Office for Equality and Opportunity

Cyfraith Cydraddoldeb
Galwad am Dystiolaeth

Crynodeb Gweithredol

Crynodeb gweithredol

Rhwng 7 Ebrill a 30 Mehefin 2025, cynhaliodd y Swyddfa Cyfle a Chydraddoldeb (OEO) Alwad am Dystiolaeth (CfE) i archwilio sut mae cyfraith cydraddoldeb yn gweithredu'n ymarferol ac i nodi rhwystrau, galluogwyr a chyfleoedd ar gyfer diwygio. Canolbwyntiodd y CfE ar chwe maes polisi allweddol:

- gwneud yr hawl i gyflog cyfartal yn effeithiol a mynd i'r afael â gwahaniaethu mewn cyflog;
- gwella tryloywder cyflog;
- cryfhau amddiffyniad rhag gwahaniaethu cyfunol;
- sicrhau bod pawb sy'n arfer swyddogaethau cyhoeddus yn cyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED);
- creu a chynnal gweithleoedd ac amodau gwaith sy'n rhydd rhag aflonyddu; a
- cychwyn y Ddyletswydd Economaidd--Gymdeithasol (SED).

Gwahoddodd y CfE unigolion a sefydliadau ar draws sectorau – gan gynnwys Sefydliadau Cymdeithas Sifil (CSOs), ymchwilwyr academaidd, cyflogwyr a chynrychiolwyr gweithwyr, ac awdurdodau cyhoeddus – i rannu mewnwelediadau ar sut mae deddfwriaeth cydraddoldeb yn gweithredu ar draws y meysydd polisi hyn, sut mae'n cael ei gweithredu gan gyflogwyr a chyrff cyhoeddus, a lle gall fethu â chyflawni ei chanlyniadau bwriadedig.

Comisiynwyd Fortia Insight (RSM UK Consulting gynt), ymgynghoriaeth ymchwil a gwerthuso annibynnol, i ddadansoddi ymatebion y CfE a pharatoi crynodeb cynhwysfawr o'r dystiolaeth. Derbyniwyd cyfanswm o 176 o gyflwyniadau, ac o'r rhain cafodd 147 eu cynnwys yn y dadansoddiad terfynol ar ôl cael gwared ar ddyblygiadau ac ymatebion anghymwys. O'r 147 o gyflwyniadau a gynhwyswyd, nododd 59% (87) eu hunain fel sefydliadau, nododd 19% (28) eu hunain fel unigolion, nododd 14% (20) eu hunain fel academyddion neu ymchwilwyr, a nododd 8% (12) eu hunain fel 'arall', gan gynnwys cymysgedd o unigolion, grwpiau a sefydliadau. Roedd y cyflwyniadau'n cynnwys ymatebion i'r arolwg a dogfennau ategol a atodwyd gan ymatebwyr i'w cyflwyniadau megis adroddiadau ymchwil, dadansoddiadau data ac astudiaethau achos.

Defnyddiodd Fortia Insight ddulliau meintiol ac ansoddol yn eu dadansoddiadau. Crynhodd y dadansoddiad meintiol batrymau yn yr ymatebion i gwestiynau caeedig yr arolwg; defnyddiodd y dadansoddiad ansoddol ddull thematig strwythuredig i ddadansoddi'r cwestiynau testun agored a chynhyrchu themâu yn yr ymatebion.

Canfyddiadau allweddol

Cyflog cyfartal

- **Patrymau mewn gwahaniaethu cyflog.** Cyflwynodd yr ymatebwyr fod gwahaniaethu mewn cyflog yn parhau ar draws rhyw, hil ac anabledd, a nododd y rhan fwyaf o'r cyflwyniadau fod anghydraddoldebau strwythurol ehangach yn achos sylfaenol. Soniodd rhai ymatebwyr am enghreifftiau y gellid eu hystyried yn achosion o gyflog anghyfartal am waith cyfartal o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Fodd bynnag, cyfeiriodd y rhan fwyaf at anghydraddoldebau ehangach megis gwahanu galwedigaethol,

