

Equal Opportunities Commission

Comisiwn Cyfle Cyfartal



Wales Review 2005  
Adolygiad Cymru 2005



## Dathlu 30 mlynedd

The Equal Opportunities Commission (EOC) in Wales is celebrating the 30th anniversary of the Sex Discrimination Act, Equal Pay Act and the creation of the EOC. We are looking back at thirty years of progress towards sex equality in Wales and also looking forward at what remains to be done.

During the last 30 years considerable progress has been made. The pay gap has narrowed, more women are working, and some gains have been made in the field of education and in childcare. Wales has achieved a perfect gender balance at the National Assembly and Welsh women have gained a foothold in Westminster politics.

	Contents	Cynnwys
2	Celebrating 30 years	Dathlu 30 mlynedd
4	Changing Wales	Newid Cymru
6	Equal Pay	Cyflog Cyfartal
8	Equality at Work	Cydraddoldeb yn y Gwaith
10	Women in Power	Menywod mewn Grym
12	Tackling Discrimination	Mynd i'r afael â Gwahaniaethu
14	Equality for All	Cydraddoldeb i Bawb
16	Looking to the Future	Edrych i'r Dyfodol
18	Making a Difference	Gwneud Gwahaniaeth

Yet despite this progress the lives of many women in Wales have barely been touched – poverty, isolation and exclusion still fall disproportionately on them. Women have still not got equal pay with men; they still experience widespread discrimination and pay a high penalty for having children in terms of their career, pay and pensions.

Today the EOC is looking forward to the introduction of a new legal duty to promote gender equality in both employment and public service provision. This has the potential to deliver equal pay to thousands of women in Wales and transform public services so that they genuinely meet the needs of women and men.

Equality for all remains our goal. To achieve this we need new simpler, stronger legislation and to extend our partnership working in Wales. We hope to build on the passion, courage and determination shown during the last thirty years so that together we can challenge adversity, progress towards fairness and justice, ensure better opportunities for our children and lay the foundations for equality in the future.

**Kate Bennett**  
Director EOC Wales  
**Dr Neil Wooding**  
EOC Commissioner for Wales



Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (CCC) yng Nghymru'n dathlu pen-blwydd y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, y Ddeddf Cyflog Cyfartal a'r CCC yn 30 oed. Rydym yn bwrw golwg ar 30 mlynedd o gynnydd tuag at gydraddoldeb rhwng y ddau ryw yng Nghymru yn ogystal â'r hyn sydd ar ôl i'w gyflawni.

Mae camau mawr wedi eu cymryd yn ystod y 30 mlynedd diwethaf. Mae'r bwch cyflog yn cau, mae mwy o fenywod yn gweithio ac mae cynnydd wedi ei wneud ym meysydd addysg a gofal plant. Mae Cymru wedi cyflawni cydbwysedd perffaith rhwng y ddau ryw yn y Cynulliad Cenedlaethol ac mae menywod o Gymru'n dechrau ennill eu plwy' yn San Steffan.

Ond er gwaethaf y cynnydd hwn, mae bywyd llawer o fenywod yng Nghymru'n dal heb ei gyffwrdd, maen nhw'n dioddef mwy na'u siâr o dlodi, unigedd ac allgáu cymdeithasol. Mae cyflog menywod a dynion yn dal i fod yn anghyfartal; mae pobl yn dal i wahaniaethu yn eu herbyn ac maen nhw'n talu pris uchel am gael plant o ran eu gyrfa, eu cyflog a'u pensiwn. Heddiw, mae'r CCC yn edrych ymlaen at gyflwyno dyletswydd gyfreithiol newydd i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y ddau ryw o ran darparu gwasanaethau cyhoeddus a chyflogaeth. Mae gan y ddyletswydd hon y potensial i sicrhau cyflog cyfartal i filoedd o fenywod yng Nghymru a gweddnewid gwasanaethau cyhoeddus er mwyn diwallu anghenion menywod a dynion.

