



Cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar bob cam: cynllun ar gyfer newid

Cyflwynwyd i'r Senedd
gan y Gweinidog dros Fenywod a Chydraddoldebau
drwy Orchymyn Ei Mawrhydi

Gorffennaf 2019

Cm 140

Rhagair

Y Gwir Anrhydeddus Penny Mordaunt

Y Gweinidog dros Fenywod a Chydraddoldebau

Heddiw yn y DU, mae menywod yn fwy tebygol, ar gyfartaledd, i fentro i'r gweithlu gyda chymwysterau uwch na dynion, ond byddan nhw'n ennill llai o gyflog fesul awr. Maen nhw'n fwy tebygol o gyflawni gwaith di-dâl, a thair gwaith yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser ac yn debygol o gynilo llai o arian yn eu pensiynau preifat.

Mae'n glir bod angen i ni fel Llywodraeth weithredu, gan gyflawni'n hymrwymiad i sicrhau bod pawb yn y wlad hon yn medru cyflawni'u gwir botensial. Ni fydd dilyn yr hen drefn yn ddigon. Dyna pam rydw i'n cyhoeddi'r cynllun hwn, gan nodi'r camau gweithredu byddwn ni'n eu cyflawni nawr, ac yn y dyfodol, er mwyn mynd i'r afael â'r problemau hyn.

Rydw i'n dymuno sicrhau bod gan bob menyw yn y DU y rhyddid, y dewis a'r gallu i gyflawni beth bynnag a fynnai hi ei wneud. Mae ein gwaith yn gwneud hyn trwy ddadansoddi sut mae anghydraddoldebau'n cronni trwy gydol bywydau menywod a dynion, yn aml trwy wneud penderfyniadau diniwed, gan gynnig datrysiadau.

Awgryma tystiolaeth fod bechgyn a merched yn cael eu trin yn wahanol o eiliad eu genedigaeth, a gall hyn ddylanwadu ar ddewisiadau pwnc ym myd addysg ac uchelgeisiau o ran gyrfa. Yn gyffredinol, bydd menywod yn mynd ati i weithio swyddi â chyflog is ac yn treulio rhagor o amser allan o'r gwaith i ofalu am eu plant ac eraill. Yn ei dro, arweinia hyn at arafu wrth gamu ymlaen ym myd gwaith, bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyfoeth pensiwn is. Gall dynion hefyd deimlo eu bod yn cael eu cyfyngu gan ganfyddiadau hen ffasiwn, yn enwedig o ran treulio amser gyda'u plant a'u teuluoedd.

Rwy'n falch ein bod eisoes wedi cyflwyno absenoldeb rhiant a rennir, trefniadau gorfodol mewn perthynas ag adrodd ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau a strategaeth uchelgeisiol i fynd i'r afael â thrais yn erbyn menywod a merched. Mae'r cam nesaf hwn yn adeiladu ar y gwaith da hwnnw, gan ategu ein strategaethau eraill sy'n ceisio bodloni heriau marchnad lafur y DU yn y dyfodol, hybu cynhyrchiant, ac adeiladu cymunedau integredig cryf.

Mae'r cynllun hwn yn nodi'r gwaith sydd eisoes yn cael ei gyflawni, mesurau newydd a'n hymrwymiad i gyflawni newid yn y tymor hwy. Nid datganiad terfynol caeedig o safbwynt y Llywodraeth ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau yw hwn. Yn wir, bydd angen i'n dull ddatblygu wrth i ni ehangu ein gwybodaeth. Dyna pam yr wyf yn cyhoeddi nifer o brosiectau ymchwil newydd, ac wedi cyhoeddi'r datganiad cyntaf o'r Monitor Cydraddoldeb Rhwng y Rhywiau blynyddol ochr yn ochr â'r cynllun hwn.

Mae hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau i bawb yn bwysig iawn yn genedlaethol ac rwy'n benderfynol o gadw'r mater hollbwysig hwn ar frig yr agenda. Bydd llwyddiant yr ymgyrch hon yn allweddol wrth lunio ein dyfodol a rennir lle nad yw neb yn cael eu cyfyngu, ac eithrio gan eu doniau a'r uchelgeisiau sydd ganddynt. Mae'r gwaith hwn yn gam ymlaen

pwysig wrth greu cymdeithas decach lle gall pawb gyrraedd eu potensial llawn, ac o ganlyniad bydd ein cenedl hefyd yn cyflawni'i photensial.

Cyflwyniad

Ni ddylai eich rhyw ddiffinio na chyfyngu ar y dewisiadau a wnewch am yr hyn yr ydych yn ei astudio, ble rydych chi'n gweithio, eich uchelgeisiau gyrfaol a sut rydych chi'n gofalu am eraill.

Mae'r cynllun hwn yn nodi ein gweledigaeth sy'n galluogi pawb i gyfrannu at economi'r wlad a chydbwysu cyfrifoldebau gofal gyda gyrfa werth chweil.

Mae hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn ymwneud â llunio ein dyfodol a rennir ac mae o ddiddordeb cenedlaethol i ni. Mae'n bwysig ar gyfer:

- **y gymdeithas:** creu dewis a chyfle go iawn ym mhob agwedd ar fywyd;
- **unigolion:** cael gwared ar gredoau cyfyngol ynghylch dewisiadau gyrfa a bywyd;
- **cyflogwyr:** roedd cwmnïau yn y 25% uchaf ar gyfer amrywiaeth o ran rhywiau ar eu tîm gweithredol 21% yn fwy tebygol o brofi proffidioldeb uwch na'r cyfartaledd na chwmnïau yn y 25% isaf¹;
- **yr economi:** gallai lleihau bylchau rhwng y rhywiau mewn cyfranogiad yn y farchnad lafur, cymwysterau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM), a chyflogau, gynyddu maint economi'r DU tua 2% neu £55 biliwn erbyn 2030²; a,
- **llesiant:** mae gwella ansawdd swyddi a chodi incwm - yn enwedig ar y pen isaf - â'r potensial i wella lles cenedlaethol cyfartalog³.

Pam oes angen i ni weithredu?

Gall y penderfyniadau y mae pobl yn eu gwneud drwy gydol eu bywydau am waith a gofal gael effaith gronnu enfawr ar hyd eu hoes, gyda menywod yn bennu mewn sefyllfa ariannol waeth o lawer na dynion. Isod, rydym wedi nodi wyth ffactor sy'n sbarduno anghydraddoldeb rydym eisiau mynd i'r afael â nhw a'r camau gweithredu byddwn yn eu cymryd i wneud hynny.

Mae'r cynllun hwn yn rhoi sylw arbennig i'r anghydraddoldebau y mae menywod yn eu hwynebu, gan mai dyma lle mae'r angen mwyaf am weithredu. O'u cymharu â dynion, er eu bod yn gwneud yn well ym myd addysg⁴; mae menywod dros dair gwaith yn fwy tebygol o weithio rhan-amser⁵; yn llai tebygol o gamu ymlaen yn y gweithle⁶; yn gyffredinol yn gweithio mewn diwydiannau a galwedigaethau sy'n talu llai⁶; ac mae ganddynt gyfoeth pensiynau is.⁷

Rydym yn cydnabod y gall nodweddion gwarchoddedig eraill, anfantais economaidd-gymdeithasol a / neu leoliad daearyddol gyfuno ag anghydraddoldebau rhwng y rhywiau i greu sawl anfantais. Lle mae gennym dystiolaeth dda o'r rhwystrau ychwanegol hyn,

rydym wedi adlewyrchu hyn yn y camau gweithredu cyfatebol. Fodd bynnag, mae angen i ni barhau i adeiladu'r sylfaen dystiolaeth i ddeall sut y gallwn fynd ymhellach, gan gynnwys trwy fonitro data cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn flynyddol a gweithio'n agosach gyda'r Uned Gwahaniaethau ar sail Hil. Yn y dyfodol, byddwn yn canolbwyntio ar sut y gallwn wneud mwy ar gyfer grwpiau difreintiedig eraill a'r rhai sy'n wynebu anfanteision lluosog.

Wyth ffactor sy'n sbarduno anghydraddoldeb

1. Gall cyfyngu ar agweddau tuag at ryw ddal merched a dynion yn ôl yn ystod eu bywydau

Ar gyfartaledd, mae merched yn perfformio'n well na bechgyn mewn addysg⁸, ond maent yn gwneud yn waeth yn y farchnad lafur. Mae hyn yn rhannol oherwydd bod uchelgeisiau gyrfa plant yn cael eu llywio a'u cyfyngu gan stereoteipio ar sail rhyw o oedran ifanc. Maent yn cysylltu meysydd a rolau penodol â rhywedd benodol, ac yn addasu eu huchelgeisiau yn seiliedig ar ganfyddiadau rhywedd o allu.