gwahaniaethau wrth roi gwerth ar rolau, ac argaeledd gweithio hyblyg, nad ydynt wedi'u dosbarthu fel anghyfreithlon o fewn y fframwaith cyfreithiol presennol. Ystyriwyd bod gweithwyr anabl a lleiafrifoedd ethnig dan anfantais yn arbennig o ran cyflog, gyda sawl ymatebydd yn rhoi tystiolaeth bod y grwpiau hyn yn wynebu rhwystrau cymhleth lluosog, a rhai yn cyflwyno barn nad yw fframweithiau cyfreithiol yn mynd i'r afael yn ddigonol â gwahaniaethu croestoriadol. Galwodd yr ymatebwyr am ganllawiau cliriach ar gyfraith cyflog cyfartal, cyfraith gliriach ynghylch addasiadau rhesymol a hawliadau cyflog cyfartal, gwell casglu data a thryloywder cyflog, gorfodi cryfach, a newidiadau i gynlluniau gwerthuso swyddi.

- **Hawliau cyflog cyfartal effeithiol.** Cyflwynodd mwyafrif yr ymatebwyr fod y fframwaith cyfreithiol presennol yn cynnig amddiffyniadau cryfach yn erbyn gwahaniaethu cyflog ar sail rhyw nag y mae ar gyfer gwahaniaethu cyflog ar sail hil ac anabledd. Roeddent hefyd o blaid ymestyn hawliau cyflog cyfartal i gynnwys y grwpiau hyn ond tynnwyd sylw at yr angen am ddiwygio cyfreithiol i leihau cymhlethdod a risg. Nododd yr ymatebwyr rwystrau gweithdrefnol, deddfau aneglur, ac ymwybyddiaeth isel o hawliau fel rhwystrau allweddol i gyflog cyfartal. Nododd yr ymatebwyr y gallai gweithwyr anabl wynebu cosbau ariannol am addasiadau rhesymol, ac yn aml nid oes gan gyflogwyr eglurder ynghylch effeithiau cyflog. Mae'r offer presennol sy'n cefnogi cyflog cyfartal yn cynnwys cymalau cydraddoldeb, terfynau amser estynedig, cymorth undebau llafur, a defnyddio tystiolaeth ystadegol. Yr heriau parhaus yw diffyg data cymharol, ansicrwydd cyfreithiol ynghylch addasiadau, cyngor cyfreithiol cyfyngedig, ac ofn talu'r pwyth. Nodwyd beichiau emosiynol ac ariannol hefyd, yn enwedig i weithwyr anabl a gweithwyr llawrydd. Argymhellodd yr ymatebwyr fesurau megis caniatáu cymariaethau gwerth cyfartal ar gyfer hawliadau hil ac anabledd, symleiddio rheolau gweithdrefnol, adfer yr Holiadur Gwahaniaethu Statudol, ehangu cymorth cyfreithiol, a darparu canllawiau cliriach ar sut mae addasiadau rhesymol yn rhyngweithio â chyflog.
- **Gwahaniaethu cyflog a brofir gan weithwyr wedi'u hallanoli.** Rhoddodd yr ymatebwyr dystiolaeth bod gweithwyr wedi'u hallanoli – sy'n fwy tebygol o fod yn fenywod, gweithwyr lleiafrifoedd ethnig, pobl anabl, a mudwyr – mewn mwy o berygl o wahaniaethu cyflog, yn enwedig mewn sectorau cyflog isel fel glanhau, arlwyo, a gofal. Roedd yr ymatebwyr yn credu bod allanoli gwaith yn aml yn arwain at gyflog is gan fod y fframweithiau cyfreithiol presennol yn atal gweithwyr wedi'u hallanoli rhag cymharu eu cyflog â staff a gyflogir yn uniongyrchol. Canolbwyntiodd argymhellion a gyflwynwyd gan ymatebwyr ar yr angen i egluro rheolau cymharu cyflogau, ymestyn atebolrwydd i brif gyflogwyr, cryfhau amddiffyniadau ar gyfer gweithwyr wedi'u hallanoli, ac integreiddio dadansoddiad economaidd-gymdeithasol i gaffael cyhoeddus.
- **Gorfodi'r cynllun cyflog cyfartal.** Rhoddodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr dystiolaeth a oedd yn dangos pryder ynghylch gorfodi gwan ar amddiffyniadau cyflog cyfartal. Disgrifiwyd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) fel sefydliad heb ddigon o adnoddau ac sy'n adweithiol, ag ymgyfreitha strategol cyfyngedig neu ymchwiliad rhagweithiol i anghydraddoldebau cyflog. Roedd heriau eraill i orfodi yn cynnwys diffyg ymwybyddiaeth o hawliau cyfreithiol ac oedi gweithdrefnol. Mae ffactorau a ddisgrifiwyd fel rhai sy'n cefnogi gorfodi yn cynnwys pwerau cyfreithiol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, hawliadau grŵp dan arweiniad undebau llafur, a'r potensial ar gyfer ymgyfreitha strategol i yrru newid systematig. Argymhellodd yr ymatebwyr sefydlu Uned Gorfodi Cyflog Cyfartal bwrpasol, gan ganiatáu i undebau llafur ac elusennau gyflwyno