Ein prif nod yw sicrhau cydraddoldeb i bawb. Er mwyn cyflawni hyn, mae arnom angen deddfwriaeth newydd symlach a chryfach gan ehangu ein gwaith partneriaeth yng Nghymru. Rydym yn gobeithio defnyddio'r nwyd, y beiddgarwch a'r ewyllys a gafwyd gydol y 30 mlynedd diwethaf er mwyn herio gofid, gan symud tuag at degwch a chyfiawnder, sicrhau gwell cyfle i'n plant a gosod y seiliau ar gyfer cydraddoldeb yn y dyfodol.

**Kate Bennett**  
Cyfarwydd CCC Cymru  
**Dr Neil Wooding**  
Comisiynydd y CCC yng Nghymru

In December we published a photo book 'Changing Wales' to celebrate thirty years of change and it marks the extraordinary contribution of women towards progress in all areas of Welsh life. Response to 'Changing Wales' has been fantastic. Media coverage was very positive and included features all day on TV and radio.



### 30 Years Facts

- 33% of students in higher education were female – now 56% are
- Fathers of children under 5 spent 15 minutes a day with their children – now it's 2 hours
- There were no refuges in Wales for victims of domestic violence – today there are more than 30

### Highlights

- Over 100 people celebrated 30 years of progress towards sex equality at a 1970s-themed event in Cardiff. People shared their reflections on the last 30 years and the tasks for the future and everyone participated in a fun equality version of Snakes and Ladders.
- Quizzes, 30 key legal cases, statistics and fun fact sheets are helping us to raise awareness with the public in Wales and at events.
- At the British Council Women and Politics Conference, 30 delegates from around the world celebrated the 30 years anniversary with us. They were very enthusiastic about Changing Wales and commented that the photos were a far more powerful introduction to women's lives in Wales than anything else they had read or been told. Ethnic Minority women's organisations in Wales joined the celebration and enjoyed meeting with the international conference delegates.
- The Wales TUC Women's Conference and ACAS advisors celebrated 30 years with us and at both events a determination to close the pay gap between women and men in Wales was at the top of the agenda for future partnership working.



Ym mis Rhagfyr, aethom ati i gyhoeddi llyfr o luniau – 'Newid Cymru' – i ddathlu 30 mlynedd o newid ac i gydnabod cyfraniad nodedig menywod at gynnydd ymhob agwedd ar fywyd yng Nghymru. Mae'r ymateb i 'Newid a Cymru' wedi bod yn rhyfeddol. Cafodd y llyfr sylw cadarnhaol iawn yn y cyfryngau a chyflwynwyd eitemau drwy'r dydd ar y teledu a'r radio.

### Uchafbwyntiau

- Dathlodd dros 100 o bobl 30 mlynedd o gynnydd tuag at gydraddoldeb rhwng y ddau ryw mewn digwyddiad 1970au yng Nghaerdydd. Rhannodd pobl eu hatgofion o'r 30 mlynedd diwethaf a'r tasgau sydd angen eu cyflawni yn y dyfodol a bu pawb yn cymryd rhan mewn fersiwn cydraddoldeb o Nadroedd ac Ysgolion.
- Mae cwisiau, 30 achos cyfreithiol allweddol, ystadegau a thafenni ffeithiau yn ein helpu i godi ymwybyddiaeth ymhlith y cyhoedd yng Nghymru ac mewn digwyddiadau.
- Yng Nghynhadledd Menywod a Gwleidyddiaeth y Cyngor Prydeinig, bu 30 o gynrychiolwyr o bob rhan o'r byd yn dathlu'r 30 mlynedd gyda ni. Roedden nhw'n frwdfrydig iawn ynglŷn â Newid Cymru ac yn credu bod y lluniau'n gyflwyniad llawer mwy grymus i fywydau menywod yng Nghymru nag unrhyw beth arall yr oedden nhw wedi ei ddarllen neu ei glywed. Ymunodd sefydliadau menywod o leiafrifoedd ethnig yng Nghymru yn y dathlu hefyd gan fwynhau cyfarfod â chynrychiolwyr rhyngwladol.
- Bu cynghorwyr ACAS a Chynhadledd Menywod TUC Cymru yn dathlu gyda ni hefyd ac, yn y ddau ddigwyddiad, roedd y penderfyniad i gau'r bwlch cyflog rhwng menywod a dynion yng Nghymru ar frig yr agenda ar gyfer gwaith partneriaeth yn y dyfodol.

