

**Merched mewn Trafnidiaeth yng Nghymru**

**Hydref 2022**

*Paratowyd ar ran Canolfan Merched mewn Trafnidiaeth Cymru*

*Adroddiad a baratowyd gan Chwarae Teg, Hydref 2022*

*Awdur: Dr Hade Turkmen*

|  |  |
| --- | --- |
| Icon  Description automatically generated | policyandresearch@chwaraeteg.com  |
| Logo  Description automatically generated with medium confidence | [chwaraeteg.com](https://chwaraeteg.com/) |
| Icon  Description automatically generated | 02920 462 745 |

**Merched mewn Trafnidiaeth yng Nghymru**

**Cynnwys**

[1. Cyflwyniad 3](#_Toc122438850)

[1.1. Cefndir yr ymchwil 3](#_Toc122438851)

[1.2. Menywod sy’n gweithio mewn sectorau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion 3](#_Toc122438852)

[1.3. Profiad menywod yn y sector trafnidiaeth. 5](#_Toc122438853)

[1.4. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector trafnidiaeth 6](#_Toc122438854)

[1.5. Casgliad 8](#_Toc122438855)

[2. Nodau a Dulliau’r Ymchwil 9](#_Toc122438856)

[3. Menywod yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru 10](#_Toc122438857)

[3.1. Proffil yr ymatebwyr 10](#_Toc122438858)

[3.2. Rhaniad Rhywedd y gweithlu yn ôl nodweddion gwarchodedig 10](#_Toc122438859)

[3.3. Patrymau Gweithio 15](#_Toc122438860)

[3.4. Galwedigaethau yn ôl rhywedd 16](#_Toc122438861)

[3.5. Uwch swyddi yn ôl rhywedd 17](#_Toc122438862)

[3.6. Casgliad 18](#_Toc122438863)

[4. Profiadau menywod yn y sector trafnidiaeth 19](#_Toc122438864)

[4.1. Hanes y sector a chanfyddiad menywod 20](#_Toc122438865)

[4.1.1. Canfyddiad yn seiliedig ar hanes 20](#_Toc122438866)

[4.1.2. Canfyddiad menywod o’r sector 22](#_Toc122438867)

[4.2. Gweithio mewn diwydiant sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion 25](#_Toc122438868)

[4.2.1. Y berthynas rhwng cydweithwyr a chleientiaid o ran rhywedd 26](#_Toc122438869)

[4.2.2. Effaith cysylltiadau rhyweddol ar ferched 30](#_Toc122438870)

[4.2.3. Mecanweithiau ymdopi menywod 33](#_Toc122438871)

[4.3. Materion strwythurol sy’n ymwneud â rhywedd yn y gwaith 37](#_Toc122438872)

[4.3.1. Recriwtio 38](#_Toc122438873)

[4.3.2. Cadw staff a datblygu gyrfa 39](#_Toc122438874)

[4.3.3. Patrymau Gweithio 41](#_Toc122438875)

[4.3.4. Diffyg amrywiaeth ar lefelau rheolaethol 45](#_Toc122438876)

[4.3.5. Seilwaith rhyweddol 46](#_Toc122438877)

[4.4. Denu a chadw menywod yn y sector. 49](#_Toc122438878)

[4.4.1. Materion yn ymwneud â chynrychiolaeth 50](#_Toc122438879)

[4.4.2. Herio canfyddiadau am y sector 51](#_Toc122438880)

[4.4.3. Estyn allan at ferched iau 51](#_Toc122438881)

[4.4.4. Adolygu prosesau recriwtio 53](#_Toc122438882)

[4.4.5. Cadw menywod yn y sector 54](#_Toc122438883)

[4.5. Casgliad 59](#_Toc122438884)

[5. Casgliad a meysydd gweithredu 62](#_Toc122438885)

[Atodiad 65](#_Toc122438886)

# Cyflwyniad

## Cefndir yr ymchwil

Mae gan Merched mewn Trafnidiaeth broffil cynyddol ledled y DU, sy’n darparu cefnogaeth a rhwydwaith i fenywod sy’n gweithio yn y diwydiant ac sy’n ceisio cynyddu cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y sector. Yn ddiweddar, mae Trafnidiaeth Cymru a Llywodraeth Cymru wedi cynnig dod â chanolfan ranbarthol o Ferched mewn Trafnidiaeth i Gymru i ddarparu man canolog o gefnogaeth a datblygiad proffesiynol i fenywod sydd eisoes yn gweithio yn y sector neu sy’n ystyried gyrfa ym maes trafnidiaeth yng Nghymru.

I gyflawni’r nodau hyn, mae angen i’r cynllun fapio lle menywod yn y diwydiant trafnidiaeth yng Nghymru. Mae ffigurau diweddar yn dangos bod gweithwyr y sectorau Gwybodaeth am Drafnidiaeth a Storio, a Chyfathrebu*[[1]](#footnote-2)* yn cynrychioli 6.9% o’r gweithlu cyfan yng Nghymru (9.6% yn y DU). Fodd bynnag, mae’r sector, sy’n eithriadol o bwysig i Gymru ac economi’r DU, yn wynebu bwlch sylweddol rhwng y rhywiau; dim ond 20% o weithlu’r diwydiant Trafnidiaeth a Chyfathrebu yng Nghymru sy’n fenywod (26.2% yn y DU).[[2]](#footnote-3) Mae’r bwlch yn ehangu yn yr is-sectorau: mae menywod ond yn cyfrif am 6.7% o weithlu Trafnidiaeth a Gyrwyr/Gweithredwyr Peiriannau Symudol yng Nghymru (6.6% yn y DU).

Mae’r sector trafnidiaeth yn cwmpasu nifer o wahanol feysydd gwaith a rhwydweithiau o fusnesau, ac mae’r strwythur cymhleth hwn yn ei gwneud yn anoddach mapio’r gweithlu’n drwyadl yn y sector. Nod yr ymchwil hwn yw deall y sector, lle mae menywod yn gweithio yn yr is-sectorau rheilffyrdd, bysiau/bysiau a theithio llesol yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru a’u profiadau yn y gwaith ac yn y sector.

## Menywod sy’n gweithio mewn sectorau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion

Yn draddodiadol, dynion sydd wedi dominyddu gweithlu’r sector trafnidiaeth, gan effeithio ar brofiadau menywod sy’n gweithio yn y sector a’u gallu i ddatblygu gyrfa yn y sector.

Mae ymchwil yn dangos bod menywod yn wynebu heriau penodol wrth weithio mewn gweithleoedd lle mae dynion yn dominyddu. Dyma rai o’r heriau:[[3]](#footnote-4)

* Disgwyliadau a chredoau cymdeithas am allu menywod i arwain.
* Stereoteipiau treiddiol, megis y "fam ofalgar" neu'r person sy'n glanhau’r swyddfa.
* Straen a phryder uwch o’i gymharu â menywod sy’n gweithio mewn meysydd eraill.
* Diffyg cyfleoedd mentora a datblygu gyrfa.
* Aflonyddu rhywiol.

Mae menywod mewn gweithleoedd sy’n cael eu dominyddu gan ddynion yn dweud bod mwy o wahaniaethu ar sail rhyw. Canfu arolwg a gynhaliwyd yn 2017 yn yr Unol Daleithiau, er mai dim ond 13% o’r rheini sy’n dweud eu bod yn gweithio’n bennaf gyda menywod eraill sy’n dweud bod eu rhywedd wedi’i gwneud yn anoddach iddynt lwyddo yn y gwaith, mae’r gymhareb yn codi i 34% ar gyfer y rheini sy’n gweithio’n bennaf gyda dynion.[[4]](#footnote-5) Mae menywod sy’n gweithio mewn gweithleoedd sy’n cael eu dominyddu gan ddynion hefyd yn llawer mwy tebygol na’r rheini sy’n gweithio’n bennaf gyda menywod i ddweud eu bod wedi profi mân ddigwyddiadau dro ar ôl tro yn y gwaith oherwydd eu rhywedd (27% o’i gymharu â 15%) neu wedi cael llai o gefnogaeth gan uwch arweinwyr na dyn (24% o’i gymharu â 12%).[[5]](#footnote-6) Hefyd, mae 25% o’r menywod sy’n gweithio mewn gweithle sy’n cael eu dominyddu gan ddynion yn dweud eu bod yn teimlo bod yn rhaid iddynt brofi eu hunain yn y gwaith er mwyn i’w cydweithwyr eu parchu, o’i gymharu â 13% o fenywod sy’n gweithio mewn gweithleoedd lle mae menywod yn bennaf.[[6]](#footnote-7)

Canfu’r un ymchwil hefyd fod 28% o fenywod sy’n gweithio mewn diwydiannau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion wedi dweud eu bod wedi profi aflonyddu rhywiol yn bersonol, o’i gymharu â 20% o fenywod mewn diwydiannau sy’n cael eu dominyddu gan fenywod.[[7]](#footnote-8)

Mae menywod yn datblygu gwahanol fecanweithiau i ymdopi â’r pwysau a’r heriau sy’n gysylltiedig â gweithio mewn amgylchedd gwaith sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion, megis:[[8]](#footnote-9)

* Cadw pellter oddi wrth gydweithwyr, yn enwedig menywod eraill.
* Derbyn normau diwylliannol gwrywaidd ac ymddwyn fel “un o’r bechgyn,” sy’n gwaethygu’r broblem drwy gyfrannu at normaleiddio’r diwylliant hwn.
* Gadael y diwydiant.

Mae ymchwil hefyd yn dangos bod menywod sy’n cael eu haflonyddu’n rhywiol yn y gwaith 6.5 gwaith yn fwy tebygol o newid swyddi, yn aml i un sydd â chyflog is.[[9]](#footnote-10)

## Profiad menywod yn y sector trafnidiaeth.

Mae adroddiad diweddar a gyhoeddwyd gan Merched mewn Trafnidiaeth a’r Grŵp Seneddol Hollbleidiol (APPG) ar gyfer Merched mewn Trafnidiaeth yn dangos bod 93% o fenywod a gymerodd ran yn yr ymchwil yn credu bod trafnidiaeth yn cael ei ystyried fel diwydiant sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion fel arfer.[[10]](#footnote-11) Roedd bron i 70% o’r menywod a gymerodd ran yn yr ymchwil yn cytuno neu’n cytuno’n gryf bod gan y sector trafnidiaeth ddiwylliant ‘*macho*’, yn ogystal â phroblem delwedd. Roedd 71% o fenywod hefyd yn cytuno/cytuno’n gryf bod stereoteip penodol o rywun sy’n gweithio yn y sector trafnidiaeth.

Mae’n destun pryder bod 70% o fenywod wedi dweud eu bod wedi profi iaith neu ymddygiad gwahaniaethol (sylwadau, jôcs neu ddatganiadau sarhaus neu rywiol) sydd wedi’u targedu atynt. Er mwyn datblygu ac ymdopi â’r amgylchedd gwaith sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion, mae menywod yn derbyn ac yn addasu i normau’r diwylliant gweithle maen nhw ynddo. Mae’r ymchwil yn dangos bod dros hanner y menywod (58%) yn cytuno neu’n cytuno’n gryf bod yn rhaid i fenywod addasu eu personoliaeth i ymdopi â’r diwydiant trafnidiaeth.

Mae canfyddiadau ac amgylchedd gwaith y sector trafnidiaeth hefyd yn effeithio ar ddatblygiad gyrfa menywod. Roedd 82% o fenywod yn cytuno bod rhagfarn ddiarwybod yn erbyn menywod yn broblem yn y sector trafnidiaeth. Canfu’r ymchwil hefyd fod tri chwarter y menywod (75%) yn cytuno neu’n cytuno’n gryf ei bod yn haws i ddynion na menywod symud ymlaen yn eu gyrfaoedd ym maes trafnidiaeth. Hefyd, nododd 53% o’r menywod a gymerodd ran yn yr ymchwil ei bod yn anos fyth i ferched o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig symud ymlaen yn eu gyrfaoedd. Er gwaethaf hyn, nid oedd bron i hanner (45%) y menywod yn teimlo ei bod yn anodd iddynt symud ymlaen yn eu gyrfa ym maes trafnidiaeth.

Er bod y rhan fwyaf o’r menywod wedi crybwyll profiadau neu ganfyddiadau negyddol yn y sector, roedd mwyafrif llethol o’r menywod (83%) yn teimlo’n falch o weithio yn y diwydiant trafnidiaeth. Roedd 70% o’r menywod hefyd yn cytuno/cytuno’n gryf bod amrywiaeth eang o gyfleoedd yn y sector trafnidiaeth, ac roedd 92% o’r menywod yn cytuno/cytuno’n gryf bod menywod a dynion yr un mor gymwys yn gweithio yn y sector trafnidiaeth.

Mae canfyddiadau’r ymchwil gan Merched mewn Trafnidiaeth a’r APPG ar gyfer Merched mewn Trafnidiaeth yn adleisio canfyddiadau ein hymchwil sy’n edrych ar brofiadau menywod sy’n gweithio yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru, fel y mae’r dyfyniadau ym Mhennod 4 yn ei ddangos.

## Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector trafnidiaeth

O ganlyniad i ddiffyg menywod yn y gweithlu, ar lefelau proffesiynol, rheolaethol ac uwch, mae’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn uchel neu’n amrywio i raddau helaeth mewn gwahanol rannau o’r sector trafnidiaeth, sy’n arwydd o’r anghydraddoldebau presennol rhwng y rhywiau yn y sector.

Mae ffigurau bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2021 y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn dangos mai dim ond 0.4% yw’r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn y diwydiant cludo a storio (SIC 2007) yn y DU ar gyfer gweithwyr amser llawn.[[11]](#footnote-12) Mae’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cynyddu i 19.4% yn yr is-sector Trafnidiaeth i Deithwyr Rheilffyrdd a Rhyngdrefol. I’r gwrthwyneb, amcangyfrifir bod y ffigurau ar gyfer is-sectorau Trafnidiaeth Teithwyr a Thir Eraill yn -13.1%. Gallai’r ffigurau gwrthgyferbyniol hyn rhwng y sector rheilffyrdd a bysiau fod yn ganlyniad i nifer o ffactorau, gan gynnwys a yw’r nifer fach o fenywod sy’n gweithio yn y sector wedi’u clystyru mewn swyddi â chyflogau is neu swyddi uwch. Lle mae menywod yn cael eu clystyru mewn rolau uwch, mae’n debygol y bydd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn is, er nad yw menywod yn cael eu cynrychioli’n ddigonol yn y gweithlu yn gyffredinol.

Er mwyn deall y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru, rydym wedi edrych ar ffigurau bwlch cyflog y tri phrif ddarparwr trafnidiaeth a data demograffeg a graddfa gyflog y gweithlu - Trafnidiaeth Cymru, Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru Cyf., a Bws Caerdydd.

#### Trafnidiaeth Cymru[[12]](#footnote-13)

* Ar 31 Mawrth 2021, roedd Grŵp Trafnidiaeth Cymru (TrC) yn cyflogi 471 o bobl; o’r rhain, roedd 36.7% yn fenywod a 63.2% yn ddynion.
* Y bwlch cyflog **canolrifol** rhwng y rhywiau yw **33.2%.** Y canolrif cyflog fesul awr i ddynion oedd £16.88. I fenywod roedd yn £11.28.
* Y bwlch cyflog **cymedrig** rhwng y rhywiau yw 21.1% Roedd y cyflog cyfartalog fesul awr i ddynion yn £20.52 ac i ferched, roedd yn £16.19.

|  |
| --- |
| Cyfran y dynion a’r menywod yn ôl graddfa gyflog (Mawrth 2021)  |
|  | **Merched**  | **Dynion**  |
| Gweithredol 1 a 2  | 23% | 77% |
| Gradd 1 | 32% | 68% |
| Gradd 2  | 20% | 80% |
| Gradd 3 | 39% | 61% |
| Gradd 4 | 22% | 78% |
| Gradd 5 | 48% | 52% |
| Gradd 6 | 44% | 56% |

#### Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru Cyf.[[13]](#footnote-14)

* Ar 5 Ebrill 2021, roedd Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru wedi cyflogi 2,633 o bobl; o’r rhain, roedd 19.5% yn fenywod ac roedd 80.5% yn ddynion.
* Y bwlch cyflog **canolrifol** rhwng y rhywiau yw **25.4%** Y canolrif cyflog fesul awr i ddynion oedd £25.63. I fenywod roedd yn £19.12.
* Y bwlch cyflog **cymedrig** rhwng y rhywiau yw **21.9%** Roedd y cyflog cyfartalog fesul awr i ddynion yn £26.48 ac i ferched, roedd yn £20.69.

|  |
| --- |
| Cyfran y dynion a menywod yn ôl chwarteli cyflog (Ebrill 2021)  |
|  | **Merched**  | **Dynion**  |
| Y Chwartel Uchaf  | 6% | 94% |
| Chwartel canol uchaf | 10% | 90% |
| Chwartel canol isaf | 24% | 76% |
| Chwartel isaf | 36% | 64% |

#### Cardiff City Transport Services Ltd yn masnachu fel Bws Caerdydd[[14]](#footnote-15)

* Ym mis Ebrill 2021, roedd Bws Caerdydd, sy’n eiddo llwyr i Gyngor Caerdydd, yn cyflogi tua 550 o weithwyr; roedd 8% yn fenywod, 92% yn ddynion.
* Y bwlch cyflog **canolrifol** rhwng y rhywiau yw **-17.6%**
* Y bwlch cyflog **cymedrig** rhwng y rhywiau yw **-7.9%**

|  |
| --- |
| Cyfran y dynion a menywod yn ôl chwarteli cyflog (Ebrill 2021)  |
|  | **Merched**  | **Dynion**  |
| Chwartel Uchaf  | 18.1% | 81.9% |
| Chwartel canol uchaf | 4.2% | 95.8% |
| Chwartel canol isaf | 5.5% | 94.5% |
| Chwartel isaf | 8.3% | 91.7% |

## Casgliad

Fel sector sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion yn draddodiadol, mae gan drafnidiaeth ddelwedd negyddol a gwrywaidd, sy’n effeithio ar gyfranogiad menywod yn y gweithlu a’u datblygiad gyrfaol. Mae’r anghydraddoldebau strwythurol rhwng y rhywiau yn y sector yn creu stereoteipiau ac yn gallu creu amgylchedd gwaith gelyniaethus i fenywod. Er hynny, mae menywod sy’n gweithio yn y sector yn hyderus y gallant gyflawni yn y sector trafnidiaeth ac mae llawer yn falch o fod yn gweithio yn y sector.

# Nodau a Dulliau’r Ymchwil

Nod yr ymchwil hwn yw mapio lle menywod yn is-sectorau rheilffyrdd, bysiau a bysiau moethus a theithio llesol y diwydiant trafnidiaeth yng Nghymru, archwilio profiadau menywod yn y gwaith a deall pa rwystrau sy’n bodoli yn y sector. Drwy bennu ffigurau llinell sylfaen ar gyfer ble mae menywod yn gweithio a manylu ar brofiadau menywod sy’n gweithio mewn gwahanol ganghennau a phroffesiynau yn y sector, nod yr ymchwil yw helpu Canolfan Merched mewn Trafnidiaeth yng Nghymru i bennu targedau a meysydd gweithredu.

Er mwyn cyflawni’r nodau hyn, perfformiodd yr ymchwil ddulliau meintiol ac ansoddol gan dargedu gwahanol actwyr. Casglwyd data’r ymchwil ym mis Gorffennaf-Awst 2022.

Ar gyfer rhan feintiol yr ymchwil, paratowyd holiadur yn gofyn i adrannau Adnoddau Dynol cwmnïau trenau, bysiau, bysiau moethus a theithio llesol, a sefydliadau ddarparu eu data staff ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, wedi’u dadgyfuno yn ôl rhyw.[[15]](#footnote-16) Ymatebodd wyth cwmni, ac mae’r proffil i’w weld yn Adran 3.

Ar gyfer rhan ansoddol yr ymchwil, cynhaliwyd chwe grŵp ffocws a phedwar cyfweliad. Roedd pob un yn para awr ar gyfartaledd, gyda chyfanswm o 28 o gyfranogwyr. Roedd 18 yn rheolwyr neu’n uwch reolwyr, ac roedd 10 ohonynt yn bartneriaid a swyddogion. Mae’r dadansoddiad o’r data ansoddol i’w weld yn Adran 4.

# Menywod yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru

## Proffil yr ymatebwyr

Darparodd wyth cwmni ddata cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i ni. Mae’r tabl isod yn dangos proffiliau ac ardaloedd gweithredu’r mentrau.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Bysiau/Bysiau Moethus  | Rheilffyrdd  | Teithio Llesol  | Maint y Fenter  | Ardal weithredu |
| Ymateb 1  | X | X | X | Mawr (250+) | Cymru Gyfan a'r Gororau |
| Ymateb 2  |  | X |  | Mawr (250+) | Cymru Gyfan a’r Gororau  |
| Ymateb 3  | X |  |  | Mawr (250+) | De Cymru  |
| Ymateb 4  | X |  |  | Mawr (250+) | De Cymru  |
| Ymateb 5  | X |  |  | Canolig (50-249) | De Cymru  |
| Ymateb 6  |  |  | X | Bach (10-49) | Cymru Gyfan a'r Gororau  |
| Ymateb 7  | X |  |  | Bach (10-49) | Cymru Gyfan a'r Gororau |
| Ymateb 8  | X |  |  | Micro (1-9) | Cymru Gyfan a'r Gororau |

## Rhaniad Rhywedd y gweithlu yn ôl nodweddion gwarchodedig

Mae’r tabl isod yn dangos y rhaniad rhywedd yng ngweithlu’r gweithredwyr a’r sefydliadau a ymatebodd. Fel y dengys y ffigurau, mae menywod yn cael eu tangynrychioli’n fawr yn y gweithredwyr trafnidiaeth (Ymateb 2-5), ond mae mwy o gydbwysedd rhwng y rhywiau yn sefydliadau’r trydydd sector yn y sector. Ar draws ein sampl gyfan, mae menywod yn cyfrif am 21% o’r gweithlu.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rhaniad rhywedd y gweithlu |  |  |  |
|  | **Dynion**  | **Merched**  | **Cyfanswm**  | **% o ddynion**  | **% o ferched**  |
| Ymateb 1  | 445 | 292 | 737 | 60% | 40% |
| Ymateb 2  | 2289 | 596 | 2885 | 79% | 21% |
| Ymateb 3  | 478 | 42 | 520 | 92% | 8% |
| Ymateb 4  | 534 | 42 | 576 | 93% | 7% |
| Ymateb 5  | 167 | 22 | 189 | 88% | 12% |
| Ymateb 6  | 21 | 23 | 44 | 48% | 52% |
| Ymateb 7  | 5 | 12 | 17 | 29% | 71% |
| Ymateb 8  | 4 | 3 | 7 | 57% | 43% |
| Cyfanswm | **3943** | **1032** | **4975** | **79%** | **21%** |

Fe wnaethom ofyn i’r cwmnïau a’r sefydliadau trafnidiaeth a ydynt yn casglu data cydraddoldeb ac amrywiaeth am eu gweithlu yn rheolaidd, gan fod y data hwn yn caniatáu i gyflogwyr ddeall pa mor amrywiol yw eu gweithlu, nodi meysydd i weithredu arnynt a llywio polisïau ac arferion. Er bod pump o’r ymatebwyr wedi dweud eu bod yn casglu data dysgu a datblygu, dywedodd dau ohonynt nad ydynt yn casglu’r data’n rheolaidd, a dywedodd un ohonynt nad oeddent yn gwybod.

|  |
| --- |
| Casglu Data Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn Rheolaidd  |
| Ymateb 1  | Byddwn |
| Ymateb 2  | Byddwn |
| Ymateb 3  | Na fyddwn |
| Ymateb 4  | Byddwn |
| Ymateb 5  | Na fyddwn |
| Ymateb 6  | Byddwn |
| Ymateb 7  | Byddwn |
| Ymateb 8  | Ddim yn gwybod  |

**Amrywiaeth y gweithlu yn ôl oedran a rhyw**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 16-24 | 24-34 | 35-49 | 50-64 | 65+ | Cyfanswm  |
|   | M | W | M | W | M | W | M | W | M | W | M | W |
| Ymateb 1  | 8% | 8% | 31% | 35% | 33% | 34% | 25% | 23% | 3% | 1% | 100% | 100% |
| Ymateb 2  | 2% | 3% | 17% | 26% | 42% | 38% | 37% | 31% | 3% | 2% | 100% | 100% |
| Ymateb 3  | 2% | 5% | 12% | 21% | 31% | 31% | 52% | 44% | 3% | 0% | 100% | 100% |
| Ymateb 4  | 2% | 0% | 13% | 21% | 24% | 38% | 55% | 36% | 7% | 5% | 100% | 100% |
| Ymateb 5  | 4% | 4% | 16% | 21% | 23% | 21% | 52% | 54% | 5% | 0% | 100% | 100% |
| Ymateb 6  | 5% | 21% | 48% | 33% | 19% | 42% | 29% | 4% | 0% | 0% | 100% | 100% |
| Ymateb 8  | 0% | 0% | 25% | 33% | 0% | 0% | 50% | 33% | 25% | 33% | 100% | 100% |
| Cyfanswm % | 3% | 5% | 18% | 28% | 36% | 36% | 40% | 29% | 3% | 2% | 100% | 100% |

Ymysg ein hymatebwyr, gwelwn fod y rhan fwyaf o ddynion rhwng 50 a 64 oed, tra bo’r rhan fwyaf o fenywod rhwng 35 a 49 oed; patrwm sy’n fwy amlwg ymysg y cwmnïau bysiau a gymerodd ran yn yr ymchwil. Mae’r rhan fwyaf o’r gweithlu sy’n gweithio ar y rheilffyrdd rhwng 35 a 49 oed ar gyfer y ddau ryw.

**Amrywiaeth y gweithlu yn ôl anabledd a rhyw**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Dynion | Merched |
|   | **Cyfanswm nifer y bobl anabl** | **% o bobl anabl** | **Cyfanswm nifer y bobl anabl** | **% y Dynion Anabl** |
| Ymateb 1  | 18 | 4.0% | 13 | 4.5% |
| Ymateb 2  | 16 | 0.7% | 9 | 1.5% |
| Ymateb 4  | 5 | 0.9% | 3 | 7.4% |
| Ymateb 6  | 1 | 4.8% | 4 | 17.4% |
| Cyfanswm % | 40 | 1.2% | 29 | 3.0% |

Mae’r tabl uchod yn dangos amrywiaeth y gweithlu yn ôl anabledd a rhywedd yn y pedwar gweithredwr a sefydliad a ddarparodd ddata ar anabledd. Mae dynion anabl yn cynrychioli 1.2% o’r gweithlu o’i gymharu â 3% o’u cymheiriaid sy’n fenywod.