hawliadau ar y cyd, gwella mynediad at gymorth cyfreithiol, a gwella atebolrwydd (e.e. drwy ganllawiau gorfodi cliriach, paneli tribiwnlys arbenigol, a mecanweithiau i sicrhau tryloywder mewn canlyniadau setliadau).

Gwella tryloywder cyflog

- **Effaith mesurau tryloywder cyflog.** Cyflwynodd yr ymatebwyr y gall mesurau tryloywder cyflog gefnogi cydraddoldeb cyflog, ond mae ei effaith yn amrywio ar draws sectorau, mathau o gyflog a grwpiau. Mae mesurau cadarnhaol penodol a grybwyllwyd gan ymatebwyr yn cynnwys bandiau cyflog safonol a thryloyw, graddio swyddi sefydledig, parodrwydd sefydliadol (e.e. ymrwymiad arweinyddiaeth), a chyfathrebu clir ynghylch tryloywder cyflog. Cyflwynodd yr ymatebwyr hefyd sawl her wrth weithredu mesurau tryloywder cyflog, gan gynnwys data cyflog cyfyngedig ac anghyson (yn enwedig ar hil ac anabledd), anhawster wrth asesu cyflog mewn sectorau â chyflog amrywiol, risgiau cyfrinachedd, a risg anfodlonrwydd gweithwyr pe bai gwahaniaethau cyflog yn cael eu datgelu heb gynlluniau clir i fynd i'r afael â nhw. Roedd yr argymhellion yn cynnwys ymestyn adrodd gorfodol ar y bwlch cyflog i hil ac anabledd, safoni protocolau data, gweithredu canllawiau cliriach gan y llywodraeth, a gweithredu fesul cam i gefnogi cyflogwyr llai.
- **Effeithiolrwydd rheoliadau Archwilio Cyflog Cyfartal.** Cyflwynodd yr ymatebwyr dystiolaeth bod y rheoliadau Archwilio Cyflog Cyfartal wedi cael effaith gyfyngedig yn ymarferol. Adroddodd ymatebwyr y gall tribiwnlysoedd fod yn amharod i orfodi archwiliadau, a phan fyddant yn gwneud hynny, mae'r cwmpas yn aml yn gul a'r gorfodi'n isaf posibl. Nodwyd trothwyon uchel i sbarduno archwiliadau, eithriadau lluosog, a dibyniaeth ar ymgyfreitha unigol fel cyfyngiadau allweddol rheoliadau Archwilio Cyflog Cyfartal. Nododd yr ymatebwyr hefyd heriau megis cofnodion cyflog gwael, systemau AD tameidiog, gwrthwynebiad arweinyddiaeth, a diffyg arbenigedd mewnol. Er mwyn cryfhau'r system, argymhellodd yr ymatebwyr ganiatáu archwiliadau rhagweithiol neu ar hap, ei gwneud yn ofynnol i ganfyddiadau gael eu cyhoeddi, grymuso rheoleiddwyr i gychwyn adolygiadau yn seiliedig ar ddangosyddion risg yn hytrach nag aros am ymgyfreitha unigol, a gwneud adolygiadau ehangach yn ofynnol pan fo patrymau o anghydraddoldeb yn debygol.
- **Effaith ymestyn Archwiliadau Cyflog Cyfartal i hil ac anabledd.** Roedd llawer o ymatebwyr, yn enwedig CSOs a chynrychiolwyr gweithwyr, o blaid ymestyn Archwiliadau Cyflog Cyfartal i gwmpasu hil ac anabledd. Fodd bynnag, rhybuddiodd ymatebwyr eraill, heb ddiwygiad ehangach, y byddai'r model ôl-dribiwnlys presennol yn cyfyngu ar yr effaith. Ni chyflwynodd yr ymatebwyr dystiolaeth ar effaith ymestyn Archwiliadau Cyflog Cyfartal i gwmpasu hil ac anabledd ar dryloywder cyflog. Ond fe nodwyd ychydig o heriau, megis gwendidau yn y model archwilio presennol (e.e. cul o ran cwmpas), beichiau gweinyddol neu ariannol ychwanegol, heriau wrth gasglu data cywir, a diffyg arbenigedd mewnol mewn dadansoddiadau cyflog cyfartal. Galwodd yr ymatebwyr am ganllawiau cyfreithiol cliriach, fframweithiau archwilio cyson, a chymorth penodol i'r sector, yn ogystal ag alinio archwiliadau â systemau adrodd cyflog presennol a defnyddio pecynnau cymorth a ariennir yn gyhoeddus neu fethodolegau sy'n seiliedig ar samplau i leihau costau archwilio.

