



**Wales Centre for Public Policy**  
**Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru**

# **Atodiad: Adroddiad polisi ac arferion rhyngwladol**

**Adolygiad Cydraddoldeb Rhywiol  
(Rhan Un)**

**Dr Alison Parken**  
Gorffennaf 2018

## Ein Cenhadaeth

Sefydlwyd Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru ym mis Hydref 2017. Ei chenhadaeth yw gwella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus drwy gefnogi gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus i gael mynediad i dystiolaeth drylwyr ac annibynnol ynglŷn â'r hyn sy'n gweithio.

Mae'r Ganolfan yn cydweithio ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi eraill i gyfuno a chrynhofi dystiolaeth gyfredol a nodi bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol ar y llywodraeth ond mae'n gweithio'n agos gyda llunwyr polisi ac ymarferwyr i ddatblygu ffyrdd ffres o feddwl ynglŷn â sut i fynd i'r afael â heriau strategol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n:

- Cefnogi Gweinidogion Llywodraeth Cymru i nodi, defnyddio a chael mynediad i dystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol a all helpu i lywio a gwella polisi;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gael mynediad, cynhyrchu, gwerthuso a chymhwyso dystiolaeth ynglŷn â'r hyn sy'n gweithio wrth fynd i'r afael â heriau economaidd a chymdeithasol allweddol; a
- Thynnu ar ei gwaith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus, i ddatblygu dealltwriaeth o sut y gall dystiolaeth lywio a gwella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at ddamcaniaethau llunio a gweithredu polisïau.

Drwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i rhaglen Prentisiaeth Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i feithrin gallu ymchwilwyr i ymgymryd ag ymchwil berthnasol i bolisïau sy'n creu effaith.

Am wybodaeth bellach, ewch i'n gwefan [www.wcppp.org.uk](http://www.wcppp.org.uk)

## Cyllidwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** yn 1883. Wedi'i leoli mewn prifddinas ffyniannus, mae Caerdydd yn brifysgol uchelgeisiol ac arloesol, sy'n bwriadu adeiladu perthnasoedd rhyngwladol cryf tra'n dangos ei ymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o Ymchwil ac Arloesedd y DU, sefydliad newydd sy'n dod â saith cyngor ymchwil y DU, Innovate UK a Research England at ei gilydd i wneud y mwyaf o gyfraniad pob cyngor ac i greu'r amgylchedd gorau er mwyn i ymchwil ac arloesedd ffynnu.



**Llywodraeth Cymru** yw llywodraeth ddatganoledig Cymru, sy'n gyfrifol am feysydd allweddol bywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol a'r amgylchedd.

# Cynnwys

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Cyflwyniad</b>                                        | <b>4</b>  |
| <b>Geirfa</b>                                            | <b>4</b>  |
| <b>Mynegeion Cydraddoldeb Hiliol</b>                     | <b>6</b>  |
| <b>Polisiâu absenoldeb riant yn yr UE</b>                | <b>7</b>  |
| <b>Sweden</b>                                            | <b>8</b>  |
| <b>Gwlad yr Iâ</b>                                       | <b>8</b>  |
| <b>Norwy</b>                                             | <b>9</b>  |
| <b>Ffindir</b>                                           | <b>9</b>  |
| <b>Yr Almaen</b>                                         | <b>10</b> |
| <b>Portiwgal</b>                                         | <b>11</b> |
| <b>Tabl 1. Dyletswyddau Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau</b> | <b>13</b> |
| <b>Adnoddau Ychwanegol:</b>                              | <b>15</b> |
| <b>Gwledydd Nordig– gwefannau polisiâu cydraddoldeb</b>  | <b>15</b> |
| <b>Data a Ffaithluniau Cydraddoldeb Nordig</b>           | <b>17</b> |
| Manylion yr awdur                                        | 20        |

# Cyflwyniad

Mae'r Atodiad hwn yn darparu gwybodaeth ychwanegol ar gyfer yr adolygiad rhyngwladol ar bolisi ac arferion, '*Putting equality at the heart of decision-making*' (Parker, 2018), y cyfeirir ato fel 'yr adroddiad'. Mae'r adroddiad rhyngwladol yn rhan o Gam Cyntaf yr Adolygiad Cydraddoldeb Rhywiol (Chwarae Teg, 2018).

Mae'r Atodiad yn darparu geirfa lawn i'r adroddiad, gwybodaeth bellach am gyfansoddiad mynegeion cydraddoldeb rhywiol, polisïau absenoldeb rhiant yn yr Undeb Ewropeaidd, polisïau bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU a dolenni gwe i adnoddau ychwanegol.

## Geirfa

**Rhywedd** - drwy gydol yr adroddiad, mae rhywedd yn cyfeirio at un echel o'r haenau cymdeithasol ac economaidd ac nid at fioleg. Mae'r prosesau cymdeithasol o ran rhywedd yn cael eu datblygu a'u llunio drwy gyfuniad deuaidd, lle mae priodweddau, sgiliau ac ymddygiadau gwahanol yn cael eu priodoli i ddynion a menywod. Mae rhywedd yn broses actif lle rydym yn cael ein cymell i ddangos 'arwyddion' o wrywdod a benyweidd-dra, sy'n amrywio dros amser a chyd-destun, i fod yn ddealladwy i ni ein hunain ac i eraill (West and Zimmerman, 1987).