**Amrywiaeth y gweithlu yn ôl ethnigrwydd a rhyw**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Gwyn (Prydeinig, Gwyddelig, Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig, Roma, unrhyw gefndir gwyn arall) | Asiaidd neu Asiaidd Brydeinig | Du, Du Prydeinig, Caribïaidd neu Affricanaidd | Grwpiau cymysg neu aml-ethnig | Grwpiau ethnig eraill (Arabaidd neu unrhyw grŵp ethnig arall)  | Cyfanswm  |
|   | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** |
| Ymateb 1  | 209 | 141 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 0 | 223 | 148 |
| Ymateb 2  | 1283 | 335 |  9 | 2 |  12 | 5 | 6 | 6 | 4 | 0 | 1293 | 348 |
| Ymateb 3  | 440 | 38 | 23 | 0 | 15 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 480 | 40 |
| Ymateb 4  | 262 | 28 | 3 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 272 | 28 |
| Ymateb 6  | 18 | 22 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 19 | 24 |
| Cyfanswm  | 2212 | 564 | 31 | 5 | 22 | 9 | 13 | 9 | 9 | 1 | 2287 | 588 |
| Cyfanswm % | 96.7% | 95.9% | 1.4% | 0.9% | 1.0% | 1.5% | 0.6% | 1.5% | 0.4% | 0.2% | 100.0% | 100.0% |

Mae’r tabl uchod yn dangos amrywiaeth y gweithlu yn ôl ethnigrwydd a rhywedd yn y pum gweithredwr a sefydliad a ddarparodd ddata ethnigrwydd. Fel y dengys y niferoedd, nid yw’r data a ddarperir gan y gweithredwyr yn adlewyrchu cyfanswm y gweithlu, felly mae’n anodd dod i gasgliad cadarn o’r data hwn. Er hynny, mae’r niferoedd yn dangos nad yw’r gweithlu’n amrywiol o ran ethnigrwydd. Mae dynion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 3.3% o’r gweithlu yn y grŵp sampl, ac mae menywod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 4.1% o’r gweithlu yn y grŵp sampl. Yn gyffredinol, yng Nghymru, mae dynion 16 oed a hŷn o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 4.5% o’r boblogaeth ac mae menywod 16 oed a hŷn o gefndir ethnig yn cyfrif am 3.7% o’r boblogaeth.[[16]](#footnote-17) Er bod y ffigurau amrywiaeth ethnig yn y grŵp sampl yn agos at y cyfrannau yng Nghymru, nid yw’r ffigurau’n adlewyrchu deinameg poblogaeth yr ardaloedd y mae’r ymatebwyr yn gweithio ynddynt. Mae amcangyfrifon poblogaeth 2021 yn dangos bod y boblogaeth lleiafrifoedd ethnig yng Nghaerdydd yn 15.8%, Casnewydd yn 12.5%, Abertawe yn 7.8%, Bro Morgannwg yn 4.6%, Merthyr Tudful yn 2.2% a Phen-y-bont ar Ogwr yn 1.9%.[[17]](#footnote-18)

## Patrymau Gweithio

Ar draws y farchnad lafur, mae menywod yn fwy tebygol o weithio’n rhan-amser, ffactor sy’n cyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ganlyniad i’r cyfraddau cyflog is a gynigir ar gyfer gwaith rhan-amser. Gall gwaith rhan amser hefyd effeithio ar gyfleoedd i symud ymlaen. Gallwn weld o’n data bod menywod yn y sector trafnidiaeth yn fwy tebygol o fod yn gweithio’n rhan-amser. Ar draws ein grŵp sampl, mae cyfran y menywod sy’n gweithio’n rhan amser (sefydlog a pharhaol) yn 12%, tra mai dim ond 4% yw canran y dynion.

**Patrymau gweithio yn ôl rhyw**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Dynion  | Merched |
|   | **Parhaol, amser llawn** | **Parhaol, rhan-amser**  | **Contract cyfnod penodol llawn amser**  | **Contract cyfnod penodol rhan-amser**  | **Parhaol, amser llawn** | **Parhaol, rhan-amser**  | **Contract cyfnod penodol llawn amser**  | **Contract cyfnod penodol rhan-amser**  |
| Ymateb 1  | 75% | 5% | 5% | 0% | 68% | 14% | 2% | 1% |
| Ymateb 2  | 85% | 3% | 2% | 0% | 74% | 9% | 3% | 0% |
| Ymateb 3  | 97% | 2% | 0% | 0% | 83% | 12% | 2% | 0% |
| Ymateb 4  | 87% | 8% | 0% | 0% | 89% | 5% | 0% | 2% |
| Ymateb 5  | 77% | 8% | 0% | 0% | 77% | 18% | 0% | 0% |
| Ymateb 6  | 81% | 0% | 14% | 0% | 22% | 26% | 13% | 26% |
| Ymateb 7  | 71% | 0% | 0% | 0% | 83% | 8% | 8% | 0% |
| Ymateb 8  | 50% | 50% | 0% | 0% | 67% | 33% | 0% | 0% |
| Cyfanswm | **85%** | **4%** | **2%** | **0%** | **72%** | **11%** | **3%** | **1%** |

## Galwedigaethau yn ôl rhywedd

Gofynnwyd i ymatebwyr nodi rhaniad rhywedd y gweithlu yn erbyn rhestr o alwedigaethau. Paratowyd y rhestr ar sail SOC2020, ond eto nid oedd yn gydnaws â sefydliadau gwahanol sy’n gweithredu mewn gwahanol rannau o’r sector trafnidiaeth. Yn y dadansoddiad o’r adran hon, yn hytrach na dadansoddiad cymharol o’r rolau yn y sefydliad a ymatebodd, byddwn yn cyflwyno’r prif grwpiau galwedigaethol yn y cwmni rheilffyrdd a’r tri chwmni bysiau a ymatebodd i’r holiadur. Gallwn weld bod menywod yn cael eu tangynrychioli’n benodol yn y grwpiau galwedigaethol sy’n gysylltiedig yn draddodiadol â dynion, yn enwedig ymysg peirianwyr, gweithwyr cynnal a chadw cerbydau a gyrwyr.

**Galwedigaethau yn ôl rhywedd mewn cwmnïau rheilffyrdd a bysiau**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Peirianneg/Adeiladu | Cerbydau Cynnal a chadw  | Gyrwyr  | Goruchwylwyr  | Cyllid/HR/Cyfreithiol | TG | Marchnata/Cyfathrebu | Gweinyddol  |
|   | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** |
| Ymateb 2  | 27 | 1 | 240 | 22 | 816 | 64 | 456 | 141 | 12 | 41 | 12 | 2 | 14 | 17 | 43 | 48 |
| Ymateb 3  |   |   | 28 | 0 | 385 | 16 |   |   | 5 | 9 | 2 | 0 |   | 1 | 33 | 11 |
| Ymateb 4  | 47 | 1 | 21 | 1 | 454 | 28 |   |   |   |   |   |   | 1 |   | 25 | 13 |
| Ymateb 5  |   |   | 21 | 1 | 118 | 8 |   |   | 3 | 3 | 1 |   | 1 |   | 10 | 3 |
| Cyfanswm % | **97%** | **3%** | **93%** | **7%** | **94%** | **6%** | **76%** | **24%** | **27%** | **73%** | **88%** | **12%** | **47%** | **53%** | **60%** | **40%** |

## Uwch swyddi yn ôl rhywedd

Roeddem hefyd wedi gofyn am y rhaniad rhwng y rhywiau yn yr hierarchaeth sefydliadol. Yn anffodus, gan fod system raddio’r cwmni rheilffyrdd yn anghydnaws â’r rhestr roedden ni wedi’i chreu, doedden nhw ddim yn gallu rhoi data’r strwythur hierarchaidd i ni. Yr hyn a welwn o’r data sydd gennym yw, er bod menywod yn cael eu tangynrychioli ar bob lefel, bod y bwlch mwyaf ymysg rolau canolradd a lefel mynediad, a fydd yn creu heriau ar gyfer gwella cynrychiolaeth ar lefelau uwch mewn ffordd gynaliadwy.

**Hierarchaeth sefydliadol yn ôl rhyw**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Cyfarwyddwyr a Swyddogion Gweithredol | Uwch Reolwyr | Rheolaeth Ganol | Goruchwylio/rheoli lefel gyntaf | Canolraddol/Profiadau/ Uwch Staff | Lefel Mynediad  |
|   | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** | **M** | **W** |
| Ymateb 1  | 8 | 3 | 33 | 16 | 161 | 71 | 46 | 36 | 27 | 32 | 167 | 134 |
| Ymateb 3  | 3 | 2 | 3 | 0 | 6 | 5 | 15 | 3 | 412 | 24 | 45 | 2 |
| Ymateb 4  | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 3 | 22 | 6 | 12 | 0 | 513 | 34 |
| Ymateb 5  | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 6 | 0 | 32 | 4 | 126 | 13 |
| Ymateb 6  | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 7 | 7 | 7 | 13 | 1 | 1 |
| Ymateb 7  | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Ymateb 8  | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| Cyfanswm | 17 | 10 | 45 | 19 | 176 | 83 | 97 | 52 | 492 | 75 | 852 | 186 |
| Cyfanswm (%) | **63%** | **37%** | **70%** | **30%** | **68%** | **32%** | **65%** | **35%** | **87%** | **13%** | **82%** | **18%** |

## Casgliad

O’r data rydyn ni wedi’i gael, mae’n amlwg bod menywod yn cael eu tangynrychioli ar draws y sector trafnidiaeth yng Nghymru. Mae menywod yn cael eu tangynrychioli’n benodol ar y rhan fwyaf o lefelau statws ac mewn llawer o grwpiau galwedigaethol, yn enwedig mewn rolau rheng flaen sy’n canolbwyntio ar ddarparu.

Mae’r data’n cyd-fynd â’r ffigurau presennol ac yn dangos maint yr her sy’n dal i fodoli er mwyn sicrhau mwy o amrywiaeth a chydbwysedd rhwng y rhywiau yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru. Mae gwella cynrychiolaeth menywod mewn rolau sy’n cael eu cysylltu’n fwy traddodiadol â dynion yn flaenoriaeth glir, ond mae angen hefyd mynd i’r afael â’r bwlch mawr rhwng y rhywiau sy’n amlwg ymysg is-rolau. Heb weithredu i greu’r dilyniant hwn, bydd yn dal yn heriol sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau wrth wneud penderfyniadau.

# Profiadau menywod yn y sector trafnidiaeth

Drwy gyfrwng grwpiau ffocws a chyfweliadau, buom yn trafod profiadau menywod sy’n gweithio yn y sector trafnidiaeth, gan edrych ar y rhwystrau sy’n eu hwynebu o ran cynnydd a datblygu gyrfa.

O’r trafodaethau hyn, daeth pedair thema i’r amlwg:

* Enw da’r sector ymysg y cyhoedd yn gyffredinol a chanfyddiad menywod o’r sector
* Y sector trafnidiaeth fel sector sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion
* Problemau strwythurol ar sail rhyw yn y sector
* Ffyrdd o ddenu a chadw menywod yn y sector.

Mae’r sector trafnidiaeth yn ddiwydiant mawr sy’n cynnwys amrywiol is-sectorau ac adrannau. Yn y grwpiau ffocws, roedd gennym gyfranogwyr o wahanol is-adrannau yn y sector trafnidiaeth – gweithredwyr bysiau/bysiau moethus, rheilffyrdd, teithio llesol, sefydliadau/elusennau trafnidiaeth ac adrannau trafnidiaeth y llywodraeth – ac o wahanol alwedigaethau a lefelau statws o bob rhan o’r diwydiant trafnidiaeth. Roedd wyth mudiad gwahanol wedi eu cynrychioli yn y trafodaethau grŵp. Mae’r tabl isod yn dangos nifer y cyfranogwyr o wahanol alwedigaethau a lefelau statws.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Lefel statws |
|  | **Uwch/Rheolwr** | **Partner/Swyddog** |
| Adnoddau Dynol  | 3 | 5 |
| Cynaliadwyedd  | 2 | 1 |
| Cyfryngau, cyfathrebu, materion cyhoeddus  | 3 |  |
| Materion cyfreithiol, polisi a busnes | 3 | 1 |
| Galwedigaethau peirianneg, adeiladu, datblygu a thechnegol  | 2 | 1 |
| Gyrwyr, gweithrediadau (gan gynnwys gweinyddwr ardal, amserlennu ac ati) | 3 | 1 |
| Rheoli prosiectau (e.e. newid ymddygiad, teithio llesol) | 2 | 1 |
| Cyfanswm | **28** |

Yn yr holl grwpiau ffocws a chyfweliadau, pwysleisiodd y cyfranogwyr fod y sector trafnidiaeth yn ddiwydiant mawr a bod profiadau menywod yn y sector yn dibynnu ar ba adran a phroffesiwn y maent yn gweithio ynddo. Roedd gwahaniaeth clir rhwng profiadau menywod yn y gweithle sy’n gweithio mewn sefydliadau elusennol a’r rhai sy’n gweithio mewn busnesau trafnidiaeth, er bod rhai ohonynt yn rhai (lled) lywodraethol. Roedd menywod a oedd yn gweithio mewn elusennau yn sector trafnidiaeth yn hapus gyda’r strwythurau sefydliadol a’r amgylchedd gwaith, tra’r oedd menywod a oedd yn gweithio yn y cwmnïau trafnidiaeth yn wynebu mwy o broblemau yn ymwneud â rhywedd yn eu gweithleoedd. Fodd bynnag, roedd yr holl gyfranogwyr yn cytuno nad oes gan y sector trafnidiaeth enw da o ran cysylltiadau rhwng y rhywiau, mae’n ddiwydiant sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion ac mae gwaith wedi cael ei drefnu o amgylch ‘norm’ gwrywaidd ystrydebol.

## Hanes y sector a chanfyddiad menywod

Pwysleisiodd y cyfranogwyr nad yw’r sector trafnidiaeth yn cael ei weld fel sector deniadol i fenywod oherwydd hanes y sector fel diwydiant sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion. Mae’r rhan fwyaf o’r cyfranogwyr wedi ymuno â’r sector oherwydd eu cefndir proffesiynol ac roeddent yn hapus i fod yn y sector. Fodd bynnag, soniodd y mwyafrif eto nad yw’r sector yn un cyfarwydd iawn, ac mae ganddo enw drwg ymysg llawer o fenywod, sy’n cymell menywod i beidio â gweithio yn y sector, yn enwedig ym meysydd gweithredol a chyflawni’r sector.

Gan feddwl am yr hyn yr oeddent wedi’i glywed gan y sector bysiau, eglurodd un cyfranogwr:

Rydyn ni wedi bod yn gweithio ar recriwtio gyrwyr bysiau dros y misoedd diwethaf, mae wedi bod yn broblem go iawn i ni, ac rydyn ni wedi bod yn edrych y tu allan i’r bocs ar ba fath o bobl y gallen ni eu denu i’r swyddi hyn, ac roedden ni’n ei chael hi’n anodd iawn dod o hyd i unrhyw ferched sy’n gyrru bysiau i fynd i wneud astudiaethau achos gyda nhw.  Roedden nhw’n brin.   Roedd y sgyrsiau gyda phartneriaid yn eithaf diddorol yn y diwydiant bysiau, lle nad yw merched yn cael eu denu ato oherwydd mae’n fyd sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion. Mae gennych chi galendrau ar y wal o hyd gyda merched tudalen tri, weithiau mae un toiled ar gael i ddynion yn unig, felly mae llawer o bethau’n dal i fodoli, hyd yn oed cyfleusterau elfennol i ferched, sy’n eithaf brawychus.  Mae’n debyg mai dyna pam nad ydynt yn mynd i’r math hwn o ddiwydiant; nid yw’n ddeniadol iawn, nid oes ganddynt eu cyfleusterau eu hunain. Rhaid i chi fod yn berson gwydn i wneud hynny.  Felly, dwi’n meddwl bod rhai ohonyn nhw ddim yn helpu eu hunain chwaith. (Cyfathrebu/Lefel Uwch)

### Canfyddiad yn seiliedig ar hanes

Tynnodd rhai cyfranogwyr sylw at y ffaith bod canfyddiadau o’r sector trafnidiaeth yn dal wedi’u gwreiddio yn y ddelwedd hanesyddol o’r sector fel un sy’n cael eu dominyddu’n drwm gan ddynion, a gwaith corfforol, anodd a budr. Eto i gyd, mae natur y gwaith yn y sector trafnidiaeth wedi newid. Fel y soniodd un o’r cyfranogwyr, yn hanesyddol roedd y gweithlu’n gweithio gyda threnau stêm, a oedd yn gorfforol anodd ac yn waith budr:

Roedd fy nhad yn gweithio ar drenau stêm; nid yw’n hen hanes. Ac yn amlwg, gwaith dyn oedd hwn. Doeddwn i ddim yn gallu... Rydw i’n golygu na fyddai menyw yn gorfforol yn gallu gwneud hynny. Arhosodd merched yn y cartref. Roedden nhw’n gofalu am y plant, roedden nhw’n gwneud y siopa a’r gwaith tŷ, a dynion yn gwneud y gwaith budr. A dwi’n meddwl mai dyna lle mae’n deillio, ac yn raddol mae wedi newid. Yn amlwg, nid yw’r gwaith mor gorfforol, mae’n rhaid i chi fod â rhywfaint o allu corfforol i allu gwneud pethau penodol, ond yn amlwg nid yw’n agos at fod mor gorfforol â rhawio glo a thynnu... Rwy’n siŵr y byddai rhai merched wedi bod eisiau gwneud hynny, ond roeddech chi hefyd yn cael yr agwedd yn ôl yn y dyddiau hynny pan oedd menywod yn aros yn y cartref, ddim yn baeddu, ddim yn gwneud gwaith budr; mae dynion yn darparu ar gyfer eu teuluoedd a’r math yna o beth, felly dyna lle mae’r cyfan yn deillio ohono. Ac rwy’n meddwl nad yw erioed wedi cael ei ystyried yn rôl i fenywod. (Gyrrwr/Uwch)

Yn hanesyddol, mae gan y sector ddelwedd wrywaidd a ‘budr’ iawn, sy’n parhau, ac yn effeithio ar ddiddordeb menywod yn y sector.

Dydy trafnidiaeth ddim yn adran ‘rywiol’ i fod ynddi, os ydw i’n onest, ni fyddai’n adran y byddwn i’n ei dewis pe bai gen i fy newis, mae’n waith caled, mae’n adran sydd braidd yn fudr, mae llawer yn digwydd, mae’n straen mawr. Mae’n waith caled ac mae pobl yn dewis peidio gwneud hynny, ond rwy’n meddwl bod yna dal deimlad bod dynion yn dominyddu. (Cyfathrebu/Lefel Uwch)

Rydw i’n teimlo bod hyd yn oed brandio cwmnïau trafnidiaeth yn ddynol iawn, felly pan fydda i’n meddwl am gwmnïau bysiau, cwmnïau trenau, rydw i’n teimlo bod y brand cyfan yn bwysig iawn... Rydw i’n gallu gweld pam nad yw menywod yn meddwl yn naturiol, ‘O, rydw i’n mynd i chwilio am swyddi ym maes trafnidiaeth’. (AD/Uwch Swyddog)

Gall brandio a hanes y sector hefyd fod yn rhwystr i gyrraedd cenedlaethau iau:

Os ydyn ni’n mynd allan i ysgolion ac yn dweud, ‘Hei, ferched dewch i weithio gyda ni’, mae hynny’n rhwystr enfawr. Pe baen nhw’n gallu newid y brand i fod yn fwy cynhwysol, byddai hynny’n ei wneud gymaint yn well pan fyddwch chi’n mynd ac yn gwneud y gwaith allgymorth hwnnw hefyd gan ei fod fel petaem yn dweud, ‘Dewch i mewn, rydyn ni’n groesawgar’ ar wahân i’r ffaith bod popeth wedi cael ei gynllunio ar gyfer cynulleidfa sy’n ddynion, ond rydyn ni’n groesawgar, rydyn ni’n addo. Mae angen iddo ddod o’r brig i lawr, yn tydi, bod diwylliant cyfan yn symud o gwmpas brandio a theimlad sefydliad. (Rheolwr/Rheolwr Prosiect).

Mae’r iaith a ddefnyddir yn y sector hefyd yn brawf o gyfansoddiad hanesyddol enw da’r sector.

Mae yna lawer o iaith gwrywaidd ar gyfer rhai o’r swyddi. Felly, bydd pobl yn siarad am ddyn goruchwylio neu ddyn signalau. Wel, does dim rheswm pam na ddylai merched wneud y swyddi hynny? Ond rwy’n siŵr bod nifer y menywod sy’n gwneud y swyddi hynny yn isel iawn. Ac felly mae pobl yn dal i ddefnyddio, byddwn i’n dweud termau eithaf hen erbyn hyn. Efallai y dylem fod yn dweud person goruchwylio neu berson signalau, ond dyna’n union yw enwau’r swyddi hynny, ac maen nhw’n dal i gael eu galw yn hynny. Ac weithiau rydych chi’n clywed pobl yn dweud, o, ei fod yn ddyn rheilffordd, am rywun sydd wedi gweithio yn y rheilffordd ers amser maith. Y teimlad hwnnw o frawdoliaeth go iawn. (Cyfathrebu/Lefel Uwch)

... rydych chi’n tybio’n awtomatig bod pawb yn ddyn, ond y peth yw fy mod i’n gwneud yr un peth. Er enghraifft, pan fyddaf yn siarad â hyfforddai, rydych bob amser yn dweud ef. Yr wyf yn galw pobl yn ef yn awtomatig drwy’r amser. Felly byddai fel “pan fydd ef yn dod rownd y gornel, pan mae ef yn gwneud hyn neu’r llall, neu gofyn iddo ef”, ef nid hi, bob amser. Mae popeth yn ddynion; dynion signalau, dynion goruchwylio ac yna yn y caban yn y caban gyrru, mae gennym sedd y gyrrwr ac wedyn mae gennym ni sedd yr 2il Ddyn. (Gyrrwr/Uwch)

Er hynny, mae amrywiaeth yn y gweithlu yn amrywio mewn gwahanol rannau o’r sector. Er mai menywod sy’n bennaf gyfrifol am swyddi gweinyddol, Adnoddau Dynol a chyfrifeg, ar ochr weithredol a chyflawni’r busnes ac mewn rolau technegol, dim ond ychydig o fenywod sydd.

Pan wnes i’r swydd amser llawn iawn gyntaf yn XXXX, oherwydd fy mod yn gwneud cynlluniau teithio, roedd fy rheolwr yn fenyw, roedd ei rheolwr hi yn fenyw, ac roedd dau arall yn fenywod. Roedd ganddyn nhw brosiect XXXX, ac roedd llawer ohonyn nhw’n ddynion, ond dydw i ddim wedi gweld bysiau a gyrru, mae fy un i yn fwy o newid ymddygiad, felly gwahanol, mae’n debyg (Rheolwr Prosiect/Uwch Swyddog)

Yn rhyfedd, yn y rhan o drafnidiaeth rydw i’n gweithio ynddi, mae’r tîm polisi cyfan yn fenywod, does dim un dyn yn y gangen rydw i ynddi. Mae’n ddiddorol bod llawer o’r gwaith rydyn ni’n ei wneud yno, y gwaith datblygu polisi a llawer o’r gwaith cyflawni, does dim ohono yn arbennig o dechnegol, nid yw’n agwedd dechnegol ar drafnidiaeth. Ac os ydw i’n edrych ar draws y timau eraill yn XXXX, y tîm ffyrdd neu’r tîm rheilffyrdd, maen nhw’n tueddu i gael eu dominyddu gan ddynion, felly mae hynny’n eithaf diddorol ynddo’i hun. (Polisi/Uwch Swyddog).

### Canfyddiad menywod o’r sector

Roedd y cyfranogwyr yn cytuno’n eang bod canfyddiad menywod o’r sector trafnidiaeth yn effeithio ar a ydynt yn debygol o ymgymryd â rolau yn y sector, yn enwedig rolau gweithredol neu gyflawni.

Mae’r rhwystrau yn ein pennau hefyd o ran ein canfyddiad o’n galluoedd, ond efallai mai’r canfyddiad yw, ‘O, mae’r swydd honno’n fwy o waith dyn, felly nid i mi’. Ond y gwir amdani yw mai dim ond pan fyddwch chi’n ymuno â sefydliad y byddwch chi’n dod i’w adnabod, felly oni bai fod yna hanes nad yw’r sefydliad hwnnw’n lle braf i fenywod weithio, mae’r rhwystr efallai’n fwy o ganfyddiad, ac os yw’n bodoli, yna maen nhw’n gwybod nad ydyn nhw’n mynd i recriwtio menywod ac mae angen iddyn nhw wneud mwy o waith ar hynny, felly dyna rwystr y sefydliad yn fwy na’n rhwystr ni. (Prosiect/Partner).

Mae stereoteipiau rhywedd a’r canfyddiadau o rolau sy’n gysylltiedig â dynion yn effeithio ar recriwtio menywod mewn rolau penodol.

Yr hyn rydyn ni’n ei ganfod ydy, o safbwynt recriwtio, mae’n anodd iawn recriwtio pobl i’r swyddi hyn, i swyddi gyrwyr trenau, swyddi peirianneg, y swyddi hynny sy’n cael eu dominyddu gan ddynion. Mae’n heriol iawn. Ond ychydig iawn y gallwch ei wneud i ddenu menywod i’r rolau hynny oherwydd allwch chi ddim bod yn wahaniaethol y naill ffordd na’r llall, felly mae’n anodd iawn cael y bobl hynny drwy’r drysau, felly dyna rai o’r rhwystrau rydyn ni’n eu hwynebu. (AD/Partner).

Fodd bynnag, nid yw llawer o bobl, fel y pwysleisiodd y cyfranogwyr, yn ymwybodol ychwaith o’r hyn y gall y sector trafnidiaeth ei gynnig iddynt. Dywedodd nifer o’r rhai a gymerodd ran fod gan fenywod a dynion gyfleoedd tebyg yn y sector, ond nid yw menywod am ymgeisio am y swyddi gan nad oes ganddynt y wybodaeth am lawer o rolau, mae canfyddiad bod y rolau yn y sector trafnidiaeth ar gyfer dynion, ac nad oes gan fenywod yr hyder i fynd i’r afael â’r rolau.

Gan edrych ar faint o swyddogion traffig oedd gennym a oedd yn fenywod, sef dim pan ddechreuais i [pedair blynedd yn ôl]. Mae pedwar, rwy’n credu, nawr ar y rhwydwaith cyfan sy’n gwasanaethu’r A55. (...) Mae’n ymddangos bod yna gyfle i bawb. Ond dwi ddim yn meddwl bod llawer o ferched wedi mynd am y cyfle. ( Technegol/Rheolwr)

Ym mhob un o’r grwpiau ffocws, soniodd y cyfranogwyr, os nad yw menywod yn gant y cant yn sicr eu bod yn gymwys ar gyfer y swydd, na fyddent yn ymgeisio am y swyddi.[[18]](#footnote-19) Yn achos y sector trafnidiaeth, nid yn unig y cymwysterau sy’n effeithio ar fenywod wrth fynd am swyddi yn y sector, ond hefyd y canfyddiad o rolau sy’n seiliedig ar rywedd yn y sector.

Dydw i ddim yn meddwl bod gan fenywod yr hyder sydd gan y dynion y tu ôl iddyn nhw i’w sbarduno. Mae fel gyrwyr lorïau, y math hwnnw o genre o bobl, felly rwy’n meddwl eu bod nhw yn meddwl nad ydyn nhw’n gallu gwneud y gwaith, ond rydw i’n gallu dweud wrthych chi, maen nhw’n gallu [chwerthin]. Mae’n debyg mai nhw yw ein gyrwyr gorau. (Gweithrediadau/Rheolwr)

Does dim hud a lledrith mai dynion yn unig sy’n gwybod amdano am weithio yn y sector hwn, dydy hi ddim mor anodd â hynny, mewn gwirionedd. Dwi wedi clywed cyffredinoliad bod dynion yn fwy tebygol o edrych ar ddisgrifiad swydd a meddwl, ‘Rydw i’n gallu gwneud hanner hynny, felly rydw i’n mynd i wneud cais amdano’ lle byddai menyw yn edrych arno ac yn meddwl, ‘Alla i ddim gwneud hanner y swydd yna, felly dydw i ddim yn mynd i wneud cais amdani’. Felly, maent yn rhwystrau yn ein pennau ein hunain. (Adeiladu/Rheolwr).

