

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Adroddiad ymchwil 123

Ystyried camau gweithredu
positif fel offeryn i drin
tangynrychiolaeth mewn
prentisiaethau

Chantal Davies

Fforwm Ymchwil i Gydraddoldeb ac
Amrywiaeth, Prifysgol Caer

Crynodeb gweithredol

Mae prentisiaethau'n llwybr pwysig i mewn i fyd gwaith, yn cynnig gwaith cyflogedig, hyfforddiant mewn swydd a chymhwyster. Mae llywodraethau'r DU, Cymru a'r Alban oll wedi gosod targedau i gynyddu nifer y prentisiaethau ac wedi cydnabod yr angen i gynyddu amrywiaeth ymysg y rheiny sy'n dechrau prentisiaethau, yn cymryd rhan ynddynt ac yn eu cwblhau.

Wrth i gyflogwyr, llywodraethau a'r rhai sy'n llunio polisïau geisio rhagor o amrywiaeth o fewn prentisiaethau, mae angen iddynt ystyried yr offer sydd ar gael i drin tangynrychiolaeth hirdymor. Mae'r adroddiad yma'n ceisio gwerthuso'r defnydd o gamau gweithredu positif i drin tangynrychiolaeth prentisiaid benywaidd yn y sectorau hynny lle mae'r rhywiau'n gweithio ar wahân, a phobl anabl a rhai o leiafrifoedd ethnig mewn prentisiaethau yn gyffredinol.

Tangynrychiolaeth mewn prentisiaethau

Mae merched wedi'u cynrychioli'n dda mewn prentisiaethau ar hyd a lled Lloegr, Cymru a'r Alban, ond wedi'u tangynrychioli mewn diwydiannau sy'n talu cyflogau da a'u gorgynrychioli mewn diwydiannau sy'n talu cyflogau gwaelach (ffactor sy'n cyfrannu at y bwloch cyflog rhwng y rhywiau).

Er enghraifft, mae gwahaniaeth mawr rhwng y ffigyrau yn y diwydiannau adeiladu a chynllunio a'r amgylchedd adeiledig. Yn Lloegr, dim ond 5% o'r rhai a ddechreuodd brentisiaeth oedd yn ferched yn 2017/18. Yn yr Alban, dynion oedd 99% o'r rhai a ddechreuodd brentisiaeth yn y grwp 'adeiladu a diwydiannau cysylltiedig' yn 2017/18. Yng Nghymru, er mai merched oedd 60% o'r prentisiaid yn 2017/18, dim ond 4% ohonynt oedd ar raglenni adeiladu ac 8% ohonynt ar raglenni peirianeg.

O'i gymharu â hyn, mae merched wedi'u gorgynrychioli mewn prentisiaethau yn y sectorau lle telir cyflogau gwaelach, er enghraifft trin gwallt a gofal blynyddoedd cynnar. Er enghraifft, merched oedd 94% o'r holl brentisiaid newydd ym maes datblygiad a llesiant plant yn Lloegr yn 2017/18.

Yn Lloegr yn 2017/18, pobl wyn oedd 87.2% o'r prentisiaid newydd, a 89.4% o'r prentisiaid newydd rhwng 16 a 24 oed. Ond mae ffigyrau o gyfrifiad 2011 yng Nghymru a Lloegr yn dangos mai 81.7% o'r boblogaeth yng Nghymru a Lloegr rhwng 15 a 24 oed sy'n wyn.

Yn yr Alban, dim ond 1.9% o'r rheiny a oedd yn dechrau prentisiaethau modern (MA) oedd yn dweud eu bod hano o leiafrif ethnig yn 2017/18.¹ Gellir cymharu hyn â'r boblogaeth darged (16-24 oed) lle mae tua 6% yn aelodau o grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Yng Nghymru, bu lefel eithaf cyson o gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig mewn prentisiaethau er 2008, sef oddeutu 3%, rhyw hanner y boblogaeth darged o rai 16-24 oed sy'n aelodau o grwpiau lleiafrifoedd ethnig

Yn Lloegr yn 2017/18, roedd 11.2% (42,230) o'r bobl a ddechreuodd brentisiaeth yn rhai gydag anawsterau a/neu anabledau dysgu; ymysg rhai 16-24 oed, roedd y ffigur yn uwch, sef 12.6%. Yn yr Alban yn 2017/18, roedd cyfran y bobl a oedd yn dechrau prentisiaeth fodern a oedd yn dweud bod ganddynt amhariad, cyflwr iechyd neu anawsterau dysgu yn 11.3%. Roedd hyn yn agos iawn at y gyfran y gellid ei disgwyl. Yng Nghymru yn 2017/18, roedd anabledd gan 1.6% o'r rheiny oedd ar raglenni prentisiaeth, er bod hyn yn sicr yn rhannol o ganlyniad i'r diffiniad gwahanol o ddata anabledd ar gyfer prentisiaethau, nad oedd yn cynnwys anawsterau dysgu.² Nid oedd y diffiniad hwn yn cynnwys anawsterau dysgu.