Mae 67% o ferched 11-21 oed yn credu nad oes gan fenywod yr un cyfleoedd â dynion⁹. Mae merched yn llawer llai tebygol o barhau i astudio cymwysterau STEM - er enghraifft yn 2017/18 dim ond 22% o fyfyrwyr ffiseg Safon Uwch oedd yn ferched¹⁰ a dim ond 9% o'r rheiny a oedd yn dechrau prentisiaethau STEM oedd yn fenywod¹¹. Gall peidio â manteisio ar y dalent hon yn yr economi atal cynnydd mewn perthynas â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynhyrchiant cyffredinol¹².

Mae normau cymdeithasol hefyd yn cael effaith ar ddynion a bechgyn - mae disgwyliadau am wrywod yn atgyfnerthu rolau rhywedd mewn perthynas â'r byd gwaith a gofal, ac yn gallu cael effaith negyddol ar les cymdeithasol a meddyliol dynion ac ansawdd eu bywydau. Weithiau gall hefyd gyfrannu at amgylchedd lle gall trais a aflonyddu rhywiol ddigwydd.

Gall y diwydiant hysbysebu fod yn ddylanwadol iawn wrth hyrwyddo ein gwerthoedd a'n normau cymdeithasol. Mae ganddo sefyllfa unigryw o ran gallu herio stereoteipiau hen ffasiwn sy'n cyfyngu ar botensial unigolion, a gall portreadau o rywedd fod yn ffactor allweddol wrth hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau. Er ein bod yn cydnabod bod y diwydiant yn cymryd camau i fynd i'r afael â'r materion hyn, gellid gwneud rhagor i ddeall maint y broblem. Mae tystiolaeth yn awgrymu y gall stereoteipiau rhyw arwain at niwed meddyliol, corfforol a chymdeithasol, a gallant gyfyngu ar botensial grwpiau ac unigolion.¹³ Mewn arolwg diweddar gan UK Girl Guiding, dywedodd 95% o ferched 11-21 OED y dylai'r diwydiant hysbysebu sicrhau bod hysbysebion yn cynnwys cynrychioliadau mwy cadarnhaol, amrywiol o ferched a menywod¹⁴.

Gall y normau hyn ein dal ni i gyd yn ôl, gan gyfyngu ar ddyheadau, cyfle a photensial.

2. Mae menywod yn tueddu i weithio mewn sectorau a galwedigaethau â chyflog is, ac maent yn llai tebygol o gamu ymlaen yn eu gyrfaoedd.

Mae menywod yn wynebu heriau penodol o ran cyflog a dilyniant. Mae menywod dros 50% yn fwy tebygol na dynion o weithio mewn swyddi â chyflog isel¹⁵ ac 20% yn fwy tebygol na dynion o aros mewn swyddi o'r fath am dros ddeng mlynedd¹⁶.

Mae gwahanu rhwng y rhywiau yn ôl y math o sector a'r math o alwedigaeth yn cyfrif am 35% o fwch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU¹⁷. Hyd yn oed yn y diwydiannau lle mae niferoedd uchel o fenywod yn gweithio, mae dynion yn dal yn fwy tebygol o gyflawni swyddi uwch. Er enghraifft, mewn ysgolion uwchradd, dim ond 38% o benaethiaid yw menywod, er eu bod yn cynrychioli 63% o'r gweithlu athrawon¹⁸. Mae menywod hefyd yn fwy tebygol o weithio mewn swyddi â chyflog is megis rolau gweinyddol ac ysgrifenyddol, ar draws pob sector¹⁹.

3. Nid yw'r system budd-daliadau oedran gweithio bob amser wedi mynd i'r afael â'r anfanteision y mae menywod a'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofal yn eu hwynebu

Mae'r system etifeddiaeth, sef chwe budd-dal gwahanol a weinyddir gan dri sefydliad gwahanol, yn gymhleth. Mae hyn yn creu baich ychwanegol i'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofal. O fewn y system etifeddiaeth, mae £ 2.4 biliwn o fudd-daliadau heb eu hawlio nad ydynt yn cael eu defnyddio gan bobl sydd eu hangen, gan gynnwys menywod a'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofal²⁰.

Rydym yn rhagweld y bydd 700,000 o aelwydydd eraill yn derbyn taliadau nad oeddent yn eu hawlio o dan y system etifeddiaeth, sy werth £ 285 y mis ar gyfartaledd, gan fod Credyd Cynhwysol yn system fwy cywir a bydd yn sicrhau y bydd pobl yn derbyn y budd-daliadau cywir.

4. Mae menywod yn treulio mwy o amser allan o'r farchnad lafur i ofalu am blant

Mae cael plentyn yn cael effaith sylweddol ar ddeilliannau economaidd menywod²¹. Gall cymryd amser allan o fyd gwaith neu gyfyngu ar oriau gwaith, yn aml er mwyn cyflawni dyletswyddau gofal, gael effaith fawr ar gyflog a chamu ymlaen: gwahaniaethau mewn cyfranogiad yn y farchnad lafur rhwng menywod a dynion yw'r gyrrwr unigol mwyaf yn y bwch cyflog rhwng y ddau ryw, ar 40%²². O'r rheiny sy'n economaidd anweithgar oherwydd eu bod yn gofalu am eu cartref neu eu teulu, mae tua 90% yn fenywod²³.

Yn aml gwneir penderfyniadau ynghylch pwy sy'n cyflawni'r mwyaf o ddyletswyddau gofal yn seiliedig ar amgylchiadau cyfredol cwpl, gan ystyried eu henillion unigol a buddion gweithwyr sydd ar gael; ond efallai na fydd y penderfyniad yn ystyried yr effeithiau ariannol hirdymor sy'n gysylltiedig ag un person yn cymryd cyfnod o amser sylweddol allan o'r gwaith.

5. Mae menywod yn darparu mwy o ofal anffurfiol a gwaith di-dâl i eraill

Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn amcangyfrif bod gofal plant di-dâl a gofal oedolion gwerth £411 biliwn y flwyddyn i'r economi²⁴. Mae gan bron i un o bob pedwar (24%) o weithwyr benywaidd hŷn gyfrifoldebau gofal, o'i gymharu ag ychydig dros un o bob wyth (13%) o ddynion hŷn²⁵.

Rydym yn gwybod bod gwaith gofal di-dâl, gan gynnwys gofal plant ²⁶a gofal anffurfiol, er enghraifft gofalu am berthnasau, ffrindiau neu gymdogion sâl yn cael ei gyflawni gan fenywod yn bennaf²⁷. Mae hyn yn cael effaith ar eu cyfranogiad a'u datblygiad yn y farchnad lafur ac yn atgyfnerthu normau sy'n gysylltiedig â menywod a gofal.

6. Mae rhai menywod yn wynebu rhwystrau wrth ddychwelyd i'r farchnad lafur neu fynd i mewn iddi

I'r rheiny sydd wedi cymryd amser allan o waith er mwyn cyflawni dyletswyddau gofal, gall fod yn anodd dychwelyd i'r gwaith ar lefel sy'n cyfateb i'w sgiliau. Mae 1.2 miliwn o bobl a allai dychwelyd i fyd gwaith yn y DU, mae 91% ohonynt yn fenywod²⁸.

Mae rhai menywod yn wynebu rhwystrau ychwanegol wrth gael mynediad at y farchnad lafur a pharhau i weithio ynddi. Er enghraifft, yng nghyfrifiad 2011, dywedodd dros 350,000 o fenywod o oedran gweithio yn Lloegr nad oeddent yn gallu siarad Saesneg yn dda nac o gwbl²⁹. Mae hyn yn cynrychioli talent enfawr na chafodd ei defnyddio.