Cryfhau amddiffyniadau yn erbyn gwahaniaethu cyfunol

- **Cyffredinrwydd a phatrymau gwahaniaethu cyfunol.** Rhoddodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr dystiolaeth bod gwahaniaethu cyfunol yn gyffredin ledled y DU, ac yn aml yn cael ei lunio gan ddiwylliant y gweithle, stereoteipiau ac anghydraddoldebau strwythurol. Nododd yr ymatebwyr fod cydnabyddiaeth gyfreithiol gyfyngedig a data croestoriadol annigonol yn rhwystro nodi a gweithredu effeithiol. Galwyd am fodd casglu data gwell i gofnodi nodweddion sy'n gorgyffwrdd, ymestyn adrodd data y tu hwnt i brif ffigurau'r bwlch cyflog, ac ymgorffori dulliau croestoriadol mewn polisïau'r gweithle ac Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIAs).
- **Amddiffyniad cyfreithiol yn erbyn gwahaniaethu cyfunol.** Teimlai'r rhan fwyaf o'r ymatebwyr nad yw'r fframwaith cyfreithiol presennol yn mynd i'r afael yn ddigonol â gwahaniaethu cyfunol. Roedd sawl un yn credu, yn ymarferol, bod yn rhaid i hawlwyr gyflwyno neu ddangos tystiolaeth o hawliadau ar wahân ar gyfer pob nodwedd warchodedig, hyd yn oed pan oedd y gwahaniaethu yn deillio o un weithred. Cysylltodd yr ymatebwyr y canfyddiad hwn ag absenoldeb Adran 14 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a chyfraith achosion sy'n ei gwneud yn ofynnol i bob nodwedd gael ei phrawf ar wahân. Roeddent yn ystyried hyn yn broblemus oherwydd, yn eu profiad nhw, mae'n darnio profiadau croestoriadol, yn ychwanegu cymhlethdod a chost, a gall ei gwneud hi'n anoddach i unigolion sy'n wynebu mathau o wahaniaethu sy'n gorgyffwrdd gael mynediad at gyfiawnder. Fodd bynnag, o dan y gyfraith bresennol, gall hawlydd gyflwyno un hawliad yn honni gwahaniaethu ar sail nifer o nodweddion gwarchodedig. Ond rhaid iddynt ddarparu tystiolaeth bod gwahaniaethu wedi digwydd ar bob sail. Mae'r gofyniad hwn yn sicrhau mai dim ond lle mae digon o dystiolaeth ar gyfer pob nodwedd y bydd hawliadau'n llwyddo. Mae rhwystrau ychwanegol a gyflwynwyd yn cynnwys terfynau amser byr, diffyg cymorth cyfreithiol, a'r gofyniad i nodi cymaryddion ar wahân. Roedd yr argymhellion yn cynnwys cychwyn neu ehangu Adran 14 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, datblygu canllawiau clir a hygyrch ar sut y gellir cyflwyno hawliadau gwahaniaethu cyfunol (ar gyfer barnwyr ac aelodau tribiwnlys yn ogystal ag ar gyfer hawlwyr a chynghorwyr posibl), a chreu deunyddiau hyfforddi gydag astudiaethau achos yn dangos sut i lywio'r broses hawlio yn llwyddiannus.
- **Mynediad at iawndal mewn achosion o wahaniaethu cyfunol.** Adroddodd ymatebwyr fod rhwystrau gweithdrefnol (e.e. y canfyddiad bod angen hawliad ar wahân ar gyfer pob nodwedd ddemograffig), ymwybyddiaeth isel ymhlith y cyhoedd o beth yw gwahaniaethu cyfunol, a chymhwysedd diwylliannol cyfyngedig mewn mecanweithiau cwyno (e.e. niweidiau croestoriadol yn cael eu diystyru neu eu hanwybyddu) yn cyfyngu ar fynediad at iawndal. Cyflwynodd nifer o ymatebwyr dystiolaeth bod undebau llafur, CSOs, a gwasanaethau dan arweiniad y gymuned wedi chwarae rhan allweddol wrth gefnogi hawlwyr. Roedd yr argymhellion ar gyfer gwella mynediad at iawndal yn cynnwys gwella mynediad at gymorth cyfreithiol mewn achosion o wahaniaethu cyfunol, egluro canllawiau tribiwnlysoedd, codi ymwybyddiaeth y cyhoedd (e.e. drwy ymgyrchoedd addysg gyhoeddus), a chydnabod cast fel nodwedd warchodedig annibynnol.
- **Effeithiolrwydd cychwyn Adran 14 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010.** Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr o blaid cychwyn Adran 14 i lenwi bylchau cyfreithiol presennol a symleiddio gweithdrefnau. Fodd bynnag, rhybuddiodd mwyafrif yr ymatebwyr y byddai ei gwmpas cyfyngedig (h.y. dim ond yn cwmpasu gwahaniaethu uniongyrchol a hyd at ddwy nodwedd yn unig) yn lleihau ei effeithiolrwydd ymarferol drwy ei atal rhag mynd i'r afael â gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu, neu achosion croestoriadol mwy cymhleth. Canolbwyntiodd yr argymhellion ar gychwyn Adran 14 gyda chanllawiau

