Office for
Equality and
Opportunity

Cyfraith Cydraddoldeb
Galwad am Dystiolaeth

Crynodeb Gweithredol

Cyflwyniad

Rydym yn croesawu'r swm mawr o dystiolaeth a chanfyddiadau a ddarparwyd gan yr unigolion a'r sefydliadau a ymatebodd i'r alwad am dystiolaeth. Ystyrir yr argymhellion hyn ochr yn ochr â thystiolaeth arall ac ymgysylltu parhaus, a bydd y cyfan yn helpu i lunio ein cenhadaeth i chwalu'r rhwystrau rhag cyfle.

Credwn fod yn rhaid i Brydain Fawr (Cymru, Lloegr a'r Alban) fod yn fan lle caiff pob cyfraniad ei barchu a lle mae gan bawb, ni waeth beth fo'u cefndir, gyfle teg i lwyddo. Gan adeiladu ar ein Cynllun i Wneud i Waith Dalu a Deddf Hawliau Cyflogaeth nodedig 2025, mae'r llywodraeth hon wedi ymrwymo i fframwaith deddfwriaethol cydraddoldeb sy'n dileu rhwystrau, sy'n galluogi cyfleoedd ac sy'n hyrwyddo twf. Rydym yn croesawu mewnbwn yr holl bartneriaid wrth gyflawni hynny.

Y camau nesaf

Gwneud yr hawl i gyflog cyfartal yn effeithiol a mynd i'r afael â gwahaniaethu o ran cyflog a gwella tryloywder cyflog

Mae'r llywodraeth wedi ymrwymo i gryfhau cyflog cyfartal a rhoi terfyn ar wahaniaethu o ran cyflog. Yn ein maniffesto a'n Cynllun i Wneud i Waith Dalu, ymrwymwyd i'r canlynol:

- gwneud yr hawl i gyflog cyfartal yn effeithiol i bobl o leiafrifoedd ethnig a phobl anabl
- sefydlu uned rheoleiddio a gorfodi cyflog cyfartal gyda chyfraniad yr undebau llafur
- sicrhau na all cyflogwyr bellach allanoli gwasanaethau i osgoi talu cyflog cyfartal

Ar ôl adolygu ymatebion i'r alwad am dystiolaeth, lansiodd y llywodraeth ymgynghoriad ar gyflog cyfartal a gwahaniaethu o ran cyflog ym mis Gorffennaf yn gofyn am farn ar gynigion penodol i symud ymlaen â'r ymrwymiadau hyn, a gwella tryloywder cyflog. Roedd hwn yn gyfle i barhau â'n cydweithrediad â busnesau, cymdeithas sifil, ac undebau llafur i sicrhau bod y newidiadau hyn yn iawn.

Mae'r alwad am dystiolaeth wedi dangos yr angen am ddiwygio mwy cynhwysfawr ar y fframwaith cyflog cyfartal. Felly, gofynnodd yr ymgynghoriad am fewnbwn ar ddull 2 ran:

1. Yn gyntaf, gwella'r system bresennol drwy symleiddio gweithdrefnau a chryfhau tryloywder a gorfodi.

2. Yn ail, pan fydd y system wedi'i chryfhau, ehangu amddiffyniadau i gau bylchau yn y gyfraith.

Byddwn yn ystyried yr ymatebion i'r ymgynghoriad, a ddaeth i ben ar 27 Hydref, ac yn cadarnhau'r camau nesaf maes o law.

Creu a chynnal gweithleoedd ac amodau gwaith sy'n rhydd rhag aflonyddu

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025 yn cyflwyno pŵer i alluogi rheoliadau i bennu camau sydd i'w hystyried yn "rhesymol". Byddai'r rhain yn helpu i benderfynu a yw cyflogwr wedi cymryd pob cam rhesymol i atal aflonyddu rhywiol. Mae hyn yn ychwanegol at ofynion y Ddeddf bod cyflogwyr yn cymryd pob cam rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ac nad ydynt yn caniatáu aflonyddu ar eu gweithwyr gan drydydd partïon.

Bydd y pŵer galluogi yn dod i rym ar 30 Hydref 2026. Bydd y llywodraeth yn cyflwyno rheoliadau o dan y pŵer hwn lle canfyddir y byddai'r rhain yn effeithiol ac yn gymesur. Mae hyn yn unol ag ymrwymiadau blaenorol. Defnyddir y dystiolaeth a ddarperir i'r alwad am dystiolaeth ar gyfraith cydraddoldeb i lywio penderfyniadau am unrhyw gamau a nodir mewn rheoliadau. Bwriadwn hefyd ddatblygu canllawiau ar arfer gorau cyflogwyr wrth amddiffyn gwirfoddolwyr, interniaid a gweithwyr llawrydd rhag aflonyddu rhywiol.

Dechrau'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol

Mae'r Llywodraeth wedi sefydlu Uned Dosbarth newydd i ganolbwyntio ar wella bywydau teuluoedd incwm isel, cymunedau difreintiedig a dileu tlodi plant. Un o flaenoriaethau cynnar yr uned fydd dechrau'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol (SED) – sef pŵer newydd yn y Ddeddf Cydraddoldeb a fydd yn ei gwneud yn ofynnol yn gyfreithiol i gyrff cyhoeddus ystyried sut i wella bywydau teuluoedd incwm is yn rhan o benderfyniadau ynghylch materion megis trafnidiaeth, gwasanaethau a chyllidebau.

