

# Gwahanu ar Sail Rhyw a Chyflog Cyfartal

Adroddiad y Grŵp Trawsbleidiol ar Fenywod yn yr Economi

Christine O'Byrne<sup>1</sup>

---

## Crynodeb

Yng Nghymru, mae menywod yn parhau i fod wedi'u crynodi mewn nifer fach o alwedigaethau a sectorau diwydiant. Mae hyn yn cyfrannu'n sylweddol at y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw, sy'n 16.5% ar gyfer holl weithwyr cyflogedig Cymru ar hyn o bryd (ar sail cyflog canolrifol yr awr). Gall rhaglenni ymyriadau i fynd i'r afael â stereoteipiau ac ehangu gorwelion effeithio ar leihau gwahanu ar sail rhyw yn y gweithle. Mae'r papur hwn yn cyflwyno astudiaethau achos sy'n cynrychioli nifer o ymyriadau ac sy'n dangos yr heriau ar gyfer menywod gyda datganiadau personol tair menyw sy'n gweithio mewn galwedigaethau anhraddodiadol. Cyflwynir argymhellion y gallai Llywodraeth Cymru eu rhoi ar waith er mwyn symud tuag at well cydraddoldeb rhywiol mewn gweithleoedd ledled Cymru.

---

<sup>1</sup> Christine O'Byrne, Arweinydd Polisi ac Ymchwil, Chwarae Teg (E-bost yr awdur: christine.o'byrne@chwaraeteg.com)

### **Cyflwyniad**

Yng Nghymru, mae menywod yn parhau i fod wedi'u crynodi mewn nifer fach o alwedigaethau a sectorau diwydiant sy'n arwain at grynodiad uchel o fenywod mewn meysydd fel gweinyddiaeth gyhoeddus, addysg ac iechyd.

Datgelodd ymchwil gan Chwarae Teg (2013) bod yna stereoteipiau cryf o hyd ynglŷn â pha swyddi sydd fwyaf addas ar gyfer dynion a menywod a bod hynny'n dylanwadu ar ddewis gyrfa. Credai 80% o'r menywod a gymerodd ran yn astudiaeth *Lle'r Fenyw* Chwarae Teg bod gwaith 'Adeiladwr' yn fwy addas ar gyfer dynion a dywedodd hanner yr un peth am 'Blymwr' neu 'Drydanwr'.

Mae dadansoddiad o ffigurau Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion yn dangos bod y bwloch cyflog yn parhau gyda menywod ledled y DU yn derbyn oddeutu 20% yn llai na dynion ar gyfartaledd (ar sail cyflog canolrifol yr awr). Ar y cyfan, ymddengys bod menywod a chyflogwyr yn cydnabod bod bwloch cyflog cyffredinol, ond nid ydynt yn credu ei fod yn bodoli yn eu gweithleoedd eu hunain (Chwarae Teg, 2013).

### ***Menywod yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi (WAVE): Y bwloch cyflog a rolau galwedigaethol***

Prosiect Cronfa Gymdeithasol Ewrop ym Mhrifysgol Caerdydd, a ariennir yn rhannol gan Lywodraeth Cymru, yw Menywod yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi (WAVE). Yn ddiweddar, mae'r prosiect hwn wedi cynnal ymchwiliad i batrymau gwaith yng Nghymru. Mae'r astudiaeth yn dadansoddi gwahaniaethau ar sail rhyw o ran galwedigaethau, oriau a chyflog (Parken, Pocher a Davies, 2014).

### ***Enillion***

Wrth edrych yn ofalus ar ffigurau Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion 2012 (ONS: ASHE, 2013), gallwn weld bod y gwahaniaeth yng nghyflogau canolrifol yr awr ar gyfer holl weithwyr cyflogedig Cymru (llawn amser neu ran amser) yn 16.5% - £11.70 o gymharu â £9.77 (nid yw'r ffigurau'n cynnwys goramser a thaliadau bonws). Yn y DU yn gyffredinol, mae bwlch yn fwy, sef 19.6%.

