A picture containing text, clipart

Description automatically generated

**Menywod ym maes Trafnidiaeth yng Nghymru**

**Hydref 2022**

**Crynodeb gweithredol**

Mae proffil Menywod ym maes Trafnidiaeth yn codi ar draws y DU, sy’n rhoi cymorth a chyfleoedd i rwydweithio i fenywod sy’n gweithio yn y diwydiant, ac sy’n fodd i geisio gwella cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y sector. Yn ddiweddar, mae Trafnidiaeth Cymru a Llywodraeth Cymru wedi cynnig creu canolfan ranbarthol ar gyfer Menywod ym maes Trafnidiaeth yng Nghymru, er mwyn darparu un man canolog sy’n rhoi cymorth a chyfleoedd o ran datblygiad proffesiynol i fenywod sy’n gweithio yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru yn barod neu sy’n ystyried dilyn gyrfa yn y sector.

I lywio gwaith y ganolfan, cynhaliwyd ymchwil er mwyn mapio ble yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru y mae menywod yn gweithio ac er mwyn deall eu profiadau. Trwy waith dadansoddi meintiol ac ansoddol, mae’r adroddiad hwn yn nodi rhai o’r meysydd gweithredu allweddol yr argymhellir y dylai Canolfan Menywod ym maes Trafnidiaeth Cymru ganolbwyntio arnynt.

Mae’r sector trafnidiaeth yn hollbwysig i lawer o agweddau ar ein bywyd ac mae’n hanfodol o safbwynt cadw ein heconomi i weithio. Mae’n sector sy’n cynnig ystod eang o swyddi a gyrfaoedd, sy’n mynd drwy broses o drawsnewid wrth i ni ymateb i’r argyfwng hinsawdd, ac sy’n debygol o dyfu yng Nghymru. Fodd bynnag, ceir cryn dystiolaeth bod menywod heb gynrychiolaeth ddigonol o hyd yn y sector hwn, sy’n golygu bod perygl iddynt golli cyfleoedd i gael swyddi sy’n talu’n dda ac sy’n cynnig cyfleoedd da iddynt symud ymlaen yn eu gyrfa.

**Ble mae menywod yn gweithio?**

Mae ffigurau diweddar yn dangos bod gweithwyr y sectorau *Trafnidiaeth, Storio, Gwybodaeth a Chyfathrebu[[1]](#footnote-2)* yn cyfateb i 6.9% o’r holl weithlu yng Nghymru (9.6% yn y DU). Er bod y sector yn hollbwysig i economi Cymru a’r DU, gwelir bod bwlch sylweddol rhwng nifer y dynion a nifer y menywod sy’n gweithio ynddo; 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 lledu wrth fynd i'r is-sectorau: dim ond 6.7% o’r gweithlu *Gyrwyr/Gweithredwyr Trafnidiaeth a Pheiriannau Symudol* yng Nghymru sy’n fenywod (6.6% yn y DU).[[3]](#footnote-4)

Ar draws yr wyth cwmni trafnidiaeth a ddarparodd eu data ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer yr ymchwil hon, dim ond 21% o’r gweithlu sy’n fenywod. Mae mwyafrif y dynion sy’n gweithio yn y sector yn 50-64 oed, tra mae mwyafrif y menywod yn 35-49 oed. Roedd y patrwm hwn yn fwy amlwg ymysg y cwmnïau bysiau a gymerodd ran yn yr ymchwil.

Er bod maint y sampl yn fach ar ôl ei datgrynhoi yn ôl rhywedd ac ethnigrwydd, gallwn ddod i’r casgliad nad yw’r sector trafnidiaeth yn amrywiol o safbwynt ethnigrwydd. Mae dynion o gefndir lleiafrif ethnig yn cyfateb i 3.3% o’r gweithlu yng ngrŵp y sampl ac mae menywod o gefndir lleiafrif ethnig yn cyfateb i 4.1% o’r gweithlu yng ngrŵp y sampl. Yn yr un modd, mae pobl ag anabledd heb gynrychiolaeth ddigonol hefyd; dim ond 1.2% o’r dynion sy’n gweithio ym maes trafnidiaeth sy’n dweud bod ganddynt anabledd, a dim ond 3% o’r menywod sy’n dweud hynny.