a hyfforddiant clir, ymestyn ei chwmpas (h.y. i gynnwys gwahaniaethu anuniongyrchol ac aflonyddu, a chaniatáu mwy na dwy nodwedd fesul hawliad), cymryd camau i sicrhau effeithiolrwydd ymarferol, a gwreiddio croestoriadedd mewn gweithdrefnau tribiwnlys a dyletswyddau'r sector cyhoeddus.

- **Effeithiolrwydd camau gweithredu eraill.** Cyflwynodd ymatebwyr fod ffactorau gan gynnwys tribiwnlysoedd anhygyrch a strwythurau data annigonol yn atal pobl rhag adlewyrchu eu profiad bywyd mewn hawliadau cyfreithiol. Nododd rhai ymatebwyr fod gwasanaethau dan arweiniad y gymuned yn gallu ymateb yn well i wahaniaethu cyfunol na gwasanaethau prif ffrwd gan nad oedd gan wasanaethau prif ffrwd fecanweithiau gorfodi cryf ac atebolrwydd ar draws cyrff cyhoeddus. Roedd yr argymhellion allweddol yn cynnwys cryfhau Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED), gwella seilwaith data, buddsoddi mewn gwasanaethau dan arweiniad y gymuned, darparu hyfforddiant croestoriadol a chymhwysedd diwylliannol i weithwyr proffesiynol, a chyflwyno asesiadau effaith croestoriadol

Sicrhau bod Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yn cael ei chyflawni gan bob parti sy'n arfer swyddogaethau cyhoeddus