O ran gweithwyr llawn amser yng Nghymru, mae'r bwlch rhwng y rhywiau yn 8.3%, gyda dynion yn ennill £12.27 yr awr o gymharu â £11.25 ar gyfer menywod. O ran dynion a menywod sy'n gweithio'n rhan-amser, mae bwlch o 7.4% (yn cael ei ddangos fel minws gan fod bylchau cyflog yn cael eu mynegi fel y gwahaniaeth rhwng enillion yr awr dynion ac enillion yr awr menywod). Wrth gymharu enillion yr awr llawn amser dynion ac enillion yr awr rhan-amser menywod (y patrymau gwaith ar gyfer y mwyafrif o ddynion a menywod), gallwn weld bwlch o 35%. Mae bwlch o 29% rhwng menywod sy'n gweithio'n llawn amser a rhan-amser. Felly, gallwn weld bod cosb o ran cyflog i fenywod sy'n gweithio'n rhan-amser (Parken et al., 2014).

#### ***Gwahanu galwedigaethau ar sail rhyw***

O'r naw prif grŵp galwedigaethol, dim ond mewn tri mae cydbwysedd rhwng y rhywiau, gyda chwe grŵp yn dangos gwahanu ar sail rhyw. Dengys dadansoddiad manylach bod cydbwysedd rhwng y rhywiau yn oddeutu traean y galwedigaethau rheoli, galwedigaethau proffesiynol a galwedigaethau technegol neu broffesiynol cynorthwyol. Mae gan lai na 1% o alwedigaethau sy'n ymwneud â chrefftau medrus a 7% o swyddi mewn gweithfeydd prosesau a pheiriannau gydbwysedd rhwng dynion a menywod. Mae hyn yn dangos gwahanu ar sail rhyw yn y farchnad lafur gyda ffin amlwg rhwng rolau dynion a menywod a phatrymau gwaith ar wahân a gwahanol fuddion (Parken et al. 2014).

#### ***Gwaith rhan-amser***

O ran yr oriau a weithir, dynion sydd yn gweithio ym mron i ddwy o bob tair swydd (64%) lawn amser sydd ar gael yng Nghymru, tra bod menywod yn gweithio yn oddeutu 80% o'r holl swyddi rhan-amser sydd ar gael ym maes cyflogaeth a hunangyflogaeth. Mae 90% o'r holl ddynion yn gweithio'n llawn amser, gyda 10% yn unig yn gweithio mewn swyddi rhan-amser. O'r holl fenywod sy'n gweithio, mae 57% yn gweithio'n llawn amser tra bod 43% yn gweithio'n rhan-amser. Ar gyfartaledd, mae menywod sy'n gweithio'n rhan-amser yn ennill £7,696 (canolrifol) y flwyddyn.

Gallai gwaith rhan-amser mewn meysydd sgiliau uwch fod yn cynyddu. Ar hyn o bryd, mae 23% o waith rhan-amser menywod yn digwydd yn y tri phrif alwedigaeth (galwedigaethau rheoli, proffesiynol a thechnegol neu broffesiynol cynorthwyol), o gymharu â 6% o ddynion. Fodd bynnag, mae 75% o holl waith rhan-amser menywod yn y galwedigaethau gweinyddol, gwasanaeth personol, gwerthiant ac elfennol (swyddi tâl is yn bennaf). Mae galwedigaethau elfennol yn cyfrif am draean o holl waith rhan-amser dynion. Roedd galwedigaethau gwasanaeth personol, gwerthiant ac elfennol yn cynnwys 42%, 60% a 48% o swyddi rhan-amser yn y drefn honno. Bydd menywod sy'n ymuno â galwedigaethau sy'n rhoi menywod yn draddodiadol yn gweld bod o leiaf 40% o'r holl swyddi'n cael eu cynnig ar sail rhan-amser, sy'n codi'r cwestiwn ai 'dewis' fel y mae llawer yn ei honni yw gweithio'n rhan amser (Parken et al., 2014).

