

Gwahaniaethu ac Anfantais
yn Gysylltiedig â
Beichiogrwydd a Mamolaeth
Canfyddiadau cyntaf:
Arolygon Cyflogwyr a Mamau

Paratowyd yr adroddiad hwn gan IFF Research ar ran yr Adran Busnes, Blaengaredd a Sgiliau a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Am IFF Research

Mae IFF Research Ltd yn asiantaeth ymchwil annibynnol yn arbenigo mewn ymchwil ym meysydd dysgu a sgiliau, gwaith a lles, cydraddoldeb ac amrywiaeth, menter ac iechyd a lles. Wedi ei sefydlu yn 1965, mae IFF yn darparu gwaith ymchwil i ystod o gleientiaid ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Awduron: Lorna Adams, Mark Winterbotham, Katie Oldfield, Alasdair Stuart, Alice Large, Liz Murphy, Helen Rossiter a Sam Selner.

Prif Swyddfa: Chart House, 16 Chart Street, London N1 6DD

Gwefan: www.iffresearch.com

E-bost: EmploymentandBenefits@iffresearch.com

Ffôn: 020 7250 3035

Cydnabyddiaeth

Byddem yn hoffi diolch i'r nifer fawr o gyflogwyr a mamau a roddodd eu hamser yn hael i gymryd rhan yn yr arolygon.

Byddem hefyd yn hoffi diolch i'r Swyddfa Ystadegau Genedlaethol a Chofnodion Cenedlaethol yr Alban. Heb eu cefnogaeth, ni fyddai'r ymchwil hwn wedi bod yn bosibl.

Yn olaf, hoffem gydnabod cyfraniad amlwg aelodau ein Grŵp Cynghori Academig at yr ymchwil hwn. Mae eu cyngor a'u cynnyrch ysgolheigaidd wedi helpu i roi gwybodaeth ac arwain pob cam ar y prosiect ymchwil hwn. Gwerthfawrogir eu hamser a'u barn werthfawr yn seiliedig ar eu harbenigedd a'u profiad sylweddol. Y Grŵp Cynghori Academiaidd yw:

Mark Beatson, Athro yn Ymweld Prifysgol Fetropolitan Llundain a Prif Economegydd yn y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu

Yr Athro Caroline Gatrell, Ysgol Rheolaeth Prifysgol Caerhirfryn

Yr Athro Grace James, Ysgol y Gyfraith, Prifysgol Reading

Yr Athro Jill Rubery, Ysgol Fusnes Manceinion, Prifysgol Manceinion

Dr Helen Russell, Athro Ymchwil Cysylltiol, Y Sefydliad Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol, Iwerddon ac Athro Dirprwyol Coleg y Drindod, Dulyn

Dr Valeria Skafida, Ysgol Gwyddor Cymdeithasol a Gwleidyddol, Prifysgol Caeredin

Cynnwys

Am IFF Research.....	2
Cydnabyddiaeth.....	2
Cynnwys	3
Crynodeb Gweithredol.....	4
Prif ganfyddiadau.....	4
Recriwtio.....	5
Cefnogaeth yn ystod beichiogrwydd.....	5
Iechyd a risgiau.....	6
Cyfathrebu ar absenoldeb mamolaeth.....	6
Rheoli hawliau statudol.....	7
Colli gwaith yn ystod beichiogrwydd neu ar absenoldeb mamolaeth.....	7
Dychwelyd i'r gwaith	8
Gweithio hyblyg	8
Aflonyddu.....	8
Cwyno.....	9

Crynodeb Gweithredol

Comisiynodd yr Adran Busnes, Blaengaredd a Sgiliau (BIS) a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) raglen o ymchwil i archwilio amlygrwydd a natur gwahaniaethu ac anfantais ar sail beichiogrwydd yn y gweithle. Mae'r canlyniadau yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfweiliadau gyda 3,034 o gyflogwyr a 3,254 o famau. Mae'r ddau arolwg yn trafod barn a phrofiadau cyflogwyr a mamau ar ystod o faterion yn ymwneud â rheoli beichiogrwydd, absenoldeb mamolaeth a mamau yn dychwelyd i'r gwaith.

Seiliwyd canfyddiadau'r arolwg ar amgyffrediad cyflogwyr a mamau ac yn achos mamau eu barn a oedd y driniaeth a gawsant oherwydd eu bod yn feichiog a/neu absenoldeb mamolaeth. Nid yw'r driniaeth hon o angenrheidrwydd yn dod dan y diffiniad cyfreithiol o wahaniaethu. Dim ond tribiwnlys cyflogaeth all bennu a oes gwahaniaethu anghyfreithlon neu ddiswyddo annheg wedi digwydd.