Yn y DU yn ei chyfanrwydd, mae data o'r *Family Resources Survey* yn dangos bod 19% o oedolion oed gweithio yn anabl; gall hyn awgrymu bod pobl anabl yn cael eu tangynrychioli mewn prentisiaethau. Fodd bynnag, yng ngoleuni'r gwahaniaethau yn y ffordd y mae data'n cael ei gyfrifo, gan gynnwys diffyg ffigyrau ar gyfer anhawster dysgu yng Nghymru, a phobl ifanc yn cael eu gorgynrychioli mewn prentisiaethau, mae angen rhagor o dystiolaeth er mwyn dangos mai dyma yw'r sefyllfa mewn gwirionedd.

Roedd Deddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu i sefydliadau gyflwyno mesurau gweithredu positif i fynd i'r afael ag anfantais a thangynrychiolaeth ymysg grwpiau gwarchoddedig. Bwriadwyd y darpariaethau hyn yn benodol i drin y dangynrychiolaeth a welwyd mewn prentisiaethau ac mewn cyflogaeth yn gyffredinol. Yn wir, mae'r nodiadau eglurhaol yn datgan yn eglur mai bwriad y ddeddfwriaeth yw caniatáu yr holl gamau gweithredu positif y mae cyfraith Ewrop yn eu caniatáu.³ Mae'r ymchwil

¹ Cymysg neu luosog; Asiaidd; Affricanaidd; Caribîaidd neu ddu; a grwpiau ethnig eraill.

² Fel y'i dangosir yn Llywodraeth Cymru (2019a), pan gynhwyswyd anawsterau dysgu, cododd y ffigur i 5.3%.

³ [Nodiadau eglurhaol Deddf Cydraddoldeb 2010, paragraffau 517 a 521](#)

yn ceisio darganfod i ba raddau y mae camau gweithredu positif yn cael eu defnyddio fel offeryn i drin tangynrychiolaeth mewn prentisiaethau.

Tystiolaeth o ddefnyddio camau gweithredu positif

Mae dau fath o gamau gweithredu positif yn cael eu caniatáu dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010: camau gweithredu positif cyffredinol, a allai gynnwys cadw lleoedd ar gyfer grwp gwarchoddedig ar gyrsiau hyfforddi, neu ddarparu mentora i grwp penodol er mwyn cynyddu cynrychiolaeth ei aelodau ar lefelau uwch; a chamau gweithredu positif sy'n ymwneud yn benodol â recriwtio a dyrchafu, sef 'darpariaeth torri'r ddadl'. Yma gall cyflogwr roi ystyriaeth i nodwedd warchoddedig unigolyn wrth recriwtio neu ddyrchafu

Darganfu'r ymchwil yma rai enghreifftiau calonogol lle roedd cyflogwyr, asiantaethau a'r llywodraeth yn defnyddio'r mesurau gweithredu positif y mae'r ddeddf yn eu caniatáu i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth mewn prentisiaethau. Fodd bynnag, er bod nifer o enghreifftiau o gamau gweithredu positif o ran y rhywiau, ceir llawer yn llai o ran hil ac anabledd. Nid oes dystiolaeth o ddefnydd ffurfiol o ddarpariaeth torri'r ddadl o ran prentisiaethau. Yn yr un modd, ychydig o ymchwil sy'n archwilio canfyddiadau cyflogwyr a sectorau tuag at ddefnyddio camau gweithredu positif yn y maes yma, ac ychydig o werthuso ymarferol sydd o'r defnydd o gamau gweithredu positif mewn prentisiaethau ac mewn cyflogaeth yn gyffredinol.