### **Ymyriadau**

#### ***Astudiaeth achos 1: Sylfeini Teg***

Rhaglen Ymwybyddiaeth Rhywedd yw Sylfeini Teg ar gyfer lleoliadau addysg sy'n darparu dysgu Cyfnod Sylfaenol yng Nghymru. Nod y rhaglen yw cynyddu ymwybyddiaeth rhywedd ymysg plant ac ymarferwyr addysgu er mwyn ehangu gorwelion a chynyddu cyfleoedd. Cyllidir y rhaglen gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop a Llywodraeth Cymru ac fe'i darperir drwy brosiect Cenedl Hyblyg Chwarae Teg.

Mae'r rhaglen yn gweithio gyda phlant tair i saith oed wrth iddynt fynd drwy gyfnod cryf o stereoteipio llwyr yn y cyfnod hwn o'u bywydau. Gall ymwybyddiaeth o'r credoau hyn ymysg yr oedolion y maent yn dod i gysylltiad â nhw helpu plant i ddatblygu syniadau mwy hyblyg am eu galluoedd eu hunain. Gall plant o'r oedran hwn gollu ymwybyddiaeth o rai cyfleoedd a bydd yn anodd iddynt newid ar ôl i hynny ddigwydd. Mae'r rhaglen Sylfeini Teg yn ceisio atal plant rhag cyfyngu ar eu hopsiynau yn gynnar fel hyn.

Nod y rhaglen yw:

- Lleihau dewisiadau cwricwlwm sy'n seiliedig ar stereoteipio ymysg bechgyn a merched
- Lleihau'r bylchau cyrhaeddiad rhwng bechgyn a merched
- Magu hunanhyder merched
- Annog cyfeillgarwch rhwng y ddau ryw a lleihau bwlio ar sail rhyw
- Mabwysiadu dull sy'n canolbwyntio ar y dysgwr sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth ac sy'n trin pob plentyn yn ôl ei anghenion unigol
- Magu hyder ymysg staff a darparu'r cwricwlwm yn well
- Sicrhau cydymffurfiaeth â Deddf Cydraddoldeb 2010
- Gwella'r dull strategol o wella ysgolion.

### Cyfnod 1: Strategaeth cydraddoldeb rhywiol

Bydd swyddog prosiect yn gweithio gyda'r ysgol i ddatblygu strategaeth cydraddoldeb rhywiol. Mae'r gwaith hwn yn ystyried yr amgylchedd ysgol a'r gymuned ehangach, blaenoriaethau'r ysgol a data cyflawniadau. O'r wybodaeth hon, cefnogir yr ysgol i ddatblygu cynllun gweithredu sy'n cynnwys mesurau i sicrhau monitro a gwerthuso.

### Cyfnod 2: Hyfforddi staff

Darperir hyfforddiant i oedolion yn yr ysgol, gan gynnwys staff addysgu, staff nad ydynt yn addysgu a rhieni i bwysu a mesur y cysyniadau o ryw a chydaddoldeb, gan helpu unigolion i ddeall sut mae stereoteipio ar sail rhyw yn effeithio ar gyfleoedd bywyd merched a bechgyn. Mae'n annog ymwybyddiaeth o rywedd ac yn dangos i gyfranogwyr sut y gellir hyrwyddo cyfleoedd annodweddiadol i fechgyn a merched.