Bydd y SED yn offeryn gwerthfawr i helpu i roi diwedd ar anfantais economaidd-gymdeithasol wrth wraidd ein penderfyniadau, chwalu'r rhwystrau rhag cyfle a lleihau tlodi. Bydd yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus penodol ystyried sut y gallai penderfyniadau y maent yn eu gwneud helpu i leihau anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol.

Wrth i ni ddwyn ymlaen gynlluniau dechrau, rydym yn ystyried tystiolaeth a chanfyddiadau o'r alwad am dystiolaeth yn llawn, yn ogystal ag ymchwil y mae OEO wedi'i gomisiynu i ddeall profiad bywyd pobl o anfantais economaidd-gymdeithasol. Mae OEO wedi ymrwymo i sicrhau bod dechrau'r ddyletswydd yn Lloegr mor effeithiol â phosibl, gan yrru ymdrechion ledled y wlad i chwalu rhwystrau rhag cyfle. I wneud hynny, rydym yn datblygu canllawiau statudol ac yn gweithio gydag awdurdodau cyhoeddus a fydd o fewn cwmpas y ddyletswydd i sicrhau ei fod o gymorth iddynt.

Cryfhau amddiffyniad rhag gwahaniaethu cyfunol

Gwahaniaethu cyfunol – gwahaniaethu ar sail cyfuniad o nodweddion gwarchodedig – yn anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r llywodraeth wedi ymrwymo i gryfhau amddiffyniadau rhag gwahaniaethu cyfunol, fel y nodir yn ein maniffesto. Bwriadwn wneud hyn trwy lunio canllawiau i helpu pobl a sefydliadau i ddeall yn llawn sut mae'r gyfraith yn amddiffyn rhag gwahaniaethu cyfunol. Mae hyn yn cydnabod yr angen gan bob parti am ragor o eglurder ac ymwybyddiaeth am y maes hwn o'r gyfraith. Byddwn hefyd yn parhau i fonitro'r gyfraith achosion yn y maes hwn.

Rydym wedi dod i'r casgliad na fyddai dechrau adran 14 yn cynyddu amddiffyniad cyfraith cydraddoldeb yn sylweddol a gallai greu ansicrwydd cyfreithiol ac anfanteision, gan greu perygl o amddiffyniad gwannach a llai effeithiol yn y pen draw. Mae hyn yn dilyn ystyriaeth helaeth o'r ffordd orau o gryfhau amddiffyniadau, gan gynnwys adolygu adran 14 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a sut mae cyfraith achosion ynghylch gwahaniaethu wedi datblygu hyd yma.

Sicrhau y bodlonir Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus gan bawb sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus.

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yn hanfodol i sicrhau bod y wladwriaeth a gwasanaethau cyhoeddus yn gweithio'n dda i bawb. Mae'r llywodraeth hon wedi ymrwymo i gynnal y ddyletswydd hon, gan sicrhau cydymffurfiaeth lawn ar draws pob corff sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus.

Mae'r Swyddfa Cydraddoldeb a Chyfle (OEO) wedi cyhoeddi canllawiau am Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Mae hyn yn esbonio:

- pwy a rwymir gan y ddyletswydd
- rôl pob dygwr dyletswydd, gan gynnwys sefydliadau sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus

Mae'n hanfodol bod awdurdodau cyhoeddus yn ymgysylltu â'r PSED yn y ffordd fwyaf effeithiol, cymesur a chyson. Mae gwaith pellach yn mynd ymlaen i sicrhau y bydd hyn ac OEO yn diweddaru maes o law.

Ymchwil bellach

Ochr yn ochr â chyhoeddi'r dadansoddiad o alwad am dystiolaeth y gyfraith cydraddoldeb, rydym wedi cyhoeddi tystiolaeth bellach o ymchwil sydd hefyd yn cefnogi ac sy'n llywio ein camau nesaf ac sy'n datblygu polisi yn y dyfodol.

Deall gwahaniaethu o ran cyflog yn y DU

Ymchwil sy'n anelu at ddeall problem gwahaniaethu cyflogau o safbwynt y rhai y gwahaniaethir yn eu herbyn, ac archwilio atebion posibl. Cyhoeddwyd hwn ym mis Gorffennaf.

Y profiad bywyd o wahaniaethu o ran cyflog ar sail hil ac anabledd

Ymchwil sy'n anelu at ddeall safbwyntiau pobl sydd wedi profi gwahaniaethu o ran cyflog, grwpiau sy'n eu cefnogi, ac ymatebwyr posibl i hawliadau ynghylch gwahaniaethu cyflog. Cyhoeddwyd hwn ym mis Gorffennaf.

Deall y bwlch cyflog rhywedd yn y DU

Adroddiad sy'n archwilio'r bwlch cyflog rhywedd yn y DU rhwng 2009 a 2023 gan ddefnyddio data o'r Gymdeithas Dealltwriaeth: Astudiaeth Hydredol o Aelwydydd y DU (UKHLS). Cyhoeddwyd hwn ym mis Gorffennaf.

Adroddiad ar wahaniaethu cyfunol

Mae'r ymchwil hon i brofiad bywyd yn darparu dealltwriaeth ddyfnach o achosion a phrofiadau o wahaniaethu cyfunol, ac o geisio gwneud iawn yn y cyd-destun sydd ohoni. Mae hefyd yn tynnu sylw at heriau a chyfleoedd ynglŷn â dechrau adran 14 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ac yn ystyried yr agweddau ymarferol.