Yn benodol, mae menywod heb gynrychiolaeth ddigonol yn y grwpiau galwedigaethol a gaiff eu cysylltu’n draddodiadol â dynion, yn enwedig mewn swyddi peirianwyr, swyddi cynnal a chadw cerbydau a swyddi gyrwyr, ac er eu bod heb gynrychiolaeth ddigonol ar bob lefel ymddengys fod problem benodol ar lefelau is – mae 37% o swyddogion gweithredol a chyfarwyddwyr ar draws ein sampl yn fenywod, o gymharu â dim ond 13% mewn rolau canolradd ac 18% mewn rolau lefel mynediad.

Mae’r data yn cyd-fynd â ffigurau sy’n bodoli’n barod ac yn dangos maint yr her sy’n parhau o ran sicrhau mwy o amrywiaeth a sicrhau cydbwysedd gwell rhwng y rhywiau yn y sector trafnidiaeth yng Nghymru. Mae gwella cynrychiolaeth menywod mewn swyddi a gaiff eu cysylltu’n fwy traddodiadol â dynion yn flaenoriaeth amlwg, ond mae angen hefyd mynd i’r afael â’r bwlch mawr rhwng y rhywiau sydd i’w weld mewn swyddi is. Heb weithredu i gynyddu nifer y menywod ar lefelau is, bydd sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi lle gwneir penderfyniadau yn parhau’n her.

**Beth yw profiadau menywod?**

Nid oes un rheswm unigol i egluro pam y mae menywod heb gynrychiolaeth ddigonol yn y sector trafnidiaeth. Ar sail ein trafodaethau â’r rheiny sy’n gweithio yn y sector, gallwn nodi nifer o ffactorau a allai fod yn cyfrannu i’r nifer gymharol is o fenywod sy’n dod i weithio yn y sector trafnidiaeth ac sy’n symud ymlaen i swyddi uwch.

Mae’r enw sydd gan y sector, a chanfyddiad pobl ohono, yn parhau i greu rhwystrau. Mae’r syniad yn parhau bod y gwaith at ei gilydd yn frwnt, yn gorfforol ac yn anodd, a hynny ar sail delweddau hanesyddol o’r sector. Yn gysylltiedig â hynny y mae’r dylanwad y mae stereoteipiau o ran rhywedd yn parhau i’w gael ar ddewisiadau pobl o safbwynt addysg a gyrfa.

Mae gweithio mewn sector sy’n llawn dynion yn creu heriau hefyd. Er bod gwahaniaethu agored yn beth prin, mae ffactorau mwy cynnil a chymhleth yn golygu bod strwythurau ac agweddau sy’n gysylltiedig â rhywedd yn parhau, ac yn arwain yn eu tro at anghydraddoldeb. Mae rhai menywod yn teimlo eu bod yn cael eu barnu’n wahanol neu bod yn rhaid iddynt eu profi eu hunain, yn enwedig mewn rolau sy’n cael eu hystyried yn draddodiadol yn rhai ‘gwrywaidd’. Nodir bod diwylliant yn broblem o ran hynny, yn llawn cymaint ag agweddau unigolion. Mae’n bwysig nodi hefyd bod natur ryngddibynnol y sector trafnidiaeth yn golygu nad yw arfer da mewn un neu ddau gwmni yn ddigon, a bod angen i ni weld newid ar draws y sector cyfan.

Er mwyn ymdopi â’r amgylchedd gwaith hwn a diwylliant y gweithle, mae menywod yn addasu ac yn newid eu hymddygiad neu’n datblygu’r gwytnwch y mae ei angen er mwyn ymdopi ag ef. Mae angen i ni symud o ddulliau unigol o ymdopi i gyfeiriad newid sefydliadol a chyfundrefnol ar draws y sector cyfan.

Mae materion strwythurol sy’n gysylltiedig â rhywedd yn parhau’n broblem. Mae prosesau recriwtio’n gallu ffafrio llwybrau addysg a hyfforddiant traddodiadol ac mae perygl i hynny atgyfnerthu stereoteipiau. Gall llwybrau ar gyfer symud ymlaen mewn gyrfa fod yn aneglur, ac er ei bod yn ymddangos bod cyfleoedd yn agored i bawb, y gwir amdani yw bod menywod yn aml yn wynebu rhwystrau sy’n eu hatal rhag manteisio ar y cyfleoedd hynny. Mae’n bosibl y bydd angen newid persbectif, o ddarparu cyfle cyfartal yn unig i ganolbwyntio ar ganlyniadau teg.