7. Mae menywod yn fwy tebygol o wynebu ansefydlogrwydd ariannol yn ddiweddarach mewn bywyd, oherwydd penderfyniadau a wnaed yn ystod eu bywydau gwaith.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn cynyddu gydag oedran, wrth i benderfyniadau olynol gan unigolion am waith a gofal gronni³⁰. Mae menywod hefyd yn byw'n hirach na dynion, ond mae gwahaniaethau hanesyddol mewn cyfranogiad yn y farchnad lafur yn golygu bod menywod 55 i 64 oed bron 20% yn llai tebygol o gael pensiwn preifat, a bod gan y rhai sydd â phensiwn preifat bron 40% yn llai o gyfoeth ynddo³¹. Yn ystod blwyddyn gyntaf ymddeoliad, rhagwelir y bydd gan ddynion incwm sydd, ar gyfartaledd, 25% yn uwch na menywod³². Ac o'r 1.7 miliwn o bobl sy'n cael trafferthion ariannol ar ôl ymddeol, mae 70% yn fenywod³³.

Dim ond 36% o warediadau unioni ariannol (y modd y rhennir asedau ar ôl gwahanu) a gyhoeddwyd yn 2017 a oedd yn cynnwys rhannu pensiynau neu orchymyn ymlyniad ³⁴ ac nid oes unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol i ddatgelu asedau ariannol oni wneir cais ariannol i'r llys.

8. Mae angen i ni sicrhau ein bod yn cynnal sylfeini cryf ar gyfer y dyfodol

Mae eisoes gennym sylfaen dda yn y DU i gefnogi a hyrwyddo grymuso economaidd i bawb: fframwaith deddfwriaethol cynhwysfawr i amddiffyn rhag gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb; cyfraddau cyflogaeth uchel ar gyfer dynion a menywod; Gwasanaeth lechyd Gwladol sy'n cael ei gynniig yn rhad ac am ddim; system addysg o'r radd flaenaf; a disgwylid oes uchel. Rydym hefyd yn cymryd camau i wella gweithleoedd trwy Adolygiad Taylor o Arferion Cyflogaeth Modern, Cynllun Gwaith Da a Strategaeth Ddiwydiannol.

Fodd bynnag, mae'r cynllun hwn yn nodi sut mae anghydraddoldeb rhwng y rhywiau parhaus yn adeiladu ar hyd oes menyw, gan arwain at gynnydd arafach, bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyfoeth is o ran pensiynau preifat. Er gwaethaf fframwaith cyfreithiol cryf, dywedodd 20% o famau eu bod wedi profi aflonyddu neu sylwadau negyddol yn ymwneud â beichiogrwydd neu weithio hyblyg gan eu cyflogwr/cydweithwyr³⁵. Mae ffactorau annisgwyl yn cyfrif am 25% o fwllch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU: ³⁶mae hyn yn debygol o gynnwys pethau fel gwahaniaethu; bwlio ac aflonyddu neu ragfarn; normau cymdeithasol ac agweddau rhywedd.

Er mwyn mynd i'r afael â'r gwahaniaethu, trais ac anghydraddoldebau iechyd y mae menywod yn parhau i'w hwynebu, rhaid i ni sicrhau bod ein gwasanaethau cyhoeddus yn addas at y diben ac yn effro i anghenion gwahanol rywiau. Gwyddom fod cam-drin domestig, trais rhywiol a mathau eraill o drais a cham-drin rhyngpersonol yn effeithio'n anghymesur ar fenywod a merched, a dyna pam mae ein hymateb wedi'i lunio yn y Strategaeth Trais yn erbyn Menywod a Merched. O edrych ar Arolwg Troseddu Cymru a Lloegr, gwyddom y bydd 1 o bob 4 menyw yn dioddef cam-drin domestig yn ystod eu hoes, a bydd 1 o bob 5 yn dioddef trais rhywiol³⁷. Yn gynharach eleni, gwnaethom gyhoeddi data ynghylch costau cam-drin domestig, a ganfu bod cost cam-drin domestig wedi costio dros £ 66bn i gymdeithas yn achos dioddefwyr yn 2016/17, . Mae dros £ 14bn ohono yn deillio o allbwn economaidd coll³⁸.

Bydd hyd at 47% o weithlu'r DU - sef pob gweithiwr benywaidd - yn profi cyfnod o'r menopos yn ystod eu bywydau gwaith ³⁹ ond mae gennym dystiolaeth gyfyngedig ynglŷn â sut mae hyn yn effeithio arnynt yn y gweithle.

Mae angen i ni gwrdd â heriau heddiw a rhai'r dyfodol, er mwyn cadw i fyny â'n cymdeithas sy'n datblygu; er enghraifft, mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn amcangyfrif bod tua 1.5 miliwn o swyddi yn y DU mewn perygl mawr o gael eu hawtomeiddio ar hyn o bryd⁴⁰. Bydd sicrhau y gall pawb wneud y gorau o'u doniau a'u cyfleoedd yn ein galluogi i ffynnu, yn unigol ac ar y cyd yn erbyn y cefndir hwn o newid cyflym.

Bydd y Llywodraeth yn gweithredu ar yr wyth mater allweddol hyn

1 Mynd i'r afael ag agweddau cyfyngol tuag at rhywiau

Rydym eisiau cymdeithas lle nad yw plant ac oedolion yn gyfyngedig o ran eu dewisiadau, cyfleoedd na llwyddiant oherwydd disgwyliadau a chanfyddiadau am ryw.

- a) **Byddwn yn dyfnhau'r sylfaen dystiolaeth o amgylch achosion sylfaenol dyheadau ac agweddau rhywedd;** ac edrych ar yr hyn sy'n gweithio i wella cydbwysedd rhwng y rhywiau o ran canlyniadau addysg (ar gyfer merched a bechgyn) trwy dreialu gwahanol ddulliau mewn ysgolion a rhaglenni blynyddoedd cynnar.
- b) **Byddwn yn darparu cyngor a chymorth gwell mewn ysgolion, gan gynnwys herio stereoteipiau rhyw,** fel y gall pawb wneud y gorau o'u sgiliau a'u doniau Drwy'r Cwmni Gyrfaoedd a Menter, rydym yn buddsoddi £2 filiwn i ddatblygu ac ehangu dysgu sy'n gysylltiedig â gyrfaoedd mewn ysgolion cynradd i helpu plant i gadw meddwl agored ac i agor drysau.
- c) **Rydym wedi buddsoddi mewn rhaglenni i gynyddu cyfranogiad mewn pynciau STEM,** yn enwedig i ferched, gan gynnwys treialon mewnwelediad i ymddygiad i brofi dulliau ymyrryd er mwyn annog merched i ymgymryd â phynciau STEM Lefel A. Bydd y treialon hyn yn ein helpu i ddeall a datblygu'r sail dystiolaeth ar gyfer yr hyn sy'n gweithio er mwyn mynd i'r afael â rhwystrau sy'n atal merched rhag fentro i fyd STEM a sicrhau gweithredu effeithiol. Rydym hefyd yn gweithio gydag unigolion yn y diwydiant peirianeg i fynd i'r afael â sut y gallent weithio'n well gyda'i gilydd i gynyddu nifer ac amrywiaeth y rhai sy'n cychwyn gyrfaoedd ym maes peirianegⁱ.
- d) **Byddwn yn cyflwyno rhaglen waith yn ddiweddarach eleni i fynd i'r afael â stereoteipio yn y cyfryngau a hysbysebu,** gan gynnwys:
 - Creu baromedr i fesur pa mor gyffredin yw stereoteipiau rhyw niweidiol ym myd hysbysebu yn y DU. Bydd hyn yn helpu i ddarparu mewnwelediad ac, os oes angen, yn llywio newid pellach i gefnogi'r rheol yn y Codau Hysbysebu a gafodd ei gyflwyno gan yr Awdurdod Safonau Hysbysebu'n ddiweddar sydd â'r nod o ddileu stereoteipiau rhyw niweidiol mewn hysbysebion.
 - Cwblhau gwaith ymchwil pellach ynghylch hysbysebu nad yw'n ystrydebol er mwyn archwilio'r cysylltiadau rhwng cynnwys sy'n sôn am rywedd, ymateb defnyddwyr a theyrngarwch brand.
 - Cefnogi mentrau cyfredol y diwydiant sy'n cydnabod arweinwyr y diwydiant sy'n hyrwyddo amrywiaeth rhywiol yn eu gwaith.