Os ydym o'r farn bod rhywedd, fel dosbarth, yn faes cymdeithasol o anghydraddoldeb, yna mae'n rhaid i gymdeithas gydradd geisio mynd i'r afael ag anghydbwysedd mewn pŵer cymdeithasol, economaidd a gwleidyddol rhwng dynion a menywod yn eu bywydau personol a chyhoeddus. Mae hyn yn fwy na chysyniad unigol o nodweddion gwarchodedig (*Deddf Cydraddoldeb*, 2010) i ystyried canlyniad systemau ac arferion sefydliadol sy'n cynhyrchu mantais ac anfantais drwy briodoli rhywedd sefydliadau, cymdeithas, economi a diwylliant.

**Cydraddoldeb Rhywiol** - cydraddoldeb i fenywod a dynion - gan gydnabod bod prosesau cymdeithasol priodoli rhywedd yn cael effeithiau negyddol ar fenywod a dynion. Mae cydraddoldeb yn gysyniad sy'n ennyn cryn ddadlau ymhlith ffeministiaid. Drwy ddefnyddio teipoleg Rees (1998) o ymdrin â chydraddoldeb; mae ffeministiaeth ryddfrydol wedi dehongli cydraddoldeb rhywiol fel rhywbeth sy'n golygu trin menywod yr un fath â dynion (triniaeth gyfartal/gwrth-wahaniaethu). Mae sosialwyr a rhai ffeministiaid radical wedi cwestiynu a ddylai merched orfod bod yr un fath neu gael eu 'bodloni i normau gwrywaidd' (gweithredu cadarnhaol) ac yn dadlau y dylai'r systemau a'r prosesau sy'n cynnwys normau androcentrig gael eu herio, gan arwain

at ail-werthuso ymddygiadau/rolau sydd wedi'u priodoli i fenywod (prif-ffrydio rhywedd).

Yn ddiweddar, mae ffeministiaeth ôl-fodernaidd, damcaniaethau Queer a Thraws wedi dadlau, ar y ffordd i drin pawb yr un peth, y dylid herio a tharfu ar rywedd deuol, a bod cyfnewidioldeb hunaniaethau rhywedd yn cael ei gydnabod (Butler, 1990).

Mae gair Swedeg penodol ar gyfer cydraddoldeb rhywiol - Jämställdhet. Mae'n cyfeirio at ddosbarthiad cyfartal dylanwad, telerau a phŵer rhwng y rhywiau, ac felly, yn golygu, canlyniad cyfartal. Mae Jämlikhet neu gydraddoldeb, yn golygu gwerthfawrogi pawb yn gyfartal.

**Tegwch Rhywiol** - Yn ddiweddar, ail-gyflwynodd *Panel Adolygu Addysg Perthnasoedd a Rhywioldeb* Llywodraeth Cymru y term *tegwch rhywiol* (Fraser, 1997) ond diffiniodd hynny fel 'yr anghenion a'r buddiannau gwahanol sydd eu hangen ar bobl i sicrhau a chyflawni cydraddoldeb rhywiol' (Renold et.al, 2018: 30). Mae Rhan 2 o'r GER yn cynnig cyfle i drafod yr ystyr a'r dulliau cydraddoldeb rhywiol/tegwch rhywiol y mae Cymru eisiau eu mabwysiadu.

**Prif Ffrydio Rhywedd** - y mecanwaith o oi ystyriaeth i rywedd wrth ffurfio polisïau a thrwy bob cam o'r broses bolisi, ac hyrwyddo cydraddoldeb. Dylai'r dull trawsnewidiol hwn, fynd i'r afael â'r problemau a'r rhagdybiaethau yn y maes polisi sy'n cynnal normau androcentrig, gan arwain at greu bwriadau polisi newydd a dulliau cyflwyno sy'n tanseilio atgynhyrchu anghydraddoldebau rhywiol. Mae prif ffrydio rhywedd yn darparu egwyddorion a dulliau i sefydlu'r ffordd o weithio, sy'n cael ei drafod drwy gydol yr adroddiad.

**Dyletswydd 'Prif Ffrydio Cydraddoldeb'** – mae adran 120 o Ddeddf Llywodraeth Cymru (1998), yn nodi '*y bydd y Cynulliad yn gwneud trefniadau priodol gyda'r bwriad o sicrhau bod ei swyddogaethau'n cael eu harfer gan roi ystyriaeth briodol i'r egwyddor y dylai fod cyfle cyfartal i bawb*'. Caiff ei alw'n 'ddyletswydd prif-ffrydio cydraddoldeb', ac mae *Deddf Llywodraeth Cymru 2006*, adran 77, wedi symud cyfrifoldeb i Weinidogion Cymru sy'n gorfod adrodd yn flynyddol ar gynnydd Llywodraeth Cymru.