Celebrating 30 years  
Dathlu 30 mlynedd

### Ffeithiau 30 Mlynedd

- Roedd 33% o'r myfyrwyr mewn addysg uwch yn fenywod – bellach, mae'r ffigur yn 56%
- Roedd tadau plant dan 5 oed yn treulio 15 munud y dydd gyda'u plant – bellach, maen nhw'n treulio 2 awr gyda'u plant
- Nid oedd yna lochesau yng Nghymru ar gyfer dioddefwyr trais yn y cartref – bellach, mae yna dros 30 lloche





'Close The Pay Gap', our partnership campaign with the Welsh Assembly and Wales TUC, is determined to tackle the continuing scandal of pay inequality in the public sector. Equal pay is moving up the political and public sector agenda and there is a developing resolve to get to grips with the issues. Overall the pay gap in Wales between women's and men's hourly earnings stands at 12% - a narrowing of 2% this year - but this increases to 31% for part-time women. There is still a big job for the 'Close The Pay Gap' campaign in the year ahead.



Changing Wales  
1982  
Newid Cymru  
1982

### 30 Years Facts

- The pay gap between women and men in Wales was 30% - it's now 12%. The part-time pay gap was 42% and is now 31%
- Women didn't qualify for pensions, or opted out, in the expectation that men would provide for them in old age - today women's retirement income is only 57% of men's and many women are living in poverty

### Highlights

- In the Autumn Jane Hutt AM, Assembly Business and Equality Minister, chaired an Equal Pay Summit. The Summit brought together key stakeholders from the public sector to determine how to move forward together in addressing equal pay issues across the sector. Summit participants agreed to commit to specific action to narrow the pay gap over the next twelve months.
- The Assembly Equality Committee re-established its cross-party Joint Working Group on Equal Pay to feed ideas into the campaign and scrutinise the Equality Minister.
- Over 30 predominantly private sector employers including Borgwarner, Mitsui Components Europe Ltd and Rolls Royce attended a joint EOC event with ACAS - **It pays to be a fair employer** - and focussed on the benefits of partnership working in taking forward an equal pay review.

### Forward Look

- Over 80 public sector bodies in Wales will be contacted and offered assistance in progressing their equal pay activity and encouraged to share best practice and practical solutions.

Mae 'Cau'r Bwlch Cyflog', ein hymgyrch bartneriaeth gyda'r Cynulliad a TUC Cymru, yn benderfynol o ddatrys y sefyllfa warthus sy'n parhau yn y sector cyhoeddus o ran cyflog anghyfartal. Mae sicrhau cyflog cyfartal yn flaenoriaeth gynyddol bwysig yn y sectorau cyhoeddus a gwleidyddol ac maen nhw'n awyddus iawn i fynd i'r afael â'r mater. Ar y cyfan, mae'r bwlch cyflog rhwng enillion menywod a dynion yng Nghymru yn 12%, sydd 2% yn llai na ffigur y llynedd - ond mae'n codi i 31% ar gyfer menywod rhan-amser. Mae gan yr ymgyrch 'Cau'r Bwlch Cyflog' lawer o waith i'w wneud yn y flwyddyn i ddod.