Rhywbeth rwy’n sylwi arno gyda rhaglen XXXX yw ein bod ni wedi gwneud y dynion (...) nawr y cynllun peilot i fenywod, ac mae’r gwahaniaeth yn eu dull gweithredu yn wallgof. Pan fyddwn ni’n rhoi swyddi o flaen y dynion, eu hymateb yw ‘Fedraf i wneud hynny’, tra bo’r menywod yn meddwl, ‘O, dwi wedi gwneud hynny, ond ddim ar y lefel rwyt ti’n chwilio amdani, allwn i ddim gwneud y gwaith yna’. Mae’n rhaid inni fynd i’r afael ag ef mewn ffordd wahanol bron. Rhaid i chi bron gael syniad o’u cefndir ac yna dweud wrthyn nhw y gallan nhw wneud y gwaith hwn, yn hytrach na gofyn beth maen nhw’n gallu ei wneud. (AD/Partner)

Pwysleisiodd un o’r cyfranogwyr os nad oes gan fenyw broffesiwn arbenigol yn y diwydiant trafnidiaeth, na fyddai’n chwilio’n benodol am swyddi yn y diwydiant, ac y byddai swyddi sydd ar gael yn amhosibl eu cyflawni:

os nad ydych chi’n arbenigwr, er enghraifft, os nad ydych chi’n beiriannydd neu wedi’ch hyfforddi’n dechnegol mewn rhywbeth, yna mae’n debyg i, ‘O, wel, fyddwn i ddim yn gallu gwneud hynny’, ond mewn gwirionedd, mae gennym ni lu o [swyddi]... edrychwch ar ymgysylltu â’r gymuned, y rhanddeiliad, dydy pobl ddim o reidrwydd yn meddwl am y cyfathrebu enfawr, marchnata, cyllid, adnoddau dynol, diogelwch, cynaliadwyedd, rydym yn gwneud llwyth, ond mae yna agwedd gyfyngol tuag at hyn. Rwy’n meddwl bod hynny’n rhwystr enfawr. (AD/Rheolwr)

Yn groes i’r drafodaeth a gynhaliwyd ynghylch enw drwg a chanfyddiad y sector, dywedodd dau yrrwr (gyrrwr trên a gyrrwr bws) wrthym sut yr oedd yn ‘normal’ iddynt ddod yn yrrwr gan eu bod wedi bod yn gyfarwydd â’r sector pan oeddent yn ifanc, a oedd yn gwneud i’r sector trafnidiaeth deimlo fel cartref.

Roedd fy nhad yn gweithio ar y rheilffordd. (...) Pan oeddwn i’n fychan, fe wnaethon ni lawer o bethau yn ymwneud â rheilffyrdd. (...) Felly, roeddwn i wedi arfer â threnau. (...) Dwi’n meddwl mai hynny a wnaeth i mi gael y swydd. Ac mae’n amlwg fy mod i wastad wedi bod o gwmpas trenau a’r rheilffordd drwy gydol fy mywyd i, doedd o ddim yn waith anarferol i mi ei wneud erioed. Roedd hi fel swydd arferol bob dydd roedd y bobl yn ei wneud. (Gyrrwr/Uwch)

Mae fy nhad yn yrrwr lori. Ac mae erioed wedi dweud wrtha i ers i mi fod yn iau, ei fod yn meddwl y byddai’n wych petai mwy o fenywod yn ymuno â’r sector. Mae o’n meddwl bod yr hyn rwy’n ei wneud yn wych. (Gyrrwr/Lefel Is)

Unwaith y bydd menywod yn gyfarwydd â’r sector a’i fod yn dod yn normal i weithio yn y sector, gallant addasu’n eithaf cyflym i’r amgylchiadau yn y sector, er bod problemau critigol yn dal i fodoli.

Mae’n cael ei ystyried weithiau’n swydd unig, mae’n gallu bod. Pan fyddaf yn dweud yn unig, rwy’n golygu y gallwch fod yn y depo yng nghanol y nos ar eich pen eich hun. Efallai nad yw’n teimlo’n ddiogel i rai pobl, ond dydw i erioed wedi teimlo’n anniogel. Ond gall fod. A gallaf ddeall o safbwynt arall, efallai eich bod yn teimlo fel ‘Dydw i ddim eisiau gwneud y swydd honno’. (...) [Ond] mae menywod yn dal i haeddu’r rôl honno. Mae rhywfaint o stigma ynglŷn â bod honno yn swydd i ddyn. (Gyrrwr/Uwch)

## Gweithio mewn diwydiant sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion

Mae gweithio mewn sector sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion yn draddodiadol yn her fawr am amrywiol resymau. Er gwaethaf y cynnydd yn y sector trafnidiaeth – gyda mwy o fenywod yn gweithio yn y sector ac mewn rolau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion yn draddodiadol, a dynion yn fwy tebygol o ddod ar draws menywod yn y gwaith o ganlyniad – nid yw’n hawdd chwalu’r diwylliant a’r seilwaith hanesyddol o ran rhywedd yn y gweithle yn y sector. Pwysleisiodd cyfranogwyr fod rhywedd yn dal yn broblem a bod gwahaniaethu’n dal i ddigwydd, er ei fod mewn ffurfiau mwy cynnil nag o’r blaen.

Rydw i wedi cael profiad o weithio yn yr awdurdod lleol, ond rydw i wedi gweithio gyda gweithredwyr bysiau a thacsis, felly fe dreuliais i lawer o amser yn trwyddedu ac yn mynd ar ymweliadau safle i’r mannau hyn, ac mae rheswm pam nad oeddwn i eisiau bod yn weithredwr trafnidiaeth i reoli bws neu gwmni tacsi, oherwydd pan ddechreuais i, dywedwyd wrthyf na allwn i fynd ar yr ymweliadau safle hyn ar fy mhen fy hun, er bod fy nghydweithwyr gwryw yn mynd ar eu pen eu hunain; roedd fel clwb i fechgyn a phawb yn cael hwyl ac yn cyd-dynnu, felly pan ddechreuais yn fy swydd, roeddwn yn mynd ar ymweliadau safle gyda chydweithwyr gwrywaidd, gan feddwl, ‘Reit, rwy’n mynd i wneud hyn ar fy mhen fy hun nawr oherwydd rwy’n gallu’ ac fe wnes i hynny, ac rwy’n dal i wneud hynny, er cafwyd rhai sylwadau am beth oeddwn yn ei wisgo, a oeddwn yn gallu gwneud y gwaith, pob math o sylwadau, roedd yn anghredadwy! Felly roedd hynny’n rhwystr i mi o ran pam nad oeddwn i eisiau mynd ymlaen i weithio yn y maes penodol hwnnw oherwydd nad yw’n ddiwylliant gwych, mae’n cael ei ddominyddu gan ddynion. (Prosiect/Partner)

Pwysleisiodd cyfranogwyr fod ymddygiad gwahaniaethol neu ddifrïol yn dod o rai grwpiau oedran, yn enwedig gan ddynion hŷn yn y gweithlu sydd â safbwyntiau mwy traddodiadol ar faterion sy’n ymwneud â rhywedd, ac nid yw’r math hwn o ymddygiad yn gyffredin ymysg y genhedlaeth iau.

Rydw i’n sicr yn meddwl mai dynion hŷn yn y sefydliad, dyna lle rydw i’n gweld yr ymddygiad hwnnw ychydig yn fwy, a byddwn i’n dychmygu gyrwyr trên mewn ystafelloedd bwyta mewn gweithrediadau rheng flaen, mae llawer o’r demograffig hwnnw yn ddynion hŷn, a phan fyddwch chi’n un o’r unig ferched, byddwn i’n dychmygu bod hynny’n digwydd llawer mwy yn yr amgylchedd hwnnw. Felly, o ran cael eu trin yn wahanol, mae’n debyg na fydden nhw’n dewis dyn fel y bydden nhw’n dewis menyw. (AD/Rheolwr)

...amgylchedd lle mae llawer o ddynion hŷn wedi arfer gweithio mewn ffordd benodol, ac yn amharod i newid hynny, neu gael eu herio. (Cynaliadwyedd/Rheolwr)

Rwy’n meddwl nad oes gan y genhedlaeth iau, yn fy mhrofiad i, yr un farn â’r rhai a oedd o gwmpas pan oeddwn i yn fy arddegau; nid bod pawb yn rhywiaethol yn ôl bryd hynny, ond roedd yn fwy cyffredin, dynion oedd yn gwneud y gwaith hwn, menywod oedd yn gwneud y gwaith hwn, a nawr nid yw’n ymddangos bod hynny’n bodoli o siarad â’r bobl sydd gen i. (AD/Rheolwr)

Pan ddechreuais i hefyd, rydych chi’n gwybod, fel, ‘gwna baned o de i ni’ a phethau fel hynny, sydd ddim yn digwydd nawr. Ac mae’n llawer tecach nawr. Rydw i’n meddwl yr un peth eto gyda’r genhedlaeth iau; oherwydd mae llawer o ddynion iau newydd yno nawr sydd wedi cael eu magu mewn ffordd wahanol. (Gyrrwr/Uwch)

Dywedodd peiriannydd ifanc a oedd yn gweithio ochr yn ochr â chenedlaethau ifanc a hŷn o ddynion wrthym fod ymddygiad dynion tuag ati yn amrywio yn ôl eu hoedran:

Rydw i’n meddwl bod cryn dipyn o beirianwyr iau yn fy swyddfa erbyn hyn, (...) ac mae llawer ohonyn nhw wedi gweithio mewn amgylchedd swyddfa drwy gydol eu gyrfa. Does dim rhaid i mi weithio mor galed ag y gwnes i ar y safle i gael yr un lefel... Mae’n debyg iawn, pan fyddwch chi’n cael yr un cydweithwyr ac rydych chi’n dod i arfer â nhw, dydyn nhw ddim yn gweld unrhyw beth gwahanol ar sail eich rhyw, ond yn ôl ar y safle, mae’n beth enfawr bod yn rhaid i chi weithio’n galetach na’ch cydweithwyr gwrywaidd, yn enwedig gyda’r bwlch rhwng y cenedlaethau. Os oes gennych chi ddynion hŷn ar y safle, pan oedden nhw fy oed i, dynion oedd y rhain i gyd, a byddai eu gwragedd yn gwneud y gwaith gweinyddol ac yn rhoi arian iddyn nhw ar ddiwedd yr wythnos. Rydw i’n meddwl ei fod yn fwlch rhwng y cenedlaethau. Nawr fy mod i’n gweithio gyda phobl iau a pheirianwyr newydd, dydw i ddim yn gweld hyn yn broblem, ond os ydych chi’n mynd i weithle lle nad yw’r bobl yn eich adnabod chi ac mae ganddyn nhw ffyrdd mwy traddodiadol o weithio, gall newid faint maen nhw’n parchu eich cynnydd ac yn ei gydnabod. (Peiriannydd/Hyfforddai)

Yn wir, gyda’r cenedlaethau iau yn dod, a mwy o ferched yn ymuno â’r gweithlu, mae pethau wedi bod yn newid yn gyflym.

Y profiad ges i pan ddechreuais i oedd ei fod yn dipyn o glwb bechgyn a dy fod yn mynd i mewn ac wedi gorfod ffitio i mewn i’r diwylliant dynion, ‘macho’, neu roeddet yn cael dy lethu, mewn gwirionedd. Mae wedi newid llawer ers hynny, ond rydych chi’n rhyw fath o ddisgwyl i rai cymeriadau sy’n arddel y meddylfryd hen ffasiwn hwnnw ddod i diwedd eu cyfnod, mewn gwirionedd. Felly, mae wedi datblygu, ond yn sicr roedd yn ganfyddiad a oedd yn realiti i mi ar y dechrau, ond mae wedi newid. Nid yn gyfan gwbl, ond cymerwyd camau i newid. (Busnes/Rheolwr)

### Y berthynas rhwng cydweithwyr a chleientiaid o ran rhywedd

Mae stereoteipio ar sail rhyw a chysylltu rhai rolau â rhyw yn dal i gael ei weld yn y sector.

Rwyf wedi gweld, ac yn sicr wedi cael adborth gan rai o’n prentisiaid benywaidd i’n peirianwyr, eu bod wedi dod ar draws sylwadau a barn, lle’r oedd rhywun wedi’i gamgymryd am hynny – roedd hi yn y depo, lle nad oes ond un toiled, does dim toiled i fenywod yno, ac roedd hi’n mynd i ddefnyddio’r toiled, ac roedd rhywun wedi dod ati gan ddweud, ‘O na cariad, dal funud, paid â glanhau’r tŷ bach, rwyf ar fin ei ddefnyddio’ ac roedd hi’n meddwl ‘Wel i ddechrau, nid glanhawr ydw i, sut allwch chi feddwl bod pob merch yn glanhau?A hefyd, rydw i’n beiriannydd’ ac roedd hi’n debyg na fyddech chi’n disgwyl gweld peiriannydd benywaidd yn y depo, felly rydw i’n gwybod (...) y mathau hynny o sylwadau, ond rydych chi’n gweld y rolau rheng flaen hynny, yn enwedig mewn gweithrediadau rheilffyrdd, gyrwyr trenau, goruchwylwyr, y mathau hynny o bethau, maen nhw’n cael eu dominyddu gan ddynion ac rydych chi’n eu cysylltu â mwy o ddynion sy’n gweithio yn y maes hwnnw ac rydych chi’n gweld llai o fenywod. (AD/Partner).

Dywedodd peiriannydd wrthym fod pethau’n gwella a’i bod yn cael ei chefnogi a’i thrin yn gyfartal gan ei chydweithwyr yn gyffredinol, ond mae rhai pobl bob amser yn defnyddio iaith a stereoteipio rhywiaethol a gwahaniaethol.

Mae’n llawer gwell nag yr oedd, menywod mewn peirianneg, ond hyd yn oed pan oeddwn i ar y safle, fi oedd yr unig fenyw ar y safle allan o grŵp o ddeugain ohonom. Rwy’n meddwl bod hynny wedi creu rhwystr i mi fy hun – er bod naw deg naw y cant ohonynt yn gefnogol iawn – byddech chi bob amser yn cael un neu ddau o bobl a fyddai’n dod ar y safle ac yn dod ataf i ddweud, ‘Rydw i yma i weld y peiriannydd’ a byddwn i’n dweud, ‘Mae’n bleser cwrdd â chi’. Byddech chi’n gweld y syniad yn eu pen, ‘O, roeddwn i’n meddwl eich bod chi’n weithiwr gweinyddol neu’n lanhawr, neu byddent yn siarad drwydda i, a phetai yna ddau beiriannydd ar y safle, byddent yn siarad â’r dyn a ddim hyd yn oed yn gofyn cwestiynau i mi oherwydd byddent yn tybio nad oeddwn yn gwybod llawer. Mae’n gallu gwneud i chi deimlo’n fach iawn er bod gennych chi’r un galluoedd â phobl eraill. (Peiriannydd/Hyfforddai)

Mae rhai dynion yn dal i fod ag agweddau nawddoglyd tuag at eu cydweithwyr sy’n fenywod, beth bynnag fo’u swyddi. Gall yr ymddygiadau hyn fod ar ffurf anwybyddu, ymddygiad nawddoglyd ac eithrio cydweithwyr sy'n fenywod.

Aethom ar ymweliad safle y diwrnod o’r blaen ac nid oedd y dyn yn siarad â ni, roedd yn siarad â’i gydweithiwr a oedd wedyn yn siarad â ni. Roedd fel nad oeddem ni yno, ac roedd yn trosglwyddo’r wybodaeth i’w ffrind i’w throsglwyddo. Nid oedd hyd yn oed yn gwneud cyswllt llygad. Roedd hynny’n rhyfedd iawn, dydw i ddim wedi profi hynny o’r blaen. (Cynaliadwyedd/Uwch).

Soniodd rhai o’r cyfranogwyr hefyd, er bod ganddynt berthynas dda gyda’u cydweithwyr gwrywaidd agosaf ac yn eu gweithle, eu bod yn agored i ymddygiad stereoteipio ar sail rhyw, neu wahaniaethu ar sail rhyw gan fusnesau eraill yn y sector sydd â diwylliant gwaith mwy traddodiadol a ddominyddir gan ddynion. Mae’r enghreifftiau roedden nhw wedi’u rhoi yn dangos sut mae agweddau gwahanol ddynion tuag at fenywod sy’n gyd-weithwyr os nad ydyn nhw’n gweithio ochr yn ochr â nhw.

Yr un mwyaf [rhwystr] sy’n dod i’m meddwl, i mi, yw delio â XXXX. Rydyn ni wedi cael cryn dipyn o broblemau. Mae gennym lawer o fenywod ar ein tîm, ac rydyn ni wedi gorfod gweithio gyda XXXX gryn dipyn dros y flwyddyn ddiwethaf. Felly... i geisio cael caniatâd i gyflwyno rhai nodweddion gwyrdd mewn gorsafoedd, ac maen nhw wedi bod yn anodd iawn gweithio gyda nhw, ac mae un o’m cydweithwyr benywaidd wedi cael yr argraff mai oherwydd ei bod hi’n fenyw eu bod yn gyndyn o siarad â hi am eu bod yn teimlo nad oes ganddi’r profiad sydd ganddynt. Rydw i’n meddwl yn benodol, oherwydd ein bod yn gweithio ar gynaliadwyedd, nad yw’n cael ei ystyried yn ... dydy o ddim yn cael ei gymryd o ddifri. (...) felly, mae rhyw fath o’r ddwy ochr i gynaliadwyedd yn erbyn, wyddoch chi, menyw yn ceisio dweud wrthynt beth y dylent fod yn ei wneud, a rhyw fath o amgylchedd lle mae llawer o ddynion hŷn wedi arfer gweithio mewn ffordd benodol, ac yn amharod i newid hynny, neu gael eu herio. (Cynaliadwyedd/Rheolwr)

Rydym wedi cael cryn dipyn o sioc gan XXXX fod menywod yn gweithio ym maes trafnidiaeth. Ac maen nhw’n lletchwith. Maen nhw’n wirioneddol lletchwith. Dydyn nhw ddim yn gweld y darlun ehangach o agweddau diogelwch, a pha waith sydd angen ei wneud. Ac wedyn, maen nhw’n taflu eu dymi allan y pram, mae’n debyg, pan nad yw’n mynd ei ffordd nhw. Ac wedyn, maen nhw’n anfon dynion i mewn i drafod, ar negeseuon e-bost, mwy na’r menywod rydyn ni wedi bod yn delio â nhw o’r blaen. Ond mewn gwirionedd, rydw i a’m bos yn eithaf cadarn mai dyma’r ffordd. (Technegol/Rheolwr)

Rwy’n meddwl bod pocedi o ymddygiad sy’n dod o XXXX, sy’n eithaf hen ffasiwn, ac mae’n teimlo nad ydyn nhw erioed wedi gweithio gyda menywod o’r blaen. Rydw i wedi bod mewn cyfarfodydd lle maen nhw wedi dweud pethau fel ‘Ni ddylai merched fod yn gyfrifol am ffigyrau mawr’ neu, ‘O, ydych chi o AD?’ yn dod i gyfarfod tîm cyfarwyddiaeth lle rydych chi’n ‘Bennaeth XXXX’, mae mor ofnadwy oherwydd eich bod chi’n eistedd mewn cornel bryd hynny ac yn teimlo cywilydd ohonoch chi eich hun am fod yno. (Cynaliadwyedd/Uwch).

Roedd y cyfranogwyr hefyd yn cytuno nad unigolion oedd yn gyfrifol am lawer o’r problemau yn ymwneud â rhywedd y maent wedi bod yn eu profi, ond oherwydd y diwylliant. Mae diwylliant y gweithle sy’n seiliedig ar rywedd wedi’i wreiddio’n hanesyddol yn y sector a gall natur gynnil rhai o’r ymddygiadau sy’n seiliedig ar rywedd a diffyg ymwybyddiaeth rhai dynion o sut mae eu hymddygiad yn effeithio ar fenywod ei gwneud yn anodd herio’r sefyllfa bresennol:

Weithiau, dydyn nhw bron ddim yn sylweddoli eu bod nhw’n dweud hynny, ac mae rhai o’r sylwadau rydw i wedi’u cael, rydw i wedi brathu fy nhafod pan mae’n debyg na ddylwn i wneud gwneud hynny weithiau. Maent bron yn ei ddweud a dydyn nhw ddim yn sylweddoli sut mae hynny’n cael ei dderbyn weithiau, ac mae hynny’n anodd oherwydd pan fydd rhywun ddim yn sylweddoli... os ydych chi’n mynd allan o’ch ffordd i fod yn gas neu’n faleisus, gallwch wynebu hynny, ond os nad yw rhywun yn sylweddoli, mae ychydig yn anodd. (AD/Partner).

Er mwyn bod yn deg â dynion, nid ydynt bob amser yn sylweddoli’r effaith y maent yn ei chael ar fenywod yn y sefyllfaoedd hynny oherwydd nad ydynt wedi cael eu haddysgu i feddwl, ‘Mae hyn yn effeithio ar bobl eraill yn y gweithle’ (AD/Partner).

Dywedodd un cyfranogwr sy’n gweithio yn yr ochr weithredol hefyd ei fod nid yn unig yn ymwneud â diwylliant y gweithle ond hefyd â’r strwythurau a’r stereoteipiau sydd wedi’u gwreiddio’n ddwfn o ran rhywedd yn ein cymdeithasau. Dywedodd wrthym am ei phrofiad gyda rhai cwsmeriaid sy’n deillio o stereoteipiau rhywedd.

Roedd gen i bobl a wrthododd fynd ar y trên os ydw i’n gyrru, ‘Dydw i ddim yn mynd ar y trên gyda menywod yn gyrru!’ Ddim yn aml. Peidiwch â fy nghamddeall, ond mae wedi digwydd a’r cyfan rydych chi’n ei gael yw’r hyn sy’n debyg i ‘o merch yn gyrru’. *O, rydan ni’n saff o fod yn hwyr nawr!’* (...) Rwyf wedi cael sylwadau fel, pan ddywedodd bachgen ifanc wrth ei fam wrth adael y trên, a cherdded heibio’r ffenest gan ddweud bod dynes yn gyrru. A dywedodd, ‘paid â bod mor wirion!’ a rhoi phelten iddo ar ei glust. Ac roeddwn i fel ‘go iawn? rydych chi’n tybio’n awtomatig bod pawb yn ddyn.’ (Gyrrwr/Uwch)

Dywedodd y rhan fwyaf o’r cyfranogwyr nad ydynt wedi cael eu hamlygu’n uniongyrchol i ymddygiad gwahaniaethol neu sarhaus, ond roeddent yn cydnabod bod gwahaniaethu ar sail rhyw ac ymddygiad difrïol neu sarhaus yn broblem yn y sector, yn enwedig yn yr adrannau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion.

Rydw i wedi bod yno ers bron i 20 mlynedd erbyn hyn. Mae pethau wedi gwella’n aruthrol o ran rhywiaeth [ac yn y blaen...]. Mae pob math o bethau wedi digwydd, fel pan oeddwn i’n ferch ifanc, roedden nhw fel ‘o, cig newydd yn dod i’r rheilffordd’. Felly roedd llawer o sylw pan ddechreuais i ac yn amlwg roedd bod yr unig fenyw mewn hyd at 30 o ddynion, yn eithaf brawychus i ddechrau. Nid yw mor ddrwg â hynny erbyn hyn. A hefyd roedd llawer o hen agweddau. (Gyrrwr/Uwch)

Mae fy rheolwr llinell yn fenywaidd, a gwn ei bod wedi cael rhywfaint o wahaniaethu yma ac acw, mae rhai sylwadau wedi cael eu gwneud tuag ati. Rwy’n gwybod am enghreifftiau tebyg o hyn yn digwydd i fenywod eraill rwy’n gweithio gyda nhw. (...) Ond yn bersonol, rydw i’n meddwl fy mod i wedi bod yn eithaf lwcus gan nad ydw i wedi profi hynny mewn gwirionedd. Yn enwedig, gan fod fy swydd ddiwethaf [mewn sector arall] mor ofnadwy. (Cynaliadwyedd/Rheolwr)

Pwysleisiodd y cyfranogwyr fod cellwair, iaith gwrywaidd, diwylliant o frawdoliaeth yn rhan o’r diwylliant gwaith sy’n effeithio ar fenywod a’u perthynas â dynion. Dywedodd menywod, sy’n gweithio ochr yn ochr â dynion mewn rolau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion yn draddodiadol, nad yw’r sgyrsiau a gaiff dynion yn briodol yn aml.

Mae rhai rhannau o’r busnes yn cael eu dominyddu’n drwm gan ddynion, ac mae’n cellwair swyddfa sy’n mynd ymlaen, ac er nad oes dim o’i le ar gael hwyl, mae rhywfaint o’r iaith yn ymwneud ag iaith draddodiadol dynion, jôcs ar draul y menywod y gellir eu hystyried yn wahaniaethu ac yn sicr yn gallu bod yn sarhaus. (AD/Rheolwr)

Rydw i’n meddwl ei fod yn mynd yn rhy bell weithiau. Does gen i ddim ofn dweud, o, dwi’n meddwl y dylet ti roi’r gorau iddi nawr achos dydy hynny ddim, dydw i ddim yn teimlo bod yr hyn rwyt yn ei ddweud yn dda, p’un ai yw hynny amdana i neu rywun arall, fe wna i bob amser gamu i mewn ac amddiffyn pobl. (Gyrrwr/Uwch)

Mae amgylchedd gwaith a diwylliant llawn dynion sy’n seiliedig ar rywedd yn gwneud i fenywod deimlo eu bod yn cael eu heithrio. Efallai y bydd menywod yn teimlo eu bod yn cael eu gadael allan yn yr amgylchedd gwaith, yn enwedig os ydynt ar y safle, yn gweithio ochr yn ochr â dynion.

Roeddwn i bob amser yn dweud eu bod nhw’n fy nhrin i fel chwaer fach, mewn ffordd. Roedd ganddyn nhw ferched o’r un oed â mi ac roedden nhw’n fy nhrin i fel hynny, felly weithiau roeddwn i’n teimlo y byddwn i’n cerdded i mewn i ystafell, ac fe fydden nhw’n cael sgwrs fel cellwair nodweddiadol ar y safle, a bydden nhw’n ei stopio pan fyddwn i’n cerdded i mewn. Mae’n dibynnu ar sut rydych chi’n edrych arni, gallech chi feddwl eu bod nhw’n barchus, ond ar yr un pryd, rydw i’n cael fy ngadael allan o sgyrsiau ychydig bach. Roedden nhw’n derbyn hynny, ond roeddwn i’n teimlo fy mod i ychydig yn y ffordd gan fy mod i’n ifanc, yn fenyw. Roedd yn teimlo fel eu bod nhw’n glên i mi oherwydd eu bod nhw eisiau bod, neu allan o ofn y byddan nhw’n fy nhrin i fel unrhyw un arall, bydd AD ar eu cefn yn dweud ei fod yn wahaniaethu ar sail y ffaith fy mod i’n fenyw. (Peiriannydd/Hyfforddai)

Yr hyn sy’n fy nychryn i yw pan fydd unrhyw fath o chwaraeon ar y teledu. Felly, gallai fod, ac yn amlwg, mae rhywbeth yn digwydd bob amser... y tymor golff, y tymor pêl-droed, y tymor rygbi, y bocsio neu beth bynnag sydd ymlaen. Mae yna rai chwaraeon bob amser... Wel, dydw i ddim yn hoffi chwaraeon. Dydw i ddim yn ei wylio. Dydw i ddim yn dilyn chwaraeon. (...) Ac mae hynny bob amser wedi fy nigio gan fy mod i’n meddwl y byddwn i’n hoffi gwylio rhywbeth rydw i eisiau ei wylio, nid Rygbi, golff, dartiau, beth bynnag... (...) Os ydych chi yn y sefyllfa pan fyddwch chi yn y brif ystafell, mae’n rhaid i chi ymuno â’r sgwrs sy’n digwydd, felly dydych chi ddim eisiau siarad am bêl-droed neu dydych chi ddim eisiau siarad am y rhaglen deledu roedden nhw’n gwylio neithiwr o reidrwydd. Dydyn nhw ddim eisiau siarad â chi am y sêl diweddaraf nac am unrhyw bynciau menywod. Felly, mae’n rhaid i chi ddod o hyd i’r ffordd i siarad am bethau dynion. (Gyrrwr/Uwch)

Oherwydd bod cellwair, iaith gwrywaidd a’r ‘clwb bechgyn’ yn rhan o ddiwylliant, neu ‘normal’ gweithwyr gwrywaidd, pan fydd menywod yn dod ar draws yr ymddygiadau hyn, mae disgwyl iddynt ei dderbyn. Ac, fel y dywedodd un o’r cyfranogwyr, “gan eu bod yn bethau mwy achlysurol, nid yw’n ddigon i chi gwyno amdanynt” (Adeiladu/Rheolwr). Mae’r normaleiddio hwn ar y gweithle ar sail rhyw hefyd yn effeithio ar hyder dynion i sefyll dros fenywod a mynd i’r afael â’r ymddygiad rhywiaethol a difrïol, fel y dywed un cyfranogwr:

Mae hefyd yn ymwneud â hyder rhai dynion i’w herio oherwydd efallai y bydd dynion yn yr ystafell honno’n meddwl, ‘O, mae hynny yn annerbyniol’ ond efallai na fyddan nhw’n dweud dim oherwydd efallai y byddan nhw’n meddwl mai dyna’r norm. (Prosiect/Partner).