- **Cydymffurfiad cyffredinol.** Adroddodd ymatebwyr gydymffurfiaeth anghyson â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) ymhlith cyrff nad oeddent yn gyhoeddus (NPBs), gan nodi ymwybyddiaeth isel, atebolrwydd cyfyngedig, a rhwymedigaethau cyfreithiol aneglur. Cyflwynodd sawl CSO fod elusennau a chymdeithasau tai yn aml yn anwybyddu eu rhwymedigaethau PSED, gan arwain at yr effaith leiaf posibl ar ganlyniadau cydraddoldeb. Nododd ymatebwyr y gall cydymffurfiaeth wan arwain at gael eich gwahardd rhag gwasanaethau. Mewn cyferbyniad, canfuwyd fod ymgorffori gofynion PSED mewn contractau yn gwella hygyrchedd a chynhwysiant gwasanaethau.
- **Rhwystrau cydymffurfiaeth.** Cyflwynodd ymatebwyr fod y rhwystrau allweddol i gydymffurfiaeth gan NPBs yn cynnwys ymwybyddiaeth wael (yn enwedig ymhlith sefydliadau llai neu wirfoddol), amwyseddau cyfreithiol, bylchau mewn fframweithiau statudol (e.e. absenoldeb Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb gorfodol yn Lloegr), gorfodi annigonol gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol oherwydd diffyg cyllid, canllawiau annelwig, a chapasiti neu adnoddau sefydliadol cyfyngedig i ymgorffori arferion cydraddoldeb.
- **Galluogwyr cydymffurfiaeth.** Nododd yr ymatebwyr ofynion contractiol clir, monitro gweithredol, ac integreiddio cydraddoldeb i brosesau caffael fel galluogwyr effeithiol ar gyfer cydymffurfiaeth. Roedd galluogwyr ychwanegol yn cynnwys hyfforddiant wedi'i dargedu ar y PSED a'r Ddeddf Hawliau Dynol, perthnasoedd cryf rhwng comisiynwyr a darparwyr, cyhoeddi data wedi'i ddadgrynhoi, a rolau cydraddoldeb mewnol pwrpasol.
- **Effeithiolrwydd gorfodi.** Roedd mecanweithiau gorfodi yn cael eu hystyried yn eang yn wan. Cyflwynodd yr ymatebwyr fod goruchwyliaeth yn gyfyngedig, anaml y byddai toriadau dyletswydd yn cael eu herio, ac yn aml nad oedd adolygiad barnwrol ar gael oherwydd cost a chymhlethdod. Adroddodd ymatebwyr dan-ddefnydd o bwerau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac atebolrwydd aneglur rhwng cyrff cyhoeddus a phreifat sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus. Fe wnaeth rhai godi pryderon hefyd ynghylch cyrff lled-gyhoeddus yn defnyddio arian cyhoeddus i herio hawliadau cydraddoldeb a allai beidio â chefnogi chwythu'r chwiban a heriau cyfreithiol.

- **Camau awgrymedig i hwyluso cydymffurfiaeth.** Gwnaeth yr ymatebwyr gyfres o argymhellion gyda'r nod o wella cydymffurfiaeth, gan gynnwys diweddaru canllawiau penodol i'r sector, cryfhau gorfodi a mynediad at iawndal, ac ymgorffori'r Ddeddf Dyletswydd Cydraddoldeb (PSED) mewn caffael drwy orfodi Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chymalau contract. Galwodd ymatebwyr hefyd am well hyfforddiant a chymorth i sefydliadau llai, mwy o dryloywder data (gan gynnwys adrodd ar y gweithlu ac amcanion blynyddol), a symudiad tuag at ddull sy'n seiliedig ar ganlyniadau. Roedd cynigion ychwanegol yn cynnwys cyd-fynd â safonau hawliau dynol rhyngwladol, blaenoriaethu sectorau agored i niwed (h.y. cartrefi gofal, carchardai, ysgolion arbennig, a sectorau eraill lle mae gan unigolion ddewis isel a bregusrwydd uchel), a chymhwyso rheolaethau ariannol i sicrhau atebolrwydd a gwerth am arian mewn gwasanaethau a ariennir yn gyhoeddus.