Prif ganfyddiadau

Adroddodd y mwyafrif o gyflogwyr ei bod o fudd iddynt gefnogi menywod beichiog a'r rhai ar absenoldeb mamolaeth ac fe wnaethant gytuno bod hawliau statudol yn ymwneud â beichiogrwydd a mamolaeth yn rhesymol ac yn hawdd eu gweithredu. Ond, canfu'r ymchwil:

- Nododd tua un o bob naw o famau (11%) eu bod naill ai wedi eu diswyddo; bod ei swydd wedi ei dileu yn orfodol, pan nad oedd hynny wedi digwydd i bobl eraill yn y gweithle; neu eu trin mor wael fel eu bod wedi gorfod gadael eu gwaith; a brofwyd gan tua 54,000 o famau'r flwyddyn.
- Dywedodd un o bob pump o famau eu bod wedi profi aflonyddu geiriol neu sylwadau negyddol yn ymwneud â beichiogrwydd neu weithio hyblyg gan eu cyflogwr a / neu gydweithwyr; tua 100,000 o famau'r flwyddyn.
- Dywedodd 10% o famau bod eu cyflogwr yn eu cymell i beidio â mynychu apwyntiadau cyn geni; tua 53,000 o famau'r flwyddyn.

Recriwtio

Dywedodd y rhan fwyaf o gyflogwyr (70%) eu bod yn teimlo y dylai menywod ddatgan os ydynt yn feichiog yn ystod y broses recriwtio. Roedd lleiafrif bychan o famau (3%) wedi mynd i gyfweliadau swyddi tra'r oedden nhw'n feichiog ac roedd y rhan fwyaf o'r rhain wedi rhoi gwybod i'w cyflogwr eu bod yn feichiog neu roeddent yn teimlo ei fod yn amlwg. Roedd tua hanner (51%) y rhai a fu mewn cyfweliad pan oeddent yn feichiog yn llwyddiannus wrth gael swydd, fel yr oedd tri chwarter y menywod a aeth i gyfweliad ar ôl geni plentyn.

Mae'n ofynnol yn gyfreithiol i gyflogwr, wrth wneud penderfyniadau recriwtio, beidio â thrin menywod yn anffafriol oherwydd eu bod yn feichiog, neu y gallent fynd yn feichiog. Os bydd cyflogwr yn gofyn cwestiynau i ymgeisydd am feichiogrwydd neu ei chynlluniau am gychwyn teulu, ac nad yw'n cael ei phenodi i swydd, gall tribiwnlys cyflogaeth ddod i'r casgliad bod gwahaniaethu wedi digwydd. Nid oedd yr holl gyflogwyr yn cytuno bod osgoi gofyn cwestiynau am feichiogrwydd i fenywod a'u cynlluniau i gael plant yn rhesymol; roedd un o bob pedwar o gyflogwyr yn meddwl ei bod yn rhesymol holi menywod am hyn.

Cefnogaeth yn ystod beichiogrwydd

Mynegodd y mwyafrif o gyflogwyr eu parodrwydd i gefnogi menywod beichiog a mamau newydd. Teimlai mwy na phedwar o bob pump o gyflogwyr (84%) ei bod o fudd i'w busnes i gefnogi menywod beichiog a'r rhai ar absenoldeb mamolaeth a bod menywod beichiog yr un mor ymroddedig i'w gwaith ag aelodau eraill o'r tîm (80%). Yn fwyaf aml roedd cyflogwyr yn meddwl ei bod yn bwysig rhoi cefnogaeth oherwydd ei fod yn cynyddu'r nifer o staff sy'n cael eu cadw.

O safbwynt y gweithiwr, dywedodd y mwyafrif o famau eu bod yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth gan eu cyflogwr. Dywedodd pedair o bob pump o famau bod eu cyflogwyr wedi bod yn barod i gefnogi eu hanghenion pan oeddynt yn feichiog a dywedodd tair o bob pedair o'r rhai oedd yn dychwelyd i'r gwaith bod eu cyflogwr wedi bod yn barod i gefnogi eu hanghenion fel mamau newydd.