ⁱ Mae'r polisi addysg wedi'i ddatganoli ac mae'r rhain yn berthnasol i Loegr yn unig

- e) **Byddwn yn cyhoeddi gwaith ymchwil ac offer i fynd i'r afael â delwedd corff gwael** a all gael effaith niweidiol ar hyder ac uchelgeisiau gyrfaol unigolyn. Byddwn hefyd yn cydweithio â dylanwadwyr allweddol ac arweinwyr cymunedol i hyrwyddo amrywiaeth a hyder y corff trwy gynnal ymgyrchoedd ymwybyddiaeth gyhoeddus wedi'u targedu.
- f) **Byddwn yn cyhoeddi gwaith ymchwil a chynghor ymarferol ar yr hyn sy'n gweithio i ymgysylltu â dynion a bechgyn ar faterion rhywedd** a'r ffordd orau o fynd i'r afael â stereoteipiau rhywiol mewn perthnasoedd, gwaith a chymunedau ehangach. Byddwn yn defnyddio'r canfyddiadau hyn i lywio gwaith arbenigwyr polisi, addysgwyr, dylanwadwyr cymunedol ac eiriolwyr sy'n gweithio i hyrwyddo gwrywodau cadarnhaol.

2. Mae menywod yn tueddu i weithio mewn sectorau a galwedigaethau â chyflog is, ac maent yn llai tebygol o gamu ymlaen yn eu gyrfaedd.

Rydym am gael gwell cydbwysedd rhwng y rhywiau ar draws diwydiannau a galwedigaethau â chyflog uwch. Rydym eisiau helpu menywod i fentro i'r farchnad lafur, cael eu grymuso i barhau i weithio a symud ymlaen yn y gwaith ar gyfradd gyfartal â dynion, a mynd mor bell ag y gall eu doniau a'u huchelgeisiau eu cymryd.

- a) **Rydym angen gweithredu ar lefel sector er mwyn cau'r bwll rhwng y rhywiau yn ogystal â gweithredu gan gyflogwyr unigol.** Mae gwaith eisoes wedi cychwyn mewn rhai sectorau, gan gynnwys yr adolygiad annibynnol o'r bwll cyflog rhwng y rhywiau ym myd meddygaeth, gwaith i wella cynnydd y gweithlu benywaidd mewn ysgolion, Menywod yn y Siarter Cyllid, Siarter Doniau Technolegol a gwaith y Consortiwm Manwerthu Prydain.

Rydym yn dymuno adeiladu ar hyn a chyflymu'r broses drwy weithio gyda phob sector i brif ffrydio cydraddoldeb rhwng y rhywiau mewn strategaethau sector ehangach a / neu ddatblygu camau gweithredu wedi'u teilwra a mentrau rhywiol ar gyfer gwahanol weithluoedd. Byddwn yn blaenoriaethu sectorau proffil uchel sydd â nifer fawr o fenywod, sy'n tyfu'n gyflym neu'n gysylltiedig ag un rhyw, gan gynnwys iechyd, addysg, manwerthu, gwasanaethau ariannol, adeiladu, peirianeg, a'r sectorau digidol a thechnoleg.

- b) **Rydym wrthi'n adolygu metrigau adrodd y bwll cyflog rhwng y rhywiau i asesu eu heffeithiolrwydd wrth ddatgelu achosion o fwll cyflog mewn sefydliadau unigol yn ogystal ag arddangos cynnydd cyflogwyr wrth fynd i'r afael â hwy.** Byddwn yn defnyddio'r dystiolaeth hon i ddiweddarau'r ddeddfwriaeth adrodd, gan ymgynghori ar unrhyw newidiadau arfaethedig erbyn 2021.
- c) **Byddwn yn gwella'r gwasanaeth i gyflogwyr sy'n adrodd eu data gan ddefnyddio'r gwasanaeth adrodd ar fwll cyflog ar-lein i sicrhau bod y wybodaeth yn cael ei chyflwyno mewn ffordd hawdd ei defnyddio i helpu pobl i**

ddeall y data. Byddwn yn ystyried pa wybodaeth ychwanegol y gall cyflogwyr ac y dylai cyflogwyr ei huwchlwytho i gynyddu tryloywder ynglŷn â pholisïau a gweithredu er mwyn cefnogi cydraddoldeb rhwng y rhywiau, er enghraifft eu polisïau sy'n ystyriol o deuluoedd neu gyfraddau cadw gweithwyr sy'n dychwelyd o absenoldeb rhiant Byddwn hefyd yn alinio â gofynion tryloywder cyflogwyr, er mwyn gwneud y mwyaf o effeithlonrwydd ar draws y llywodraeth.

- d) **Byddwn yn lansio ymgyrch genedlaethol i gyflogwyr**, a fydd yn cael ei datblygu ar y cyd â chyrrff proffesiynol allweddol, gan rymuso cyflogwyr i ddeall sut i helpu gweithwyr i gydbwysu gwaith a gofal a chefnogi dilyniant i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle. Bydd hyn yn seiliedig ar ein rhaglenni ymchwil blaenllaw ac yn cyd-fynd â'n canllawiau diweddaraf ar sail tystiolaeth i gyflogwyr.

Bydd yn cynnwys camau i fynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng y rhywiau; sut i adeiladu gweithle cefnogol a chynhwysol ar gyfer yr holl staff, gan gynnwys menywod beichiog, rhieni newydd, unigolion ag anableddau ac anghenion penodol eraill; a sut i ymgysylltu'n effeithiol â chynlluniau fel Gofalwr Hyderusⁱⁱ ac Hyderus o ran Anabledd sydd wedi'u cynllunio i roi'r wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen ar gyflogwyr i gefnogi staff. Byddwn yn diweddarau ein canllawiau allweddol, Action for Employers, yn ddiweddarach eleni, ar y cyd â chanllawiau gweithredu newydd ar gyfer ymarferwyr AD ar yr hyn sy'n gweithio i gefnogi cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle.

- e) **Yn dilyn llwyddiant y Cyngor Busnes i Fenywod o ran hyrwyddo atebion a arweinir gan fusnesau i uchafu potensial economaidd menywod⁴¹**, bydd y Cyngor yn adnewyddu ei ffocws. Gyda Chadeirydd newydd, Fiona Dawson, ac aelodaeth newydd, bydd yn chwarae rhan flaenllaw wrth hyrwyddo gweithgarwch arfer gorau i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gan weithio gyda sectorau sy'n wynebu'r problemau mwyaf. Bydd y Cyngor yn ceisio cydweithio â phartneriaid lleol a sefydliadau busnes er mwyn

- Annog mentrau lleol i ysgogi gweithredu i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar lefel leol neu ranbarthol, a chymryd rôl genedlaethol wrth rannu arfer da, er enghraifft sefydliadau sy'n cynnig trefniadau gweithio hyblyg o ansawdd uchel ym mhob rôl, polisïau absenoldeb rhiant gwell i ddynion a menywod, a rhaglenni mentora effeithiol.
- Helpu i ddatblygu a gweithredu camau wedi'u teilwra i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sectorau targed;
- Gweithio gydag arweinwyr y diwydiant mewn sectorau sydd â niferoedd uchel o rolau â chyflogau isel, sy'n tueddu i gael eu dominyddu gan fenywod, i gefnogi menywod mewn rolau â chyflog isel i symud ymlaen;

ⁱⁱ neu Carer Positive yn Yr Alban

- Annog sefydliadau mawr i weithio drwy eu cadwyni cyflenwi i ledaenu arfer gorau, er enghraifft trwy greu cyfleoedd i bobl sy'n dychwelyd i'r gweithle; a
- Cynghori'r Llywodraeth ar faterion sy'n wynebu sectorau penodol o'r economi a rhwystrau i gyfranogiad economaidd menywod.

- f) **Byddwn yn ehangu ac yn ehangu ein rhaglen ymchwil Cydraddoldeb yn y Gweithle a Chydraddoldeb rhwng y Rhywiau** i gyfieithu'r ymchwil arloesol diweddaraf gan academyddion blaenllaw yn gyngor ymarferol sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer cyflogwyr. Mae'r rhaglen hon eisoes wedi ystyried materion pwysig fel polisïau sy'n ystyriol o deuluoedd, cynnydd menywod yn y gweithle a menywod mewn rolau â chyflog isel sy'n galw am sgiliau penodol.

Bydd y thema nesaf yn archwilio normau mewn perthynas â'r rhywiau ac aflonyddu rhywiol yn y gweithle i'n helpu i fynd i'r afael â diwylliant sy'n arwain at fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu a hyrwyddo gweithleoedd lle gall pawb gyrraedd eu potensial, waeth beth fo'u rhyw. Byddwn yn cyhoeddi'r gwaith ymchwil diweddaraf i gefnogi cyflogwyr ar rai o'r meysydd hyn yn yr Hydref a byddwn yn adeiladu ar hyn i edrych ar faterion allweddol eraill gan gynnwys croestoriad; dyfodol y byd gwaith - gan gynnwys data mawr, deallusrwydd artiffisial ac awtomeiddio; Busnesau Bach a Chanolig a hunangyflogaeth.