### Effaith cysylltiadau rhyweddol ar ferched

Dywedodd rhai o’r cyfranogwyr fod menywod yn aml yn teimlo bod yn rhaid iddynt weithio’n galetach i brofi eu hunain mewn gweithleoedd lle mae dynion yn dominyddu. Mae hyn yn fwy fyth o ran menywod iau yn y gweithlu.

Rydw i’n delio â’r holl reolwyr llogi ar draws (...) a’m rhyngweithiadau cyntaf gydag un neu ddau ohonyn nhw – ac rydw i’n gallu ei weld – maen nhw’n edrych arna i ac yn mynd, ‘Gallwn ni gerdded droti’ oherwydd maen nhw’n meddwl y gallant reoli pethau oherwydd fy mod yn ferch. Ac wedyn rwy’n agor fy ngheg [chwerthin] ac maen nhw’n dweud, ‘O, na allwn ni ddim cerdded drosti hi’, felly maen nhw’n cael eu rhoi yn eu lle gen i yn gyflym, o’i roi felly, ac mae’n newid y ddeinameg. (AD/Partner).

Mae’n rhaid i chi weithio’n galetach bron oherwydd mae’n rhaid i chi brofi eich hun cymaint â hynny, ond yn achos ddyn arall neu fenyw hŷn, bydden nhw’n meddwl, ‘Iawn, mae’n rhaid i mi wrando, mi wna i dderbyn y peth’. (...) Mae pawb yn ymddangos yn arbenigwr yn fy maes i! Dydw i ddim yn mynd i’r maes peirianneg a dweud wrth y tîm sut mae rhedeg eu prosiectau, paid â meiddio dod i mewn i fy myd a dweud wrtha i sut mae rhedeg fy ardal’ (AD/Partner).

Mae hi wedi gwneud sawl rôl wahanol yn XXXX ac roedd hi’n arfer gweithio mewn warws ac roedd hi’n arfer gyrru tryciau fforch-godi a phethau. A dywedodd y byddai’n defnyddio hynny, ei chefndir, fel ffordd o ennill ymddiriedaeth gyda rhai o’r dynion yn ei derbyn yn iawn. Mae bron fel petai nhw’n ei derbyn, roedd hi’n arfer gweithio mewn warws, mae hi’n gallu gyrru tryc fforch-godi, mae hi fel un ohonom ni. Mae hyn bron fel ennill ymddiriedaeth drwy ddangos elfen o wrywdod, neu geisio dod o hyd i dir cyffredin. (Cyfathrebu/Lefel Uwch)

Gall timau ac amgylcheddau gwaith sy’n cael eu dominyddu gan ddynion fod yn frawychus ac yn ‘sioc i’r system’ – fel y dywedodd y cyfranogwyr:

Mae’n amgylchedd sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion. Roeddwn i’n synnu oherwydd nad oeddwn i erioed wedi gweithio yn unman fel hynny ac mae maes cynaliadwyedd yn fenywaidd iawn ar y cyfan, felly mae menywod o’ch cwmpas drwy’r amser, felly drwy ddod i’r amgylchedd lle roeddwn i mewn tîm o ddynion – felly dyma fi, llwyth o beirianwyr a llwyth o ddynion diogelwch, ac am gyfnod, roeddwn i’n un o ddwy fenyw yn fy nghyfarwyddiaeth, felly mae’n dipyn o sioc i’r system ac i unrhyw un newydd sy’n dod i mewn gallai fod yn amgylchedd brawychus mewn ffordd. Mae’n sicr yn wahanol pan fyddwch yn mynd i gyfarfod ac mae’n dri ar ddeg o ddynion a chi, neu naw dyn a chi, ac mae’n amgylchedd nad oeddwn i’n gyfarwydd ag ef o gwbl. (Cynaliadwyedd/Uwch).

Er nad yw’n gwahaniaethu’n uniongyrchol nac yn ddifrïol, mae menywod yn lleoedd lle maen nhw yn y lleiafrif ac mae ganddyn nhw lai o lais yn ‘frawychus’. Dywedodd rhai o’r cyfranogwyr wrthym eu bod yn teimlo bod mynd i ystafelloedd cyfarfod yn llawn dynion (gwyn) yn brofiad brawychus.

Cefais gyfarfod yn eithaf diweddar gyda rhai o’r uwch randdeiliaid o’r maes peirianneg, ac roedd yn teimlo fel eu bod yn gangio arna i, ac roedd yn rhaid i mi ddal fy nhir pan oeddwn i’n cael fy herio, ac roeddwn i bron yn teimlo eu bod nhw’n ochri gyda’i gilydd ac yn taflu cwestiynau a oedd braidd yn annheg, mewn gwirionedd, felly roedd yn rhaid i mi ddal fy nhir yn yr ystyr hwnnw, profais fy hun fy mod i’n iawn yn y sefyllfa honno, yn mynd i ffwrdd ac yn anfon negeseuon e-bost yn nodi fy mod yn gywir yn yr achos hwnnw; ni chefais ymddiheuriad o gwbl i ddweud ‘O ie, roeddwn i yn anghywir, fy nghamgymeriad i’. Felly, roeddwn i’n teimlo pe bawn yn ddyn oedd yn heriol, mae’n debyg na fyddai hynny wedi digwydd, ond oherwydd mai fi oedd hwnnw, beth am roi cynnig ar ein lwc a gweld sut gallwn ni ei gwthio. (AD/Partner).

...mae menywod wedi mynd i brif ystafelloedd ac wedi teimlo ychydig yn ofnus yn y gofod hwnnw oherwydd, fel y mae pethau, mae’n teimlo’n ddynol iawn. A’r pethau mae’r dynion yn sôn amdanyn nhw ac yn gweld merch yn dod ac yn edrych arni fel hi, fel, beth wyt ti’n ei wneud yma? (Cyfathrebu/Lefel Uwch)

Yn ffodus, roedd y tîm roeddwn i’n gweithio ag ef yn iawn, roedden nhw’n ymddwyn yn eithaf da, ond mae’n gallu bod yn frawychus, yn enwedig mewn cyfarfodydd pan fyddwch chi’n siarad, mae pawb yn troi rownd ac yn edrych arnoch chi fel, ‘O Dduw, beth mae hi’n mynd i’w ddweud nawr?’. (...) Rydych chi’n cael eich taflu i ffau’r llewod! (Adeiladu/Rheolwr)

Rydw i’n eithaf beirniadol hefyd, ac weithiau rydw i’n teimlo nad ydw i’n gallu dweud fy marn oherwydd weithiau mae menywod, wrth ddweud beth maen nhw’n ei feddwl, yn gallu cael eu labelu mewn ffordd benodol, fel sasi, beirniadol, anodd, ac rydw i’n sicr wedi gweld hynny. Buaswn yn dechrau dweud rhywbeth a byddai’n ‘O Dduw, dyma hi’n mynd’, ond petai dyn yn dweud hynny, byddai’n cael ei dderbyn a’i barchu. Dydw i ddim wedi cael problem enfawr yn ... ond rydw i wedi cael ychydig o drafferth gyda dynion penodol. (AD/Partner).

Mae gweithleoedd rhyweddol yn effeithio ar hyder a lles menywod yn y gwaith, eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a’u gyrfa.

Doeddwn i ddim yn teimlo ei fod yn amgylchedd hawdd i mi fod ynddo ac es o fod yn berson eithaf hyderus i beidio â dweud dim mewn cyfarfodydd. Roeddwn i’n rhoi fy hun mewn bocs. Roeddwn i’n teimlo bod yn rhaid i mi ymddwyn oherwydd fy mod i’n eithaf llafar fel arfer ac yn eithaf swnllyd, ac roeddwn i’n ferch oedd yn achosi problem, ‘O, mae hi’n siarad eto’, a doeddwn i ddim yn delio’n dda iawn â fy iechyd meddwl, roedd fy iechyd meddwl ychydig yn fregus, a chefais hyfforddiant gan un o’r merched yn AD, ac oni bai am hynny rhwng fy nghyfnod prawf tri mis a chwe mis, mae’n debyg y byddwn i wedi gadael. (Cynaliadwyedd/Uwch)

Fodd bynnag, dywedodd rhai cyfranogwyr hefyd na ddylai menywod gael eu dychryn gan ystafell sy’n llawn dynion. Roeddent yn pwysleisio, er ei bod yn ddealladwy y gallai rhai merched deimlo dan fygythiad, ei bod yn bwysig nad yw’r sefyllfaoedd hyn yn creu stereoteip arall sy’n berthnasol i fenywod.

Dywedodd rhywun wrthyf unwaith, wrth fynd i gyfarfod gyda’r arweinwyr ac rwy’n gweithio gyda nhw’n eithaf aml, dywedodd rhywun wrthyf, ‘Rwy’n gwybod y gall fod yn frawychus mynd i ystafell gyda nhw i gyd’ ac roedd fel, ‘Pam wyt ti’n teimlo’n ofnus oherwydd dydw i ddim’ ac mae yna ganfyddiad y bydda i’n teimlo’n ofnus ac rwy’n meddwl, ‘Plîs peidiwch â meddwl hynny’ ond rwy’n meddwl bod rhai pobl, ond bu’n rhaid i mi ddweud wrth eraill bod hynny yn eithaf nawddoglyd, eich bod yn meddwl y byddwn yn teimlo'n ofnus.  Felly, efallai fod rhai problemau’n wynebu menywod, felly mae bron fel bod yn rhy ofalus ar adegau ac nid yw’n deg, does dim angen gwneud hynny. (Busnes/Partner)

Mae argraffiadau’n gwneud i chi deimlo mewn ffordd benodol hefyd, oni bai eich bod chi’n ddigon cryf i ddweud na. Po fwyaf rydyn ni’n mynd o gwmpas mewn cylch ac yn dweud pethau fel, ‘Ydych chi’n teimlo’n ofnus i fynd yno?’ mae’n bwydo’r meddylfryd hwnnw. (AD/Partner).

Tynnodd y cyfranogwyr sylw hefyd at y ffaith bod cysylltiadau rhwng y rhywiau ac anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gwaith hefyd yn effeithio ar ddynion. Mae dynion yn profi stereoteipio ar sail rhyw sy’n effeithio ar eu profiadau yn y gwaith ac yn eu siapio. Fel y dywedodd un o’r cyfranogwyr, mae dynion yn poeni am eu cyfrifoldebau yn eu cartrefi.

Maen nhw’n poeni am ofal plant, maen nhw’n poeni am weithio’n hwyr oherwydd bod ganddyn nhw broblemau teuluol, maen nhw’n poeni am sut maen nhw’n edrych a sut maen nhw’n cael eu gweld yn y gweithle; felly, mae’n debyg ein bod ni’n cael ein haddysgu i sylweddoli bod hyn yn dipyn o broblem fyd-eang. (AD/Partner).

### Mecanweithiau ymdopi menywod

Pwysleisiodd y rhan fwyaf o’r cyfranogwyr fod menywod sy’n gweithio yn y sector trafnidiaeth yn ymwybodol o’r amodau a’u bod yn datblygu gwytnwch pan fyddant yn canfod eu traed yn eu rôl a’u hamgylchedd gwaith. Mae’r ffocws yma ar ddull gweithredu sy’n canolbwyntio ar unigolion, sy’n rhoi’r cyfrifoldeb i fenywod unigol ddatblygu eu gwytnwch a chanfod eu ffyrdd o ymdopi â’r heriau sy’n gysylltiedig â gweithio mewn amgylchedd sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion.

Ond dwi’n meddwl mai mater i’r unigolyn yw hynny ie? (FG1, AD/Uwch)

Y peth gyda’r rheilffordd, mae bob amser yn mynd i fod yn gellweirus. Mae yna gellwair o hyd. Ac mae cellwair yn cael ei dderbyn. Ac mae’n digwydd mewn unrhyw weithle. (...) os oes cellwair, felly, rhaid i chi fod yn rhyw fath arbennig o berson fel menyw i allu naill ai ymuno â’r cellwair. (Gyrrwr/Uwch)

Mae addasu i’r amgylchedd gwaith a derbyn y diwylliant sy’n dominyddu yn un o’r mecanweithiau ymdopi y mae menywod yn eu defnyddio i aros yn y sector.

does dim llawer o fenywod yn y sefydliad o gwbl, felly os nad oedd menyw eisiau gweithio mewn sefydliad a oedd yn cael ei ddominyddu’n llwyr gan ddynion, mae’n debyg na fyddent eisiau aros. (Cynaliadwyedd/Partner).

...os ydych chi’n gweithio yn yr amgylchedd hwnnw... rydw i wastad wedi cymryd y peth fel y mae. Os ydw i’n gweithio yn yr amgylchedd hwnnw, fy newis i yw gweithio yn yr amgylchedd hwnnw, does dim pwrpas i chi ymbellhau oddi wrth eich cydweithwyr, felly meddwl am hynny a derbyn hynny fel rhan o’m swydd. Mae’n rhywbeth sy’n rhan o fy ngwaith. Rydw i’n siarad am bêl-droed neu rydw i’n ei wylio. (Dydw i ddim yn siarad am bêl-droed, ond y math yna o bethau.) Felly, dim ond un o’r pethau hynny y mae’n rhaid i chi ei dderbyn. (...) Rhaid i chi addasu. Mae’r un peth yn wir am unrhyw swydd. Rydych chi bob amser yn defnyddio persona gwahanol pan fyddwch chi’n gweithio, dydych chi ddim? Gydag unrhyw swydd hefyd. Mae’n rhywbeth tebyg, rydych chi’n defnyddio eich persona gwaith. (Gyrrwr/Uwch)

“Rhoi eich gard i fyny”, “Paratoi eich hun”, “goddef y peth” oedd rhai o’r ymadroddion a ddefnyddiwyd gan y cyfranogwyr i ddisgrifio sut maen nhw’n ymdopi â’r heriau yn yr amgylchedd gwaith sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion.

Ni ddylai fod yn rhaid i chi fynd i gyfarfod a theimlo bod yn rhaid i chi baratoi eich hun ar gyfer brwydr cyn mynd am gyfarfod, a gallwch weld y bydd rhai pobl yn ystyfnigo, yn gwrthod rhesymu, ddim yn fodlon derbyn, maen nhw’n ystyfnig er mwyn bod yn ystyfnig. (AD/Partner).

Pan fydd hyder menywod yn cynyddu i fod yn y math hwnnw o amgylchedd, mae hynny’n mynd i fod yn hanfodol, ac rydw i wedi dysgu mai’r rhyngweithio cyntaf a gaf, mae’n debyg, yw’r un mwyaf hanfodol oherwydd os ydw i’n dal fy nhir yn hwnnw, yna yn yr holl ryngweithio sy’n dod ar ôl hynny, rydw i wedi cael parch, maen nhw’n gwerthfawrogi’r hyn rydw i’n ei ddweud, ac maen nhw’n fwy tebygol o gael eu dylanwadu a derbyn eich barn a’ch meddyliau... (partner).

Os oes cellwair, felly, rhaid i chi fod yn rhyw fath arbennig o berson fel menyw i allu naill ai ymuno â’r cellwair. Mae’n rhaid i chi gael ychydig o atebion da, ac ar ôl i chi wneud hynny, unwaith y gallwch chi roi cymaint ag y byddwch chi’n ei dderbyn, yna maen nhw’n eich derbyn chi neu’n peidio â thrafferthu, oherwydd byddwch chi’n ymuno ac yn ei roi’n ôl. (...) Mae’n rhywiaethol weithiau ond mae’n rhaid i chi allu derbyn lefel benodol, ond wedyn rydych chi’n troi eich cefn atynt. Rydw i’n meddwl fy mod i wedi dysgu sut i ddelio â’r peth dros y blynyddoedd, ond nid yw mor ddrwg ag yr arferai fod. (Gyrrwr/Uwch)

Un o’r pethau y mae menywod yn ei wneud i ymdopi â’r amgylchedd gwaith a diwylliant y gweithle sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion yw osgoi gwrthdaro a bod yn stoic am y sefyllfa.

Yn fy nhîm i, os ydyn nhw’n cael eu rhoi yn yr amgylchiadau hynny [agwedd ddifrïol a rhyweddol], rydw i bob amser yn dweud wrthynt gamu i ffwrdd ohono, does dim rhaid i chi ymgysylltu ag ef, a chofiwch ei rannu er mwyn i ni allu ei godi gyda’r unigolion hynny, neu o leiaf fod yn ymwybodol ohono. (Cyfathrebu/Rheolwr)

Ar y llaw arall, dywedodd rhai o’r cyfranogwyr eu bod yn ceisio bod yn uniongyrchol ac ymddiried yn eu gwybodaeth a’u profiad wrth wynebu gwrthdaro:

Mae’n rhaid i chi fod yn uniongyrchol os ydyn nhw’n uniongyrchol gyda chi, sy’n eithaf anghyfforddus ar y dechrau, ond rwy’n meddwl nad ydw i’n fodlon ei oddef, rwy’n gwybod fy mhethau, a bydded felly. Ni ddylai fod yn rhaid i chi fod felly, ni ddylech deimlo bod yn rhaid i chi frwydro dros eich swydd. (AD/Partner).

Hefyd, pwysleisiodd cyfranogwr arall bwysigrwydd cyfathrebu a rhoi gwybod am ymddygiad gwahaniaethol.

Rydw i’n meddwl bod cyfathrebu yn allweddol. Rydw i’n meddwl bod rhoi’r wybodaeth honno i fenywod; unwaith eto, mae gennych y menywod hŷn sy’n debycach i mi, maen nhw’n dal ati, yn dal ati... Mae hynny’n feddylfryd hen ffasiwn i rygnu mlaen a dal ati. Delio ag ef. Peidio â riportio, dw i’n meddwl. Dyna sut rydw i yn fwy na thebyg. Dydw i ddim yn poeni am y peth. Yn dal ati. Yn dal ati. Ond nawr, fel y dywedais gyda mwy a mwy o ferched iau yn dod i’r sector, mae’n debyg y byddan nhw’n dechrau riportio mwy am bethau, yn hytrach na derbyn pethau. (Gyrrwr/Uwch)

Mae rhai merched yn teimlo bod gweithio mewn amgylchedd sy’n cael ei reoli gan ddynion yn gyfle i herio stereoteipiau’r rhywiau a cheisio newid diwylliant y gweithle.

I mi, yn bersonol, dwi’n meddwl mai dyna dwi eisiau ei wneud, dwi eisiau eu profi nhw’n anghywir. (...) Dim ceisio gwneud mwy, ond profi y gallwch ei wneud yn llawn cystal. Pan fyddwch chi’n cyrraedd y lefel honno, rydych chi’n haeddu eu parch. Rydych chi bob amser yn mynd i fod ar y droed ôl gyda rhai dynion, yn enwedig gyda bylchau mewn cenhedlaeth, ond ar ôl cyrraedd y lefel honno, rydych chi wedi mynd dros y wal, ac rydych chi wedi cyrraedd lefel lle rydych chi’n ennill eu parch. (Gweithrediadau/Rheolwr)

Pwysleisiodd rhai cyfranogwyr fod cael rhywfaint o gefnogaeth a chyngor wedi eu helpu i aros yn y sector. Roedd un o’r cyfranogwyr, er enghraifft, yn defnyddio gwasanaethau hyfforddi pan oedd ar brawf gan ei bod yn ei chael yn anodd addasu i’r amgylchedd gwaith.

Wnes i ddim delio â’r peth yn dda iawn a chafodd fy iechyd meddwl dipyn o ergyd, ac fe ges i hyfforddiant gan un o’r merched hyn yn yr adran Adnoddau Dynol, ac oni bai am hynny rhwng fy nghyfnod prawf tri mis a chwe mis, mae’n debyg y byddwn i wedi gadael (Cynaliadwyedd/Uwch)

Soniwyd hefyd am gefnogaeth gan undebau a rhwydweithiau staff fel mecanweithiau pwysig i fenywod. Fodd bynnag, er bod gan lawer o is-sectorau’r sector trafnidiaeth gysylltiadau cryf ag undebau, mae yna ddiffyg cynrychiolaeth undebau mewn rhai sefydliadau, yn enwedig mewn sefydliadau elusennol a chyrff lled-lywodraethol. Hefyd, gall y diffyg amrywiaeth mewn undebau fod yn rhwystr i fenywod geisio cymorth ganddynt, yn enwedig ar faterion sy’n ymwneud â rhywedd.

Nid oes gennym y bartneriaeth gymdeithasol honno [cydnabyddiaeth undeb] eto, ond yr hyn y gallaf ei ddweud, yr oedd adeg pan oeddwn mewn cyfarfod yn cynnal proses ymgynghori ar lefel eithaf uchel, a chefais fy nhrin yn wael iawn gan rywun a oedd yn y cyfarfod hwnnw a oedd yn ddyn, a chael fy nhrin yn wael iawn o flaen pawb, a’r hyn ryw’n ei ddweud yw bod swyddogion undebau llafur yno, a’u bod wedi fy amddiffyn yn llwyr, yn gyhoeddus, yn y cyfarfod hwnnw am y ffordd yr oedd yn fy nhrin i, ac nid wyf yn aelod o’r undeb, felly o ran profiad bywyd, na nid ydym yn aelodau, ond rwyf wedi cael profiad gwirioneddol dda o’r ffordd y mae undebau wedi ymateb. (AD/Uwch Swyddog)

Dydw i erioed wedi riportio neb, ond byddai’r Undeb, mae’n debyg y bydden nhw’n eich helpu chi, ond eto, holl gynrychiolwyr yr undebau, maen nhw i gyd yn ddynion. Dydyn nhw ddim yn gweld pethau o’n safbwynt ni. Dydyn nhw ddim yn sylweddoli y gall rhywbeth effeithio arnoch chi mewn ffordd mor emosiynol. (Gyrrwr/Uwch)

Tynnwyd sylw hefyd at rôl rheolwyr a swyddogion ymroddedig fel asiantau i ddelio â’r problemau mewn amgylchedd gwaith rhyweddol.

Mae gennym hefyd reolwyr llinell sy’n siarad yn gyson â staff yn ogystal â phethau fel hyrwyddwyr iechyd, hyrwyddwyr amrywiaeth, felly byddwn yn dod o hyd i berson a fydd yn agos-atoch i’r staff er mwyn iddynt allu siarad â nhw’n gyfrinachol. Os nad ydyn nhw’n gyfforddus yn siarad â rheolwr, gallan nhw siarad ag un o’u cymheiriaid a gallan nhw ei basio i fyny’r gadwyn, felly rydyn ni’n eithaf da am gynnig rhwydweithiau cymorth yn yr ystyr hwnnw. (Gweithrediadau/Rheolwr)

Rydyn ni wastad wedi cael swyddogion lles ar y safle a hyd yn oed yn y swyddfa sydd yr un lefel â chi, felly os ydych yn cael unrhyw brofiadau, gallwch chi fynd atynt, ac os ydych chi eisiau mynd â’r mater ymhellach, fe allwch chi wneud hynny. (Peiriannydd/Hyfforddai)

Roedd y cyfranogwyr hefyd yn pwysleisio nad yw cael fforymau staff, llwyfannau na rheolwyr agos-atoch yn ddigon oni bai eu bod yn fannau diogel i fenywod, lle mae lleisiau menywod yn cael eu clywed a lle mae menywod yn cael eu cefnogi. Mae agweddau cydweithwyr ar y llwyfannau hyn yn hollbwysig. Er hynny, dywedodd y cyfranogwyr, yn enwedig mewn adrannau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion, fod lleisio materion sy’n ymwneud â rhywedd, anghydfodau, gwahaniaethu neu aflonyddu yn anodd gan fod llawer ohonynt yn dal i fod yn destun tabŵ.

Rwy’n meddwl mai rhan enfawr ohono yw ei fod yn dipyn o bwnc tabŵ o hyd ac os yw’n digwydd i chi, rydych chi bron yn teimlo cywilydd, fel eich bod chi wedi gwneud rhywbeth o’i le i haeddu hynny? Felly, er bod y gefnogaeth honno ar gael, efallai na fyddwch bob amser yn ei derbyn oherwydd dydych chi ddim yn gwybod a ydych chi’n haeddu cael y gefnogaeth honno. Mae rhai menywod yn gwneud hynny ac mae hynny’n dda iawn, ond rwy’n meddwl bod angen iddo fod yn lle mwy diogel weithiau. Pan fyddwch chi’n mynd i’r gampfa, rydych chi’n gweld ‘Dydy aflonyddu ddim yn iawn a dydy hynny byth yn fai arnoch chi’, felly rhywbeth fel hynny, ac os ydyn nhw’n dal i fynd i’r cyfeiriad hwnnw, gall system gymorth ddatblygu’n rhywbeth mwy defnyddiol fyth. Nid yw’n ddigon, mae’n rhaid iddo fod yn hygyrch ac yn gyfforddus ar yr un pryd. (Peiriannydd/Hyfforddai)

Mae gennym grŵp Merched yn XXXX, mae’n rhaglen fentora, sydd wedi bod yn ddefnyddiol iawn. Rydw i wedi cael fy mentora i ddelio â chasineb at fenywod, er y byddech chi’n meddwl ei bod hi’n well gwneud yn siŵr nad oedd y casineb hwnnw yn digwydd [chwerthin]. Ond dod o hyd i le diogel i siarad ynddo, a dydw i ddim yn meddwl bod gennym ni hynny yn y sefydliad. (Cynaliadwyedd/Uwch).

...yr ail beth wedyn fyddai mynd i weld eich rheolwr nawr. Y broblem gyda hynny yw, dynion yw’r rhan fwyaf o’r rheolwyr trenau. Mae gennym un fenyw, a dim ond tua mis mae hi wedi bod yn y swydd. Felly, unrhyw fater benywaidd rydw i wedi’i gael – mae hon yn broblem arall – unrhyw fater benywaidd rydw i wedi’i gael erioed, rydw i wedi gorfod mynd i siarad â dyn am y peth, sy’n anodd, tydi? Unwaith eto, mae’n un o’r pethau hynny y mae’n rhaid i chi ei wneud. Dydyn nhw ddim eisiau clywed am y peth, fel, problemau ffrwythlondeb, mislif, neu unrhyw beth fel hynny. Ond dwi’n meddwl, ‘Wyt ti’n gwybod beth? *Rhaid i chi wrando arna i! Rwy’n mynd i ddweud y pethau hyn wrthych chi. Os nad ydych chi eisiau ei glywed, yna, sgen ti ddim dewis!’* Felly, mae hynny’n broblem. (Gyrrwr/Uwch)

Ar ben hynny, roedd cyfranogwyr yn honni bod diwylliant o beidio â riportio mewn sawl rhan o’r sector trafnidiaeth.