Ond, teimlodd un o bob tair, ar ryw gyfnod yn ystod eu beichiogrwydd neu wrth ddychwelyd i'r gwaith nad oeddent yn cael cefnogaeth gan y cyflogwr. Yn ychwanegol:

- Dywedodd bron i dair o bob 10 nad oeddynt yn cael yr hyblygrwydd yr oeddynt wedi gofyn amdano yn ystod eu beichiogrwydd; o ran oriau (29%), amser dechrau (24%) neu seibiannau ychwanegol (28%).
- Teimlai tua un o bob 12 eu bod yn cael eu trin gyda llai o barch gan reolwr llinell (8%); neu, yn teimlo nad oedd eu cyflogwr yn hapus eu bod yn cymryd absenoldeb mamolaeth (8%).
- Nid oedd un o bob naw yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gymaint gan eu cyflogwr yn fwy cyffredinol (11%); neu yn dweud eu bod yn cael eu trin yn llai ffafriol mewn rhyw ffordd arall gan eu rheolwr llinell o ganlyniad i feichiogrwydd (12%).
- Dywedodd mwy nag un o bob 20 (7%) bod pwysau arnynt i ymddiswyddo.

Teimlai mamau eu bod yn profi sawl ffurf ar driniaeth anffafriol yn ystod eu beichiogrwydd. Dywedodd un o bob saith o famau eu bod yn cael gwaith neu faich gwaith anaddas (15%) a dywedodd cyfran debyg (14%) eu bod yn cael eu hannog i gymryd amser o'r gwaith neu eu bod yn cael eu hanfon o'r gwaith cyn iddynt deimlo yn barod. Dywedodd un o bob naw (11%) o famau eu bod wedi cael eu hannog i gychwyn eu habsenoldeb mamolaeth yn gynharach nag yr oeddynt yn dymuno. Dywedodd un o bob 10 eu bod yn cael eu hannog i beidio mynd i apwyntiadau cyn geni.

Mamau dan 25 oed; mamau sengl; y rhai oedd yn gweithio mewn galwedigaethau gofal, hamdden a gwasanaeth eraill; a'r rhai gyda chyflwr iechyd tymor hir oedd fwyaf tebygol o deimlo eu bod yn cael triniaeth anffafriol yn ystod eu beichiogrwydd.

Iechyd a risgiau

Roedd bron bob un cyflogwr (98%) yn cynnal asesiadau risg iechyd a diogelwch i'w holl weithwyr. Roedd yn gyffredin i'r rhain ganfod risgiau i famau beichiog neu'r rhai oedd yn dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth. Roedd dau o bob tri (66%) o gyflogwyr oedd â phrofiad diweddar (yn y tair blynedd diwethaf) o weithwyr beichiog neu famau yn dychwelyd o absenoldeb mamolaeth wedi dynodi risgiau penodol i'r mamau yma.

Roedd tua hanner y cyflogwyr gyda beichiogrwydd diweddar (53%) yn eu gweithle wedi newid dyletswyddau menywod beichiog o ganlyniad i risgiau yr oeddynt wedi eu dynodi. Fel yr oedd un o bob naw oedd â mamau yn dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb mamolaeth (11%). Roedd y gyfran o gyflogwyr oedd wedi newid dyletswyddau menywod beichiog a'r rhai ar absenoldeb mamolaeth yn amrywio yn sylweddol o sector i sector. Roedd y newidiadau yn fwyaf cyffredin yn y sector gwestai a bwytai (77%) ac yn lleiaf cyffredin yn y sector ariannol (9%).

Dywedodd chwech o bob 10 o famau (62%) bod eu cyflogwr wedi cychwyn trafodaeth am risgiau posibl yn deillio o'u beichiogrwydd; hysbyswyd hanner yr holl famau (49%) gan eu cyflogwr am risgiau iddynt hwy neu i'w babanod. Ond, dywedodd bron i un o bob pump o famau (19%) eu bod wedi dynodi risgiau nad oedd eu cyflogwyr wedi cyfeirio atynt.

Cyfathrebu ar absenoldeb mamolaeth

Roedd cyswllt y cyflogwr gyda mamau ar absenoldeb mamolaeth yn amrywio llawer yn ôl y math o gyflogwr. Roedd cyflogwyr mawr yn fwy tebygol o ddefnyddio dyddiau Cadw Cysylltiad ac yn fwy tebygol o fod wedi cael cyswllt ffurfiol neu anffurfiol gyda mamau ar absenoldeb mamolaeth. Cyflogwyr bychan sector preifat oedd y rhai lleiaf tebygol.