**Rhyngadranoli** - O ystyried cyd-destun deddfwriaethol Cymru, ac yn unol â Siartr Hawliau Sylfaenol yr Undeb Ewropeaidd (2000 / C 364/01), ni ellir ystyried cydraddoldeb rhywiol ar wahân i'r dimensiynau cymdeithasol eraill o anghydraddoldeb y mae wastad gysylltiedig â nhw (dosbarth economaidd-gymdeithasol, rhywioldeb, ethnigrwydd, oedran, anabledd, crefydd neu gred etc) neu gyd-destun ehangach o ran lles unigolion a chymdeithasol.

Mae nifer o ddulliau i arwain ffordd ryngadranol tuag at lunio polisïau: Dadansoddiad ar sail Rhywedd (Hankivsky, 2013), Rhywedd + (Lombardo, Meier a Verloo, 2017) ac archwiliad polisi/aml-haen (Hancock 2007, Parken and Young 2007, Parken 2010). Dylai'r dull sicrhau gwell dealltwriaeth o anghydraddoldebau a sefyllfaoedd defnyddwyr gwasanaeth, gan arwain at gynllunio a chanlyniadau gwell.

**Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED)** - Mae'r Ddyletswydd Gyffredinol (a149, *Deddf Cydraddoldeb* 2010) yn nodi bod rhaid i awdurdodau cyhoeddus rhestredig: ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad gwaharddedig arall, hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn ogystal â meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

**Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol** - wedi'u datganoli ac yn wahanol yng Nghymru, yr Alban a Lloegr, dyma'r cerrig camu y mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cael ei chyflawni; gan nodi gweithredoedd mewn perthynas ag ymgysylltu, gosod amcanion, casglu a monitro data, dadansoddi cyflogaeth a thâl etc.

Gan nad yw 'dyletswydd prif-ffrydio' Cymru yn rhoi hawliau positif ychwanegol a dim ond drwy adolygiad barnwrol y gellir herio'n ffurfiol, y PSED sy'n llywio'r broses o lunio polisïau o ddydd i ddydd.

**'Creu Gweledigaeth** - 'dull' prif-ffrydio rhywedd, sy'n seiliedig ar dystiolaeth o anghydraddoldebau o fewn ffrâm polisi, ac sy'n cymhwyso persbectif rhywedd i ail-ddychmygu'r ffyrdd y gallai pethau fod, a llunio polisïau newydd.

**Llesiant** - ystyron amrywiol y ceir cryn drafod amdanynt, yn amrywio o deimladau unigol o hapusrwydd a boddhad, i les economaidd-gymdeithasol, diwylliannol ac amgylcheddol cymunedau, grwpiau a/neu les yr amgylchedd, yr economi, y gymdeithas a'r diwylliant cyffredinol o fewn gwledydd . Yng Nghymru, mae dangosyddion a champau gweithredu yn cael eu llywio gan *Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol* 2015.

## Mynegeion Cydraddoldeb Hiliol

Mae deg o fynegeion cydraddoldeb rhywiol o wahanol fathau wedi'u llunio gan lywodraethau ac asiantaethau rhyng-lywodraethol. Mae gan Raglen Ddatblygu'r Cenhedloedd Unedig fynegeion ar wahân ar gyfer addysg, cyfranogiad economaidd, cyfranogiad gwleidyddol a'r mynegai datblygu dynol anghydraddoldeb sydd wedi'i addasu (EIGE, 2017: 11). Mae'r Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad

Economaidd (OECD) yn darparu mynegai ar sefydliadau cymdeithasol a chydraddoldeb rhywiol sy'n archwilio codau teuluol a chyfyngiadau ar ryddid sifil. Ystyrir cryfderau a gwendidau cymharol y mynegeion hyn yn Plantenga et.al (2009).

Mae'r adroddiad adolygu rhyngwladol yn canolbwyntio ar wledydd sy'n perfformio'n dda yn gyson yn ôl *Adroddiadau Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Fforwm Economaidd y Byd* (WEF) a *Mynegai Cydraddoldeb Rhywiol Sefydliad Ewropeaidd ar gyfer Cydraddoldeb Rhywiol* (EIGE).<sup>1</sup>

Ers 2009, mae'r *Sefydliad Ewropeaidd ar gyfer Cydraddoldeb Rhywiol* (EIGE), asiantaeth dechnegol y Comisiwn Ewropeaidd ar gyfer cefnogi gweithredu prif-ffrydio rhywedd, wedi cael y dasg o ddiweddarau canllawiau arfer gorau ar ddefnyddio egwyddorion a dulliau prif-ffrydio rhywedd, y mae llawer ohonynt ar-lein ac yn rhyngweithiol. Mae EIGE hefyd yn cynhyrchu'r *Mynegai Cydraddoldeb Rhywiol*.

Mae mynegai EIGE yn cwmpasu gwledydd yr Undeb Ewropeaidd, ac felly'r acquis cydraddoldeb y mae Aelod-Wladwriaethau wedi ymrwmo iddo. Mae adroddiad y WEF yn cwmpasu 144 o wledydd, gan gynnwys Gwlad yr Iâ a Norwy, sydd ddim yn aelodau o'r UE. Mae'r ddwy wlad hyn, a Sweden a'r Ffindir, i'w gweld yn gyson ymhlith y 5 lle sydd ar frig y rhestr. Ceir gwybodaeth fanwl ar fodelu, technegau dadansoddi amrywiol a mecanweithiau pwysoli ym mhob adroddiad.