- g) **Bydd y rhaglen Mewnwelediad i'r Rhywiau ac Ymddygiad mewn partneriaeth â'r Tîm Cipolwg ar Ymddygiad yn parhau i ddatblygu a phrofi ymyriadau ymddygiadol blaengar** sy'n gwella cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle drwy cynnal treialon arloesol a phartneriaethau yn y byd go iawn, gan gynnwys pecyn gweithredu ar gyfer cyflogwyr a fydd yn cael ei gyhoeddi yn ddiweddarach eleni.

3. Nid yw'r system budd-daliadau oedran gweithio bob amser wedi mynd i'r afael â'r anfanteision y mae menywod a'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofal yn eu hwynebu

Rydym am i Gredyd Cynhwysol fod o fudd i fenywod, gan eu cefnogi i sicrhau swyddi o ansawdd sy'n cyfateb i'w sgiliau, heb unrhyw gymhellion gwrthnysig. Rydym am sicrhau bod Credyd Cynhwysol yn cael ei gyflwyno cyn gynted â phosibl fel y gall pobl sydd ar hyn o bryd yn derbyn budd-daliadau etifeddol fanteisio ar y manteision ychwanegol y mae'n eu cynnig. Ymhlith ei fanteision, bydd cynllun Credyd Cynhwysol yn dileu'r ymyl clogwyn 16 awr a brofwyd o dan y system etifediaeth a arweiniodd at caethiwo pobl i nifer penodol o oriau gwaith. Dyma un rheswm pam mae menywod ar gyflog isel yn aml yn dal i fod mewn blynyddoedd cyflog isel yn ddiweddarach.

- a) **Byddwn yn parhau i weithredu mesurau i wneud i Gredyd Cynhwysol weithio'n well i fenywod**, gan gynnwys datblygu gallu Hyfforddwyr Gwaith i helpu hawlwyr i symud ymlaen trwy wneud penderfyniadau cadarn am newid swydd, a hybu gallu staff sy'n wynebu cyflogwyr i gael sgysiau effeithiol gyda chyflogwyr lleol

am gynnydd a threfniadau gweithio hyblyg o ansawdd da. Mae hyn hefyd yn cynnwys cefnogi menywod mewn hunangyflogaeth â chyfolog is neu sawl swydd fach i gynyddu'u hincwm.

- b) **Rydym am weld menywod ar Gredyd Cynhwysol yn symud ymlaen o swyddi â chyflog isel** ac rydym yn datblygu rhaglen ymchwil, gwaith dadansoddi a threialon i ddeall y rhwystrau y mae ein hawl wyr cyflogedig yn y dyfodol yn eu hwynebu a'r hyn sy'n gweithio wrth fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn. Byddwn yn dechrau gweithio i gael dealltwriaeth well o'r penderfyniadau y mae cyplau'n eu gwneud o ran incwm, a'r ymddygiadau a'r cymhellion y tu ôl i hynny.
- c) **Rydym wedi ymrwymo i sicrhau na ddylai gofal plant fforddiadwy fod yn rhwystr i fenywod wrth symud i fyd gwaith a gwneud cynnydd.** Rydym wedi gwneud newidiadau i wneud canllawiau'r Gronfa Cymorth Hyblyg yn fwy gydnaws â'r Cynllun Chredyd Cynhwysol ac mae hyfforddwyr gwaith yn hyrwyddo'r defnydd o'r Gronfa ar gyfer hawl wyr cymwys sydd angen help gyda chostau ymlaen llaw er mwyn dechrau gweithio. Rydym wedi llwyddo i dreialu mwy o hyblygrwydd o ran adrodd yn hwyr ar gostau gofal plant Credyd Cynhwysol ac rydym yn gweithio i weithredu hyn yn genedlaethol yn ddiweddarach yn yr haf. Mae gwaith sylweddol yn parhau mewn perthynas â chynyddu dealltwriaeth hyfforddwyr a hyrwyddo cynnig gofal plant ynghylch y cynllun Credyd Cynhwysol a chynnig gofal plant ehangach y Llywodraeth.

4. Mae menywod yn treulio mwy o amser allan o'r farchnad lafur i ofalu am blant

Rydym eisiau: y ddau riant i wneud dewisiadau gweithredol a gwybodus ynghylch cydbwysu gwaith a gofal, gyda chefnogaeth cynnig teg a chllir gan y llywodraeth; cyflogwyr i greu gweithleoedd cynhwysol sy'n addas ar gyfer y dyfodol - gan ddangos ystyriaeth gyfartal i gydbwysedd bywyd a gwaith i bob gweithiwr a hwyluso gweithio hyblyg i gadw staff; a, babanod i elwa ar y manteision hysbys o dreulio amser gyda'r ddau riant (lle cânt gyfle i wneud hynny).

- a) **Rydym wedi ymrwymo i roi dewis i rieni ynglŷn â sut maent yn rheoli cyfrifoldebau gwaith a rhianta** ac i herio disgwyliadau cyfredol ynghylch pwy sy'n gofalu am blant. Rydym hefyd yn cydnabod na fyddwn yn cau bylchau rhwng y rhywiau mewn gwaith â thâl oni bai ein bod yn dechrau mynd i'r afael â bylchau mewn pwy sy'n gwneud gwaith di-dâl.

Un rhan o gyflawni hyn yw system absenoldeb rhiant sy'n cydbwysu rhaniad seibiant absenoldeb rhiant. Ar hyn o bryd rydym yn cynnal gwerthusiad o'r cynlluniau Absenoldeb Rhiant a Rennir a chynlluniau Cyflog, a fydd yn cael ei gwblhau erbyn diwedd 2019. Bydd hyn yn cefnogi'r sylfaen dystiolaeth i'n galluogi i wneud asesiad o effeithiolrwydd y polisi cyfredol, ac ystyried y camau nesaf o ran moderneiddio'r system bresennol.

- b) **Byddwn yn ystyried sut i wella mynediad at y wybodaeth y mae rhieni ei heisiau a'i hangen**, gan gysylltu gwybodaeth am: gymorth gofal plant; Absenoldeb rhiant; polisïau cyflogaeth sy'n ystyriol o deuluoedd; a, gwasanaethau a chymorth perthnasol eraill sydd ar gael i rieni newydd. Bydd y gwaith hwn yn adlewyrchu lansiad cyfleuster digidol Absenoldeb Rhiant a Rennir yn ddiweddarach eleni i helpu rhieni i ddeall yr opsiynau rhiant sydd ar gael iddynt. Bydd hyn yn cefnogi rhieni'n well i wneud penderfyniadau gwybodus ar y ffordd orau o gydbwysu heriau gwaith a magu teulu.
- c) **Bydd y llywodraeth yn gwario bron i £6 biliwn y flwyddyn ar gymorth gofal plant erbyn 2019-20ⁱⁱⁱ**. Byddwn yn parhau i sicrhau bod y buddsoddiad sylweddol presennol y mae'r llywodraeth yn ei wneud mewn gofal plant yn cefnogi grymuso menywod yn economaidd, yn ogystal ag amcanion ehangach y llywodraeth o ran cefnogi teuluoedd gyda'u cost o fyw a datblygiad plant. Byddwn yn parhau i ystyried ffyrdd o wneud cynnig gofal plant cyffredinol y llywodraeth yn fwy hygyrch i rieni, darparwyr a Hyfforddwyr Gwaith.
- d) **Byddwn yn ystyried ymgynghori ar gynyddu tryloywder polisïau sefydliadau mewn perthynas ag gwyliad a chyflog ar gyfer rhieni** ac ar wella argaeledd gweithio hyblyg mewn hysbysebion swyddi

Byddwn yn parhau i ddathlu cyflogwyr fel Diageo, UBS a Norton Rose Fulbright sy'n cynyddu eu cynnig Absenoldeb Rhiant a Rennir y tu hwnt i'r gyfradd statudol - rydym yn annog pob cyflogwr i wneud hyn lle bo'n bosibl. Byddwn yn darparu cymorth effeithiol wedi'i seilio ar dystiolaeth i gyflogwyr wrth gyflawni polisïau absenoldeb ar gyfer rhieni sy'n hawdd eu defnyddio, er enghraifft drwy weithio gydag eraill i gyflwyno polisïau enghreifftiol a fydd yn helpu cyflogwyr i ddeall sut y gallent roi Absenoldeb Rhiant a Rennir ar waith.