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

- **Creu a chynnal gweithleoedd ac amodau gwaith sy'n rhydd rhag aflonyddu Cyflwynodd ymatebwyr dystiolaeth ar ystod o gamau gweithredu dan arweiniad cyflogwyr i atal neu leihau aflonyddu rhywiol yn y gweithle.** Fe wnaeth yr ymatebwyr fanylu bod dulliau effeithiol yn cynnwys systemau adrodd hygyrch a chyfrinachol, polisïau aflonyddu rhywiol annibynnol gyda gweithdrefnau a mesurau disgyblu clir, hyfforddiant rheolaidd sy'n ystyriol o drawma, ymrwymiad gweladwy gan arweinwyr, ac asesiadau sy'n seiliedig ar risg ar gyfer rolau a chyd-destunau penodol. Fodd bynnag, cyflwynwyd tystiolaeth ar heriau gweithredu hefyd. Roedd y rhain yn cynnwys gor-ddefnydd o gytundebau peidio â datgelu (NDAs), diffyg gofynion cyfreithiol ar gyfer asesiadau risg, tan-adrodd, hyfforddiant wedi'i or-gyffredinoli, diwylliannau gweithle amhriodol sydd wedi'u normaleiddio, atebolrwydd cyfyngedig ymhlith arweinwyr, a diffyg monitro a thystiolaeth. Roedd yr argymhellion yn cynnwys gorfodi polisïau aflonyddu rhywiol yn gyfreithiol, sefydlu sianeli adrodd annibynnol ar gyfer cyflogwyr mawr, cryfhau atebolrwydd ymhlith arweinwyr, gwella tryloywder data, a darparu canllawiau wedi'u teilwra ar gyfer sefydliadau o wahanol feintiau a sectorau.
- **Cwmpas amddiffyniadau yn erbyn aflonyddu rhywiol i wirfoddolwyr.** Cyflwynodd yr ymatebwyr dystiolaeth ynghylch a ddylid ymestyn amddiffyniadau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i wirfoddolwyr. Cytunodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr fod angen mwy o amddiffyniad ar wirfoddolwyr. Ond roedd anghytundeb ynghylch a ddylai amddiffyniadau gwmpasu pob gwirfoddolwr. Nododd ymatebwyr rwystrau i ymestyn amddiffyniadau i wirfoddolwyr, gan gynnwys diffyg diffiniad cyfreithiol o wirfoddolwyr, beichiau gweinyddol posibl, atebolrwydd cyfreithiol, a risgiau gor-reoleiddio neu aneglurder gwahaniaethau rhwng gwirfoddoli a chyflogaeth. Yn ogystal â diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010 i gwmpasu gwirfoddolwyr yn benodol, roedd yr argymhellion yn cynnwys canllawiau a hyfforddiant clir i sefydliadau, mesurau rheoleiddio cymesur, gweithredu hyblyg, ymgynghori â sefydliadau llai, a diweddariadau i ganllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae'r mesurau diogelwch presennol ar gyfer gwirfoddolwyr a nodwyd hefyd gan ymatebwyr yn cynnwys polisïau sefydliadol a mentrau dan arweiniad sector, ac amddiffyniadau cyfreithiol megis deddfwriaeth iechyd a diogelwch neu chwythu'r chwiban.
- **Camau eraill i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle.** Cyflwynodd yr ymatebwyr dystiolaeth ar gamau gweithredu ehangach y llywodraeth i wella atebolrwydd ac amddiffyniad rhag aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Roedd yr awgrymiadau'n cynnwys mecanweithiau i wella atebolrwydd cyhoeddus, cynnwys gwasanaethau cymorth sy'n darparu ar gyfer poblogaethau amrywiol, a mwy o gyfranogiad gan undebau llafur wrth

hyrwyddo diwylliant gweithle mwy diogel. Rhoddodd ymatebwyr dystiolaeth hefyd ar fylchau presennol mewn deddfwriaeth, megis amddiffyniadau cyfyngedig i weithwyr llawrydd ac aflonyddu gan drydydd parti. Roedd heriau eraill yn cynnwys diffyg canlyniadau gweladwy i gyflogwyr, prosesau tribiwnlys a allai ail-drawmateiddio dioddefwyr, diffiniadau aneglur o 'gamau rhesymol', a diffyg adnoddau i gyrff gorfodi fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Roedd yr argymhellion ar gyfer diwygiadau gan y llywodraeth yn cynnwys canllawiau rheoleiddio cliriach, gorfodi cyhoeddi data aflonyddu wedi'i ddadgrynhoi, a safonau diogelwch cenedlaethol. Roedd yr argymhellion ar gyfer diwygiadau cyfreithiol yn cynnwys cyflwyno nodweddion gwarchodedig newydd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i ymestyn amddiffyniadau, pwerau gorfodi cryfach gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ac efelychu modelau rhyngwladol.