...Fe wnes i gysylltu â’m cydweithwyr yn gyntaf a rhoi sylw i bethau, ac weithiau mae’r diwylliant o fynd yn syth at eich rheolwr yn anghywir, ond mewn rhai achosion, byddai hyd yn oed fy nghydweithwyr yn dweud, ‘Peidiwch â chodi ffwdan, dydych chi ddim yn mynd i fynd i unman’ a daw hyn gan fy nghydweithwyr hefyd, nid dim ond gan ddynion, yna weithiau byddai’n ddrwg, felly byddech chi’n mynd at eich rheolwr, ac mi fydden nhw’n dweud, ‘Ydych chi’n siŵr eich bod chi wir eisiau ysgrifennu hyn?Beth fydd pobl yn ei feddwl amdanoch chi?’ ac rydych chi’n meddwl, ‘Ocê’, felly fe’i defnyddiwyd hefyd i beidio â siarad a chuddio pethau, felly mae’n ddiwylliant, nid dim ond ym maes trafnidiaeth (Prosiect/Partner)

Un o’r problemau gyda’r rheilffordd yw bod diwylliant o beidio â riportio i unrhyw un o’ch cydweithwyr. Os yw’n ymddangos eich bod chi wedi riportio un o’ch cydweithwyr, byddwch chi’n cael eich diarddel gan weddill eich cydweithwyr, felly mae’r math yna o ddiwylliant o beidio â riportio am unrhyw beth. Dydych chi ddim yn riportio eich cydweithwyr oherwydd wedyn ni fydd yr un o’ch cydweithwyr eraill yn hoffi i chi eto. Fodd bynnag, mae’r diwylliant hwn yn diflannu yn raddol. (Gyrrwr/Uwch)

## Materion strwythurol sy’n ymwneud â rhywedd yn y gwaith

Mewn sectorau lle mae’r rhan fwyaf o weithwyr yn ddynion, mae gwaith yn aml yn cael ei drefnu yn ôl patrymau gweithio traddodiadol a chonfensiynol, a hoffterau a hwylustod dynion. Mae safbwynt y rhywiau o ran trefnu gwaith a’r gweithle yn creu problemau ac anghydraddoldebau strwythurol sy’n seiliedig ar rywedd. Gellir gweld y materion hyn mewn prosesau recriwtio, cadw a datblygu gyrfa menywod a phobl sydd â nodweddion gwarchodedig eraill, patrymau gweithio a seilwaith. Mae materion strwythurol sy’n ymwneud â rhywedd yn creu anghydraddoldeb rhwng y rhywiau ac yn atal menywod rhag dilyn gyrfa a symud ymlaen yn eu gyrfa.

Yn y grwpiau ffocws a’r cyfweliadau, trafodwyd yr anghydraddoldebau strwythurol hyn rhwng y rhywiau yn fanwl.

### Recriwtio

Mae cyfranogwyr yn cytuno bod prosesau recriwtio, mewn egwyddor, yn deg ac yn gyfartal yn eu gweithleoedd. Fodd bynnag, mae rhwystrau strwythurol o ran rhywedd, fel rhagfarn ddiarwybod, rhagfarn o ran ymlyniad a stereoteipiau rhywedd sy’n effeithio ar brofiadau menywod.

Mae recriwtio’n broses deg, felly mae’n agored i bawb sy’n bodloni’r meini prawf ar gyfer y rôl honno, felly o’r cychwyn cyntaf, mae’n agored i bawb, dylai pawb gael yr un cyfle.  Dylai’r rheolwyr sy’n penodi fod yn sgorio’r rheini’n deg, ar sail matrics sy’n sgorio’n deg.  Felly, mewn theori, dylent gael yr un cyfleoedd.  Weithiau gallant fod ychydig yn rhagfarnllyd efallai yn eu proses, ond os ydynt yn ei dilyn fel y dylent, yna dylai fod yn deg i bawb. (Rheolwr AD)

Er bod y prosesau ar waith a bod y cyfleoedd yn eu lle, mae rhagfarnau yno o hyd.  Rydyn ni wedi cynnal hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod ac mae wedi cael ei dderbyn yn dda iawn ac wedi cael ei ddefnyddio’n dda iawn, ond mae’n dal yn bodoli.  Felly, er ei fod yno, allwch chi ddim cael gwared ar ragfarn ddiarwybod, mae’n amhosib, ond yr hyn y gallwch ei wneud yw lleihau’r risg ei fod yn effeithio ar y broses o wneud penderfyniadau. (Busnes/Partner)

Nid yn unig y mae menywod yn cael eu tangynrychioli yn y sector trafnidiaeth, ond hefyd ar draws y llwybrau addysg a hyfforddiant sydd yn draddodiadol yn darparu llwybr i’r sector. O ganlyniad, mae dynion o bosibl mewn sefyllfa fwy manteisiol na menywod i gael eu recriwtio i’r sector. Yn anffodus, mae systemau recriwtio confensiynol yn parhau â strwythur rhyweddol y sector, er bod rhai camau’n cael eu cymryd i fynd i’r afael â rhagfarn.

O ran recriwtio, rwy’n teimlo bod angen newid radical arnom, a dweud y gwir, oherwydd ble roeddwn yn gweithio o’r blaen, roedden nhw’n meddwl eu bod yn gwneud y peth gorau, ac fe wnaethon nhw fynd ati i recriwtio’n ddall, ond mewn gwirionedd, roedden nhw’n dal i gyflogi’r dynion gwyn canol oed oherwydd rydych chi’n cymryd yr enw a’r dyddiad geni a maen nhw’n dal wedi cael yr holl gyfleoedd gorau ac wedi cael eu hymylu leiaf, felly nhw yw’r gorau ar gyfer y swydd, felly mae angen i ni gyflogi pobl nad ydynt y rhai gorau ar gyfer y gwaith, yn fwriadol, ac yna eu hyfforddi, yn arbennig ar gyfer uwch swyddi yn y sefydliad. (Prosiect/Uwch)

Er bod cryn ymdrech wedi’i wneud i ddenu mwy o ferched ifanc i’r sector, nid oes llawer o ferched yn manteisio ar gyfleoedd gyrfa. Ar ben hynny, dywedodd y cyfranogwyr hefyd na fyddai’r ychydig ferched a allai fod â diddordeb mewn gyrfa yn cael eu dewis oherwydd strwythurau a rhagfarn ar sail rhyw.

Rydw i’n sicr yn gweld ein bod ni wedi cael llawer o lwyddiant gyda’r menywod ifanc rydyn ni’n eu datblygu yn y gwahanol raglenni. Yr her yw nad oes gennym ddigon ohonynt ac yn sicr nid oes rhaniad teg yn rhai o’r meysydd STEM, felly mae’n debyg bod dwy ochr iddo mewn gwirionedd. Rydyn ni’n gweld llwyddiant i’r menywod sy’n dod drwy’r rhaglen. Nid oes gennym ddigon ohonyn nhw’n dod drwodd (...) Yn sicr, mewn peirianneg, gyrwyr trenau, mae’n teimlo bod gennym ni’r cwpl symbolaidd, felly mae angen gwneud mwy a dwi’n meddwl bod llawer o hynny yn dod gan reolwyr; efallai bod y rhagfarn yn bodoli os oes gennym ddau ymgeisydd rhagorol ac maent yn dewis y dyn yn hytrach na’r ddynes, a herio hynny. (AD/Partner).

Mewn sector sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion, tynnwyd sylw at ddiffyg amrywiaeth ar baneli recriwtio fel problem. Roedd un o’r cyfranogwyr yn dangos sut y gall dynion fod yn rhagfarnllyd a gall stereoteipiau o ran rhywedd chwarae rhan yn y canfyddiad o’r amgylchedd gwaith:

Roedd gennym sefyllfa wrth lansio’r rhaglen hon ar gyfer menywod XXXX, ac roedd potensial iddi fynd i weithio yn un o’r rolau (...) yn y maes adeiladu, ac fe wnaeth un o’r dynion sy’n gweithio yn y tîm hwnnw droi a dweud, ‘O, ydych chi’n meddwl y gallai hi ddelio â’r gwaith?’ a dweud, ‘Beth ydych chi’n ei olygu?Mae ganddi’r profiad a’r cymwysterau priodol’, felly roeddwn yn mynd ar deilyngdod yn llwyr, ac roedd ef yn dweud ‘Ie, ond ti’n gwybod sut mae hi’, ac roeddwn yn gwybod i ble’r oedd yn mynd, a dywedais ‘Beth wyt ti’n feddwl’? A dywedodd, ‘Wel, mae yna lawer o gellwair yn digwydd, a gall fod ychydig yn amhriodol’, a dywedais, ‘Wel mae hynny yn adlewyrchiad o’r tîm, nid ein lle ni yw dweud wrth ferch a dweud ‘Sori, elli di ddim mynd i’r tîm yna oherwydd ni fyddi di’n gallu ymdopi â’r cellwair’, felly dywedais, ‘Rhaid iti fod yn ofalus oherwydd mae hynny yn wahaniaethu’ a dywedodd ‘Na, dydw i ddim yn ei feddwl fel yna’ ond dywedais ‘Wel, mi wyt ti’. (AD/Partner).

### Cadw staff a datblygu gyrfa

Roedd y rhan fwyaf o’r cyfranogwyr yn cytuno bod cyfleoedd cyfartal yn cael eu darparu i fenywod symud ymlaen yn eu rolau yn y sector ar ôl iddynt gael eu penodi. Pwysleisiodd y cyfranogwyr fod polisïau ar waith ar gyfer trin menywod yn deg mewn prosesau recriwtio a dyrchafu. Fodd bynnag, mae rhwystrau strwythurol, fel llai o brofiad, effaith llafur di-dâl ar waith merched a threfniadaeth gwaith yn ôl anghenion dynion i gyd yn effeithio ar gadw merched a dilyniant gyrfa yn y sector.

Nid yw’r ffaith bod y cyfleoedd yno yn golygu bod menywod yn mynd i’w cymryd, am ba reswm bynnag.  Ac efallai y bydd rhwystrau systemig, rhywiaethol fel methu â chael rhannu swydd neu lai o oriau.  Felly, mae’n ymddangos yn deg, ond mae pethau yn y system sy’n creu rhwystrau. (Busnes/Partner)

Pe bai fy ngŵr yn cael cynnig dyrchafiad, ni fyddai’r stwff gofalgar yn dod i mewn iddo hyd yn oed.  Ni fyddai’n meddwl, ‘Sut ydw i’n mynd i reoli hyn, neu oriau ychwanegol?’  Felly, i mi, yn bersonol, mae hynny’n ffactor. Dydw i ddim yn bersonol wedi gweld unrhyw beth sy’n gogwyddo tuag at fenywod neu ddynion lle rydw i’n gweithio chwaith, mae’n gyfle cyfartal, ond a yw'r menywod hynny yn gallu manteisio arnynt. (AD/Partner).

Mae anghydraddoldebau presennol rhwng y rhywiau a stereoteipiau rhywedd yn dal i fod yn rhwystr i fenywod o ran dilyniant gyrfaoedd yn y sector trafnidiaeth.

Mae menywod yn sicr yn fwy disymud yn eu rolau, ac roeddent mewn swyddi cyflog is, tra bod cydweithwyr gwrywaidd yn cael eu dyrchafu’n gynt i swyddi arwain, er bod yr oriau gwaith a lefel yr ymdrech yr un fath, roedd yn ymddangos y byddai menywod a dynion yn ymuno ar yr un pryd ac y byddai dynion yn cael dyrchafiad ... ac, wyddoch chi, byddai rhai merched yn cael babis ac na fyddent yn gweithio’n rhan-amser, felly oedd hi ... nid oedd yn ddiwylliant gwych yn yr awdurdod lleol nac yn y sector preifat. (Rheolwr Prosiect/Partner)

Yn ddi-os, mae hyfforddiant mewn gwaith, uwchsgilio ac ailsgilio yn hanfodol ar gyfer dilyniant gyrfa. Pwysleisiodd y cyfranogwyr fod y cyfleoedd hyn ar gael i bawb ond nad yw menywod yn manteisio arnynt gymaint â dynion. Nododd y cyfranogwyr fod merched, mewn rhai achosion, yn fwy amharod i fanteisio ar y cyfleoedd hyn.

Rydw i’n meddwl bod dynion yn fwy tebygol o fynd ar ôl cymwysterau a hyfforddiant ychwanegol, tra mae menywod yn aros i gael eu holi; dydyn nhw ddim yn neidio ar y cyfle gymaint â dynion. Felly, yr ateb cyffredinol yw ydy, mae ar gael i bawb, dydw i ddim yn meddwl bod gwahaniaeth, ond oherwydd natur dynion a menywod, mae’n debyg bod nifer y bobl sy’n gwneud hyfforddiant ychwanegol yn wahanol. (AD/Rheolwr)

Un o’r rhesymau a amlygwyd dros beidio â manteisio ar gyfleoedd datblygu gyrfa yw’r cyfrifoldebau gofalu sydd gan lawer o fenywod y tu allan i’r gwaith. Mae cyfrifoldebau gofalu yn parhau i fod yn rhwystr i lawer o fenywod, gan effeithio ar ba un a ydynt yn gallu ymgymryd â rôl newydd, ysgwyddo mwy o gyfrifoldebau neu dderbyn hyfforddiant, oherwydd prinder amser a’r baich cynyddol o gyfrifoldebau gofalu.

Os yw’n ychwanegol at eich swydd bob dydd, mae llawer o fenywod yn brif ofalwyr i’w plant, nid oes ganddynt gymaint o amser ychwanegol, efallai, fel sydd gan ddynion, neu maent yn blaenoriaethu eu plant ac nid ydynt yn rhoi cymaint o amser iddynt eu hunain fel dynion. (AD/Rheolwr)

Mae eich amser yn cael ei ganolbwyntio gymaint ar eich plant, does gennych chi ddim amser i ganolbwyntio ar waith ychwanegol gartref. (...) Nid oes gan bobl sydd â phlant ifanc yr amser. Does ganddyn nhw ddim amser i dreulio amser yn gwneud pethau [fel hyfforddiant]. Dydw i ddim o reidrwydd yn meddwl mai’r rheilffordd yw hyn. Rydw i’n meddwl bod merched heb blant ac sy’n canolbwyntio ar eu gyrfaoedd; maen nhw’n symud ymlaen, ond i ferched sydd â theuluoedd yn bendant. (Gyrrwr/Uwch)

Mae dynion yn gwneud cynnydd oherwydd bod ganddyn nhw fenyw gartref yn gwneud yr holl waith di-dâl. Ond pe bai rhywun gartref yn gwneud hynny, bydden ni’n cofleidio’r cyfleoedd. (Rheolwr Prosiectau/Uwch)

Fel y fam, rydych chi’n meddwl, ‘O, mae hyn yn mynd i effeithio arnyn nhw o ran llai o oriau gwaith’ oherwydd mae’n rhaid iddyn nhw gydbwyso’r rhan fwyaf o’r gofal plant, ond os oes gennych chi dad, yn y rhan fwyaf o achosion dydy hynny ddim yn cael effaith fawr arnyn nhw. Yn y rhan fwyaf o achosion mae ei fywyd yn parhau fel arfer, maen nhw’n parhau i ddatblygu drwy eu gyrfaoedd, ac mae’r stereoteipiau ehangach hynny’n sicr yn chwarae rhan. Mae’n debyg nad yw’n ymwneud yn benodol â thrafnidiaeth yn unig ond, unwaith eto, os oes gennych faes sy’n cael ei dominyddu gan ddynion, mae’n siŵr o gael effaith os oes gennych fenywod sy’n mynd ar absenoldeb mamolaeth neu beth bynnag, gallai eu swyddi a’u cyfleoedd gyrfa gael eu heffeithio, yna os oes diffyg cefnogaeth neu ddealltwriaeth gan reolwyr, ac os ydynt yn rheolwyr gwrywaidd, gallai hynny hefyd effeithio ar hynny hyd yn oed ymhellach. (AD/Partner).

Roedd llawer o’r cyfranogwyr yn gwahaniaethu rhwng y cyfleoedd datblygu gyrfa ar gyfer menywod â phlant, a menywod heb blant a dynion nad ydynt o dan yr un pwysau gofalu. Roedd merched heb gyfrifoldebau gofal plant yn cydnabod y gallent fanteisio ar fwy o gyfleoedd a pheidio â phrofi gwahaniaethu ar sail rhyw, tra bod angen i ferched a oedd â chyfrifoldebau gofal plant wneud penderfyniadau anodd ac aberthu yn eu gyrfa.

Rydw i wedi bod yn lwcus iawn nad ydw i erioed wedi profi [gwahaniaethu wrth ddatblygu gyrfa] (...) Ond mae’n debyg fy mod i’n ystyried hyn o ongl wahanol gan nad oes gen i blant. (Technegol/Rheolwr)

I mi’n bersonol, mae cael fy mhlant wedi fy nal yn ôl. Dydw i ddim o reidrwydd yn meddwl mai’r cwmni yw hyn. Gan eich bod chi’n dal i gael yr un cyfleoedd i symud ymlaen ac, (...) rwy’n meddwl y byddwn i wedi gwneud cynnydd erbyn hyn, pe na bawn i wedi cael fy mhlant. (...) Rydw i’n dal i feddwl bod menywod sydd heb blant yn symud ymlaen yn gynt ac yn cyrraedd lefelau uwch na menywod gyda phlant oherwydd rydw i’n meddwl eich bod chi’n treulio, er i mi fynd yn ôl i weithio’n llawn amser ar ôl cael fy mhlant, y cyfnod hwnnw o’ch amser yn fam, onid ydych? A pheidio â chanolbwyntio ar eich gyrfa. (Gyrrwr/Uwch)

### Patrymau Gweithio

Roedd gan y cyfranogwyr safbwyntiau amrywiol ar batrymau gweithio’r diwydiant. Fel mewn meysydd eraill a drafodwyd gennym, roedd barn y cyfranogwyr ar y mater hwn yn dibynnu ar ble ac ym mha rôl yr oeddent yn gweithio. Er enghraifft, er bod rolau swyddfa yn y cwmnïau a’r sefydliadau trafnidiaeth mawr sy’n gweithio ar ran y llywodraeth ac elusennau yn gyffredinol yn cefnogi gweithio hyblyg a rhan-amser, nid yw hyn yn wir mewn llawer o’r adrannau gweithredol a chyflawni yn y sector. Dywedodd un o’r partneriaid AD fod ganddi gydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith ond nad yw’n siŵr a yw hynny’n debyg yng nghanghennau eraill y sector trafnidiaeth.

Ni wn a yw hynny’n gyffredinol, o bosibl, pa mor gyfeillgar yw ein polisïau i fenywod pan fyddwch yn meddwl am bobl yn dod i’r diwydiant a’u bod eisiau gweithio’n rhan-amser, er enghraifft, nid wyf yn gwybod a ydym hyd yn oed yn cynnig pethau fel cyfleoedd rhan-amser, felly efallai fod rhywfaint o bryder yn hynny o beth, pe baech chi’n gweithio’n rhan-amser yn gyson, a fyddech chi’n cael yr un cyfleoedd yn gyffredinol? Yn fy maes i, ie, gweithio hyblyg, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac os ydych chi’n fam, mae’n cael ei annog yn fawr i gael y cydbwysedd hwnnw a gwireddu eich breuddwydion, ond dydw i ddim yn gwybod a yw hynny’n wir yn gyffredinol. (AD/Partner).

Pwysleisiwyd gan y cyfranogwyr, er bod gweithio hyblyg neu weithio rhan-amser ar gael yn y sector, yn enwedig mewn adrannau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion ac ar lefelau uwch, nad yw gweithio hyblyg a/neu ran-amser yn cael ei ddefnyddio’n eang. Fel y soniodd un o’r cyfranogwyr, mae hyn yn ymwneud yn bennaf â sut mae gwaith wedi cael ei drefnu o amgylch gallu ac argaeledd y stereoteip o ddyn:

...oherwydd, yn draddodiadol, yn y sector trafnidiaeth, mae cryn dipyn o’r uwch arweinwyr yn ddynion, does dim awydd o reidrwydd i ddenu ac annog unrhyw beth ar wahân i’r hyn sydd gennych i weithio’n llawn amser. (AD/Uwch)

Er bod covid wedi trawsnewid y ffordd y mae llawer ohonom yn gweithio, eglurodd y cyfranogwyr nad yw dynion yn mynd i weithio’n rhan-amser neu’n hyblyg cymaint â menywod.

Gall patrymau gweithio hefyd fod yn rhwystr i gynnydd menywod. Nid yw gwaith rhan amser yn cael ei ystyried yn dderbyniol ar gyfer datblygiad gyrfa, sy’n rhwystr sylweddol i rai merched mewn swyddi penodol. Roedd y rhan fwyaf o’r menywod a oedd yn ymuno yn y sgwrs am batrymau gweithio yn cytuno bod gweithio rhan-amser yn rhwystr i ddatblygiad gyrfa.

Rydw i’n meddwl bod lle ar gael er mwyn i chi allu dringo’r ysgol o ran rheoli. (...) Dydw i ddim yn meddwl y byddai hynny ar gael i mi oherwydd fy mod i’n gweithio’n rhan amser. Felly dwi ddim yn meddwl y byddech chi’n ei ystyried. Roeddwn i’n ei chael hi’n anodd cyrraedd lle rydw i erbyn hyn, yn gweithio’n rhan amser yn barhaol. Felly, dwi’n meddwl nad ydyn nhw’n barod ar gyfer hynny? (Gweithrediadau/Rheolwr)

|  |
| --- |
| **Mae gwaith rhan amser yn rhwystr i gamu ymlaen yn eich gyrfa...***Ymgeisiais ddwy flynedd yn ôl am swydd amser llawn barhaol. Cefais gynnig y swydd ond roedd gen i ddau o blant ifanc ar y pryd, un yn dal i fod yn yr ysgol feithrin. Roeddwn i’n teimlo nad oeddwn i’n barod i ymrwymo i waith llawn amser ond gofynnais a fydden nhw’n ystyried unrhyw fath o waith rhan amser. Yr ateb oedd na. Fe wnaeth y rheolwr fy ffonio’n ôl o fewn ychydig ddyddiau a dweud, “mewn gwirionedd mae gennym ni leoliad chwe mis y mae angen i ni ei lenwi ac mae’r rheolwr yn yr adran hon wedi dweud y byddai’n hapus i’ch derbyn ar sail ran-amser” felly fe gymerais i’r swydd. Am y ddwy flynedd nesaf, roeddwn i i bob pwrpas ar gontract chwe mis treigl gan fod y rôl roeddwn i wedi’i llenwi yn cynnwys secondiad ac roedd y secondai’n dal i gael ei hymestyn. Yn ystod y cyfnod hwnnw, fe wnes i ymgeisio am swyddi parhaol ac ar un achlysur cefais gynnig cyfweliad, ar ôl nodi’n glir yn y cais y byddai angen i mi weithio’n rhan-amser, dywedais, “allaf i gymryd felly yn unol â’m cais y byddwch yn ystyried fy nghais i weithio’n rhan-amser?” Nid oedd gan yr aelod o staff Adnoddau Dynol yr ateb, felly pan ffoniodd fi yn ôl dywedodd “Na, rydym ond yn derbyn amser llawn neu ddim byd. Ydych chi am dynnu eich cais yn ôl? Cefais fy synnu gan hyn a derbyn y ffaith na allaf wneud cais am swyddi nad ydynt yn datgan y gellir gweithio'n rhan-amser (sy'n anghyffredin iawn!) Roeddwn i’n teimlo bod yn rhaid i mi ymateb “wel, ydw felly. Rwy’n meddwl y bydd yn rhaid i mi dynnu fy nghais yn ôl gan nad ydw i’n gallu gweithio’n llawn amser.” Rai misoedd yn ddiweddarach, daeth yr un rôl i’r amlwg ac fe wnes i gais arall am y swydd a chael cyfweliad. Euthum am y cyfweliad am fy mod am gael fy ngwrthodiad ar gofnod. Fe wnes i’r cyfweliad a chefais gynnig y swydd y dywedwyd wrthyf mai fi oedd y person gorau ar gyfer y swydd o bell ffordd, ond dywedodd y rheolwr, “Mae rhywun wedi dweud wrthyf o lefel uwch; alla i ddim rhoi swydd ran-amser i chi yn yr adran hon, mae’n rhaid iddi fod yn llawn amser.” Unwaith eto, dywedais na allaf dderbyn amser llawn. Fodd bynnag, rwy’n fodlon bod yn hyblyg o ran faint o oriau/diwrnodau rwy’n eu gweithio, ond dywedais na allaf dderbyn amser llawn. Cyfeiriodd y rheolwr at ryw fath o gyllid ar gyfer rôl wahanol y gallent ei throi’n rhan-amser drwy rannu swydd. Roedd yn teimlo fel bod rhywun yn dweud wrtha i “Peidiwch â phoeni, rydyn ni eisiau chi. Rydyn ni eisiau eich cadw chi, ond nid fan hyn, bydd yn rhaid i ni eich rhoi chi yn rhywle arall.” Yn y diwedd, cefais swydd barhaol ran amser yn adran XXXX. Er nad dyna’r union rôl na’r adran y gwnes i gais yn uniongyrchol amdani, rwyf mewn swydd barhaol ac yn teimlo’n lwcus am hynny. Roedd y ffordd yr oedd y cyfan yn cael ei gynnal yn achosi llawer o straen a rhwystredigaeth ac, yn wir, roedd yn annymunol. Roedd yn teimlo fel brwydr, brwydr i gael fy hystyried yn rhan amser hyd yn oed. Rydw i wir yn mwynhau fy swydd ond mae wedi fy siomi, a thrwy gymryd rhan yn yr ymchwil hwn, rydw i’n gobeithio y gallwn ni wella’r amgylchedd gwaith i fenywod.*(Gweithrediadau/Rheolwr) |

Mae stigmameiddio gwaith rhan amser yn creu ofn, pryder ac amgylchedd gwaith anghyfforddus i fenywod. Soniodd y cyfranogwyr, oherwydd y stigmateiddio, fod yna ofn gofyn am rôl ran-amser. Gwnaeth un o’r cyfranogwyr gysylltiad rhwng effaith presenoldeb a gwaith rhan amser fel hyn:

Fy mhryder i yw pan fydda i’n gwneud cais am swydd, ac nad ydw i eisiau gweithio amser llawn, bum diwrnod yr wythnos, a fydd hynny’n gweithio yn fy erbyn os bydd rhywun yn fodlon gwneud mwy, er nad yw’n fwy, mae’n swnio’n fwy ar bapur. Mae’n debyg os byddwch chi’n cael cynnig cyfweliad wyneb yn wyneb neu ar Teams a’ch bod chi’n meddwl, ‘Fe af yno wyneb yn wyneb, oherwydd os nad ydw i’n ei chael, bydd yn fy mhoeni oherwydd nad oeddwn i yno’n bersonol, dyna pam na wnes i ei chael’ ac rwy’n meddwl ei fod yr un fath gyda ‘Alla i ofyn am wythnos pedwar diwrnod? *Ydw i’n gallu gweithio’n rhan amser? Ydych chi’n mynd i’w rhoi i rywun arall am nad ydyn nhw’n gofyn hyn?’* Felly mae’n paranoia o’r tu allan, mae’n debyg. (Ymgysylltu/Uwch)