### Uchafbwyntiau

- Yn yr hydref, cadeiriodd Jane Hutt AC, Gweinidog y Cynulliad dros Fusnes a Chydraddoldeb, uwchgynhadledd ar Gyflog Cyfartal. Daeth yr uwchgynhadledd â rhanddeiliaid allweddol o'r sector cyhoeddus ynghyd i bennu sut i symud ymlaen o ran mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â chyflog cyfartal ar draws y sector. Cytunodd y cynrychiolwyr a fynychodd yr uwchgynhadledd i ymrwmo i gamau penodol i gau'r bwlch cyflog dros y deuddeg mis nesaf.
- Ailsefydlodd Pwyllgor Cydraddoldeb y Cynulliad ei Gydweithgor trawsbleidiol ar Gyflog Cyfartal i gyfrannu syniadau ar gyfer yr ymgyrch a chraffu ar y Gweinidog dros Gydraddoldeb.
- Daeth dros 30 o gyflogwyr o'r sector preifat yn bennaf, gan gynnwys Borgwarner, Mitsui Components Europe Cyf a Rolls Royce, i'r digwyddiad - **It pays to be a fair employer** - a drefnwyd ar y cyd gan y CCC ac ACAS a oedd yn canolbwyntio ar fanteision gwaith partneriaeth o ran cynnal adolygiad o gyflog cyfartal.

### Edrych Ymlaen

- Byddwn yn cysylltu â thros 80 o gyrf sector cyhoeddus yng Nghymru i gynnig cymorth i hyrwyddo gweithgareddau cyflog cyfartal a'u hannog i rannu eu harferion gorau a'u datrysiadau ymarferol.

Changing Wales 2004  
Newid Cymru 2004

### Ffeithiau 30 Mlynedd

- Roedd y bwlch cyflog rhwng menywod a dynion yng Nghymru yn 30% - bellach, mae'r ffigur yn 12%. Roedd y bwlch cyflog rhan-amser yn 42% - bellach, mae'r ffigur yn 31%
- Nid oedd menywod yn gymwys ar gyfer pensiynau, neu roedden nhw'n dewis peidio â chael pensiwn, am eu bod yn disgwyl y byddai dynion yn darparu ar eu cyfer yn eu henaint - heddiw, mae incwm menywod sydd wedi ymddeol yn 57% o incwm dynion ac mae llawer o fenywod yn byw mewn tlodi

## Cydraddoldeb yn y Gwaith

Our Equality Exchange network expanded once again - to more than 180 employers. We are working with them to promote best practice in gender equality across Wales. Events this year covered Dads, the forthcoming Gender Equality Duty, and bullying (including homophobic bullying) and harassment.

### Highlights

■ We launched our report on occupational segregation – The Apprentice: Making genuine career choice a reality - to audiences at simultaneous events in North and South Wales. Speaking at the South Wales event Jane Davidson AM, Minister for Education and Lifelong Learning said: *“We recognise we need to combat gender stereotyping in apprentice-ships. We want to attract people onto Modern Apprenticeships that are traditionally carried out by the opposite sex, including encouraging more girls and women into engineering and plumbing and more boys and men into care and hairdressing and business studies. I offer my full support to the important issues raised by the EOC and will be doing what I can to make the changes necessary.”*