- e) **Er mwyn cefnogi cyflogwyr i ddarparu trefniadau gweithio hyblyg o safon i bawb**, byddwn yn ystyried datblygu cynlluniau peilot arloesol i ddarparu trefniadau gweithio mwy hyblyg mewn busnesau bach a chanolig ac mewn sectorau â niferoedd uchel o weithwyr ar gyflog isel.

5. Mae menywod yn darparu mwy o ofal anffurfiol a gwaith di-dâl i eraill

Rydym am i bawb sy'n darparu gofal anffurfiol allu gwneud penderfyniadau gwybodus am gyfuno gwaith a gofal cyn iddynt gyrraedd pwynt argyfwng, gan gynnwys goblygiadau'r opsiynau hynny ar gyfer eu cyflogaeth, eu cyllid a'u lles yn y tymor hwy. Rydym am i'r rhai

ⁱⁱⁱ Mae Gofal Plant Di-dreth ar gael ar draws y DU, mae cefnogaeth gyda chostau gofal plant mewn Credyd Cynhwysol ar gael ledled y DU, mae'r cynnig gofal plant 30 awr am ddim i blant 3 a 4 oed ar gael yn Lloegr yn unig a'r cynnig gofal plant 15 awr am ddim i blant dan anfantais ar gael yn Lloegr yn unig.

sy'n ymgymryd â gweithgareddau gofal allu aros yn y farchnad lafur, hawlio'r budd-daliadau a'r cymorth y mae ganddynt hawl iddynt, a chael eu cydnabod am y cyfraniadau a wnânt yn y gwaith ac yn eu rôl gofalu.

- a) **Byddwn yn gweithio gydag amrywiaeth o randdeiliaid ar draws y sectorau**, gan gynnwys elusennau, y Gwasanaeth Arian a Phensiynau a'r GIG i wella'r broses gyfeirio, eglurder a chysondeb y wybodaeth y mae gofalmwyr yn ei derbyn am eu hawliau er mwyn eu grymuso i wneud y penderfyniadau gorau iddynt hwy am a sut i gyfuno gwaith a gofal. Yn dilyn y Prosiect Darganfod Digidol materion Cyflogaeth Gofalmwyr, rydym yn disgwyl darparu rhagor o fanylion am y cynigion a'r cynlluniau gweithredu ochr yn ochr â'r canfyddiadau darganfod yn yr hydref.
- b) **Byddwn yn ymgynghori ar hawliau cyflogaeth sy'n benodol i ofalmwyr**, fel edrych ar wyliau i gofalmwyr.
- c) **Rydym yn gweithio gyda chyflogwyr i wella eu cynnig i ofalmwyr** sy'n ceisio cydbwysu dyletswyddau gwaith a gofal, trwy helpu gofalmwyr i nodi ac ystyried eu hanghenion a chynllunio yn unol â hynny ar gyfer eu gyrfa a'u diogelwch ariannol eu hunain yn ddiweddarach mewn bywyd.
- d) **Lansiwyd y Gronfa Arloesi Gofalmwyr ar 12 Mehefin** i ddarparu cyllid ar gyfer prosiectau a fydd yn datblygu atebion a modelau creadigol ac arloesol i ddarparu cymorth effeithiol i ofalmwyr, gan gynnwys cynyddu eu gallu i gydbwysu eu cyfrifoldebau gwaith a gofalu^{iv}.

6. Helpu pobl i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i gyflawni dyletswyddau gofal

Rydym am i ragor o fenywod fynd i mewn i'r farchnad lafur a dychwelyd iddi, gan sicrhau bod gyda nhw'r gefnogaeth i wella sgiliau neu ailhyfforddi os oes angen, a bod cyflogwyr yn cydnabod gwerth y gweithwyr hyn.

- a) **Ym mis Mehefin, roeddem wedi cyhoeddi y rheiny a fyddai'n derbyn cyllid rownd 3 y Gronfa Grant Dychwelyd i'r Gwaith**, sy'n cefnogi menywod sy'n agored i niwed i ddychwelyd i'r gwaith, er enghraifft y rheiny sydd ag anghenion cymhleth neu nifer o rwystrau, fel camddefnyddio sylweddau neu ddigartrefedd.
- b) **A ninnau wedi cynnal tair rownd o gyllid grant ar gyfer cynlluniau dychwelyd i'r gwaith** yn y sector preifat, cynlluniau wedi'u hen sefydlu neu gynlluniau peilot yn y sector cyhoeddus, a datblygu'r sylfaen dystiolaeth dros y ddwy flynedd ddiwethaf, byddwn yn mynd ati i wreiddio ac yn lledaenu'r dysgu hwn yn ehangach.

^{iv} Mae'r Gronfa Arloesi Gofalmwyr yn berthnasol i Loegr yn unig. Mae llawer o'r gefnogaeth i gofalmwyr di-dâl wedi'i ddatganoli.

Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid lleol a gyda'r Ganolfan Byd Gwaith a Mwy i helpu darpar ddychwelwyr i nodi cyfleoedd; cefnogi busnesau bach a chanolig i gynnig a hyrwyddo cyfleoedd i ddychwelyd i'r gweithle; a datblygu a nodi arfer gorau o ran prentisiaethau ac ail-sgilio ar gyfer gweithwyr hŷn, gan gynnwys yn hyblyg ac yn rhan-amser. Bydd hyn hefyd yn sicrhau bod pobl sydd wedi cymryd amser i ffwrdd i gyflawni dyletswyddau gofal yn gallu dychwelyd i'r gwaith, gan gynnwys y menywod mwyaf difreintiedig nad ydynt yn gallu siarad fawr ddim Saesneg.

- c) **Byddwn yn gweithio gyda chyflogwyr mewn sectorau sydd â'r anghydbwysedd mwyaf rhwng y rhywiau**, i ddeall a rhannu mesurau effeithiol i oresgyn gwahaniaethau rhwng y rhywiau mewn prentisiaethau. Byddwn yn datblygu ac yn gwella ein harweiniad i brentisiaid a rheolau i gyfarwyddo cyflogwyr a darparwyr, gan sicrhau y eu bod yn cymryd y camau priodol i gefnogi prentisiaid sy'n dod yn feichiog. Byddwn yn nodi ac yn codi ymwybyddiaeth o arferion da wrth ddarparu opsiynau gweithio hyblyg a rhan-amser ar gyfer prentisiaethau neu'r rheiny sydd â chyfrifoldebau gofalu.

7. Mae menywod yn fwy tebygol o wynebu ansefydlogrwydd ariannol yn ddiweddarach mewn bywyd

Rydym eisiau mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau strwythurol yn y farchnad lafur sy'n arwain at y bwlch yn y pensiynau preifat ac i rymuso pobl i wneud penderfyniadau gwybodus am gynilo drwy gydol eu bywydau fel nad yw menywod yn dioddef y baich ariannol sy'n gysylltiedig â gofal.

- a) **Byddwn yn gweithio gyda'r Gwasanaeth Arian a Phensiynau** i gyflawni ymarfer ymgysylltu cynhwysfawr i archwilio'r hyn sy'n gweithio i wella deilliannau ariannol menywod ac i lywio'r Strategaeth Galluogrwydd Ariannol Genedlaethol i wella gallu ariannol ledled y DU.
- b) **Byddwn yn diweddarau'r broses** ysgaru ar-lein i gynnwys elfen ymddygiadol a chanllawiau gwell i sicrhau bod cyplau yn ymwybodol o fanteision rhannu pensiynau ac yn gallu eu hystyried.
- c) **Byddwn yn manteisio ar lwyddiant y cynllun Ymrestru Awtomatig** wrth gydraddoli cyfraddau cyfranogiad dynion a menywod mewn cynlluniau pensiwn yn y gweithle, a fydd, yn yr hir dymor, yn sicrhau bod newidiadau yn y farchnad lafur yn cael effaith gadarnhaol ar materion cynilo pensiwn preifat.

Byddwn hefyd yn parhau i fonitro effaith diwygiadau pensiynau preifat diweddar ar fenywod ac yn ystyried a oes angen edrych yn fanylach ac yn fwy cynhwysfawr ar y canlyniadau pensiynau preifat a brofir gan fenywod a grwpiau eraill, fel pobl hunangyflogedig. Byddwn yn defnyddio data o'r arolwg Cynllunio a Pharatoi ar gyfer Bywyd Diweddarach newydd ochr yn ochr ag ystod o ffynonellau data presennol fel rhan o'r gwaith dadansoddol hwn.