Pwysleisiodd y rhai a gymerodd ran yn yr adrannau Adnoddau Dynol eu bod yn ceisio herio meddylfryd traddodiadol gwaith llawn amser a’u presenoldeb gyda’r uwch swyddogion, ond mae eu llwyddiant yn dibynnu ar agweddau rheolwyr ac uwch swyddogion eraill:

Rydyn ni’n gwneud hyn yn ein gwaith bob dydd ar hyn o bryd, a hynny’n aml iawn, a dweud, ‘Pam mae’n rhaid i hynny fod yn un rôl amser llawn?*Pam na all hynny fod yn ddwy swydd ran-amser?’* Rydw i’n meddwl bod rhwystrau dim ond oherwydd y ffordd mae’r sefydliadau’n cael eu rhedeg, ac rydw i’n gwybod fy mod i’n gallu siarad ar ran (...) ond fe fyddwn i’n meddwl y byddai cydweithwyr o’n sector bysiau yn cytuno ac yn dweud yr un peth, fel y byddai ein cwmnïau trenau, dim ond oherwydd ei fod yn rhywbeth greddfol, dydy? (AD/Uwch)

Tynnodd cyfranogwyr y grwpiau ffocws sylw at y ffaith bod eu galwadau am weithio’n rhan-amser/hyblyg yn cael ei dderbyn, diolch i gefnogaeth eu rheolwyr mewn llawer o achosion. Nid yw’n hawdd cyffredinoli o brofiadau grŵp bach o gyfranogwyr, ond chwaraeodd rheolwyr benywaidd rai rolau wrth gymeradwyo’r gofynion gweithio hyblyg, rhan-amser.

|  |
| --- |
| ***Gwaith shifft nad yw’n addas i deuluoedd...****...Roedden nhw’n arfer cael eu galw’n oriau sy’n ystyriol o deuluoedd ac maen nhw’n ei alw’n weithio ystyriol nawr. Maen nhw’n rhoi’r opsiwn i fynd ymlaen gyda’r math arbennig o amser, cymryd rhestr arbennig os ydych chi’n dymuno ceisio ystyried eich gofal plant. Dydy o ddim wir yn helpu cymaint â hynny. (...) Rydym yn gweithio ar sail rota, felly, mae fy mhatrymau shifft yn bedwar diwrnod yr wythnos, dau ddiwrnod i ffwrdd. Felly, [nid yw Suliau yn rhan o’r wythnos waith] byddai’n ddydd Llun a dydd Mawrth i ffwrdd yr wythnos gyntaf, dydd Mercher a dydd Iau i ffwrdd, dydd Gwener wythnos nesaf a dydd Sadwrn i ffwrdd... Mae’n digwydd felly... Ac yna mae’n amlwg nad oes trefn i fy mhatrymau shifft. Ond mae gennych wythnos bloc o 1 math o shifft. Wythnos o foreau, efallai gyda dydd Mawrth wedi ei newid yr wythnos nesaf. Felly, rydych chi eisiau trefnu gofal plant ar gyfer diwrnodau penodol, ond gyda’r gwarchodwyr plant, rhaid i chi gael yr un diwrnodau, chewch chi ddim cyfnewid na newid pryd y bydd ei angen arnoch. Er enghraifft, os oeddwn ar foreau cynnar, ar wythnos benodol, gallaf godi fy mhlant o’r ysgol oherwydd byddaf wedi gorffen erbyn 3.30 yr wythnos honno. Ond yr wythnos ganlynol efallai y byddaf ar brynhawniau ac mae angen y gwarchodwr arnaf ar gyfer y prynhawniau. Ond nid yw'r gwarchodwyr plant yn hyblyg fel hynny, sy'n iawn, oherwydd gallwch ddeall o'u safbwynt nhw bod angen amseroedd penodol arnynt. Ond mae hynny'n golygu y byddech yn talu am warchodwyr plant pan oeddech i ffwrdd o'r gwaith. Felly, er mai dim ond pedwar diwrnod yr wythnos yr wyf yn ei weithio, a dim ond tri diwrnod yr wythnos weithiau, mae’n rhaid i ni dalu am bum diwrnod. Mae’n lletchwith ac mae’r un peth yn wir am feithrinfeydd pan fyddan nhw’n fabis. Ac unrhyw fath o glybiau gofal plant ar ôl ysgol, mae’r un peth yn wir am bob gofal plant a dydy hynny ddim yn cael ei ystyried. Felly, yn y diwedd, y canlyniad oedd peidio â thalu am ofal plant. Mae fy ngŵr ar lai o gyflog na mi felly pan es yn ôl i’r gwaith ar ôl cael fy ngefeilliaid oherwydd bod yn rhaid i ni dalu am dair lot o ofal plant oherwydd bod fy merch gyntaf yn ddwyflwydd a hanner hefyd. Pan euthum yn ôl i weithio, yr oedd tri ohonynt. Bu’n rhaid i ni dalu amdano ac roedd yn £50 y dydd, sef £150 y diwrnod, felly mae’n amlwg bod hynny’n amhosib. Amhosib! Felly, es yn ôl i’r gwaith am fy mod i’n ennill mwy na fy ngŵr a fy ngŵr yn mynd yn rhan-amser gan weithio ar y dyddiau pan oeddwn i ffwrdd. Yn ffodus, mae’n hunangyflogedig, felly gallai fod yn hyblyg yn dibynnu ar fy shifftiau. Newidiodd i fod yn batrwm shifft oriau yr oeddent yn ei alw yn oriau ystyriol, a oedd, yn y bôn, yn golygu fy mod yn cael yr un dau ddiwrnod i ffwrdd bob wythnos. Felly, tri diwrnod ydoedd. Rydw i’n meddwl fy mod i wedi cael amser i ffwrdd ddydd Mercher a dydd Iau, felly byddai’n ddydd Llun a dydd Mawrth ac yn gweithio ddydd Mercher a dydd Iau i ffwrdd, dydd Gwener a dydd Sadwrn yn y gwaith ac yna ar y drydedd wythnos roeddwn i’n ildio dydd Sadwrn rhydd. Ond roeddwn i’n dal ar system dreigl. Roeddwn i’n dal yno ar foreau, prynhawniau... Felly, doedd hynny ddim wir yn helpu’r gofal plant achos roedd yn dal yr un broblem ac weithiau byddech chi’n talu amdano pan nad oedd ei angen arnoch chi. Felly, dim ond dau ddiwrnod yr wythnos oedd fy ngŵr yn gweithio yn y diwedd. Yr oeddem yn ffodus iawn ein bod wedi gallu gwneud hynny. Pe bawn i wedi bod yn berson sengl, fyddwn i ddim wedi gallu gwneud hynny.* *(Gyrrwr/Uwch)*Mae profiad ein cyfranogydd, sydd â bron i 20 mlynedd o brofiad, yn dweud llawer am pam na all menywod ymdopi â rhai o’r patrymau gweithio yn y diwydiant. Er y dywedwyd wrthi fod ganddynt batrymau gweithio hyblyg, fel sy’n amlwg o’i phrofiad, nid yw hyn yn hyblyg nac yn gydnaws ag anghenion llawer o rieni sy’n gweithio gan nad yw’r gwasanaethau gofal plant wedi’u cynllunio’n hyblyg i ddiwallu eu hanghenion.  |

Dywedodd un arall ei bod yn clywed gan adrannau eraill bod diffyg polisïau gweithio hyblyg i fenywod yn arwain at ferched yn gadael y gweithlu trafnidiaeth:

Dwi’n clywed yn gyffredinol o wahanol adrannau hefyd bod llawer o ferched yn gadael y diwydiant oherwydd maen nhw wedi cael plant a dydyn nhw ddim yn gallu dod yn ôl i mewn. Yn y diwedd, byddan nhw’n colli’r holl ferched sydd yno’n barod os nad ydyn nhw’n mynd i fod yn fwy agored i hyn [gweithio’n rhan-amser/gweithio hyblyg]. (Gweithrediadau/Rheolwr)

### Diffyg amrywiaeth ar lefelau rheolaethol

Mae rôl rheolwyr ac uwch reolwyr wedi’i thanlinellu gan y cyfranogwyr ym mhob grŵp a chyfweliad. Cytunodd y cyfranogwyr fod diffyg amrywiaeth ar lefelau rheoli, yn enwedig ar lefelau uwch reolwyr, sy’n fwy amlwg mewn rhai adrannau o gwmnïau trafnidiaeth.

Gyda gweithredwyr bysiau, efallai bod eich ysgrifennydd yn fenywaidd, a’r gweddill, yr holl yrwyr tacsi bron, yr holl bobl sy’n berchen ar y cwmnïau, maen nhw i gyd yn ddynion, yr holl wasanaethau bws rydw i wedi gweithio iddynt, mae’r holl yrwyr yn ddynion, mae’r holl berchnogion yn ddynion. (Rheolwr Prosiect/Partner)

Y gweithredwyr mawr, mewn gwirionedd mae’n fyd sy’n canolbwyntio ar ddynion. Mae mwy a mwy o ferched yn gyrru bysiau ond ar lefel rheoli, na. Gallai fod yn brofiad gwahanol mewn gwahanol rannau o’r wlad a’r DU, ond nid yw’r lefel reoli wedi’i chynrychioli’n dda gan fenywod o gwbl. (Busnes/Rheolwr)

Mae’n cael ei ddominyddu gan ddynion, a’r rheolwyr i gyd ac rwy’n meddwl bod yna un fenyw. Ac rheolwyr lefel is. Felly, ie, mae’r holl reolwyr yn ddynion gwyn. (Gweithrediadau/Rheolwr)

Mae amrywiaeth ymysg rheolwyr yn agwedd bwysig ar gefnogaeth i fenywod yn y sector trafnidiaeth. Mae gwell cynrychiolaeth o fenywod a mwy o amrywiaeth ymysg arweinwyr a rheolwyr yn golygu bod gan y rheini sy’n gwneud penderfyniadau well dealltwriaeth o’r materion sy’n ymwneud â rhywedd ar y rheng flaen. Soniodd un o’r cyfranogwyr nad yw aelodau’r tîm arwain yn ymwybodol o’r problemau rhywedd a gwahaniaethol sy’n digwydd yn y rheng flaen, sy’n ei gwneud hi’n anoddach ymdopi â phroblemau.

Mae’n debyg nad yw ein tîm arwain yn sylweddoli ei fod yn digwydd oherwydd ei fod yn cael ei dynnu ohono. Rydw i wedi siarad â’n cyfarwyddwr am y peth, ac roedd yn synnu braidd at yr ymddygiad, hyd yn oed gan bobl yn ei dîm ei hun. (AD/Partner).

Mae’r tîm rheoli i gyd yn ddynion canol oed, gwyn, i gyd o’r un cefndir, ac wrth edrych ar gyfleoedd datblygu ar gyfer dyfodol ar gyfer dyfodol yr Asiantaeth, mae bron fel nad ydynt yn ei weld. Maen nhw’n ei weld, ac yn ei ystyried, fel, ‘O ie, mae hi’n gwybod pethau’, felly mae ymwybyddiaeth o faterion menywod yn y gweithle, mae bron fel pe baen nhw’n ei ystyried, ond dydyn nhw ddim wir yn ei ddeall, felly maen nhw’n dibynnu ar bobl fel fi a chynghorwyr eraill i ddweud bod angen hyn. (Materion Busnes/Partner)

Tynnodd y cyfranogwyr sylw at y ffaith ei bod yn angenrheidiol cael y profiad a’r amser sy’n cael ei dreulio yn y diwydiant er mwyn bod mewn rolau uwch yn y diwydiant. O ystyried y ffaith bod merched yn cael eu tangynrychioli a’r materion sy’n ymwneud â chadw staff yn y sector, mae gan hyn oblygiadau ar gyfer gwella amrywiaeth mewn rolau uwch.

### Seilwaith rhyweddol

Gall menywod ei chael yn anodd dod o hyd i gyfleusterau ac offer addas i ddiwallu eu hanghenion. Mae sawl mater yn codi – anawsterau o ran dod o hyd i gyfleusterau, gwisg anaddas, diffyg ystyriaeth o faterion iechyd menywod – a godwyd gan y cyfranogwyr.

Er bod y cyfranogwyr a oedd yn gweithio yn yr ochr darparu yn gyffredinol stoicaidd am yr amodau gwaith ac yn tueddu i dderbyn pethau fel “rhan o’r swydd”, roedd y cyfranogwyr yn pwysleisio bod y ffordd rhyweddol y mae pethau’n cael eu cynllunio ar draws y sector trafnidiaeth yn creu rhwystrau i fenywod. Roeddent yn cwyno nad yw’r rheolwyr yn ystyried anghenion menywod, nad yw’r rheolwyr yn aml yn deall y problemau y mae menywod yn eu hwynebu ac felly nad yw’r problemau’n cael eu trafod:

Byddwn i’n dweud fel gyrrwr nad ydych chi’n fenyw, nid ydych chi’n ddyn, rydych chi’n yrrwr ac rydych chi’n bodloni gyda’r amodau hynny sy’n [amod] i chi. Mae fel rhywbeth neillryw mewn gwirionedd. Nawr, rydw i’n meddwl mai’r rheswm am hyn yw nad ydyn nhw’n cymryd y ffaith eich bod chi’n fenyw i ystyriaeth a bod angen i fenywod gael pethau ychydig yn wahanol i’w cymheiriaid gwrywaidd fel gwisg wahanol. Mae gennym gyrff gwahanol. (Gyrrwr/Uwch)

Diffyg cyfleusterau oedd un o’r materion amlycaf o ran seilwaith a oedd yn cael ei drafod yn y grwpiau ffocws.

Er enghraifft, pan fyddech ar eich mislif, fyddan nhw ddim yn ystyried hynny. Mae angen mwy o gyfleusterau arnoch o ran, fel toiledau. Rydw i wastad wedi cael problem gyda’r toiledau a’n gweithle oherwydd does dim digon ohonyn nhw ac yn enwedig gan fod mwy, mwy a mwy o fenywod wedi dod i mewn i’r rheilffordd, ac wedyn fel efallai dy fod ar y trên am dair awr ac efallai dy fod ti ar dy fislif, mae’n rhaid i ti ddelio â hynny. (Gyrrwr/Uwch)

Rydyn ni’n gweld mwy o fenywod nawr, ond rydw i’n meddwl ei fod yn cael ei ddominyddu gan ddynion yn y mathau hynny o feysydd yn hanesyddol, felly mae hynny’n rhwystr mawr o ran gweithio, ac rydw i’n meddwl bod yna ffyrdd hen ffasiwn o feddwl, ac mae’n newid ymddygiad enfawr o ran mwy o fenywod yn dod i mewn i’r mathau hynny o feysydd. Pethau sylfaenol fel peidio â chael toiledau i fenywod, byddech chi’n disgwyl hynny, ond dydy hynny ddim yn rhai o’r depos hyd yn oed, felly pa mor ddeniadol yw hynny i fenywod sy’n dod i mewn? (AD/Partner).

Ceryddwyd un cyfranogwr unwaith pan adawodd y trên i fynd i’r toiled:

os bydd angen i mi adael y trên i fynd i’r toiled, mae rhai mannau lle gallaf fynd oddi ar y trên a defnyddio’r toiled yn yr orsaf. A chefais sylwadau o’r blaen, ‘beth uffern wyt ti yn ei wneud yn mynd oddi ar y trên?’ Nid yw’n ymwneud â’m rheolwr; mae fy rheolwyr bob amser wedi bod yn wych ynghylch a oes angen i mi fynd oddi ar y trên i fynd i’r toiled. Ond ar ôl staff y platfform (...) mae angen i mi fynd i’r toiled. Pam? Wel, pam ydych chi’n meddwl? Pam mae angen i chi wybod hyd yn oed? Mae angen i mi fynd. (...) Dwi’n meddwl bod angen i bethau fel hyn gael eu derbyn yn ehangach a siarad amdanyn nhw’n gyffredinol. Ti’n gwybod, dydy pobl ddim yn sôn am fislif pan maen nhw mewn amgylchedd mor wrywaidd (Gyrrwr/Uwch)

Fodd bynnag, mewn rhai meysydd, gyda pholisïau a gofynion tendro yn newid, mae gan fenywod a dynion fynediad at yr un nifer o gyfleusterau. Dywedodd peiriannydd wrthym am ei phrofiad:

Mae llawer o safleoedd y dyddiau hyn, mae’n ofynnol iddynt gael eu proses dendro, mae’n rhaid iddynt gael cyfleusterau cyfartal i ddynion a menywod. Felly, pan oeddwn ar y safle, roedd dwy set o doiledau: pedwar i ddynion a phedwar i fenywod. Felly byddai gennych chi ddeugain o ddynion ar y safle a dim ond un fenyw, a byddwn i’n cael yr un faint o gyfleusterau ag y byddai’r deugain o ddynion hynny, ond dwi’n gwybod nad yw hynny wedi bod yn wir bob tro, ac rydw i wedi clywed rhai swyddfeydd... rydw i wedi gweithio mewn un am gyfnod byr lle roedd tua deg o doiledau i ddynion a dim ond un toiled i fenywod, ond mae’n ofyniad cyfreithiol nawr bod yn rhaid iddyn nhw gael cyfleusterau cyfartal dim ots pa safle neu dasg rydych chi arni. (Peiriannydd/Hyfforddai)

Tynnwyd sylw at wisgoedd yn y drafodaeth hefyd. Yn enwedig ar ochr gyflenwi’r busnes, mae menywod yn dal i wisgo iwnifform sydd wedi’i chynllunio ar gyfer dynion, sy’n anghyfforddus i fenywod.

Mae’r wisg yn ofnadwy. Roedden ni, ar un adeg, yn gwisgo iwnifform dynion. Am mai dyna sut oedd hi. Teis dynion ... cotiau dynion... Rydyn ni’n dal i wisgo cotiau dynion nawr. (...) Rwy’n mynd i’r gwaith. Rydw i’n siarad am bêl-droed. Rydw i’n gwneud gwaith dyn ac rydw i’n ddyn, yn y bôn. Dyna sut roeddwn i’n teimlo. Dyna sut wnes i ei drin, mynd i’r gwaith ac rydw i’n ddyn. (Gyrrwr/Uwch)

Rydw i’n gwybod ein bod ni wedi gwneud llawer o waith yn ddiweddar o amgylch ein gwisg, ac mae pethau fel y crysau, roedden nhw wedi bod yn rhyw fath o grysau di-siâp ar gyfer dynion. Ac roedd y merched yn dweud, wel, ‘dydy o ddim yn ddeniadol iawn, dydw i ddim yn teimlo’n gyfforddus. *Mae’r deunyddiau’n synthetig iawn neu’n drwchus. Ac rydw i’n fenyw ac rydw i’n mynd drwy’r menopos.* A dweud y gwir, mae’r deunydd hwn yn fy ngwneud i’n sâl am nad yw’n addas i mi.’ A chael opsiynau gwahanol fel cael sgertiau yn ogystal â throwsus, nid trowsus yn unig. A dwi’n gwybod ein bod ni’n gwneud tipyn o waith yn ein gwisgoedd dim ond i edrych ar rai o’r pethau ymarferol hynny a allai wneud menywod sydd yn y gwisgoedd hynny am y rhan fwyaf o’u gwaith y rhan fwyaf o’u hwythnos, ychydig yn fwy cyfforddus, sydd efallai heb gael ei ystyried o’r blaen. (Cyfathrebu/Lefel Uwch)

Roedd dod o hyd i gyfarpar diogelu personol (PPE) addas yn ystod y pandemig hefyd yn broblem fawr i lawer o fenywod.

Cael cyfarpar diogelu personol sy’n ffitio ac nad oedd yn fy llethu. Mae’n anodd iawn dod o hyd i esgidiau, siacedi am nad oedd neb yn darparu hynny, felly gallwch chi fynd i’r rôl honno, gwych, rydych chi yn y drws, ond mae bod yn ddiogel wrth wneud y gwaith a chael yr hyn sydd ei angen arnoch i fod yn ddiogel yn anodd iawn.  Mae’n newid, ond hyd yn oed nawr, rydw i’n boddi pan fydda i’n mynd allan yn y cyfarpar diogelu personol sydd gen i ac nid yw’n gwneud i chi deimlo ar eich gorau i gael y teimlad o awdurdod pan fyddwch chi’n cerdded ar y safle ac rydych chi’n edrych fel plentyn yn boddi mewn dillad. (Busnes/Rheolwr)

Soniodd un o’r gyrwyr am ddychwelyd i’r gwaith fel mam sy’n bwydo ar y fron hefyd. Nid oedd hi’n gallu pwmpio llaeth y fron gan nad oedd cyfleusterau ac egwyliau pan oedd hi’n gyrru’r trên.

...o chwe mis, rydych chi’n meddwl o hyd bod angen i mi ddiddyfnu fy hun oddi ar fwydo ar y fron. Mae’n debyg y byddwn i wedi’u bwydo ar y fron yn hirach, ond oherwydd mynd yn ôl i’r gwaith... (...) allwch chi ddim stopio a phwmpio’n sydyn. Allwch chi? Mae hynny’n beth arall roeddwn i’n teimlo nad oedd hyd yn oed. Ni chafodd hynny ei ystyried hyd yn oed gan unrhyw un (...) ni chafodd ei grybwyll hyd yn oed gan unrhyw un yn fy swydd, felly, roedd yn rhaid i mi wneud yn siŵr, erbyn i mi ddychwelyd i’r gwaith, fy mod i’n rhydd o laeth y fron. (Gyrrwr/Uwch)

Mae diffyg sgwrsio am anghenion corfforol ac iechyd menywod yn creu problemau i fenywod, er y gellir datrys rhai o’r problemau’n hawdd drwy wneud mân addasiadau. Dim ond os y siaradir amdanynt yn y gweithle y gellir cyflawni’r newidiadau hyn, ac unwaith y caiff anghenion ac amgylchiadau menywod eu cydnabod.

Mae cael mynediad at gynnyrch mislif a phethau fel hynny oherwydd ein bod yn gwybod am fenywod sy’n gweithio shifftiau nos, mae’n gallu effeithio ar eich patrwm mislifol a cheisio meddwl am yr hyn mae hynny’n ei olygu. Felly, efallai mewn rhai o’r depos lle mae pobl yn gwneud gwaith shifft ac nad ydych chi eisiau cael eich dal yn annisgwyl, a dydych chi ddim wedi prynu eich nwyddau mislif neu dydych chi ddim eisiau cario eich nwyddau mislif yn eich bag llaw ac felly mae mor amlwg eich bod yn mynd i’r toiled i wneud y math hynny o gyfleusterau ar gael i fenywod. Y mathau hynny o bethau ac rydyn ni’n edrych ar y pethau hynny, ond y mathau hynny o bethau a fyddai’n gwneud gwahaniaeth go iawn, i fenywod oherwydd byddai hynny’n gwneud i rywun sy’n cael mislif rheolaidd neu fislif trwm wybod, iawn, fe allwn i fod yn yr ystafell ymolchi a byddai popeth roeddwn i ei angen yno yn gwneud i chi deimlo’n llawer mwy cyfforddus. Ac felly dwi’n meddwl bod y rhain yn ystyriaethau pwysig hefyd. (Cyfathrebu/Lefel Uwch)

## Denu a chadw menywod yn y sector.

Yn gyffredinol, byddai’r cyfranogwyr yn argymell y sector trafnidiaeth i fenywod. Pan fyddant yn dod o hyd i’w traed yn y sector, maent yn mwynhau bod yn y sector a’r proffesiynau o’u dewis. Fodd bynnag, roedd profiadau’r cyfranogwyr yn amrywio yn ôl y timau y maent yn gweithio ynddynt, ac i rai, cymerodd fwy o amser i addasu i’r sector. Roedd hyn yn gwneud rhai cyfranogwyr yn wyliadwrus ynghylch argymell y sector i fenywod eraill.

(...) dim ond mewn timau penodol. (...) rhai dynion, o’u mewn, na fyddai’n ei wneud yn amgylchedd croesawgar i... i fenywod. Doeddwn i ddim yn gweithio’n rhy agos gyda’r tîm peirianneg ond fy mhrofiad i, pan wnes i ymuno gyntaf, oedd mai clwb bechgyn oedd hwnnw. Ac rwy’n gwybod bod merched eraill wedi cael y profiad hwnnw...gyda nhw. Nid wyf yn bersonol, ond rwyf wedi gweld hynny, a gallaf ddychmygu y byddai’n anodd bod yn fenyw yn y tîm hwnnw. (...) mae yna dîm arall lle’r oedd hi’n ffrind benywaidd i mi, gadawodd oherwydd...dwi ddim hyd yn oed yn cofio’r tîm ond dwi’n gwybod ei bod hi’n rôl fwy technegol...doedd hi ddim yn gallu aros. Roedd hi’n gweithio mewn grŵp o ddynion, ac roedden nhw’n ei hanwybyddu hi drwy’r amser, ac yn cyfarch dynion yn unig. Ac...ni fuaswn yn argymell y rôl honno i unrhyw ferch arall. Fy adran i, yn bendant. Ond ie, eraill, dydw i ddim mor siŵr. (Cynaliadwyedd/Rheolwr)

Mae’n anoddach na phroffesiynau eraill i fynd i mewn iddo ac mae’n anodd mynd i mewn i drafnidiaeth, yn enwedig ar lefel safle. Mae’r swyddfeydd yn fwy cyfforddus ac rydw i’n eithaf hapus lle rydw i nawr, felly byddwn i’n ei annog, ond byddwn i hefyd yn cynghori bod yn rhaid i chi gael yr ewyllys honno i fod yn gryf ac os ydych chi’n dod ar draws unrhyw sylwadau negyddol, mae’r broblem ganddyn nhw, nid chi. Felly byddwn yn ei argymell. (Peiriannydd/Hyfforddai)

Mae’r menywod y buom yn siarad â nhw yn ymwybodol o bwysigrwydd y sector trafnidiaeth, y cyfleoedd y mae’r sector yn eu darparu a pha mor hanfodol yw hi i’r sector gael mwy o fenywod yn y gweithlu. Eto, maent hefyd yn ymwybodol nad yw’n hawdd dod â mwy o fenywod i’r sector oni bai fod rhai newidiadau strwythurol yn digwydd.

Byddwn yn sicr yn ei argymell ond nid wyf yn gwybod sut i gael mwy o fenywod i mewn iddo. Mae’n golygu addysg, a hyder. Mae’n golygu meddwl y gallwch chi wneud hynny. Newid diwylliannol, mae’n debyg, a dweud y gwir, a chredaf y byddai’n wych i’r sector gan fod gan fenywod gymaint i’w gynnig ac weithiau, mae gennym safbwyntiau gwahanol ac efallai fod gennym syniadau gwahanol. Maen nhw i gyd yn bethau gwerthfawr iawn ar adeg o newid hinsawdd byd-eang, y math yna o beth, byddai’n wych cael llawer o wahanol bobl, mwy o amrywiaeth, pob un yn gweithio gyda’i gilydd, oherwydd rwy’n siŵr y gallem gyflawni mwy. (Cynaliadwyedd/Partner).

Dywedodd y rhan fwyaf o’r cyfranogwyr y dylai menywod wneud cais am swyddi yn y sector os oes ganddynt y cymwysterau a’r profiad perthnasol.