Fel rhan o'r ymchwil yma, rhoddodd cyflogwyr, cyrff sectorau, ac arbenigwyr polisi, academiaidd a llywodraeth ystyriaeth i'r rhesymau pam nad yw camau gweithredu positif yn cael eu ddefnyddio'n ddigonol mewn prentisiaethau, ac mewn cyflogaeth yn gyffredinol.

Nododd y grwp mai diffyg ymwybyddiaeth neu ddiffyg hyder cyflogwyr wrth roi mesurau gweithredu positif ar waith oedd y prif rwystr i'w defnyddio. Teimlid hefyd:

- y dylai terfynau camau gweithredu positif, (o'u cymharu â gwahaniaethu positif), fod yn gliriach
- bod diffyg dealltwriaeth o ddarpariaeth torri'r ddadl yn golygu bod cyflogwyr yn aml yn ei gysylltu â gwahaniaethu positif, ac felly'n dawedog yn ei gylch rhag ofn eu bod yn wynebu atebolrwydd cyfreithiol ac yn crwydro i faes 'gwahaniaethu o chwith'.
- mae angen hyrwyddo camau gweithredu positif yn fwy effeithiol a strategol er mwyn annog pobl i wneud mwy o ddefnydd ohono a sylweddoli'r effaith y gallai gael ar dangynrychiolaeth mewn prentisiaethau ac mewn cyflogaeth yn gyffredinol.

Argymhellion

Mae gweithredu positif yn offeryn ychwanegol pwysig wrth drin anfantais a thangynrychiolaeth. Eto, mae'r defnydd cyfyngedig a wnaed ohono hyd yma wedi golygu bod y grwpiau a nodir yn yr ymchwil yma yn parhau i gael eu tangynrychioli, gyda'r gwahaniaethau mwyaf i ferched mewn sectorau lle bydd gwahaniaethu rhwng y rhywiau. Mae angen gweithredu cydlynus i gefnogi ac annog rhagor o ddefnydd effeithiol o gamau gweithredu positif er mwyn mynd i'r afael â'r gwahaniaethau sy'n parhau.

Yn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC), byddwn yn edrych ar sut y gellir ychwanegu at y wybodaeth gyfredol am weithredu positif er mwyn cefnogi gwybodaeth a hyder cyflogwyr wrth ei ddefnyddio. Yn ogystal â hyn, er mwyn annog rhagor o ddefnydd o gamau gweithredu positif, argymhellwn fod:

- Llywodraethau ar draws Prydain Fawr yn sicrhau bod darparwyr prentisiaethau'n atebol, gan gynnwys defnyddio mecanweithiau cyllido i wneud hynny, trwy ei gwneud yn ofynnol iddynt osod a chyrraedd targedau o ran cynnydd yn y nifer o grwpiau a dangynrychiolir sy'n cymryd rhan, a defnyddio darpariaethau gweithredu positif i gyrraedd y targedau hyn. Os cânt eu rheoli'n dda, mae targedau'n fodd effeithiol o sicrhau ffocws arweinwyr ar ddata tangynrychiolaeth.
- Llywodraethau ar hyd a lled Prydain Fawr yn defnyddio caffael cyhoeddus i sbarduno cyfle cyfartal ac yn hyrwyddo rhagor o ddefnydd o weithredu positif. Mae caffael yn cyfrif am ryw draean o wariant cyhoeddus yn y DU. Gellir defnyddio'r pŵer prynu yma fel ffordd o sbarduno cydraddoldeb a sicrhau buddiannau cymdeithasol ehangach, gan gynnwys defnyddio camau gweithredu positif.
- Cyflogwyr yn monitro, recriwtio, cadw a chynyddu yn prentisiaid yn ôl ethnigrwydd, anabledd a rhyw, a defnyddio camau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau. Yn aml, nid yw cyflogwyr yn sylweddoli, neu nid ydynt yn deall pam fod angen gweithredu positif yn y lle cyntaf. Bydd gwybod rhagor am eu gweithlu yn helpu cyflogwyr i ddeall lle gallai rhai grwpiau fod dan anfantais neu wedi'u tangynrychioli, a gallant sefydlu sail tystiolaeth gref ar gyfer mynd ati i weithredu.
- Cyrff sector, megis sefydliadau sy'n cael eu harwain gan gyflogwyr, a chyrff proffesiynol, yn hyrwyddo defnyddio camau gweithredu positif mewn prentisiaethau a'r EHRC yn gweithredu fel darparwr gwybodaeth a chyfarwyddyd ar gamau gweithredu positif.