### Cyfnod 3: Gweithredu cadarnhaol

Darperir sesiynau pwrpasol ar sail ysgol gyfan er mwyn galluogi'r ysgol i weithredu ei strategaeth cydraddoldeb rhywiol a mynd i'r afael â blaenoriaethau penodol. Mae'r rhain yn cynnwys gweithdai sgiliau â thema fel codio ar gyfer merched neu annog bechgyn i ddarllen, gweithdai hyder ar gyfer merched a sesiynau'n pwysu a mesur y byd gwaith sy'n herio ystyried sgiliau ac ymddygiad yng nghyd-destun rhywedd.

### Cyfnod 4 Cwblhau

Ar ôl i ysgolion gwblhau'r broses werthuso, maent yn gallu datblygu cynllun ar gyfer gweithredu pellach a derbyn gwobr 'Ysgol sy'n Ymwybodol o Rywedd'.

### ***Astudiaeth achos 2: Menywod yn y diwydiant Adeiladu***

Mae Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu (CITB) yn cydnabod nad oes digon o fenywod yn ymuno â'r diwydiant adeiladu, yn enwedig yn y crefftau, ac yn cynnal rhaglenni i annog mwy o fenywod i ystyried cyfleoedd sydd ar gael iddynt.

### Cymorth wedi'i dargedu

Mae rhwystrau sy'n wynebu menywod yn y diwydiant adeiladu yn cynnwys gofal plant, cyllid (ar gyfer gofal a hyfforddiant) a chanfyddiadau o'r diwydiant adeiladu. Mae gan lawer o fenywod syniadau hen ffasiwn am y diwydiant adeiladu, gan ystyried bod y swyddi yn rhai beichus a budr, gyda chyflog isel a diffyg cynnydd o ran gyrfu. Mae CITB (Sgiliau Adeiladu) yn awyddus i herio'r safbwyntiau hyn ac

maent yn cymryd nifer o gamau i gyflawni hyn, fel y rhaglen Llysgennad Adeiladu, sy'n darparu sgysiau ar gyfer ysgolion a grwpiau cymunedol i hyrwyddo cyfleoedd yn y diwydiant. Mae CITB yn gweithio gyda chyflogwyr hefyd i'w helpu i gyflawni eu Cyfrifoldebau Cymdeithasol Corfforaethol ac maent wedi cynnig cyrsiau hyfforddi drwy brosiectau fel Menywod a Gwaith a oedd yn cynnig cyrsiau rheoli ar ddwy wahanol lefel, er mwyn cynorthwyo'r rhai oedd am ddatblygu gyrfa yn y diwydiant.

### Fframwaith Byddwch yn Deg

Mae'r rhaglen hon yn hyrwyddo Tegwch, Cynhwysiant a Pharch yn y diwydiant adeiladu er mwyn annog gweithleoedd sy'n rhoi croeso i bawb. Y nod yw sicrhau bod pawb sy'n gweithio yn y diwydiant yn teimlo'u bod yn cael eu cynnwys, eu gwerthfawrogi ac yn bwysig. Mae ail-gyflwyno cydraddoldeb ac amrywiaeth fel hyn wedi helpu i sicrhau bod cyflogwyr yn deall sut mae'r nodau yn berthnasol i'w gwaith.

Mae'r rhaglen yn cyflawni yn erbyn fframwaith a ddatblygwyd gan y diwydiant, ar gyfer y diwydiant, gyda chymorth gan Busnes yn y Gymuned, Stonewall a Chydraddoldeb Adeiladu Cymru. Cynigir pedair lefel o achrediad a gydnabyddir gan y CITB, gan alluogi cyflogwyr i barhau i symud ymlaen. Gweithiodd y rhaglen beilot gydag oddeutu 100 o gyflogwyr ledled y DU a bydd yn cael ei chyflwyno'n llawn ym mis Ebrill 2014.

### **Straeon go iawn**



#### **Dr Emma Saunders, Rheolwr Technegol, Suterra**

Ers graddio yn Ysgol Meddygaeth a Deintyddiaeth Brenhinol Llundain gyda PhD mewn Biocemeg, mae Emma wedi dilyn gyrfa ym meysydd Ymchwil Contract, Ymchwil a Datblygu, Trosglwyddo Technoleg, Dilysu Cynnyrch a Gweithgynhyrchu gyda'r cwmnïau

biotechnoleg amlwladol BBI Holdings, Biotal Technologies Ltd a Genesis Biosciences Ltd.