Mae EIGE hefyd yn cynhyrchu canllawiau arfer da, sy'n cael eu trefnu fesul pwnc (hyfforddiant rhywedd, cydbwysedd gwaith/bywyd, cynrychiolaeth wledyddol, entrepreneuriaeth, cyfryngau, menywod a thlodi etc.) ac yn cynnwys enghreifftiau sy'n amrywio o ofal meddygol i fenywod a merched sydd wedi dioddef yn sgil Anffurfio Organau Cenhedlu, casglu data ar droseddau a chyfiawnder o ran trais yn erbyn menywod a merched, safbwyntiau rhywedd mewn ymchwil a dysgu, gan fynd i'r afael ag unigrwydd menywod sy'n mudo, hyrwyddo cyfranogiad mewn TGCh, a galluogi menywod i gael mynediad i gyflogaeth llawn amser.

## Polisiau absenoldeb rhiant yn yr UE

Mae'r wybodaeth ychwanegol hon yn ategu crynodeb yr adroddiad o bolisiau absenoldeb rhiant yn yr UE. Mae'n ddetholiad, a gymerwyd o'r adolygiad blynyddol ar bolisiau absenoldeb, a gynhyrchwyd gan y Rhwydwaith Rhyngwladol ar Bolisiau ac

---

<sup>1</sup> <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> a <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

Ymchwil Absenoldeb (Blum et.al, 2017), a gasglwyd o adroddiadau'r gwledydd, sy'n esbonio'r amrywiaeth yn yr arddulliau ysgrifennu<sup>2</sup>. Mae'r adroddiad yn cyfuno gwybodaeth am faint o absenoldeb a ddarperir, absenoldeb ar gyfer tadau, cyfraddau adfer cyflogau ac hyblygrwydd y system.

## Sweden

**Faint:** Mae rhieni yn gymwys i 240 o ddiwrnodau yr un, a gellir trosglwyddo diwrnodau rhyngddynt (heblaw am y diwrnodau a neilltuwyd ar gyfer pob rhiant).

**Taliadau a chyllido:** I rieni sy'n gymwys am fudd-daliadau sy'n gysylltiedig â chyflog, telir 195 o ddiwrnodau o absenoldeb ar 77.6 y cant o enillion, hyd at uchafswm enillion o SEK447,783 [€45,852] y flwyddyn, SEK250 [€25.60] y dydd am 240 diwrnod; telir y 45 diwrnod sy'n weddill ar gyfradd unffurf o SEK180 [€18] y dydd. Mae rhieni sydd ddim yn gymwys am absenoldeb sy'n gysylltiedig â chyflog yn cael cyfradd sefydlog o SEK. Mae pob budd-dal absenoldeb rhiant, boed yn gysylltiedig ag incwm neu'r gyfradd unffurf, yn darparu credydau pensiwn.

**Hyblygrwydd:** Mae 195 o ddiwrnodau fesul rhiant yn seiliedig ar gyflog. Ar gyfer plant a aned yn 2016 neu'n hwyrach, caiff 90 diwrnod o'r diwrnodau hyn eu cadw ar gyfer pob rhiant ac ni ellir eu trosglwyddo (a elwir yn aml yn cwota'r fam a chwota'r tad). Gellir trosglwyddo'r 105 o ddiwrnodau sy'n weddill ac sy'n seiliedig ar gyflog ar gyfer pob rhiant i'r llall drwy arwyddo ffurflen ganiatâd.

## Gwlad yr Iâ

**Faint:** Tri mis ar ôl geni. Mae'r rhain yn ychwanegol at y misoedd a glustnodwyd ar gyfer pob rhiant (tri yr un) a gellir eu rhannu rhwng y rhieni yn ôl eu dymuniad.

**Taliadau a chyllido:** Wyth deg y cant o gyfanswm yr enillion cyfartalog am gyfnod o ddeuddeg mis yn gorffen chwe mis cyn yr enedigaeth, hyd at uchafswm o ISK500.000 [€4,257] y mis.

**Hyblygrwydd:** Gellir defnyddio cyfanswm absenoldeb o naw mis (sy'n cynnwys mamolaeth, tadolaeth ac hawliau ar y cyd) tan 24 mis ar ôl yr enedigaeth. Gall rhieni

---

<sup>2</sup> [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

ddewis cymryd absenoldeb yn llawn amser neu'n rhan amser. Mae hefyd yn bosib cymryd absenoldeb mewn un cyfnod parhaus neu fel sawl bloc o amser (ee gall yr absenoldeb fod yn 'ddi-dor' neu yn 'rhannol'). Rhaid i hyn gael ei drafod gyda'r cyflogwr. Gall rhieni fod ar absenoldeb gyda'i gilydd, yn rhannol neu am y cyfnod cyfan.