Gweithredu'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol (SED)

- **Gweithrediad statudol Cymru a'r Alban.** Disgrifiodd yr ymatebwyr sut yr oedd cyrff cyhoeddus yng Nghymru a'r Alban yn gweithredu'r Ddyletswydd Gymdeithasol-Economaidd (SED) drwy fecanweithiau megis cynllunio strategol, caffael ac asesiadau effaith. Er bod rhywfaint o dystiolaeth yn dangos gwelliannau mewn dylunio gwasanaethau a chymorth wedi'i dargedu, roedd eraill yn tynnu sylw at gymhwyso anghyson, ymgysylltu cyfyngedig, a gwerthuso gwan. Ymhlith y ffactorau a hwylusodd y gweithredu roedd sail statudol yr SED, integreiddio i gynllunio strategol presennol, cymorth gan arweinwyr gwleidyddol, mynediad at ddata perthnasol, cyfranogiad cymdeithas sifil, a chysondeb â mentrau gwrth-dlodi ehangach. Roedd y rhwystrau i weithredu yn cynnwys dehongli anghyson, gorfodi gwan, olrhain canlyniadau cyfyngedig, a dyblygu â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). Roedd yr argymhellion ar gyfer gweithredu yn y dyfodol yn cynnwys sicrhau gorfodadwyedd cyfreithiol, darparu canllawiau ymarferol strwythuredig ar gymhwyso'r SED, sicrhau cymeradwyaeth ymhlith arweinwyr, darparu adnoddau digonol ar gyfer gweithredu, ac ymgorffori'r SED mewn asesiadau effaith cyfunol.
- **Mabwysiadu gwirfoddol yn Lloegr.** Darparodd yr ymatebwyr dystiolaeth bod nifer gynyddol o gyrff cyhoeddus yn Lloegr wedi mabwysiadu'r SED yn wirfoddol neu wedi ymgorffori ystyriaethau economaidd-gymdeithasol mewn prosesau gwneud penderfyniadau. Fodd bynnag, roedd tystiolaeth yn awgrymu bod y gweithredu'n aml yn anghyson neu'n cael ei ystyried yn symbolaidd, gyda thystiolaeth gyfyngedig o werthuso, tryloywder, neu ganlyniadau mesuradwy. Ymhlith y ffactorau a hwylusodd fabwysiadu roedd ymrwymiad arweinyddiaeth wleidyddol a sefydliadol, integreiddio i brosesau presennol (megis Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chaffael), defnyddio data cefndir economaidd-gymdeithasol, dulliau cyfranogol sy'n cynnwys profiad bywyd, a chydweithio rhanbarthol. Roedd y rhwystrau a oedd yn rhwystro mabwysiadu yn cynnwys diffyg canllawiau statudol a gorfodi, mecanweithiau monitro gwan, seilwaith data gwael, diffiniadau anghyson, a chyfranogiad cyfyngedig oherwydd allgáu digidol, ynysu daearyddol, a hyder isel ymhlith grwpiau difreintiedig. Roedd yr argymhellion yn cynnwys cychwyn statudol yr SED yn Lloegr, canllawiau cenedlaethol cliriach gyda dangosyddion safonol, systemau data cryfach, ac ymgysylltiad cyfranogol. Fe wnaeth ymatebwyr alw hefyd am gyd-gynhyrchu gyda chymunedau yr effeithir arnynt ac integreiddio dadansoddiad economaidd-gymdeithasol i gaffael, cyllidebu a llywodraethu, ochr yn ochr â diwygiadau strwythurol i wella tryloywder, atebolrwydd ac effaith hirdymor.