Gall fod diffyg cymorth hefyd o ran gofal plant, trefniadau gweithio hyblyg a gweithio’n rhan-amser; diffyg amrywiaeth ymhlith y sawl sy’n gwneud penderfyniadau; ac mewn rhai achosion, rhwystrau corfforol iawn sy’n gysylltiedig â diffyg cyfleusterau i fenywod a chyfarpar diogelu personol nad yw’n ffitio’n iawn.

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

**Meysydd Gweithredu**

|  |  |
| --- | --- |
| **Gwella canfyddiad pobl o’r sector**  Mae gwneud y sector yn lle deniadol i bobl o bob cefndir yn allweddol. Mae herio delweddau traddodiadol o’r sector, targedu ymgyrchoedd at grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, a dangos modelau rôl y mae pobl yn gallu uniaethu â nhw i gyd yn gallu bod yn ddefnyddiol wrth newid canfyddiadau. | **Llwybrau i mewn i’r sector**  Mae’n hollbwysig cael llwybrau clir, cynhwysol a hygyrch i mewn i’r sector. Mae edrych ar y llwybrau presennol o safbwynt cydraddoldebau, gan nodi ble y mae menywod / ble nad yw menywod yn ymgysylltu, a chymryd camau gweithredu i gyd yn gamau pwysig.  Mae estyn allan at fenywod iau yn hanfodol i amrywiaeth y sector yn y dyfodol. |
| **Llwybrau o fewn y sector**  Mae angen i’r llwybrau ar gyfer symud ymlaen mewn gyrfa fod yn weladwy, yn hygyrch ac yn gynhwysol. Ni ddylai cyfnodau o seibiant o ran gyrfa neu waith rhan-amser gael effaith negyddol ar allu i symud ymlaen mewn gyrfa, ac mae’n bosibl y bydd angen cael cynlluniau wedi’u targedu ar gyfer menywod ac ar gyfer pobl eraill sy’n ei chael hi’n anodd symud ymlaen yn y sector ar hyn o bryd. | **Dulliau trefnu gwaith**  Ni all gwaith yn y sector trafnidiaeth barhau i gael ei drefnu ar sail norm gwrywaidd hen ffasiwn. Mae angen darpariaeth well o ran gwaith rhan-amser a threfniadau gweithio hyblyg, ynghyd â mwy o gymorth gyda gofal plant ac yng nghyswllt beichiogrwydd a mamolaeth. |
| **Rhoi diwedd ar wahaniaethu a chellwair, a newid agweddau**  Mae stereoteipiau o ran rhywedd yn dal i ddylanwadu ar ymddygiad mewn mannau, gydag agweddau hen ffasiwn a chellwair yn dal i effeithio ar brofiadau menywod. Mae angen gweithio i addysgu’r gweithlu presennol yn rhan o’r broses o greu diwylliant cynhwysol. Mae’n rhaid i hynny ddigwydd ar draws y sector, ac yn enwedig mewn meysydd lle mae menywod heb gynrychiolaeth ddigonol i raddau helaeth o hyd. | **Amrywiaeth o ran arweinyddiaeth**  Mae’n bwysig cynyddu’r ymdrechion i sicrhau mwy o amrywiaeth o ran arweinyddiaeth yn y sector. Gall hynny helpu i sicrhau bod materion sy’n gysylltiedig â rhywedd yn cael eu cydnabod a bod camau’n cael eu cymryd i fynd i’r afael â nhw. Gallai olygu cynlluniau datblygu arweinyddiaeth sydd wedi’u targedu, adolygu arferion arweinwyr o ran recriwtio, ac edrych ar ffyrdd o ddod â phobl o’r tu allan i mewn i’r sector os oes ganddynt sgiliau y gellir eu trosglwyddo. |

1. Annual Population Survey Apr 2021-Mar 2022. Transport and Communications (SIC 2007 H,J codes). Adalwyd drwy Nomis. [↑](#footnote-ref-2)
2. Annual Population Survey (APS), Jan-Dec 2021 Transport and Communications (SIC 2007 H,J codes). Adalwyd drwy NOMIS. [↑](#footnote-ref-3)
3. Annual Population Survey (APS), Apr 2021-Mar 2022. Industry by gender: 82: Transport & mobile machine drivers/operatives (SOC2020). Adalwyd drwy Nomis. [↑](#footnote-ref-4)