## Norwy

**Faint:** 46 neu 56 wythnos yn dibynnu ar lefel y taliad, yn ogystal â thair wythnos arall cyn yr enedigaeth, hynny yw, cyfanswm o 49/59 wythnos. Yn ystod y cyfnod ar ôl yr enedigaeth, mae deg wythnos ar gyfer mamau a deg wythnos ar gyfer tadau (*fedrekvoten* neu 'cwota'r tad'). Mae'r 26 neu'r 36 wythnos sy'n weddill ar gyfer teuluoedd a gall y fam neu'r tad ei gymryd.

**Taliadau a chyllido:** Gellir cymryd arian rhiant naill ai am 49 wythnos ar 100 y cant o enillion neu am 59 wythnos ar 80 y cant o enillion, hyd at uchafswm o chwe gwaith y taliad budd-dal yswiriant gwladol sylfaenol (hy NOK92,576 [€9,735] y mis (a reoleiddir ar 1 Mai bob blwyddyn). Mae'r rhan fwyaf o weithwyr wedi'u cynnwys mewn cytundebau ar y cyd lle mae'r cyflogwyr yn talu'r gwahaniaeth rhwng cyflogau a'r trothwy. O 1 Ionawr 2017, mae menywod nad ydynt yn gyflogedig yn cael taliad unffurf o NOK61,120 [€6,427] fesul plentyn fesul mis. Wedi'i ariannu o'r trethi cyffredinol.

**Hyblygrwydd:** Ar gyfer elfen deuluol yr absenoldeb, mae'n bosibl dewis cyfnod hirach o absenoldeb (36 wythnos) wedi'i dalu ar 80 y cant o enillion, neu gyfnod byrrach (26 wythnos) wedi'i dalu ar 100 y cant. Ar ôl y chwe wythnos gyntaf, mae'n bosib gohirio rhannau o'r cyfnod arian rhieni, cyhyd â'i fod yn cael ei gymryd yn ystod y tair blynedd gyntaf ar ôl geni.

## Ffindir

**Faint:** 158 o ddiwrnodau gwaith, i'w cymryd ar ddiwedd yr absenoldeb Mamolaeth. Mae hwn yn hawl i deuluoedd. Gall y rhieni rannu'r absenoldeb rhyngddynt yn ôl eu dymuniad, ond ni allant fod ar wyliau ar yr un pryd.

**Taliadau a chyllido:** Budd-daliadau sy'n gysylltiedig ag enillion. Telir budd-dal ar 70 y cant o enillion blynyddol rhwng €1,425 a €37,113, gyda chanran is ar gyfer enillion uwchlaw'r lefel hon. Mae'r rheini sydd ag enillion o lai na €1,425 cyn yr enedigaeth yn

cael isafswm y lwfans unffurf. Caniateir i famau a thadau weithio pan fyddant ar absenoldeb Rhiant ond byddant yn derbyn isafswm y lwfans unffurf yn unig ar gyfer y diwrnodau maen nhw'n gweithio. Nid yw gweithio ar y Sul yn effeithio ar y budd-dal. Cyllid - fel absenoldeb mamolaeth. Pensiwn - fel absenoldeb mamolaeth.

**Hyblygrwydd:** Gall pob rhiant gymryd absenoldeb mewn dwy ran, o leiaf 12 diwrnod o hyd. Gellir cymryd absenoldeb rhan amser, ar 40-60 y cant o oriau llawn amser am ddau fis o leiaf ar y tro, ond dim ond os yw'r ddau riant yn cymryd absenoldeb rhan amser ac yn gofalu am y plentyn eu hunain.

## Yr Almaen

**Faint:** Hyd at dair blynedd ar ôl yr enedigaeth ar gyfer pob rhiant, a gellir cymryd 24 mis hyd at wythfed pen-blwydd y plentyn. Mae hon yn hawl unigol ac nid yw'n drosglwyddadwy. Mae'n darparu hawliau amddiffyn cyflogaeth i rieni yn ystod y cyfnod hwn.

**Taliadau a chyllido:** Telir budd-dal sy'n gysylltiedig ag incwm os yw rhiant yn cymryd absenoldeb llawn amser neu ran amser. Gall rhieni ddewis dau fath o daliadau budd-dal absenoldeb (neu eu cyfuno'n olynol): (a) Basiselterngeld a (b) ElterngeldPlus.

(a) *Basiselterngeld*: mae'n disodli cyfran o'r hen incwm, os bydd rhieni yn cymryd eu hamser i ofalu am eu plentyn/plant, gyda thâl am gyfnod o 12 (+2) mis ar ôl i'r plentyn gael ei eni. 'Misoedd partner' (*Partnermonate*): telir dau fis bonws os bydd y ddau riant yn cymryd o leiaf dau fis o absenoldeb. Cyfradd adfer incwm: wedi'i dalu ar lefel o 65 y cant o enillion net y llynedd gydag isafswm o €300 y mis ac uchafswm o €1,800 y mis.

**Hyblygrwydd:** Gall rhieni ddewis gweithio'n rhan amser (hyd at 30 awr).

Mae budd-daliadau absenoldeb mamolaeth a dalwyd yn ystod wyth wythnos y cyfnod Mamolaeth gorfodol yn dilyn genedigaeth yn cael eu tynnu, gan leihau buddion gwirioneddol y Basiselterngeld.