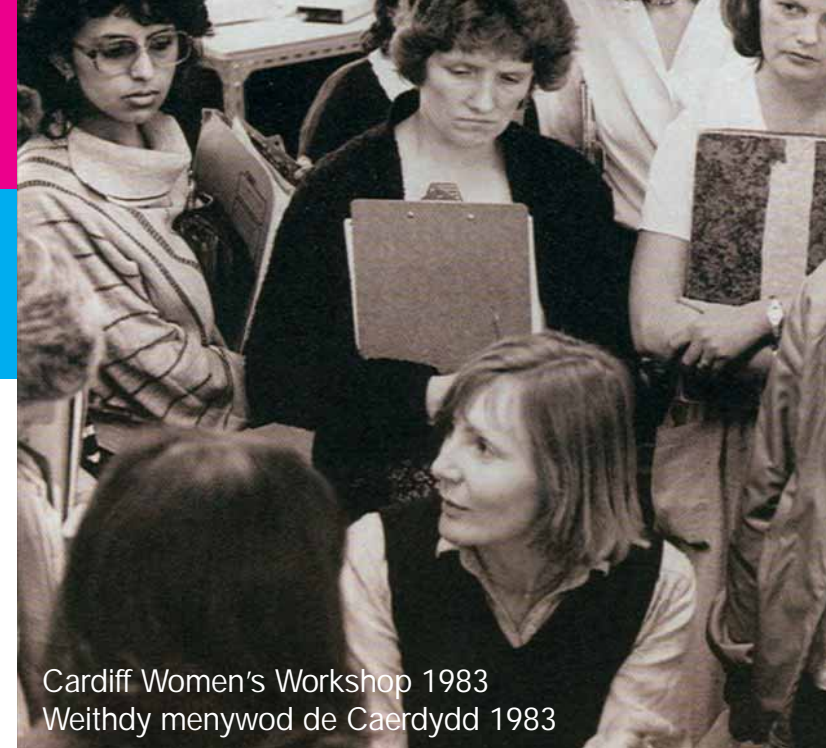
■ Britain's Hidden Brain Drain – our report on flexible working paints a grim picture of people working below their potential in low pay, low skill jobs in a desperate attempt to balance work and domestic responsibilities. The report calls for a radical transformation at work so that flexibility is the norm in all types of jobs.

### Forward Look

■ Girls and young women of every ethnic background and religious belief are equally hopeful of securing well-paid work and promotions according to our new research. Sadly ethnic minority women find their hopes are rarely fulfilled. We will be holding focus groups to find out what is going wrong and what can be done.

### 30 Years Facts

- There was no maternity pay – in 1977 6 weeks maternity pay was introduced and now women get a further 20 weeks at £106
- No paternity pay or leave - now fathers get 2 weeks leave at £106
- Only 7% of lawyers were women and now it's 42%
- In 1975 women were concentrated in low paid jobs and they still are – in Wales today 75% of women work in cleaning, catering, caring, call centres and customer services



Cardiff Women's Workshop 1983  
Weithdy menywod de Caerdydd 1983

Ehangodd ein rhwydwaith Cyfnewidfa Cydraddoldeb unwaith eto – i dros 180 o gyflogwyr. Rydym yn gweithio gyda'r cyflogwyr hyn i hyrwyddo arfer gorau mewn perthynas â chydraddoldeb rhwng y ddau ryw ledled Cymru. Roedd digwyddiadau eleni'n cwmpasu tadau, y Ddyletswydd i sicrhau Cydraddoldeb rhwng y Rhywiaw a bwlio (gan gynnwys bwlio homoffobig) ac aflonyddu.

### Uchafbwyntiau

- Lanswyd ein hadroddiad ar wahanu galwedigaethol – Y Prentis: Dewis gwirioneddol wrth ddewis gyrfa – i gynulleidfaoedd mewn digwyddiadau cydamserol yn y gogledd a'r de. Yn nigwyddiad y de, meddai Jane Davidson AC, y Gweinidog dros Addysg a Dysgu Gydol Oes: *“Rydym yn cydnabod yr angen i herio stereoteipio ar sail rhyw mewn prentisiaethau. Rydym am ddenu pobl i Brentisiaethau Modern a wneir yn draddodiadol gan y rhyw arall, gan gynnwys annog mwy o ferched a menywod i faes peirianeg a gwaith plymio a mwy o fechgyn a dynion i faes gofalu, trin gwallt ac astudiaethau busnes. Rwy'n cynnig fy nghefnogaeth lawn i'r materion pwysig a godir gan y CCC a byddaf yn gwneud popeth o fewn fy ngallu i sicrhau'r newidiadau sydd eu hangen.”*
- Ymfudiad Ymennydd o Brydain – mae ein hadroddiad ar weithio hyblyg yn rhoi darlun o bobl heb gyrraedd eu potensial ar gyflog isel mewn swyddi isel eu sgiliau er mwyn ymdrechu i gydbwysu gwaith a chyfrifoldebau cartref. Mae'r adroddiad yn galw am weddnewid y byd gwaith fel y gall pob gweithiwr cyflogedig weithio'n hyblyg, waeth beth fo'i swydd.