Yn ei swydd bresennol fel Rheolwr Technegol Suterra (rhan o'r grŵp Roll Global), mae'n gyfrifol am reoli gwaith Ymchwil a Datblygu Byd-eang yn y Sector Plâu Masnachol, ac wedi gweithredu prosesau a dulliau datblygu cynnyrch yn llwyddiannus i fasnacheiddio'r portffolio ymchwil byd-eang yn gyflym.

*“Ar ôl dychwelyd i'r gwaith ar ôl cael plant a dymuno gweithio'n rhan-amser (30 awr mewn 3 diwrnod), sylwais fod y bwch cyflog yn ymestyn gan fod tâl etifeddiaeth a chodiadau cyflog ar sail pro-rata. Hoffwn weld adolygiadau yn cael eu cynnal i weld pa sgiliau sy'n cael eu cyfrannu at y gweithle ar ôl seibiant mamolaeth i sicrhau fod cyflogau'n cyfateb i'r sgiliau sy'n cael eu cyfrannu”.*



### **Alex Tranter, Prentis Trydanol, Tai Ceredigion**

Mae Alex ar ei blwyddyn olaf o brentisiaeth tair blynedd gyda Tai Ceredigion bellach ac yn astudio yng Ngholeg Sir Gâr lle enillodd y wobwr Prentis Trydanol y Flwyddyn 2013. Bydd yn dechrau ei hyfforddiant gwresogi ffynhonnell aer eleni yn ogystal â hyfforddiant awyru. Hefyd, cwblhaodd Alex gymhwyster Menywod ym maes Arweinyddiaeth y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth drwy Chwarae Teg y llynedd ac mae'n gobeithio dechrau hyfforddiant WAVE ym mis Ebrill.

*“Roeddwn i eisiau bod yn drydanwr pan oeddwn i yn yr ysgol, ond ni chefais fy annog i ddilyn y llwybr hwnnw. Yn hytrach na hynny, cyflawnais BA Anrhydedd yn Hanes yr Hen Fyd ac Astudiaethau Clasur, cyn mynd ymlaen i gwblhau Diploma Ôl-raddedig mewn Chwedlau Cynnar a Chymdeithas. Ar ôl hynny, gweithiais gyda'r GIG ym maes hybu lechyd, gan weithio'n uniongyrchol gyda'r cymunedau sydd â'r anghenion mwyaf. Yna, hyfforddais fel gweithiwr ieuentid a gweithio gyda throseddwr mynych drwy elusen ddiartrefedd.*



*Yna, penderfynais ddilyn fy mreuddwyd a hyfforddi fel trydanwr. Ni chefais unrhyw anogaeth, ond rwy'n hŷn bellach ac wedi magu mwy o hyder, felly penderfynais wneud cais i astudio'n rhan-amser.*

*Mae'n eithaf rhywiaethol ac nid yw'r cyfleusterau'n addas mewn gwirionedd, does yna ddim toiled merched yn ein bloc ni hyd yn oed, felly rwy'n gorfod defnyddio'r toiled anabl. Does dim bin yno 'chwaith. Pe bawn i'n iau byddai hynny wedi bod yn broblem, ond gan fy mod yn hŷn, mae gen i'r hyder i ymdopi â'r sefyllfa."*



**Kate Attwood, Prif Beiriannydd Priffyrdd a Llysgennad Adeiladu, Parsons Brinkerhoff**

Mae gan Kate brofiad eang o weithio yn y diwydiant Cynllunio Trafnidiaeth a Pheirianeg Sifil, yn benodol mewn perthynas â phrosiectau priffyrdd a thrafnidiaeth. Mae Kate wedi rheoli timau peirianeg sifil cymhleth mawr ac wedi ymgymryd â rôl Rheolwr Prosiect ar gynlluniau adeiladu sy'n werth oddeutu £1 miliwn o ran gwerth adeiladu.