(b) *ElterngeldPlus*: yn disodli cyfran o'r golled mewn incwm, os yw rhieni'n lleihau eu horiau gwaith i ofalu am eu plentyn/plant. Hyd: telir am gyfnod o 24 (+pedwar) mis a gellir ei ddefnyddio yn ystod y ddwy flynedd gyntaf ar ôl genedigaeth. Bonws Partneriaeth (*Partnerchaftsbonus*): telir pedwar mis bonws os yw'r ddau riant yn gweithio o leiaf pedwar mis o'r bron yn rhan-amser gyda 25 i 30 awr yr wythnos. Cyfradd adfer incwm: telir lefel o 65 y cant o enillion net y llynedd ar gyfer enillion a

gollwyd oherwydd gweithio'n rhan amser, sef 50 y cant ar y mwyaf o daliadau *Eltnergeld*, hynny yw, rhwng €150 a €900.

Mae hawliadau absenoldeb rhiant yn hawliadau unigol a gall y ddau riant dderbyn eu budd-daliadau absenoldeb Rhieni ar yr un pryd. Mae rhieni sydd ddim yn gweithio cyn yr enedigaeth yn gymwys i dderbyn y gyfradd isaf o €300 y mis. Nid yw rhieni sy'n ddi-waith yn yr hir dymor yn gymwys am daliadau ychwanegol gyda budd-daliadau rhieni, gan ei fod bellach wedi'i gredydu yn erbyn taliadau cymorth cymdeithasol.

## Portiwgal

**Faint:** (*cyn ac ar ôl geni*) 120 neu 150 o ddiwrnodau calendr, yn dibynnu ar lefel y taliad (gweler 'taliadau a chyllido' isod). Mae'n orfodol i'r fam gymryd 42 diwrnod calendr (chwe wythnos) yn dilyn yr enedigaeth; gellir rhannu'r cyfnod sy'n weddill rhwng rhieni drwy gytundeb y ddau. Mae 30 diwrnod ychwanegol ('bonws rhannu' ar gael os yw'r ddau riant yn rhannu'r absenoldeb").

**Taliadau a chyllido:** 120 o ddiwrnodau ar 100 y cant o enillion neu 150 o ddiwrnodau ar 80 y cant o enillion, heb unrhyw drothwy ar daliadau, os nad yw rhieni yn bodloni'r meini prawf rhannu rhywedd; neu 150 o ddiwrnodau ar 100 y cant o enillion neu 180 o ddiwrnodau ar 83 y cant o enillion, heb unrhyw drothwy ar daliadau, os yw rhieni yn bodloni'r meini prawf rhannu rhywedd. Os yw rhieni'n penderfynu rhannu'r 30 diwrnod o'r pumed mis o'r absenoldeb Rhiant cychwynnol, er mwyn aros gartref ar yr un pryd (uchafswm o 15 diwrnod ar gyfer pob rhiant), mae'r taliad yn parhau i fod yn 80 y cant o enillion ar gyfer pob rhiant (gweler hyblygrwydd, pwynt pedwar). Mae'r taliad misol yn cyfateb i gyfartaledd holl enillion gros y chwe mis cyntaf o fewn yr wyth mis olaf cyn cymryd absenoldeb.

**Hyblygrwydd:** Gellir cymryd absenoldeb Rhiant cychwynnol yn y ffyrdd canlynol:

- 1) gall y fam (neu'r tad, ar ôl cyfnod gorfodol y fam) gymryd pob un o'r 120 o ddiwrnodau ar 100 y cant o enillion neu bob un o'r 150 o ddiwrnodau ar 80 y cant o enillion, hy nid oes unrhyw absenoldeb yn cael ei rannu;
- 2) gall rhieni rannu rhyngddynt 150 o ddiwrnodau ar 100 y cant o enillion ar yr amod bod y tad yn cymryd o leiaf 30 diwrnod yn olynol neu dau gyfnod o 15 diwrnod yn olynol ar ei ben ei hun, heb y fam, neu *i'r gwrthwyneb*)

- 3) gall rhieni rannu rhyngddynt eu hunain 180 o ddiwrnodau ar 83 y cant o enillion ar yr amod bod y tad yn cymryd o leiaf 30 diwrnod neu ddau gyfnod yn olynol o 15 diwrnod yn olynol o adael yn unig (heb y fam, neu i'r gwrthwyneb).

# Tabl 1. Dyletswyddau Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau

Dyletswyddau bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU a'r gwledydd datganoledig