- d) **Rydym wedi ymrwymo i weithio gyda darparwyr, y diwydiant ehangach, y Rheoleiddiwr Pensiynau, a'r Gwasanaeth Arian a Phensiynau** i ddeall sut a ble y gallant ddefnyddio cyfathrebiadau gwell a negeseuon penodol i gefnogi menywod i gynllunio a chynilo i sicrhau rhagor o ddiogelwch wrth ymddeol.
- e) **Rydym yn cyflwyno Cod Buddsoddi mewn Menywod gwirfoddol newydd.** Nod hyn yw cynyddu tryloywder y cyllid a ddyrennir i entrepreneuriaid benywaidd a datgelu'r bwlch rhwng y rhywiau o ran buddsoddi.

8. Mae angen i ni sicrhau ein bod gyda ni'r sylfeini cywir ar gyfer y dyfodol

Rydym am gynnal ein fframwaith deddfwriaethol a gwasanaethau cyhoeddus cadarn sy'n arwain y byd ac sy'n cefnogi menywod. Byddwn yn gweithio ar draws y llywodraeth i sicrhau bod diogelu a hyrwyddo cydraddoldeb ar flaen y gad wrth baratoi ar gyfer y dyfodol.

- a) **Mae 2020 yn nodi 50 mlynedd ers cyflwyno Ddeddf Cyflog Cyfartal 1970.** Byddwn yn adolygu mesurau gorfodi deddfwriaeth cyflog cyfartal i sicrhau eu bod yn gweithio mor effeithiol â phosibl, gan gynnwys ystyried yr amgylchiadau lle gallai archwiliadau cyflog cyfartal gorfodol fod yn briodol ac yn gymesur.
- b) **Ochr yn ochr ag unrhyw fesurau yr ydym yn eu datblygu yn dilyn ein dadansoddiad o'r ymgynghoriad ar ddiogelu rhag diswyddo a gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth,** byddwn yn sefydlu tasglu o gyflogwyr a grwpiau eraill i ystyried camau pellach a chymryd camau i fynd i'r afael â diwylliant y gweithle sy'n caniatáu gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth i barhau.
- c) **Rydym yn lansio ymgynghoriad i helpu i sicrhau bod deddfwriaeth aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn addas at y diben.** Bydd hyn yn cynnwys ymgynghori ynghylch a ddylid ymestyn y terfyn amser ar gyfer hawliadau tribiwnlys cyflogaeth ar ôl unrhyw achos o aflonyddu neu wahaniaethu o 3 mis. Byddwn hefyd yn cynnal arolwg cynrychiadol cenedlaethol sy'n casglu gwybodaeth am aflonyddu rhywiol yn y gweithle a'r tu allan iddo.

Ochr yn ochr â hyn, rydym yn cefnogi canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o ganllawiau technegol ar aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gwaith, a fydd yn cael ei gyhoeddi yn ddiweddarach eleni ac a fydd yn sail i god ymarfer statudol.

- d) **Byddwn yn datblygu'r sylfaen dystiolaeth ar yr hyn sy'n gweithio i wella iechyd atgenhedlu menywod,** drwy gydol eu bywydau, o'r glasod i'r menopos, gan weithio gyda sefydliad Public Health England ar gyflawni eu cynllun gweithredu mewn perthynas ag iechyd atgenhedlu. Byddwn yn datblygu dangosyddion sy'n ymwneud â phrofiad iechyd menywod a'u heffaith ar eu gwaith.

Yn y Cynllun Gweithredu LDHT, ymrwymodd y Llywodraeth i ystod o gamau gweithredu ar wella iechyd pobl LHDT a darpariaeth y gwasanaeth. Mae sicrhau anghenion penodol lesbiaid a menywod deurywiol yn rhan greiddiol o hyn.

- e) **Ochr yn ochr â'r cynllun hwn, rydym yn cyhoeddi Monitor Cydraddoldeb Rhwng y Rhywiau.** sy'n dod â chyfres o fetrigau ar draws y llywodraeth at ei gilydd i fonitro materion cydraddoldeb rhwng y rhywiau pwysig yn y DU.

Dyma yw'r datganiad cyntaf a byddwn yn parhau i ymgysylltu â rhanddeiliaid i ddeall pa fesurau sy'n bwysig, gan ddarparu'r sylfaen i allu ehangu i gyfres ehangach o fetrigau yn y dyfodol. Yn benodol, byddwn yn archwilio gwariant a gwneud penderfyniadau pellach ar lefel aelwydydd, croestorri a phortreadu'r rhywiau mewn hysbysebu. Byddwn ni'n creu dull rhyngweithiol i sicrhau bod y data yma'n fwy hygyrch. Bydd y dull yma'n cael ei lansio y flwyddyn nesaf.

Camau nesaf

Mae'r cynllun yma'n manteisio ar y gwaith da sydd eisoes wedi cael ei wneud gan y Llywodraeth hon ac eraill. Mae'n nodi gweithgarwch ac uchelgeisiau pellach. Ond mae'n rhaid i ni fynd gam ymhellach i symud y ddeial ar rymuso menywod yn economaidd a chau'r bwlch cyflog cenedlaethol rhwng y rhywiau. Byddwn yn parhau i fwrw ymlaen â'r agenda hon trwy gyflwyno mentrau blaenllaw eraill y llywodraeth, fel y Strategaeth Ddiwydiannol. O gartref newydd Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth yn Swyddfa'r Cabinet, byddwn yn gwneud mwy i ddeall sut mae gwahanol nodweddion ac anfanteision a warchodir yn croestorri ac yn helpu i sicrhau bod gwaith y llywodraeth yn cael ei gynnwys ym mhob un o'i rannau. Mae hyn yn cynnwys uno â'r Uned Anabledau, yn yr Hwb Cydraddoldebau newydd sy'n rhan o Swyddfa'r Cabinet, i ddeall y rhwystrau penodol sy'n wynebu pobl anabl, a sut mae rhyw yn effeithio ar hyn.

Bydd ymrwymadau'r cynllun hwn yn cael eu hymgorffori yng nghynlluniau adrannol sengl 2020/21 yr adrannau yn ôl yr angen, ond byddwn hefyd yn darparu adroddiad cynnydd blynyddol i'r Senedd, ochr yn ochr ag adroddiadau blynyddol yn erbyn y Monitor Cydraddoldeb Rhywiol, i sicrhau ein bod yn parhau i ymateb i faterion sy'n dod i'r amlwg, lefel i fyny, a chreu gwir gydraddoldeb rhywiol.

Cyfeirnodau ar gyfer ffigur 1: Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ôl oedran

¹ Addysg a Chyflogwyr, 2018 *Llunio'r dyfodol* (ar gael [yma](#))

² UK Girl Guiding, 2017. *Arolwg Agweddau Merched: 2017*, (ar gael [yma](#))

³ Yr Adran dros Addysg, 2018. *Canlyniadau TGAU a chymwysterau cyfwerth: 2017 i 2018 (dros dro)*, Tabl S2b, (ar gael [yma](#)).

⁴ Yr Adran dros Addysg, 2019. *Canlyniadau Lefel A a chanlyniadau 16-18 oed eraill (wedi'u diwygio): 2017/18*, Tabl 2a, (ar gael [yma](#))

⁵ GIG Digidol, 2018 *Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc yn Lloegr: 2017, Anwylderau emosïynol ymhlith plant rhwng 5 ac 19 oed - Tablau Data, tabl 1*, (ar gael [yma](#))

- ⁶ Yr Adran dros Addysg, 2018. *Ystadegau Addysg a Hyfforddiant ar gyfer y Deyrnas Unedig 2018*, (ar gael [yma](#))
- ⁷ Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid, 2018. *Cynnydd mewn cyflog a'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau: effaith oriau gwaith* (ar gael [yma](#))
- ⁸ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2018. *Arolwg Oriau ac Enillion Blynnyddol, Tabl 14.6*, (ar gael [yma](#))
- ⁹ Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid, 2016. *Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau*, (ar gael [yma](#))
- ¹⁰ Arolwg o Adnoddau Teulu 2017/18. *Tabl 5.1: Canran y bobl sy'n darparu gofal anffurfiol yn ôl rhyw*, (ar gael [yma](#))
- ¹¹ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2016. *Mae menywod yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb o 'waith di-dâl'*, (ar gael [yma](#)), ac, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2018. *Arolwg Oriau ac Enillion Blynnyddol, tabl 1*, (ar gael [yma](#))
- ¹² Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019. *Ystadegau'r farchnad lafur: Mai 2019, Tabl EMP01 SA*. (ar gael [yma](#))
- ¹³ Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid, 2018. *Wage progression and the gender wage gap: the causal impact of hours of work*, (ar gael [yma](#))
- ¹⁴ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2018), *Arolwg Cyfoeth ac Asedau, 2014-16: Tabl 6.2*.

