon yn gymwys i gyflogwr â llai na 250 o gyflogeion.
- (5) Caiff rheoliadau o dan yr adran hon ragnodi—
- disgrifiadau o gyflogwr;
  - disgrifiadau o gyflogeion;
  - disgrifiadau o hil (a gall disgrifiad penodol gynnwys dwy hil wahanol neu fwy);
  - sut i gyfrifo nifer y cyflogeion sydd gan gyflogwr;
  - disgrifiadau o wybodaeth;
  - sut i gasglu a phrosesu gwybodaeth am gyflogeion;
  - yr adeg y cyhoeddir gwybodaeth;
  - ar ba ffurf a thrwy ba ddull y caiff ei chyhoeddi.
- (6) Caiff rheoliadau o dan is-adran (5)(e), ymhlith pethau eraill, wneud darpariaeth, mewn achos lle mae cyflogwr yn brif gyflogwr mewn perthynas ag unigolyn sy'n weithiwr dan gontract, sy'n ei gwneud yn ofynnol i enw'r person sydd wedi contractio â'r prif gyflogwr i gyflenwi'r unigolyn gael ei gyhoeddi.
- (7) Yn is-adran (6), mae i "prif gyflogwr" a "gweithiwr dan gontract" yr ystyr sydd iddynt yn adran 41 (gweler adran 41(5) a (7)).
- (8) Ni chaiff rheoliadau o dan is-adran (5)(g) ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr, ar ôl i wybodaeth gael ei chyhoeddi am y tro cyntaf, gyhoeddi gwybodaeth yn amlach na phob 12 mis.
- (9) Caiff y rheoliadau wneud darpariaeth i fethiant i gydymffurfio â'r rheoliadau gael ei orfodi, ac eithrio fel trosedd, gan ddefnyddio'r cyfryw ddulliau ag a ragnodir.

### **78A Cynlluniau gweithredu ar gydraddoldeb**

- (1) Caiff rheoliadau ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr—
- datblygu a chyhoeddi cynllun (sef "cynllun gweithredu ar gydraddoldeb") sy'n dangos y camau y mae'r cyflogwyr yn eu cymryd mewn perthynas â'u cyflogeion o ran materion rhagnodedig sy'n ymwneud â chydaddoldeb rhywedd, cydraddoldeb i bobl anabl a chydaddoldeb hil, a
  - cyhoeddi gwybodaeth rhagnodedig am y cynllun.

- (2) Nid yw'r adran hon yn gymwys i gyflogwr â llai na 250 o gyflogeion.—
- (2A) Mae'r adran hon yn gymwys i gyflogwr sy'n awdurdod cyhoeddus dim ond—
- (a) os yw'n awdurdod cyhoeddus a bennir yn Rhan 1 o Atodlen 19; neu
  - (b) os yw awdurdod cyhoeddus a bennir yn Rhan 4 o Atodlen 19 gyda'r llythyren "D" wedi'i chynnwys ar ôl y cofnod.
- (3) At ddibenion is-adran (1), mae mater yn ymwneud â —
- (a) cydraddoldeb rhywedd, os yw'n ymwneud â hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng cyflogeion gwrywaidd a chyflogeion benywaidd;
  - (b) cydraddoldeb i bobl anabl, os yw'n ymwneud â hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng cyflogeion sy'n anabl a chyflogeion nad ydynt yn anabl, neu rhwng cyflogeion sydd â mathau gwahanol o anabledd;
  - (c) cydraddoldeb hil, os yw'n ymwneud â hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng cyflogeion â disgrifiadau gwahanol o hil.
- (4) Felly, mae materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb rhywedd yn cynnwys—
- (a) mae materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb rhywedd yn cynnwys—
    - (i) mynd i'r afael â'r bwch cyflog rhywedd,
    - (ii) cefnogi cyflogeion sy'n mynd drwy'r menopos;
  - (b) mae materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb i bobl anabl yn cynnwys mynd i'r afael â'r bwch cyflog anabledd;
  - (c) mae materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb hil yn cynnwys mynd i'r afael â'r bwch cyflog hil.
- (5) Caiff y rheoliadau, ymhlith pethau eraill, wneud darpariaeth ynghylch—
- (a) cynnwys cynllun;
  - (b) ar ba ffurf a thrwy ba ddull y caiff cynllun neu wybodaeth ei gyhoeddi/chyhoeddi;
  - (c) pryd a pha mor aml y caiff cynllun neu wybodaeth ei gyhoeddi/chyhoeddi neu ei ddiwygio/diwygio;
  - (d) gofynion i gael cymeradwyaeth uwch-swyddogion gweithredol cyn i gynllun neu wybodaeth gael ei gyhoeddi/chyhoeddi;
  - (e) disgrifiadau o gyflogwyr;
  - (f) disgrifiadau o gyflogeion;
  - (g) disgrifiadau o wybodaeth.
- (6) Ni chaiff y rheoliadau ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr, ar ôl i wybodaeth gael ei chyhoeddi am y tro cyntaf, gyhoeddi gwybodaeth yn amlach na phob 12 mis.
- (7) Caiff y rheoliadau wneud darpariaeth i fethiant i gydymffurfio â'r rheoliadau gael ei orfodi, ac eithrio fel trosedd, gan ddefnyddio'r cyfryw ddulliau ag a ragnodir.
- (8) Mae'r cyfeiriad at fethiant i gydymffurfio â'r rheoliadau yn cynnwys cyfeiriad at fethiant gan berson sy'n gweithredu ar ran cyflogwr.
- (9) Rhaid i un o Weinidogion y Goron ymgynghori â'r canlynol—
- (a) y Comisiwn, cyn gwneud rheoliadau o dan yr adran hon sy'n gymwys i awdurdod cyhoeddus,
  - (b) Gweinidogion Cymru, cyn gwneud rheoliadau o dan yr adran hon sy'n gymwys i awdurdod cyhoeddus a bennir yn Rhan 4 o Atodlen 19 gyda'r llythyren "D" wedi'i chynnwys ar ôl y cofnod.