|       | Nodweddion allweddol                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Cymhwysra                                                                                                                                                  | Effaith                                                                                                                  |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DU    | <p>Dyletswydd i adrodd ar fwch cyflog cymedrig a chanolrif; chwarteli'r gweithlu yn ôl rhywedd; cyfran y dynion a'r menywod sy'n derbyn bonysau, a bwlch yn y bonws fesul rhywedd.</p> <p>Rhoi adroddiadau ar wefan y llywodraeth</p> <p>Gorfodaeth gan EHRC (adran gydymffurfio 34)</p>                                                                                            | <p>Mae'r rheoliadau yn cwmpasu pob sefydliad preifat a thrydydd sector yn y DU, a sefydliadau sector cyhoeddus yn Lloegr sydd â 250 neu fwy o weithwyr</p> | <p>Amcangyfrif o gydymffurfiaeth o 90%+ ond rhai adroddiadau wedi'u cyflwyno'n anghywir</p>                              |
| Cymru | <p>Dyletswydd i gael amcan cydraddoldeb gwahaniaethau cyflog rhywedd neu dystiolaeth pam nad oes angen. Adrodd blynyddol ar wahaniaethau cyflog fesul swydd, gradd, patrwm gweithio a math o gontract (i ddatgelu'r hyn sy'n llywio bwlch cyflog mewn strwythurau cyflogaeth). Cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol, adolygu ac adnewyddu cynllun gweithredu yn flynyddol.</p> | <p>Sector cyhoeddus yn unig</p>                                                                                                                            | <p>Cydymffurfiaeth gyffredinol ddim yn hysbys. Mae cyflogwyr astudiaeth achos WAVE yn gwreiddio newid hir dymor wrth</p> |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                          |                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------|
| Yr Alban         | Sefydliadau gyda 20+ o weithwyr yn cyhoeddi'r bwlch mewn cyflogau bob dwy flynedd. Datganiad ar bolisi cyflog cyfartal a nodweddion galwedigaethol sylfaenol ar gyfer dynion a menywod, pobl anabl a'r rhai nad ydynt, a phobl o leiafrifoedd ethnig a'r rhai nad ydynt, bob pedair blynedd. | Sector cyhoeddus yn unig | Cydymffurfiaeth gyffredinol ddim yn hysbys |
| Gogledd Iwerddon | Mae dyletswydd ar wahân yn berthnasol o dan adran 75 o Deddf Gogledd Iwerddon 1998, sy'n gofyn am asesiad effaith cydraddoldeb o gynlluniau gwerthuso swyddi cyflogwyr sector cyhoeddus, a ystyrir yn ddogfennau cyhoeddus.                                                                  | Sector cyhoeddus yn unig | Cydymffurfiaeth gyffredinol ddim yn hysbys |

Ffynhonnell: DU wedi'i addasu gan Milner 2018. Cymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon gan Parken ac Ashworth 2018.

<sup>3</sup> Gweler <https://www.cardiff.ac.uk/research/explore/research-units/women-adding-value-to-the-economy-wave>

# Adnoddau Ychwanegol:

Mae'r Sefydliad Ewropeaidd ar gyfer Cydraddoldeb Rhywiol (EIGE) yn darparu canllawiau arfer gorau ar gyfer gwreiddio cydraddoldeb mewn sefydliadau ymchwil, cyflogaeth, iechyd, trais yn erbyn menywod a merched, ac egwyddorion a dulliau prif-ffrydio rhywedd <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools>

Adroddiadau Strategaeth Pwyllgor FEMM y Gwledydd a'r UE ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol:

<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/reports.html>

## Gwledydd Nordig– gwefannau polisïau cydraddoldeb

### Ffindir:

Polisi: <https://www.gender-equality.webinfo.lt/results/finland.htm>

<https://thl.fi/fi/web/gender-equality>

Gwobr ryngwladol ar gydraddoldeb rhywiol:

<http://genderequalityprize.fi/en/finland-gender-equality>

<https://www.theguardian.com/business/2018/mar/17/finland-happiness-worlds-happiest-country-equality>

### Gwlad yr Iâ

Polisi <https://www.stjornarradid.is/library/03-Verkefni/Mannrettindi-og-jafnretti/Jafnretti/Parliamentary%20Resolution%20on%20a%20gender%20equality%20action%20programme%20for%20the%20period%202016-2019.pdf>

Canolfan Cydraddoldeb Rhywiol <http://www.jafnretti.is/jafnretti/default.aspx>

Gwybodaeth ac amcanion cydraddoldeb rhywiol:

[http://www.jafnretti.is/D10/\\_Files/Gender\\_Equality\\_in\\_Iceland\\_2017.pdf](http://www.jafnretti.is/D10/_Files/Gender_Equality_in_Iceland_2017.pdf)

Erthyglau Newyddion wrth i Wlad yr Iâ ddod i frig y rhestr yn Adroddiad Bwlch Byd-Eang y WEF yn 2017: <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/why-iceland-ranks-first-gender-equality/>

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/jan/05/iceland-female-women-equal-pay-gender-equality>

Safon Cyflog Cyfartal Newydd

<https://www.government.is/news/article/2018/01/04/New-Icelandic-law-on-Equal-Pay-Certification-entered-into-force-on-January-1-2018/>

## **Sweden**

Polisi Llywodraeth: <https://www.government.se/government-policy/gender-equality/goals-and-visions/>

<https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

<https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>

Cyngor Cydraddoldeb Rhywiol:

<https://www.jamstaldhetsmyndigheten.se/en/support-coordination/gender-mainstreaming/>

Asiantaethau Cydraddoldeb Rhywiol

:<https://www.government.se/articles/2018/01/the-new-swedish-gender-equality-agency-inaugurated-in-gothenburg/>

## **Norwy**

Polisi Llywodraeth: <http://www.gender.no/>

Rhaglen Gydraddoldeb o fewn Sectorau:

<http://likestillnorden2017.regjeringen.no/language/en/>

Cyngor Ymchwil:

[https://www.forskningsradet.no/en/Gender\\_issues/1195592877653](https://www.forskningsradet.no/en/Gender_issues/1195592877653)

Fideo am gyflog cyfartal – arbrawf gyda phobl ifanc:

<https://www.independent.co.uk/news/world/international-womens-day-norway-children-video-gender-pay-gap-boys-girls-finansforbundet-trade-union-a8245841.html>

# Data a Ffaithluniau Cydraddoldeb Nordig

## Denmarc

<https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/levevilkaar/ligestilling/ligestillingswebsite>

Ffindir: [http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index\\_en.html](http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index_en.html)

Gwlad yr Iâ <https://www.statista.com/statistics/594582/total-population-by-gender-in-iceland/>

Norwy <https://www.ssb.no/en/likekom/>

Sweden <https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>

<https://www.genus.se/en/actor/statistics-sweden-gender-equality/>

<https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/>

Gweithgareddau cydraddoldeb rhywiol Cyngor y Gweinidogion Nordig:

<http://www.nikk.no/en/facts/gender-equality-policy/Finland/#today>

<http://www.nikk.no/en/gender-equality-fund/>

Dynion a chydaddoldeb rhywiol

Norwy: <http://kjonnsforskning.no/en/2015/10/gender-equality-gives-men-better-lives>

[http://www.gender.no/Policies\\_tools/1085](http://www.gender.no/Policies_tools/1085)

Sweden: [https://apolitical.co/solution\\_article/sweden-has-a-new-gender-agency-its-focus-is-on-men/?utm\\_source=The+Apolitical+Platform&utm\\_campaign=bc81836709-EMAIL\\_CAMPAIGN\\_2018\\_05\\_29\\_02\\_26&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_a11f6796a2-bc81836709-185496993](https://apolitical.co/solution_article/sweden-has-a-new-gender-agency-its-focus-is-on-men/?utm_source=The+Apolitical+Platform&utm_campaign=bc81836709-EMAIL_CAMPAIGN_2018_05_29_02_26&utm_medium=email&utm_term=0_a11f6796a2-bc81836709-185496993)

Blum S., Koslowski, A. and Moss P. (2017) **International Review of Leave Policies and Research 2017** pp.440

Butler, J. (1990b) '*Gender Trouble, Feminist Theory, and Psychoanalytic Discourse*' in L. Nicholson (ed.) **Feminism/Postmodernism**, London: Routledge

Chwarae Teg (2018) **Rapid Review of Gender Equality: Phase One**, report for the Welsh Government, Cardiff: Welsh Government pp.58

European Institute for Gender Equality (2017) **Gender Equality Index**, Vilnius: European Institute for Equality pp.363

Hancock, A.M. (2007) **Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm**, Politics and Gender, Vol 3, 248-254

Hankivsky, O. 2013. "**Gender Mainstreaming: A Five-country Examination.**" Politics & Policy Vol. 41(5): 629–655

Lombardo, E., Meier, P., and Verloo, M (2017) **Policymaking from a Gender+ Equality Perspective** Journal of Women Politics and Policy Jan 2017 Vol 38, 1,1-17

Milner. S.E. (2018) **We are so far ahead**, Institute for Policy Research, Working Paper, University of Bath

Parken, A. (2010). **A multi-strand approach to promoting equalities and human rights in policy making**. Policy and Politics, Vol. 38,79–99

Parken, A. (2018). **Putting equality at the heart of decision-making: Gender Equality Review Phase One**. Wales Centre for Public Policy, Cardiff University.

Parken, A., and Young, H. (2007) **Integrating the promotion of equality and human rights into policy-making, research report** for the Department for Communities and Local Government and Welsh Assembly Government pp.88

Plantenga, J., Remery, C., Figueriredo, H. and Smith, M. (2009), '**Towards European Union Gender Equality Index**', Journal of European Social Policy, Vol.19 (1) 19-33.

Rees, T. (1998) **Mainstreaming Equality in the European Union**, London: Routledge pp.280

Renold, E. and McGeeney, E. (2017) **The future of the sex and relationships education curriculum in Wales: Recommendations of the Sex and**

**Relationships Education Expert Panel.** Project Report. Cardiff: Welsh Government

West, C. and Zimmerman, D. (1987) **The social construction of gender**, *Gender and Society*, Vol. 1 (2) 125-151

World Economic Forum (2017) **The Global Gender Pay Gap Report**, Geneva: World Economic Forum pp.560

## Manylion yr awdur

Mae **Dr Alison Parken** yn Uwch Gymrawd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru. Mae ei diddordebau ymchwil mewn dulliau polisi ac arferion prif ffrydio cydraddoldeb, yn enwedig mewn perthynas â'r economi, cyflogaeth a chyflogau.

Am wybodaeth bellach, cysylltwch â:

**Dr Alison Parken**

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

[info@wcpp.org.uk](mailto:info@wcpp.org.uk)

**OGL** This report is licensed under the terms of the Open Government License



**Wales Centre  
for Public Policy**  
**Canolfan Polisi  
Cyhoeddus Cymru**