Cyfeiriadau ar gyfer Cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar bob cam: cynllun ar gyfer newid

Noder: Mae hyn yn cynnwys pob rhan o'r DU oni nodir fel arall.

- ¹ V. Hunt, S. Prince, S Dixon-Fyle a L. Yee (2018), *Delivering through Diversity*. McKinsey & Company. Noder: Mae hyn ar sail tystiolaeth o ddeuddeg gwlad: UDA, y DU, yr Almaen, Ffrainc, Brasil, Mecsico, Japan, yr India, Awstralia, Singapôr, De Affrica, a Nigeria
- ² Dadansoddiad mewnol o'r Athrofa Ewropeaidd ar gyfer Cydraddoldeb Rhwng y Rhywiau (2017), *Yr achos economaidd dros gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn yr UE a'r*; Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol, (2019), *Rhagolwg economaidd a chyllidol – Mawrth 2019*.
- ³ G. Bangham (2019), *Happy now?: Lessons for economic policy makers from a focus on subjective well-being*. Resolution Foundation.
- ⁴ Yr Adran dros Addysg (2018), *Ystadegau Addysg a Hyfforddiant ar gyfer y Deyrnas Unedig 2018*.
- ⁵ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019), *Ystadegau y Farchnad Lafur: Mai 2019, Tabl EMP01 SA*.
- ⁶ M. Costa Dias, R. Joyce ac F. Parodi (2018), *Wage progression and the gender wage gap: the causal impact of hours of work*. Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid.
- ⁷ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2018), *Arolwg Cyfoeth ac Asedau, 2014-16: Tabl 6.2*.
- ⁸ Yr Adran dros Addysg (2018), *Ystadegau Addysg a Hyfforddiant ar gyfer y Deyrnas Unedig 2018*.
- ⁹ Girlguiding (2018), *We see the big picture: Girls Attitudes Survey 2018*.
- ¹⁰ Yr Adran dros Addysg, 2019. *Canlyniadau Lefel A a chanlyniadau 16-18 oed eraill (wedi'u diwygio): 2017/18, Tabl 2a*, (ar gael [yma](#))

-
- ¹¹ Yr Adran dros Addysg (2019), *Addysg Bellach a sgiliau: Mawrth 2019*. Yn berthnasol i: Lloegr.
- ¹² M.A. McGowan aD. Andrews (2015), *Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries*. Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd
- ¹³ Yr Awdurdod Safonau Hysbysebu (2017), *Depictions, Perceptions and Harm*.
- ¹⁴ Girlguiding (2017). *Arolwg Agweddau Merched: 2017*.
- ¹⁵ N. Cominetti, K Henehan aS. Clarke (2019), *Low Pay Britain 2019*. Resolution Foundation.
- ¹⁶ C. D'Arcy a D. Finch (2017), *The Great Escape? Low pay and progression in the UK*. Resolution Foundation/Comisiwn Symudedd Cymdeithasol.
- ¹⁷ W. Olsen, V. Gash, S. Kim and M. Zhang (2018), *The gender pay gap in the UK: evidence from the UKHLS*. Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth Noder: Mae'r ffigurau o'r cyhoeddiad a ddefnyddir yn y ddogfen hon yn cael eu cymryd o dudalen 24 y gwaith hwnnw, ond yn cael eu hail-bwysoli fel bod y ffigurau canrannol yn ymwneud â'r bwch yn unig (h.y. mae ffactorau amddiffynnol wedi'u heithrio).
- ¹⁸ Yr Adran dros Addysg (2018), *School workforce in England: Tachwedd 2017*. Yn berthnasol i: Lloegr.
- ¹⁹ Office for National Statistics (2018), *Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion: Table 14*.
- ²⁰ Yr Adran Gwaith a Phensiynau (2018), 'Credyd Cynhwysol: Cwestiwn ysgrifenedig - HL12463' [Ar gael yma: <https://www.parliament.uk/business/publications/written-questions-answers-statements/written-question/Lords/2018-12-19/HL12463/>]
-
- ²¹ M. Costa Dias, R. Joyce ac F. Parodi (2018), *Wage progression and the gender wage gap: the causal impact of hours of work*. Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid.
- ²² W. Olsen, V. Gash, S. Kim a M. Zhang (2018), *The gender pay gap in the UK: evidence from the UKHLS*. Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth (gweler y nodyn yng nghyfeirnod 17.)
- ²³ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019), *Ystadegau y Farchnad Lafur: Mai 2019, Tabl EMP01 SA*.
- ²⁴ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2018), *Household satellite account, UK: 2015 and 2016*.
- ²⁵ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019), *Living longer: caring in later working life*.
- ²⁶ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2016), 'Women shoulder the responsibility of 'unpaid work''. [Ar gael yma: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/womenshouldertheresponsibilityofunpaidwork/2016-11-10>].
- ²⁷ Yr Adran Gwaith a Phensiynau (2019), *Family Resources Survey: financial year 2017/18*.
- ²⁸ G. Paull (2018), *Quantitative analysis of those returning to the labour market following a break to care for others*. Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth
- ²⁹ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2016), 'CT0558_2011 Census – Ethnic Group by proficiency in English by sex by age – 2011 Census merged local authorities in England'. [Ar gael yma: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/ethnicity/adhocs>]

/005194ct05582011censusethnigroupbyproficiencyinenglishbysexbyage2011censusmergedlocalauthoritiesinengland]. Yn berthnasol i: Lloegr.

- ³⁰M. Costa Dias, R. Joyce ac F. Parodi (2018), *Wage progression and the gender wage gap: the causal impact of hours of work*. Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid.
- ³¹ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2018), *Pension wealth: wealth in Great Britain*.
- ³² J. Cridland (2017), *Smoothing the Transition: Independent Review of the State Pension Age*. Yr Adran Gwaith a Phensiynau
- ³³ Y Gwasanaeth Cynghori Ariannol (2018), *Rhannu'r Farchnad*. [Ar gael yma: https://masassets.blob.core.windows.net/cms/files/000/000/936/original/Market_Segmentation_-_Segment_Infographics_-_Revised_February_2018.pdf].
- ³⁴ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol(2018), *Ysgariadau yn Lloegr ac yng Nghymru: 2017*. Yn berthnasol i: Lloegr a Chymru
- ³⁵Gwith Ymchwill IFF (2016), *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers*. Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau.
- ³⁶ W. Olsen, V. Gash, S. Kim a M. Zhang (2018), *The gender pay gap in the UK: evidence from the UKHLS*. Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth (gweler y nodyn yng nghyfeirnod 17.)
- ³⁷ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019), *Arolwg Troseddu Cymru a Lloegr*. Yn berthnasol i: Lloegr a Chymru
- ³⁸ R. Oliver, B. Alexander, S. Roe a M. Wlasny (2019), *The Economic and Social Costs of Domestic Abuse: Research Report 107*. Y Swyddfa Gartref. Yn berthnasol i: Lloegr a Chymru
- ³⁹ Yr Adran dros Addysg (2017), *The effects of menopause transition on women's economic participation in the UK*. Yr Adran Addysg
- ⁴⁰ Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019), '*Which occupations are at highest risk of being automated?*' [Ar gael yma: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/whichoccupationsareathighestriskofbeingautomated/2019-03-25>]. Yn berthnasol i: Lloegr.
- ⁴¹ Cyngor Busnes i Fenywod (2018). *Maximising women's contribution to future economic growth: Five Years On Progress Report 2018*. Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth



© Hawlfraint y Goron 2019

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi'i drwyddedu'n unol â thelerau'r Drwydded Llywodraeth Agored f3.0 ac eithrio lle nodir fel arall. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3

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

Mae'r cyhoeddiad yma ar gael yma www.gov.uk/official-documents.

Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynghylch y cyhoeddiad hwn atom:

Tîm Cydraddoldeb Rhwng y Rhywiau a Grymuso Economaidd
Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth
Sanctuary Buildings
20 Great Smith Street
Llundain
SW1P 3BT

ISBN 978-1-5286-1465-8

Gorffennaf 2019