*"Rwyf wedi bod yn Llysgennad Adeiladu ers 9 mlynedd bellach ac wedi mwynhau pob eiliad. Mae'r rôl yn un werth chweil ar gyfer y plant a'r bobl ifanc ac yn brofiad gwych ar gyfer y llysgenhadon hefyd, oherwydd ei bod yn magu hyder a hunanhyder a rhoi ymdeimlad o foddhad. Rwy'n mwynhau gweithio gyda phobl ifanc a chymunedau a does dim byd gwell na mynd i ysgol a defnyddio Lego i adeiladu gyda'r plant yn yr ystafell ddosbarth. Rwyf wrth fy modd yn codi dyheadau a helpu plant i ddeall pa gyfleoedd sydd ar gael iddynt yn y diwydiant adeiladu".*

## Casgliad

Does dim dwywaith bod gwahanu ar sail rhyw yn dal i ddigwydd yng ngweithlu Cymru ac mae llawer o waith i'w wneud o hyd os ydym am sicrhau cyflog cyfartal rhwng dynion a menywod.

Er mwyn symud yn agosach at gydraddoldeb rhywiol yn y gweithle, mae'r grŵp yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cymryd y camau canlynol:

- Datblygu cyfleuster ar-lein canolog a fyddai'n cynnwys yr holl wybodaeth berthnasol i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Byddai hyn yn cynnwys ymchwil berthnasol, cyngor gyrfaoedd ar gyfer menywod a chymorth ar gyfer cyflogwyr.
- Sicrhau bod Sefydliadau Addysg Bellach yn croesawu a chefnogi bechgyn a merched sy'n dilyn cyrsiau y mae llawer iawn mwy o'r rhyw arall yn eu dilyn. Byddai hyn yn cynnwys sicrhau eu bod yn darparu cyfleusterau digonol ar gyfer y ddau ryw a bod tiwtoriaid yn rhoi'r un croeso a deunyddiau'r un mor berthnasol i'r ddau ryw.
- Datblygu cynllun dangos esiampl i hyrwyddo gyrfaoedd lle mae dynion neu fenywod mewn mwyafrif llethol ar hyn o bryd.
- Annog mwy o diwtoriaid a mentoriaid benywaidd mewn sectorau lle mae dynion yn y mwyafrif i gefnogi prentisiaid (byddai hyn yn cynnwys cymorth cyn prentisiaeth).
- Darparu data ar y nifer sy'n dilyn prentisiaethau yn ôl rhyw, sector a galwedigaeth. Dylai data cynnydd a chyflawniad fod ar gael hefyd.
- Annog gwell telerau ac amodau ar gyfer menywod drwy gaffael sector cyhoeddus.
- Sicrhau y darperir hyfforddiant ymwybyddiaeth rhywedd ar gyfer pob athro a chynghorydd gyrfaoedd o fewn eu fframweithiau cymwysterau cychwynnol a'u datblygiad proffesiynol parhaus.
- Darparu hyfforddiant sgiliau ar gyfer menywod mewn swyddi rhan-amser er mwyn iddynt allu cael swyddi gyda chyflogau uwch.

## Cyfeiriadau

Chwarae Teg (2013) *Lle'r Fenyw*, Caerdydd, Chwarae Teg

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS): APS 'Special License' occupational data pooled for 2004-2010, gan Parken, A. Pocher, E., a Davies, R. (2014) *Working Patterns in Wales; Gender, Occupations and Pay*

Parken, A. Pocher, E., a Davies, R. (2014) *Working Patterns in Wales; Gender, Occupations and Pay*, Caerdydd, WAVE