Adroddodd ychydig dan hanner y mamau (45%) bod problem o ran cyswllt cyflogwr tra'r oeddynt ar absenoldeb mamolaeth. Y broblem fwyaf cyffredin oedd mamau yn dweud bod rhy ychydig o gyswllt gan eu cyflogwr; dywedodd un o bob pedair mam (26%) bod hyn yn wir.

Roedd pryderon cyflogwyr y gallai gweithwyr gamddehongli eu bwriad yn atal rhai cyflogwyr rhag cysylltu. Dywedodd tri o bob deg o gyflogwyr (29%) eu bod yn bryderus y gallai cysylltu â mamau ar absenoldeb mamolaeth achosi i famau newydd deimlo eu bod dan bwysau i ddychwelyd i'r gwaith yn gynt nag yr oeddynt yn dymuno.

Rheoli hawliau statudol

Roedd mwyafrif y cyflogwyr yn gadarnhaol am reoli'r rhan fwyaf o'r hawliau statudol yn ymwneud â beichiogrwydd a mamolaeth. Ar gyfer pob hawl statudol, roedd mwy na hanner y cyflogwyr yn teimlo ei fod yn rhesymol ac yn hawdd i'w drefnu. Ond roedd yn llai cyffredin i gyflogwyr fod yn gadarnhaol am yr holl hawliau statudol. Ychydig dan draean (32%) o gyflogwyr a ddywedodd bod yr holl hawliau statudol yn gysylltiedig â beichiogrwydd a mamolaeth yn rhesymol. Dywedodd eu chwarter eu bod yn hawdd eu trefnu i gyd.

Adroddodd rhai cyflogwyr bod hawliau statudol penodol yn afresymol neu yn anodd eu rheoli:

- Dywedodd tua thri o bob 10 (28%) bod gwell amddiffyniad rhag dileu swydd yn ystod Absenoldeb Mamolaeth Arferol yn afresymol a dywedodd 13% ei fod yn anodd ei drefnu.
- Dywedodd chwarter (26%) ei bod yn anodd rheoli'r ansicrwydd a fydd mamau ar absenoldeb mamolaeth yn dychwelyd i'r gwaith.
- Teimlai chwarter bod casglu gwyliau blynyddol yn ystod absenoldeb mamolaeth yn afresymol a dywedodd un o bob pump (19%) ei fod yn anodd ei drefnu.
- Dywedodd un o bob pump (18%) bod trefnu a rheoli rhywun yn lle aelod o staff ar absenoldeb mamolaeth yn anodd ei reoli.
- Dywedodd un o bob wyth (13%) bod Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol yn afresymol a dywedodd un o bob chwech (16%) ei fod yn anodd ei drefnu.

Colli gwaith yn ystod beichiogrwydd neu ar absenoldeb mamolaeth

Dilëwyd swydd un o bob 17 o famau (6%) i gychwyn, o'r rheiny cynigiwyd swydd arall i tua eu chwarter (27%) ar lefel uwch (4%) neu yr un lefel (23%) ac roedd eu chwarter (26%) wedi cymryd dileu swydd gwirfoddol. Dywedodd un o bob tair (29%) y dilëwyd eu swyddi yn orfodol ac na chynigiwyd swydd arall iddynt ar yr un lefel neu lefel uwch bod swyddi gweithwyr eraill wedi eu dileu yn ystod yr un cyfnod.

Dywedodd un o bob pump (18%) o'r rhai y dilëwyd eu swyddi yn orfodol (1% o'r holl famau) ac na chynigiwyd swydd arall iddynt ar yr un lefel neu lefel uwch nad oedd swyddi gweithwyr eraill wedi eu dileu yn ystod yr un cyfnod.

Diswyddwyd 1% arall o famau a dywedodd tua un o bob 10 (9%) eu bod yn teimlo eu bod wedi cael eu trin mor wael fel eu bod yn teimlo bod rhaid iddynt adael. Mae hyn yn cyfateb i un o bob naw o famau (11%) yn colli eu gwaith ar ôl dweud wrth eu cyflogwr eu bod yn feichiog neu tra'r oeddynt ar absenoldeb mamolaeth.

Dychwelyd i'r gwaith

Dyweddod un o bob 10 o famau (9%) eu bod wedi cael eu trin yn waeth gan eu cyflogwr wrth dychwelyd i'r gwaith nag yr oeddynt cyn y beichiogrwydd. Roedd mamau oedd yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn waeth wrth dychwelyd i'r gwaith yn fwy tebygol o fod yn ennill £30,000 y flwyddyn neu fwy (12%). Dywedodd un o bob 20 o famau eu bod wedi cael gostyngiad yn eu cyflog neu fonws wrth dychwelyd i'r gwaith.