### Ffeithiau 30 Mlynedd

- Nid oedd yna dâl mamolaeth – ym 1977, cyflwynwyd 6 wythnos o dâl mamolaeth ac, erbyn hyn, mae menywod yn derbyn £106 yr wythnos am 20 wythnos ychwanegol
- Nid oedd yna dâl na seibiant tadolaeth – bellach, mae tadau'n cael pythefnos o seibiant a £106 yr wythnos am bythefnos
- Dim ond 7% o gyfreithwyr oedd yn fenywod – bellach, mae'r ffigur yn 42%
- Ym 1975, roedd y rhan fwyaf o fenywod yn gweithio mewn swyddi cyflog isel ac mae'r un peth yn wir heddiw – yng Nghymru, mae 75% o fenywod yn gweithio ym maes glanhau, arlwyyo, gofalu, canolfannau galwadau a gwasanaethau cwsmeriaid

### Edrych Ymlaen

■ Yn ôl ein hymchwil diweddaraf, mae merched a menywod ifanc o bob cefndir ethnig a chred grefyddol yr un mor awyddus i sicrhau gwaith sy'n cynnig cyflog da a dyrchafiadau. Yn anffodus, mae menywod o leiafrifoedd ethnig yn ei chael hi'n anodd gwireddu'r freuddwyd hon. Byddwn yn cynnal grwpiau ffocws i ddarganfod beth sydd o'i le a'r hyn y gellir ei wneud i ddatrys y broblem hon.



## Menywod mewn Grym

Until 1997 Wales only ever had one female MP at a time. Now – as a result of women only shortlists, twinning, zipping and other measures to secure women candidates – Wales has 8 female MPs (20%) and 30 female AMs (50%). This transformation made Wales the ideal venue for the British Council's International Women and Politics Conference.

The inspirational women politicians from round the world compared their experiences of quotas, and reserved seat arrangements designed to ensure women's voices are heard. There was a strong consensus, at the EOC-chaired session that measures to promote women's representation are essential.

### Highlights

- The General Election gave us the opportunity to promote our message that a gender balanced government made up of diverse politicians is more representative of the electorate, makes better decisions and sets priorities that really meet everyone's needs.
- Polling undertaken on our behalf showed that childcare was a key issue for voters in the 2005 General Election and influenced voting intentions.
- We responded to the Government consultation on Better Governance for Wales and urged that any changes to the electoral system be gender impact assessed to ensure there is no adverse impact - for example, by making it more difficult for women to get selected or elected.

### Forward Look

- As political parties select their candidates for the 2007 Assembly elections and plan for the 2008 local government elections we will be working to ensure all those involved understand the importance and value of gender balance – in terms of votes and a satisfied electorate.
- Measuring gender difference is not too difficult but measuring sex equality is another matter. We are working in partnership with the Bevan Foundation to see if we can develop a sex equality index.

Hyd at 1997, yng Nghymru dim ond un fenyw fu' ar unrhyw adeg yn AS yn San Steffan. Bellach – o ganlyniad i rai menywod yn unig ar restr fer, gefeillio, sipio a mesurau eraill a ddefnyddiwyd i sicrhau bod yna fenywod ymhlith yr ymgeiswyr – mae gan Gymru 8 menyw yn San Steffan (20%) a 30 menyw yn y Cynulliad (50%). O ganlyniad i'r newid hwn, penderfynwyd mai Cymru oedd y lleoliad delfrydol ar gyfer Cynhadledd Ryngwladol Menywod a Gwleidyddiaeth y Cyngor Prydeinig.