Rwy’n cytuno â rhai rolau, mae’n debyg eu bod yn denu mwy o ddynion. Ond rwy’n meddwl os oes gennych chi’r cymwysterau, ac y gallwch chi fynd amdani, yna ewch amdani. (...) Mae rhai adrannau yn ein hasiantaeth sy'n wrywaidd; dim ond dynion sydd yn y rolau. Ond byddent bob amser yn agored i unrhyw un weithio yno. Mae’n debyg y byddai’n dipyn o sioc o ran diwylliant. Ond alla i ddim gweld hyn byth yn broblem oherwydd mae uwch reolwyr yn eithaf da am roi sylw iddo os oes problem. (Technegol/Rheolwr)

### Materion yn ymwneud â chynrychiolaeth

Tanlinellwyd cynrychiolaeth menywod yn y sector fel ffactor pwysig o ran denu mwy o ferched i’r sector. Teimlwyd y byddai gwell cynrychiolaeth o fenywod yn yr ochr gyflenwi a gweithredu nid yn unig yn denu mwy o fenywod i’r sector ond hefyd yn ysgogi newid mewn ymddygiad yn y sector trafnidiaeth ehangach.

pe bawn yn gweld mwy o ferched yn gyrru bysiau, er enghraifft, byddwn yn teimlo’n fwy cyfforddus ynghylch teithio ar fysus. Mae mynd i mewn i fannau trafnidiaeth gyhoeddus yn aml yn teimlo’n wrywaidd iawn, a bydd unrhyw fath o gynrychiolaeth gynyddol yn gwneud i chi deimlo eich bod yn perthyn yno, oni byddai? (Prosiect/Rheolwr)

### Herio canfyddiadau am y sector

Cytunodd y cyfranogwyr y dylai cyflogwyr yn y sector weithredu i greu gwell enw da.

Credaf fod canfyddiad pobl o’r sector trafnidiaeth yn rhwystr mawr iawn. (...) mater i sefydliadau yw trafod hynny i ddangos o ddifri fod gennym rolau deniadol heb fod angen gwneud y gwaith rheng flaen y mae pobl yn ei gredu yw’r unig opsiwn iddyn nhw. (AD/Rheolwr)

Mae dangos yr amrywiaeth o rolau yn y sector, hyrwyddo rolau gwahanol i fenywod, hefyd yn cael ei awgrymu fel ffordd o ddenu merched.

Y peth arall yw tynnu sylw at yr amrywiaeth o yrfaoedd sydd ar gael, nid dim ond mewn un maes penodol, ac rydyn ni’n cael ein cyffredinoli felly, ein bod yn recriwtio gyrwyr neu hyn yn unig, ac mae’n ymwneud ag arddangos yr amrywiaeth o yrfaoedd yn y sector. (AD/Partner).

mae buddsoddi mewn marchnata swyddi yn beth pwysig iawn, oherwydd i yrrwr bws neu beiriannydd, mae’n broffesiwn, felly dylent fod yn swyddi deniadol iawn yn hytrach na’u hystyried yn swyddi diwerth. Byddai proffesiynoli’r diwydiant yn help mawr. Mae rhai o’n gweithwyr yn cael cyflog da, yn enwedig yn ardal Gogledd Cymru lle mae’r rhan fwyaf o’m depos wedi’u lleoli; mae’n broffesiwn da ac mae’n cynnig llawer o fanteision fel tâl salwch a chymorth tuag at deulu a chwnsela, pethau nad wyf yn meddwl ein bod yn gweiddi digon arnynt. Pan fyddwch chi’n chwilio am swydd pan fyddwch chi’n un ar bymtheg oed, y peth cyntaf rydych chi’n edrych arno yw’r arwyddion punt, a’r ffaith ei fod yn swydd broffesiynol, mae’n rhaid iddyn nhw basio arholiad anodd iawn i fod yn yrrwr bws; mae’n rhaid i chi basio lefelau yn y coleg i fod yn beiriannydd, ni all unrhyw un gael ei dderbyn, felly rwy’n meddwl y gallem ei farchnata ychydig yn well. (Gweithrediadau/Rheolwr)

### Estyn allan at ferched iau

Ym mhob grŵp trafod a chyfweliad, mae’r cyfranogwyr yn cytuno y dylai’r sector estyn allan at fenywod o oedran ifanc.

Rwy’n credu bod hyn yn dechrau gydag addysg oherwydd nad oes digon yn cael ei ddysgu mewn ysgolion a chyrsiau coleg y gall merched fynd i’r math hynny o broffesiynau, felly os anogir hynny mewn addysg, byddant yn mynd i’r disgyblaethau hynny. (AD/Partner).

Yr wyf hefyd yn teimlo’n eithaf cryf y dylai ddechrau ar lefel addysg hefyd. Es i i'r ysgol filiwn o flynyddoedd yn ôl a doeddwn i ddim yn gwybod dim am lawer o ddiwydiannau. Dydw i ddim yn gwybod beth a ddwedir wrth bobl ifanc y dyddiau hyn i’w helpu i benderfynu pa addysg sydd ei hangen arnyn nhw neu sy’n briodol iddyn nhw ymuno â’r diwydiant trafnidiaeth. Felly mae’n ddigon hawdd i’r cyflogwr wneud newidiadau, ond mae’n rhaid iddo ddechrau ar y lefel addysg, ar lefel ifanc iawn hefyd. (AD/Partner).

Petai yna fwy o gyfleoedd pan oeddwn yn ôl yn yr ysgol, efallai y byddwn wedi dilyn llwybr gwahanol. Efallai nad oeddwn i’n edrych yn ddigon caled, ond rwy’n teimlo nad oedd y cyfleoedd hyn yno, a neb yn dweud, ‘Beth am yrfa ym maes trafnidiaeth?Gallwch chi wneud prentisiaeth yn y maes hwn neu’r llall’, felly doedden ni ddim yn gwybod. Fel y dywedais, mae’r genhedlaeth iau yn dod drwodd, rwy’n credu eu bod yn llawer mwy agored eu meddwl ac uchelgeisiol, rhai o’r merched, oherwydd mae hwb mawr ar hyn o bryd i yrfaoedd STEM, menywod mewn STEM, felly gobeithio y bydd hynny’n treiddio drwodd mewn amser. (AD/Rheolwr)

Mae stereoteipiau rhywedd wedi bod yn dylanwadu ers tro ar p’un a yw menywod yn mynd i’r sector trafnidiaeth. Dywedodd rhai cyfranogwyr, pan oeddent yn yr ysgol, nad oeddent erioed wedi cael eu hysbysu na’u cynghori am yrfaoedd a llwybrau STEM; nid yw llawer o ferched ifanc yn gwybod beth yw’r llwybrau gyrfa yn y sector trafnidiaeth, yn enwedig yn yr ochr dechnegol a gweithredol, ac maent yn dal i gael eu hystyried fel swyddi dynion.

Gan fod llawer o’r rolau’n ymwneud â pheirianneg, peirianneg sifil ydyw, a dweud y gwir, dydw i ddim yn gwybod a yw’n faes nad yw menywod yn meddwl mynd iddo. Pan oeddwn yn yr ysgol, ni soniodd neb am hynny wrthyf erioed. Erbyn hyn, nid yw merched ond newydd ddechrau cael eu cydnabod am chwarae pêl-droed, ac rwy’n meddwl bod peirianneg yn cael ei hystyried yn broffesiwn gwrywaidd, sy’n drueni mawr oherwydd rwy’n gweld yr hyn maen nhw’n ei wneud ac mae mor ddiddorol ac efallai nad ydyn ni’n cael cymaint o anogaeth â’r dynion. (Cynaliadwyedd/Partner).

Efallai ei fod yn rhywbeth sy’n perthyn i genhedlaeth fel soniodd XXXX, yn enwedig i mi, nid oeddech yn tyfu i fyny gyda rhieni neu neiniau a theidiau a oedd yn y diwydiannau sydd gennym ar hyn o bryd, felly rwy’n meddwl bod hynny’n rhwystr a fydd yn newid wrth i’r cenedlaethau newid dros y blynyddoedd. (...) gobeithio ei fod yn dod i’r amlwg i fenywod, gweld pobl fel ni mewn swyddi a arferai ganolbwyntio ar ddenu dynion. (Gweithrediadau/Rheolwr)

Mae estyn allan i’r genhedlaeth nesaf yn bwysig nid yn unig i hyrwyddo’r sector ymysg menywod ifanc ond hefyd i’w gwahodd i ennill profiad mewn rolau arbenigol o oedran ifanc. I gael profiad yn y sector, yn enwedig mewn rolau arbenigol, mae angen i bobl ddechrau’n gynnar yn y sector.

Pwynt ehangach gyda recriwtio oherwydd bod llawer o’r rolau, yn enwedig y rolau arbenigol yn y sector trafnidiaeth, mae angen i ni fod yn denu pobl pan maen nhw’n bymtheg oed, yn un ar bymtheg oed, felly maen nhw’n mynd i’r brifysgol ac yn astudio yn y pynciau hyn i’w galluogi i wneud y rôl, felly rwy’n credu bod mwy y gallwn ni ei wneud gyda’r sgil o oedran cynnar. (AD/Rheolwr)

Mae hefyd yn bwysig dangos yr amrywiaeth o swyddi sydd ar gael yn y sector trafnidiaeth i ferched a menywod ifanc, gan gynnwys llwybrau cyfeirio fel cynlluniau graddedigion a phrentisiaethau. Soniodd un o’r cyfranogwyr, sy’n fyfyriwr peirianneg sifil dan hyfforddiant, ac sydd wedi bod yn gweithio yn y sector ers pedair blynedd, ei bod wedi mynd i’r sector drwy’r llwybr prentisiaeth; fodd bynnag, mae’n credu ei bod yn lwcus oherwydd nad yw’r llwybrau i’r sector trafnidiaeth yn cael eu hyrwyddo’n iawn. Fe wnaeth hi elwa o gyngor Gyrfa Cymru pan oedd hi’n gwneud ei dewis gyrfa.

Dechreuais wneud dwy flynedd fel prentis fel peiriannydd ac erbyn hyn rwy’n gwneud fy ngradd, felly mae’r un math o fframwaith â phrentisiaeth, ac rwy’n meddwl fy mod i’n lwcus iawn o ddod o hyd i brentisiaeth mewn peirianneg oherwydd, nid yw’n cael ei hyrwyddo’n eang i fenywod ifanc ag yw i’r bechgyn. Dim ond tua phedair blynedd yn ôl y gadewais yr ysgol, felly rydyn ni wedi cael gwersi DT, Dylunio a Thechnoleg, a daeth peirianneg o dan hynny, a bydden nhw’n gwahanu’r bechgyn a’r merched a’r merched yn llythrennol yn gwneud technoleg bwyd a thecstilau, a byddai’r bechgyn yn mynd i wneud trydaneg a systemau peirianneg, fel hynny. Felly, yn yr ysgol, doedd gen i ddim syniad o gwbl am beirianneg; roedd yn gwbl addas i mi, ond doeddwn i ddim hyd yn oed yn ei ystyried yn yrfa. Dim ond pan euthum – a doeddwn i ddim yn mwynhau fy Safon Uwch – ac es i i Gyrfa Cymru ac fe wnaethon nhw ddweud, ‘Beth am beirianneg oherwydd dy fod ti’n hoffi mathemateg, ti’n hoffi ffiseg, ti’n hoffi darlunio?’ (Peiriannydd/Hyfforddai)

Mae cyfleoedd prentisiaeth a rolau graddedigion yn bwysig er mwyn denu mwy o fenywod ifanc i’r sector. Fodd bynnag, er ei fod wedi cael ei amlygu fel rhywbeth critigol, mae diffyg adnoddau yn cyfyngu ar weithgareddau allgymorth.

Oni bai eich bod yn gwmni preifat, nid oes gan ein sefydliadau sector cyhoeddus lawer iawn o gyllideb i’w rhoi er mwyn gallu gwneud hynny. Felly mae gennych chi ddisgwyliad eich bod chi’n gysylltiedig â llesiant cenedlaethau’r dyfodol a bod angen i chi logi X o brentisiaid a rhoi interniaethau, ond mae hynny’n cymryd cryn dipyn o adnoddau. Felly mae gen i un partner talent cynnar ac mae ganddi hi weinyddwr, a does dim modd iddyn nhw ymdopi â’r galw, ac nid ydyn ni’n agos at gael cymaint o atyniad gan ferched ifanc oherwydd allwn ni ddim gwneud y gwaith allgymorth rydyn ni eisiau ei wneud oherwydd cyllidebau, felly mae hynny’n rhwystr go iawn hefyd, gallu fforddio hynny, oherwydd mae’n flaenoriaeth a bwriad pendant i ni, ond mae’n anodd iawn. (AD/Uwch Swyddog)

### Adolygu prosesau recriwtio

Awgrymir newid yr iaith a ddefnyddir mewn ceisiadau am swyddi hefyd fel ffordd o ddenu mwy o fenywod. Roedd cyfranogwyr yn feirniadol o’r iaith a ddefnyddir mewn hysbysebion swyddi gan ei fod yn fwy gwrywaidd ac nad oedd yn gwahodd menywod.

pan fyddwn ni’n sôn am swyddi mwy technegol, a’r ffordd rydyn ni’n recriwtio pobl, rwy’n meddwl y gallwn ni edrych ar yr iaith rydyn ni’n ei defnyddio. A hefyd, hyd yn oed ychwanegu datganiad cafeat sy’n golygu ein bod yn croesawu ceisiadau nad ydynt yn 100%... nad ydynt yn bodloni’r holl gymwysterau dim ond er mwyn cael trafodaeth. Neu hyd yn oed, “Os oes gennych chi ddiddordeb, mae yna bethau eraill...” Beth am gael sgwrs anffurfiol gyda rhywun ...yn enwedig menywod, neu rywbeth (...) Neu wedyn dweud “Byddwn ni’n croesawu...” Yn union fel cael rhyw fath o raglen i helpu menywod nad oes ganddyn nhw’r holl sgiliau hynny ymlaen llaw i’w helpu i ddatblygu ychydig mwy yn y rôl i geisio a lefelu’r cydbwysedd hwnnw rhwng y rhywiau ychydig bach mwy. Credaf ei bod yn bwysig ceisio denu mwy o fenywod i adrannau penodol sy’n tueddu i fod yn llawn dynion (Cynaliadwyedd/Rheolwr)

cymerodd ddyn i ddweud wrthyf, ‘Pam na wnewch chi fynd am y swydd honno? *Byddech chi’n dda fel rheolwr. Does dim ots os nad ydych chi’n gwybod yn iawn beth yw rôl y swydd.’* Ond cymerodd ddyn i ddweud hynny wrthyf. Mae’n dipyn o agoriad llygad pan fyddwch chi’n meddwl amdano. Mae’n rhoi hwb i hyder ac mae’n rhoi teimlad o ryddid. Cytunaf â’r peth 50% a 100% hwnnw. Mae’n niweidiol i fenywod o bosibl o ran dod yn eu blaenau ond, yn eironig, cymerodd ddyn i ddweud hynny wrthyf. (Technegol/Rheolwr)

Mae ein sefydliad yn cynnig prentisiaethau ac mae’n ymddangos bod hynny’n ffordd dda iawn o gael menywod i mewn o’r cychwyn, ond mae’n ymddangos eu bod nhw bob amser yn mynd i ddynion, felly dydw i ddim yn gwybod a oes rhyw fath o ymgyrch recriwtio. (...) efallai mwy o gefnogaeth gan swyddogion gyrfaoedd, efallai y gallem newid ein proses recriwtio er mwyn i’r prentisiaethau hynny gael eu marchnata’n wahanol. (Cynaliadwyedd/Partner).

### Cadw menywod yn y sector

Tynnwyd sylw at arweinyddiaeth, gwella polisïau a diwylliant yn y gweithle fel materion hollbwysig i helpu i gadw mwy o fenywod yn y sector, ochr yn ochr â llwybrau cynnydd cliriach a chymorth wedi’i dargedu ar gyfer menywod.

#### Rôl arweinyddiaeth

Tanlinellir arweinyddiaeth fel ffactor allweddol wrth gefnogi menywod yn y sector. Mae gan reolwyr ac uwch swyddogion ran i’w chwarae yn y diwydiant i arfogi menywod â chyfleoedd i ddatblygu gyrfaoedd yn y diwydiant, a mynd i’r afael â gwahaniaethu ar sail rhywedd, anghydraddoldeb a stereoteipiau rhywedd.

os oes yna amrywiaeth, nid merched yn unig, ond os oes mwy o amrywiaeth a chynwysoldeb drwy’r tîm cyfan, o’r brig i’r gwaelod, yna bydd hynny’n gwella pethau. (AD/Partner).

Mae gennyf uwch reolwyr sy’n gefnogol iawn, ac mae fy nghyflogwr presennol yn dda iawn. Maen nhw wedi gwneud llawer o hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod ac mae ychydig o newid wedi bod, mae pobl yn fwy ymwybodol, felly mae’n ychydig o bobl ddethol, ond mae ar y trywydd iawn. Mae angen mwy ohonon ni yno er mwyn i ni gael grŵp [chwerthin]. (Adeiladu/Rheolwr)

Mae merched sy’n cael eu gwerthfawrogi a’u deall gan eu rheolwyr am eu gwaith a’u bywyd teuluol a’u cyfrifoldebau yn teimlo’n fwy diogel ac yn cael eu cefnogi yn eu bywyd gwaith, ac maent yn fwy tueddol o fanteisio ar gyfleoedd.

Galwodd [Gweithiwr Uwch] arnaf i fy nghroesawu i’r sefydliad, a’r peth cyntaf a ddywedodd oedd, ‘Mae XX [rheolwr llinell] wedi dweud wrthyf fod gen ti ferch fach’, dywedais, ‘Oes, mae gen i’, dywedodd, ‘Ti angen mynd a nôl hi o'r ysgol, rho hynny yn dy ddyddiadur, diogela'r amser hwnnw’. Dyma’r peth cyntaf a ddywedodd wrthyf, a thawelodd fy mhryderon oherwydd fy mod yn meddwl, 'Maen nhw’n poeni bod gen i ymrwymiadau y tu allan i’r gwaith y mae angen i mi eu rhuthro neu redeg i’r ysgol’, ac roedd hi’n eithaf llafar yn dweud wrthyf am ddiogelu’r amser hwnnw. Pan fyddwch chi wedi cael hynny gan uwch aelodau o staff a’r diwylliant hwnnw, mae hynny wir yn cael effaith ar draws y busnes. (AD/Partner).

Rydw i wedi cael cefnogaeth rheolwr anhygoel ac mae hi wir... mae’n debyg fy mod i wedi cael llawer mwy o gynnydd yn ystod y saith mis diwethaf nag y gwnes i yn ystod yr ychydig o flynyddoedd blaenorol gyda fy nghwmni blaenorol, rydw i’n teimlo fy mod wedi cael fy ngrymuso a’m cefnogi ers i mi ymuno â’r sefydliad mewn cyfnod byr iawn o amser. Rydw i wedi gallu mynd i swydd arwain, rydw i ar raglen arweinyddiaeth, rydw i’n siarad am lwybrau gyrfa, ac rydw i’n gallu gweld yn y tymor hir, rydw i’n mynd i fod yn y sefydliad. (AD/Partner).

#### Gwella polisïau

Pwysleisiodd cyfranogwyr fod y polisïau sy’n targedu cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi gwella amodau gwaith y sector. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, nid yw’r polisïau hyn yn y gweithle yn arwain at newid mewn ymarfer.

Mae gweithio hyblyg a gweithio rhan amser yn un o’r polisïau a amlygwyd gan y cyfranogwyr. Mae’r diwylliant sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion yn y sector trafnidiaeth yn cynnig cyfleoedd cyfyngedig i weithio’n rhan amser neu’n hyblyg er bod pandemig Covid-19 wedi profi bod gweithio hyblyg yn bosibl. Fodd bynnag, fel y trafodwyd uchod, mae cyfleoedd gwaith rhan-amser a datblygu gyrfa ar gyfer gweithwyr rhan-amser yn dal i fod yn gyfyngedig yn y sector. Dywedodd y cyfranogwyr, er mwyn cadw menywod yn y gweithlu, y dylid gweithredu polisïau gweithio hyblyg yn briodol ac y dylid dileu’r stigma sy’n gysylltiedig â gweithio rhan-amser.

Mae’n ymwneud â hyfforddi arweinwyr mewn sefydliadau i ddeall nad yw’n ymwneud â phresenoldeb, mae’n ymwneud ag allbwn, a gallwch fod yno cyhyd ag y dymunwch fod yno, ond nid yw hynny o reidrwydd yn golygu eich bod yn gwneud gwahaniaeth sylfaenol, neu gallwch weithio oriau cywasgedig a bod y fersiwn gorau ohonoch eich hun a gwneud cyfraniad enfawr i’r busnes. (AD/Uwch Swyddog)

... eu cadw a rhoi cymorth llesiant iddynt, cyfleusterau, llai o oriau. Os bydd menywod yn clywed gan eraill ei fod yn lle gwych i weithio, byddant yn ymuno. (Prosiect/Partner)

Gall rhwydweithiau a fforymau mewn sefydliadau helpu i wella a monitro polisïau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ond fel y mae un cyfranogwr yn tanlinellu, mae’r grwpiau hyn yn bennaf ar gyfer materion uniongyrchol yn hytrach na newid diwylliannol uniongyrchol:

Mae gennym bolisïau *[ED&I]* a phethau da iawn ar waith, nid oes gennym gynrychiolaeth undeb yn ein rhan ni o’r busnes, ond mae ffocws ein grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gydnabyddiaeth a dyfarniadau, fel yr achrediad anabledd a’r ymgyrchoedd a’r pethau, yn hytrach na mynd i’r afael â’r materion diwylliannol dwfn. (AD/Partner).

#### Trawsnewid diwylliant y gweithle

Un mater allweddol a godwyd yn y trafodaethau grŵp a’r cyfweliadau yw’r diffyg dealltwriaeth o faterion ac anghenion menywod. Dylai busnesau gydnabod materion menywod fel y menopos, mislif, cyn/ar ôl beichiogrwydd, gofal plant, sy’n effeithio ar iechyd a bywyd gwaith menywod.

Mae’n beth arall fel menyw, yn enwedig pan fyddwch chi’n gadael y gweithle dros dro i gael babi, mae’n rhywbeth fel menyw y mae’n rhaid i chi weithio’n galed iawn i ymdopi ag ef: babi neu symptomau’r menopos, a cheisio rhoi wyneb dewr arno. Dwi’n cofio pan oeddwn yn teimlo dŵr poeth yn dod, mi fyddwn i’n mynd i’r toiled. Roedd bron fel dangos arwydd o wendid a dwi’n gwybod na ddylai fod felly, doeddwn i ddim eisiau i unrhyw amodau gwahanol. Fel menywod, mae’n rhaid i ni weithio’n galetach, ni waeth pa mor dda yw eich gŵr. Dydyn ni ddim eisiau amodau gwahanol oherwydd rydyn ni’n fenywod, ac efallai fod hon yn agwedd sy’n gorfod newid, ond ni fydd yn newid dros nos. (Busnes/Rheolwr)

Awgrymodd un o’r cyfranogwyr y dylai rheolwyr “gamu i mewn i esgidiau merched” er mwyn deall y bywyd bob dydd a’r rhwystrau y mae menywod yn dod ar eu traws yn y gwaith.

Roedden ni’n arfer gwneud y peth yma o’r enw cerdded yn fy esgidiau i... Dyma lle mae rheolwyr a rheolwyr uwch yn dod i dreulio’r diwrnod gyda chriw’r trên i weld yn union beth oedd yn ei olygu. A dwi’n mynd i awgrymu bod hyn yn digwydd eto, rhywbeth yn gynt. Byddwn yn hapus i rywun ddod ataf a gweld pa mor hir rydyn ni ar y trenau, pa gyfleusterau sydd gennym oherwydd, yn onest, dydw i ddim yn meddwl bod pobl yn sylweddoli sut beth yw gwneud fy ngwaith. Rydw i’n hapus i wneud fy ngwaith. Rwyf yn hoffi fy swydd. Fyddwn i ddim yn ei wneud fel arall a fyddwn i ddim wedi bod yn ei wneud am 19 mlynedd. Ond gall pethau, yn fy marn i, gall pethau ar lawr gwlad ella i’w gwneud yn haws, nid yn unig i fenywod ond i ddynion hefyd yn ogystal â’r pethau yn eu cyfleusterau o gwmpas y gwaith i’w gwneud yn haws i fenywod. (Gyrrwr/Uwch)

|  |
| --- |
| **Effaith Covid-19 a’r posibilrwydd o newid** Roedd effaith pandemig Covid-19 ar gyfranogwyr yn gymysg. Er bod rhai wedi trafod effaith negyddol y pandemig ar eu swyddi o ddydd i ddydd ac ar eu hiechyd meddwl, roedd bron pob un o’r cyfranogwyr wedi tynnu sylw at yr effaith gadarnhaol ar ganfyddiadau ynghylch patrymau gwaith a rôl gweithio hyblyg. Yn bersonol, roeddwn i’n ei chael hi’n anodd iawn, rwy’n byw ar fy mhen fy hun, ac aeth fy nghymhelliant a’m cynhyrchiant drwy’r llawr. Dydw i erioed wedi cael cymaint o amser erchyll o ran gwaith, ond wrth edrych yn ôl arno nawr, mae’r agwedd gadarnhaol o ran hyblygrwydd yn y gweithle yn wych, dydw i ddim yn meddwl y gall cyflogwyr fynd yn ôl i ddweud, ‘Na, allwch chi ddim gweithio gartref’. Mae wedi newid popeth yn llwyr, ac mae wedi dod yn fwy cynhwysol o ganlyniad. (Prosiect/Rheolwr) I mi, mae gweithio hyblyg wedi bod yn brofiad cadarnhaol iawn o ran cael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a bod yn fwy cynhyrchiol, ond rwy’n gwybod bod llawer o fenywod wedi dioddef o ganlyniad i Covid-19 o ran addysgu gartref, ond i mi’n bersonol, mae’r cyfleoedd wedi bod yn gadarnhaol iawn. (AD/Partner). Roedd pandemig Covid-19 hefyd wedi helpu i fynd i’r afael â rhai syniadau ystrydebol am waith di-dâl a chyfrifoldebau gofalu, gan ddangos bod dynion, o dreulio amser i ffwrdd o waith cyflogedig, yn barod i ymgymryd â gwaith o gwmpas y cartref. Un peth mae’r pandemig wedi’i wneud, o ran cyfrifoldebau gofalu, un peth wnaeth y pandemig i ddynion oedd tynnu sylw at bwysigrwydd y cyfrifoldebau gofalu.  Gwn fod llawer o ddynion wedi ffafrio gweithio hybrid yn hytrach na gweithio mewn swyddfa oherwydd eu bod yn awr yn nôl plant o’r ysgol ac yn helpu gyda chlybiau, pethau fel hynny, lle o’r blaen, byddai wedi bod yn gyfrifoldeb gofalu di-dâl i fenyw. (Cyfathrebu/Partner). Ar ben hynny, mae Covid-19 wedi cael effaith ar arddull rheoli a rolau rheoli. Roedd angen i dimau rheoli addasu’n gyflym i ddiogelu’r gweithlu yn ogystal â’r busnes, a oedd yn broses anodd ond yn gromlin ddysgu hefyd i lawer. Mae’r pandemig wedi profi bod rheolwyr yn gallu bod yn hyblyg ac ymateb i anghenion y gweithlu yn gyflym. Oherwydd ei fod yn rhywbeth newydd i bawb, fel rheolwr, mae pobl yn meddwl bod gennych chi’r ateb, ond doedd ganddo ni ddim bob amser, felly pan fydd gennych chi hyd at naw cant o staff yng Nghymru, roedden nhw i gyd yn erfyn am eich sylw a’ch atebion, felly roedd hynny’n anodd. Ond fe ddysgodd pobl yn fuan ei fod yn newydd i ni a rhoi amser i ni ddod o hyd i’r atebion.  (Gweithrediadau/Rheolwr)Effaith arwyddocaol arall yn sgil y pandemig oedd y gostyngiad yn nifer y merched sy’n cael eu haflonyddu ar safleoedd a chanfyddiadau rhyweddol. Dyma grynodeb o hyn gan beiriannydd: Rydw i wedi sylwi ar ostyngiad enfawr mewn aflonyddu hefyd ar y safle.  Nawr eich bod chi ar-lein, dydy pobl ddim yn eich gweld chi fel chi eich hun, dim ond enw sydd gennych chi ar gyfrifiadur, felly dydyn nhw ddim yn fy ngweld i fel menyw ym maes adeiladu.  Rydych ond yn delio â gwaith. Rydych chi’n teimlo’n fwy diogel ac yn cael eich barnu’n llai. (...) Maen nhw’n gwybod fy mod i’n fenyw, ond maen nhw’n gweld cyflawniadau peirianyddol yn hytrach na menyw ifanc. Teimlaf ar yr un lefel â phawb arall yn awr.   (Peiriannydd/Hyfforddai) |

#### Datblygu llwybrau clir ar gyfer camu ymlaen mewn gyrfa a gwella

Roedd y rhan fwyaf o’r cyfranogwyr yn hapus i fod yn gweithio yn y sector trafnidiaeth a dywedodd eu bod yn gweld cyfleoedd datblygu gyrfa iddynt eu hunain yn y sector. Roedd y cyfranogwyr hefyd yn dathlu’r newidiadau cadarnhaol a blaengar a oedd yn digwydd yn y sector.