Gweithio hyblyg

Dyweddod cyflogwyr yn gyffredinol eu bod yn ceisio gweithio ar geisiadau am weithio hyblyg gan fenywod beichiog neu'r rhai sy'n dychwelyd o absenoldeb mamolaeth. Roedd bron i chwech o bob 10 (58%) o gyflogwyr gyda beichiogrwydd diweddar yn eu gweithle wedi derbyn ceisiadau am weithio hyblyg gan fenywod beichiog neu'r rhai ar absenoldeb mamolaeth neu yn dychwelyd ohono. Dywedodd mwyafrif y cyflogwyr eu bod yn caniatáu pob cais yr oeddynt wedi ei dderbyn (84%). Dywedodd bron i saith o bob 10 o famau (68%) eu bod wedi gwneud cais am un neu fwy o fathau o weithio hyblyg.

Ond, dywedodd hanner y mamau yr oedd eu cais am weithio hyblyg wedi cael ei gymeradwyo eu bod wedi cael eu trin yn anffafriol o ganlyniad:

- Dywedodd traean (32%) eu bod yn teimlo yn anghyfforddus yn gofyn am amser o'r gwaith neu hyblygrwydd ychwanegol.
- Dywedodd tua thraean (29%) eu bod wedi cael llai o gyfleoedd na chydweithwyr eraill ar yr un lefel.
- Dywedodd tua un o bob chwech eu bod wedi cael sylwadau negyddol gan gydweithwyr (16%); eu bod wedi cael tasgau is ar y raddfa nag o'r blaen (15%); neu, eu bod yn teimlo bod llai o werth yn cael ei roi i'w barn (16%).

Dyweddod bron i ddwy o bob pump o famau (38%) y byddent wedi hoffi gweithio yn fwy hyblyg, ond nid oeddynt wedi gofyn am wneud hynny oherwydd eu bod yn bryderus na fyddai'n cael ei gymeradwyo neu y byddai'n arwain at ganlyniadau negyddol.

Aflonyddu

Dyweddod un o bob pump o famau eu bod wedi profi aflonyddu geiriol neu sylwadau negyddol, naill ai yn ymwneud â'u beichiogrwydd neu wrth dychwelyd i'r gwaith gan eu cyflogwr neu gydweithwyr.

- Dywedodd un o bob saith (15%) eu bod wedi profi triniaeth waradwyddus, oedd yn eu bychanu neu driniaeth sarhaus yn ymwneud â'u beichiogrwydd.
- Dywedodd tua un o bob 10 (9%) eu bod wedi cael sylwadau negyddol gan eu cyflogwr neu gydweithwyr oherwydd bod ceisiadau am waith hyblyg wedi eu cymeradwyo.

Cwyno

Roedd pump y cant o gyflogwyr wedi derbyn naill ai cwyn ffurfiol a/neu gael trafodaethau anffurfiol gyda gweithwyr yn ymwneud â gwahaniaethu yn ymwneud â beichiogrwydd neu yn gysylltiedig â mamolaeth yn y tair blynedd ddiwethaf.

Yn wahanol i hynny, dywedodd ychydig dros un o bob pump o famau (22%) eu bod wedi codi materion naill ai yn ffurfiol neu yn anffurfiol am broblemau yr oeddent yn eu profi gyda'u cyflogwr tra'r oeddynt yn feichiog; ar absenoldeb mamolaeth; neu, wrth ddychwelyd i'w gwaith.



© Hawlfraint y Goron 2015

Trwyddedir y cyhoeddiad hwn dan amodau Trwydded Llywodraeth Agored v3.0 ac eithrio pan nodir yn wahanol. Er mwyn gweld y drwydded ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/ neu ysgrifennwch at Information Policy Team, The National Archives, Kew, London TW9 4DU, neu anfonwch e-bost at psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Pan fyddwn wedi dynodi unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti bydd raid i chi gael caniatâd gan y deiliad hawlfraint dan sylw.

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael o www.gov.uk/bis

Cysylltwch â ni os oes gennych unrhyw ymholiadau am y cyhoeddiad hwn, gan gynnwys ceisiadau am fformatau gwahanol, yn:

Department for Business, Innovation and Skills
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
Ffôn: 020 7215 5000
E-bost: enquiries@bis.gsi.gov.uk

BIS/15/XXX