Rydyn ni’n gweld llawer o ddyrchafiadau mewnol ar hyn o bryd, sy’n agor cyfleoedd datblygu, ond rydyn ni’n gweld menywod yn cael eu dyrchafu i’r swyddi uwch hynny, sy’n braf iawn i’w weld, ond mae’n elfen newydd o ddenu talent newydd. Rydyn ni’n dal i gael trafferth denu talent newydd, ond mae hynny’n beth sy’n ymwneud â hysbysebu (HR/Partner)

Rydw i’n [gweld dyfodol yn y sector], rydw i wir yn ei fwynhau, rydw i’n meddwl bod y pethau cadarnhaol yn fwy na’r pethau negyddol, rydw i’n gweld llawer o gyfleoedd, dim ond i fenywod yn gyffredinol, mae’r llanw’n troi, rydw i’n meddwl bod pobl yn teimlo bod ganddyn nhw fwy o rym i riportio ymddygiad gwael, ac rydw i’n teimlo bod newid yn digwydd. Mae’n debyg bod rhai meysydd yn symud yn gyflymach nag eraill, ac rwy’n meddwl bod eraill yn araf yn dal i fyny, yn enwedig lle mae gennych ddynion a allai fod wedi gweithio yn y rôl honno am ddeugain mlynedd, bod diwylliant yn rhan bwysig iawn o’u gwerthoedd, felly dyna’r rhan anodd, ond i fi’n bersonol, pan rwy’n gweld her, rwy’n meddwl bod hynny’n gyfle i newid pethau, a’r diwrnod rwy’n rhoi’r gorau i herio, yw’r diwrnod rwy’n barod i fynd [Chwerthin]. (AD/Partner).

Roedd y cyfranogwyr yn cytuno’n gyffredinol bod cyfleoedd i ferched symud ymlaen yn eu gyrfa yn y sector trafnidiaeth ond gallai’r cyfleoedd a’r canlyniadau hyn amrywio yn ôl yr adran y mae’r menywod yn gweithio ynddi a’u patrymau gweithio. Er bod y rhai sy’n gweithio mewn adrannau wedi’u lleoli’n fwy swyddfeydd, gaiff eu dominyddu gan fenywod yn y sector, yn siarad yn fwy cadarnhaol am gamu ymlaen mewn gyrfa, roedd menywod sy’n gweithio mewn adrannau sy’n cael eu dominyddu gan ddynion, elfennau gweithredol a chyflawni’r busnesau, yn amheus ynghylch datblygiad gyrfa menywod yn y sector.

Dywedodd un o’r peirianwyr ifanc a gymerodd ran ei bod yn gallu gweld cyfleoedd datblygu gyrfa iddi hi ei hun yn y sector, ond ar hyn o bryd nid oes llawer o fenywod yn y sector, yn enwedig ar ochr dechnegol a gweithredol y busnes, ac mae’n anodd cymharu’r cyfleoedd datblygu rhwng dynion a menywod.

Mae yna dipyn o beirianwyr benywaidd sydd wedi gweithio eu ffordd i fyny, ond o ran cyfran, nid cymaint â dynion, ond dwi’n meddwl mai’r rhaniad rhwng cenedlaethau, y bwlch oedran yw hynny. Pan oeddent yn fy sefyllfa i, roedd llawer llai o anogaeth i fenywod ddilyn y llwybr hwnnw, felly credaf fod angen amser arnynt. Byddai’n well edrych ar y genhedlaeth iau i weld sut maen nhw’n teimlo. Bydd pobl fy oedran i’n gweithio eu ffordd i fyny i’r lefelau uwch hynny a dydw i ddim yn gweld unrhyw reswm pam na fyddech chi’n camu ymlaen gydag amser. (Peiriannydd/Hyfforddai)

Mae hyfforddi, uwchsgilio ac ailsgilio yn hanfodol er mwyn i fenywod symud ymlaen yn eu gyrfa. Yn y sector trafnidiaeth, yn enwedig mewn rolau arbenigol, mae angen mwy o hyfforddiant mewn gwaith ar ferched, er mwyn datblygu’r wybodaeth arbenigol am sgiliau.

Pan fyddwch chi yn y sector trafnidiaeth, rydw i’n meddwl ei bod hi’n anodd mynd allan oherwydd mae hyn rydych chi’n ei wneud mor arbenigol. A dyna pam rydw i wedi aros ynddo am gymaint o amser. Rydych chi’n dod mor arbenigol yn eich swydd a’ch rôl, does unman arall i chi allu trosglwyddo’r rheini heblaw mewn gwahanol sectorau o’r diwydiant trafnidiaeth. (Gweithrediadau/Rheolwr)

Fel y trafodwyd yn gynharach, fodd bynnag, nid yw’n hawdd i fenywod fanteisio ar y cyfleoedd hyn oherwydd y cyfyngiadau ar eu hamser, yn aml oherwydd cyfrifoldebau gofalu. O dan yr amgylchiadau hyn, mae’n hanfodol bod busnesau’n datblygu rhaglenni pwrpasol a fydd yn helpu menywod i fanteisio ar y cyfleoedd.

Mae angen inni gael rhaglenni datblygu arweinyddiaeth mewn sefydliadau sy’n canolbwyntio ar fod yn gyflogwr cynhwysol o ddewis. (...) ond pan oeddech chi’n siarad yna am roi cyfleoedd hyfforddi i gydweithwyr (...) maen nhw i gyd yn dechrau drwy gael y cyfle, dynion a menywod, i fynd ar raglen hyfforddi y byddwn ni’n talu amdani, ond byddwn ni hefyd yn eu cefnogi gydag amser. (AD/Uwch Swyddog)

...a chydnabod bod pawb yn unigolyn ac nad yw’n addas i bawb. (AD/Rheolwr)

Yn fy marn i, pe bai gennym raglenni datblygu arweinyddiaeth a oedd wedi’u halinio yn agos iawn â chydraddoldeb ac amrywiaeth, yna byddai hynny o bosibl yn newid meddylfryd pobl a byddem yn sylweddoli, drwy fuddsoddi mewn pobl, ei fod yn mynd i dalu’n ôl i’ch sefydliad. (AD/Uwch Swyddog)

Mae cyfranogwyr yn cydnabod bod angen dull gweithredu pwrpasol mewn rhai meysydd er mwyn denu mwy o fenywod i fanteisio ar y cyfleoedd.

Rydyn ni wedi gwneud rhaglen arweinyddiaeth a rhaglen ddatblygu o fewn yr Asiantaeth, ac rwy’n meddwl ei bod yn dri deg pump, yn ddeugain y cant o fenywod, oherwydd roeddwn i’n fwriadol, roeddwn i’n rhoi’r menywod yn y llefydd i allu datblygu oherwydd efallai nad oedden nhw’n gwerthu eu hunain ddigon, ac roeddwn i’n gwybod y bydden nhw’n gallu gwneud hynny. (Busnes-Cyfathrebu/Partner)

## Casgliad

Mae’r canfyddiadau o’r sector trafnidiaeth a’r ddelwedd o’r sector fel diwydiant gwrywaidd, sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion, yn effeithio ar gyfranogiad menywod a datblygiad eu gyrfa yn y sector. Er nad yw rhai o’r canfyddiadau’n adlewyrchu’r realiti, mae gan y sector enw drwg sy’n atal menywod rhag ymuno â’r gweithlu.

Er bod menywod sy’n gweithio yn y sector trafnidiaeth yn gyffredinol yn mwynhau eu swyddi, maent yn ymwybodol o’r diwylliant gwaith gwrywaidd sy’n gyffredin ar draws y sector. Mae’r diwylliant hwn yn effeithio ar berthynas menywod â’u cydweithwyr, eu gyrfaoedd a’u patrymau gwaith.

Lle mae’r gweithlu’n amrywiol, gyda chydbwysedd rhwng y rhywiau a menywod yn cael eu cynrychioli ar lefelau arweinyddiaeth, mae menywod yn cael profiadau mwy cadarnhaol, yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac yn gallu gweld eu hunain yn symud ymlaen yn eu gyrfaoedd yn y sector. Fodd bynnag, os byddwn yn gwrthdroi’r rhagamodau hyn, mae anghydraddoldebau rhwng y rhywiau sydd wedi’u gwreiddio’n ddwfn a strwythurol yn dod i’r wyneb yn gyflym, nid yn unig gan greu rhwystrau i gynnydd menywod, ond hefyd amgylchedd gwaith anghyfforddus i fenywod, sy’n gallu arwain at fenywod yn gadael y sector.

I ymdopi â’r heriau yn y gweithleoedd hyn sy’n cael eu dominyddu gan ddynion, mae menywod yn datblygu mecanweithiau ymdopi unigol – derbyn rhai o’r amodau, addasu i ddiwylliant y gweithle, bod yn wydn ac yn stoic am yr amodau gwaith. Drwy gydol y trafodaethau a’r cyfweliadau grŵp, gwelwyd bod merched nad oeddent wedi dod ar draws unrhyw wahaniaethu neu brofiad negyddol, neu ferched sydd wedi goresgyn y problemau yr oeddent wedi dod ar eu traws, yn dweud eu bod yn “lwcus”. Ond ai drwy lwc y dylai menywod lwyddo a ffynnu yn y sector trafnidiaeth?

Nid yw riportio ymddygiad camdriniol a difrïol bob amser yn bosibl i fenywod. Mewn diwylliannau gweithle lle nad riportio’r ymddygiad hwn yw’r ‘norm’, gall menywod deimlo’n gyndyn o riportio, neu mewn rhai achosion fe’u hanogir i adael i bethau fynd. Mae mecanweithiau cefnogi ar y cyd, fel rhwydweithiau staff ac undebau’n ffynonellau cymorth pwysig i fenywod, ond mewn rhai sefydliadau, mae yna ddiffyg cynrychiolaeth undebau a gall y ffaith bod rhai undebau’n cael eu dominyddu gan ddynion ei gwneud hi’n anoddach i fenywod deimlo’n gyfforddus wrth siarad am eu profiadau.

Gall patrymau gweithio a threfniadaeth gwaith yn y sector greu rhwystrau ychwanegol i fenywod. Gall fod yn arbennig o anodd i ferched sy’n gweithio yn y rhannau o’r sector sy’n cael eu dominyddu gan ddynion fynnu eu bod yn gweithio’n hyblyg neu’n rhan amser. Mae gweithio rhan-amser yn cael ei ystyried yn aberth gyrfa gan fod diwylliant o bresenoliaeth yn parhau i fod yn flaenllaw. Hefyd, nid yw patrymau gweithio rhai adrannau o’r sector yn cyd-fynd â threfniadau gofal plant llawer o deuluoedd.

I lawer o fenywod, mae cefnogaeth eu rheolwyr yn hanfodol. Mae merched yn mynd at eu rheolwyr yn gyntaf am unrhyw broblem y maent yn dod ar ei thraws neu ynghylch eu gofynion. O ystyried hyn, mae amrywiaeth mewn lefelau rheoli yn hanfodol i fenywod symud ymlaen yn y sector.

Fel y pwysleisiodd y cyfranogwyr, er bod cyfleoedd ar gael i fenywod yn y sector, oherwydd anghydraddoldebau strwythurol, yn aml nid yw menywod yn gallu manteisio ar y rhain. Os ydym am sbarduno newid cadarnhaol a pharhaol yn y sector trafnidiaeth, mae hyn yn awgrymu efallai y bydd angen i’r ffocws symud o ddarparu cyfle cyfartal yn unig i ystyried sut y gallwn sicrhau canlyniadau teg.

# Casgliad a meysydd gweithredu

Mae’r sector trafnidiaeth yn hanfodol i lawer agwedd ar ein bywydau ac mae’n hanfodol i sicrhau bod ein heconomi’n parhau i weithredu. Mae’n sector sy’n cynnig amrywiaeth eang o swyddi a gyrfaoedd, mae’n mynd drwy newid trawsnewidiol wrth i ni ymateb i’r argyfwng hinsawdd ac mae’n debygol o dyfu yng Nghymru. Fodd bynnag, mae’n hysbys bod menywod yn dal i gael eu tangynrychioli yn y sector hwn, gan eu gadael mewn perygl o golli cyfleoedd am swyddi sy’n talu’n dda, sy’n cynnig cyfleoedd da i symud ymlaen.

Cafodd y patrwm hwn o dangynrychiolaeth ei adlewyrchu yn y data a gasglwyd gennym gan wyth cwmni trafnidiaeth yng Nghymru, gyda menywod yn cyfrif am ddim ond 21% o’r gweithlu cyfun. Er bod menywod yn cael eu tangynrychioli ar draws pob galwedigaeth a lefel swyddi, gwelwn broblem benodol ymysg peirianwyr, rolau cynnal a chadw cerbydau a gyrwyr, a hefyd ymhlith y swyddi iau. Mae hyn yn codi cwestiynau ynghylch sut i sicrhau cynnydd menywod, ond hefyd ynghylch sut i sicrhau bod newidiadau cynaliadwy’n cael eu gwneud.

Nid oes un rheswm penodol dros y tangynrychiolaeth hon o fenywod. Ar sail ein trafodaethau gyda’r rheini sy’n gweithio yn y sector, gallwn nodi nifer o ffactorau a allai fod yn cyfrannu at y niferoedd cymharol is o fenywod sy’n ymuno ac yn symud ymlaen yn y sector trafnidiaeth.

Mae hanes a chanfyddiad o’r sector yn parhau i greu rhwystrau. Wedi’i wreiddio mewn delweddau hanesyddol o’r sector, mae’r syniad ei fod yn fudr, yn gorfforol ac yn waith anodd, yn parhau. Yn gysylltiedig â hyn, mae’r dylanwad parhaus y mae stereoteipiau rhywedd yn ei gael ar ddewisiadau pobl o ran addysg a gyrfa.

Mae gweithio mewn sector sy’n cael ei ddominyddu gan ddynion hefyd yn creu heriau. Er bod gwahaniaethu agored yn brin, mae ffactorau mwy cynnil a chymhleth o hyd sy’n parhau i fod yn drech na strwythurau ac agweddau rhyweddol ac sydd, yn eu tro, yn arwain at anghydraddoldeb. Mae rhai merched yn teimlo eu bod yn cael eu barnu’n wahanol neu fod yn rhaid iddynt brofi eu hunain, yn enwedig mewn rolau sy’n cael eu hystyried yn ‘wrywaidd’ yn draddodiadol. Mae diwylliant yn cael ei adnabod fel y broblem yma, yn ogystal ag agweddau unigolion. Mae hefyd yn bwysig nodi, o ystyried natur gydberthynol y sector trafnidiaeth, nad yw arferion da mewn un neu ddau gwmni yn ddigon, mae angen i ni weld newid ar draws y sector yn ei gyfanrwydd.

I ymdopi â’r amgylchedd gwaith hwn a diwylliant y gweithle, mae menywod yn addasu ac yn newid eu hymddygiad eu hunain, neu’n datblygu’r gwytnwch sydd ei angen arnynt i ddelio ag ef. Mae angen inni weld symud oddi wrth fecanweithiau ymdopi unigol i newid sefydliadol yn y sector cyfan.

Mae materion strwythurol rhyweddol hefyd yn parhau i fod yn broblem. Gall recriwtio ffafrio llwybrau addysg a hyfforddiant traddodiadol a chreu risg o atgyfnerthu stereoteipiau. Gall llwybrau cynnydd fod yn aneglur, ac er y gwelir bod cyfleoedd yn agored i bawb, mewn gwirionedd mae menywod yn aml yn wynebu rhwystrau rhag manteisio ar y cyfleoedd hyn. Efallai y bydd angen newid persbectif o ddarparu cyfle cyfartal yn unig i ganolbwyntio ar ganlyniadau teg.

Gall fod diffyg cefnogaeth hefyd o ran gofal plant, gweithio’n hyblyg a gwaith rhan-amser, diffyg amrywiaeth ymysg y rhai sy’n gwneud penderfyniadau ac mewn rhai achosion rhwystrau ffisegol iawn sy’n ymwneud â phrinder cyfleusterau i fenywod a chyfarpar diogelu personol sy’n ffitio’n wael.

Mae’r holl ffactorau hyn yn effeithio ar recriwtio a chadw menywod yn y sector trafnidiaeth. Maent hefyd yn helpu i nodi nifer o feysydd gweithredu yr ydym yn argymell canolbwyntio arnynt.

**Meysydd Gweithredu**

|  |  |
| --- | --- |
| **Gwella canfyddiad y sector** Mae gwneud y sector yn lle deniadol i bobl o bob cefndir yn allweddol. Gall herio delweddau traddodiadol o’r sector, targedu ymgyrchoedd tuag at grwpiau sy’n cael eu tangynrychioli ac arddangos modelau rôl cyraeddadwy i gyd fod yn ddefnyddiol wrth newid canfyddiadau  | **Llwybrau i’r sector** Mae llwybrau clir, cynhwysol a hygyrch i’r sector yn hanfodol. Mae edrych ar y llwybrau presennol drwy lens cydraddoldeb, gan nodi lle mae menywod yn ymgysylltu neu ddim yn ymgysylltu ac yn gweithredu, i gyd yn gamau pwysig.Mae estyn allan at fenywod iau yn rhan annatod o amrywiaeth y sector yn y dyfodol |
| **Llwybrau yn y sector** Mae angen i lwybrau cynnydd fod yn weladwy, yn hygyrch ac yn gynhwysol. Ni ddylai seibiant gyrfa neu waith rhan-amser effeithio’n negyddol ar gynnydd, ac efallai y bydd angen cynlluniau wedi’u targedu ar gyfer menywod ac eraill nad ydynt yn gwneud cynnydd rhwydd yn y sector ar hyn o bryd.  | **Trefnu gwaith**Ni ellir parhau i drefnu gwaith yn y sector trafnidiaeth o amgylch norm hen ffasiwn ar gyfer dynion. Mae angen mwy o ddarpariaeth ar gyfer gweithio’n rhan-amser a hyblyg, ynghyd â mwy o gefnogaeth gyda gofal plant ac o ran beichiogrwydd a mamolaeth.  |
| **Cael gwared ar wahaniaethu a chellwair a newid agweddau**Mae stereoteipiau o ran rhywedd yn dal i siapio ymddygiad mewn mannau, gyda hen agweddau a chellwair yn effeithio ar brofiadau menywod. Mae angen gwaith i addysgu’r gweithlu presennol fel rhan o greu diwylliant cynhwysol. Mae’n rhaid i hyn ddigwydd ar draws y sector, yn enwedig mewn meysydd lle mae menywod yn dal i gael eu tangynrychioli’n sylweddol. | **Amrywiaeth mewn Arweinyddiaeth** Mae cynyddu’r ymdrechion i amrywio’r arweinyddiaeth yn y sector yn bwysig. Gall helpu i sicrhau bod materion sy’n ymwneud â rhywedd yn cael eu cydnabod a’u datrys. Gallai hyn olygu cynlluniau datblygu arweinyddiaeth wedi’u targedu, adolygu arferion recriwtio arweinwyr ac edrych ar ffyrdd o ddenu pobl o’r tu allan i’r sector sydd â sgiliau trosglwyddadwy.  |

# Atodiad

Mae’r rhestr isod yn rhoi diffiniadau o rai termau a ddefnyddiwyd yn yr holiadur a anfonwyd at adrannau Adnoddau Dynol cwmnïau trafnidiaeth:

**Rhywedd:** Mae’r ymchwil hwn yn seiliedig ar rywedd, nid ar ryw. Ystyr rhywedd yw hunaniaeth a’r ffordd y mae rhywedd yn dylanwadu ar gymdeithas a bywyd o ddydd i ddydd. Er ei fod yn cynnwys rhyw, mae hefyd yn cynnwys hunaniaeth o ran rhywedd, y gellir ei fynegi mewn amrywiaeth o ffyrdd. Yn y diffiniad hwn, mae merched traws yn cael eu categoreiddio fel menywod ac mae dynion traws yn cael eu categoreiddio fel dynion.

**Anneuaidd:** Mae anneuaidd yn derm cyffredinol ar gyfer pobl nad yw eu hunaniaeth o ran rhywedd yn cyd-fynd yn gyfforddus â ‘dyn’ neu ‘ddynes’. Mae hunaniaethau anneuaidd yn amrywiol a gallant gynnwys pobl sy’n uniaethu â rhai agweddau ar hunaniaethau deuaidd, tra bo eraill yn eu gwrthod yn llwyr.1

**Traws:** Mae traws yn derm cyffredinol i ddisgrifio pobl nad yw eu rhywedd yr un fath â’r rhyw a roddwyd iddynt adeg eu geni, neu nad ydynt yn cyd-fynd yn gyfforddus â’r rhyw hwnnw.

**Anabledd ac Cyflyrau Iechyd:** Mae’r ymchwil hwn yn seiliedig ar y model cymdeithasol o anabledd. Yn y model cymdeithasol o anabledd, mae anabledd yn golygu bod unigolion sy’n byw gyda namau a/neu gyflyrau iechyd yn cael eu hanalluogi gan rwystrau mewn cymdeithas ac nid gan eu namau neu wahaniaethau. Gall y rhwystrau hyn fod yn ffisegol, fel adeiladau anhygyrch, neu gallant gael eu hachosi gan agweddau negyddol pobl tuag at bobl anabl.

**Teithio llesol:** Dulliau teithio sy’n cynnwys lefel o weithgarwch. Mae’r term yn cael ei ddefnyddio’n aml mewn perthynas â cherdded a beicio, ond gall teithio llesol hefyd gynnwys teithiau sy’n cael eu gwneud gan gadeiriau olwyn, sgwteri symudedd, beiciau wedi’u haddasu, e-feiciau, sgwteri, yn ogystal â chynlluniau rhannu beiciau.2

**Seilwaith cefnogi teithio:** Mae seilwaith cymorth teithio yn golygu’r rheini sy’n ymwneud â diwydiannau a galwedigaethau sy’n gysylltiedig yn uniongyrchol â gweithredu dulliau trafnidiaeth yn ddidrafferth; fel adeiladu ffyrdd, cynnal a chadw cerbydau, darparwyr cerbydau ac ati.

1. Annual Population Survey Apr 2021-Mar 2022. Transport and Communications (SIC 2007 H,J codes). Cyrchwyd drwy Nomis. [↑](#footnote-ref-2)
2. Annual Population Survey (APS), Jan-Dec 2021 Transport and Communications (SIC 2007 H,J codes). Cyrchwyd drwy NOMIS. [↑](#footnote-ref-3)
3. Women in Male-Dominated Industries and Occupations (Quick Take), (2021). <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/> (Cyrchwyd: Gorffennaf 2022) [↑](#footnote-ref-4)
4. Women in majority-male workplaces report higher rates of gender discrimination (2018). <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/03/07/women-in-majority-male-workplaces-report-higher-rates-of-gender-discrimination/> (Cyrchwyd: Gorffennaf 2022) [↑](#footnote-ref-5)
5. Ibid. [↑](#footnote-ref-6)
6. Ibid. [↑](#footnote-ref-7)
7. Ibid. [↑](#footnote-ref-8)
8. Women in Male-Dominated Industries and Occupations (Quick Take), (2021). <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/> (Cyrchwyd: Gorffennaf 2022) [↑](#footnote-ref-9)
9. Ibid. [↑](#footnote-ref-10)
10. Filed J., Haddad H. (2021) Gender Perceptions and Experiences Working in Transport. APPG for Women in Transport and Women in Transport. <https://static1.squarespace.com/static/59773e3edb29d6ba1e61186d/t/60de31d509a3c07993b4c263/1625174489655/WIT_APPG_REPORT_07.pdf> (Cyrchwyd: Mehefin 2022)

Ymatebwyd i’r arolwg a gynhaliwyd yng nghwmpas yr ymchwil gan 567 o weithwyr trafnidiaeth proffesiynol, 289 o fenywod a 272 o ddynion, ledled y DU. [↑](#footnote-ref-11)
11. Gender pay gap, 2021 updated provisional edition of this dataset. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/annualsurveyofhoursandearningsashegenderpaygaptables>

Tabl: Sic07 Diwydiant (4) SIC2007 Tabl 16.12.

Mae GPG y Sector Trafnidiaeth a Storio yng Nghymru yn cael ei gyfrifo fel 0% ar gyfer 2021, ond mae’r ONS wedi nodi bod yr amcangyfrifon yn annibynadwy. (Tabl: Sic07 Diwydiant Rhanbarth Gwaith (2) Tabl SIC2007 5.12) [↑](#footnote-ref-12)
12. Transport for Wales, Gender Pay Gap Annual Update, March 2021. <https://tfw.wales/sites/default/files/2022-04/ENG_Gender%20pay%20gap%20annual%20report%202021-22.pdf> (Cyrchwyd: Medi 2022) [↑](#footnote-ref-13)
13. Transport for Wales Rail Ltd., Gender Pay Gap Annual Update, April 2021. <https://tfw.wales/sites/default/files/2022-04/ENG_Gender%20pay%20gap%202021%20TfW%20ltd.pdf> (Access: Medi 2022) [↑](#footnote-ref-14)
14. Cardiff City Transport Services Ltd trading as Cardiff Bus, Gender Pay Gap Report – 2021/22.

<https://images.cardiffbus.com/downloads/Gender%20Pay%20Gap%20Report%20-%202021-22.pdf> (Cyrchwyd: Medi 2022). [↑](#footnote-ref-15)
15. Gweler y diffiniadau o rai termau a ddefnyddir yn yr holiadur yn yr [Atodiad.](#_Annex) [↑](#footnote-ref-16)
16. Annual Population Survey, Apr 2021-Mar 2022. Cyrchwyd drwy NOMIS. [↑](#footnote-ref-17)
17. Ethnicity by area and ethnic group, Year ending 31 December 2021. <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Ethnicity/ethnicity-by-area-ethnicgroup> [↑](#footnote-ref-18)
18. Mae’r ymchwil gwreiddiol a gynhaliwyd yn 2013 gan adroddiad mewnol Hewlett Packard yn dangos bod merched yn gwneud cais dim ond os ydynt yn bodloni 100% o’r cymwysterau yn y cais am swydd tra bod dynion yn ymgeisio pan nad ydynt ond yn bodloni 60% o’r cymwysterau. (Why Women Don’t Apply for Jobs Unless They’re 100% Qualified, 25.08.2014, <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified> ) [↑](#footnote-ref-19)