Bu'r gwleidyddion benywaidd ysbrydoledig a fynychodd y gynhadledd yn cymharu eu profiadau o gwotâu a threfniadau cadw seddau er mwyn i farn menywod gael ei glywed. Yn y sesiwn a gadeiriwyd gan y CCC, roedd pawb yn credu bod mesurau i hyrwyddo cynrychiolaeth menywod yn hanfodol.

### Uchafbwyntiau

- Rhoddodd yr Etholiad Cyffredinol y cyfle i ni hyrwyddo ein neges bod llywodraeth sy'n cynnwys cydbwysedd rhwng y ddau ryw a gwleidyddion o bob math o gefndiroedd yn cynrychioli'r etholaeth yn well, yn gwneud penderfyniadau gwell ac yn gosod blaenoriaethau sy'n diwallu anghenion pawb.
- Dangosodd arolwg a gynhaliwyd ar ein rhan fod gofal plant yn fater allweddol i bleidleiswyr yn Etholiad Cyffredinol 2005 a'i fod wedi dylanwadu ar fwriadau etholwyr.

- Wrth ymateb i ymgynghoriad y Llywodraeth ar Drefn Lywodraethu Well i Gymru, buom yn annog y dylai unrhyw newidiadau i'r system etholiadol gael eu hasesu o ran yr effaith ar y ddau ryw i sicrhau na fyddent yn cael effaith andwyol – er enghraifft, trwy ei gwneud yn anoddach i fenywod gael eu dewis neu eu hethol.

### Edrych Ymlaen

- Wrth i bartion gwleidyddol ddewis eu hymgeiswyr ar gyfer etholiadau'r Cynulliad yn 2007 a chynllunio ar gyfer etholiadau llywodraeth leol yn 2008, byddwn yn gweithio i sicrhau bod pawb sy'n cymryd rhan yn deall pwysigrwydd cydbwysedd rhwng y ddau ryw – o ran pleidleisio a phlesio'r etholwyr.
- Nid yw mesur y gwahaniaeth rhwng y ddau ryw yn rhy anodd ond mae mesur cydraddoldeb rhwng y ddau ryw yn fater arall. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â Sefydliad Bevan i geisio datblygu mynegai cydraddoldeb rhwng y ddau ryw.

### 30 Years Facts

- In 1975 there were no women MPs in Wales and now there are 8 out of 40 – 20%
- In 1975 there were no women Council Leaders and today there are 4 out of 22 – 18%

Women and Politics Conference  
Cynhadledd menywod a gwleidyddiaeth



### Ffeithiau 30 Mlynedd

- Ym 1975, nid oedd gan Gymru un fenyw yn San Steffan – bellach, mae 8 o'n 40 AS yn fenywod – 20%
- Ym 1975, nid oedd un cyngor yng Nghymru'n cael ei arwain gan fenyw – bellach, mae 4 o'r 22 cyngor yn cael eu harwain gan fenyw – 18%

## Mynd i'r afael â gwahaniaethu

Our Helpline service has seen another increase in the number of calls from the public. We have been particularly busy with calls on pregnancy discrimination. We worked with partners in Citizens Advice Bureaux, trade unions, private law firms and equality organisations to tackle the discrimination advice desert in Wales and improve access to justice.

### Highlights

- We supported 2 strategic legal cases - 1 on sexual harassment and 1 on pregnancy discrimination - the latter to the Employment Appeal Tribunal.
- 115 Citizens Advice Bureau advisors in Wales have taken up the offer of free legal briefings by us and they are now securing better results for those who have suffered discrimination.
- 37 lawyers have been briefed on sex discrimination law and 5 legal firms have taken cases referred by us on a pro bono basis.

### Forward Look

- To overcome the lack of expertise in discrimination law in Wales we are working with Cardiff University Centre for Lifelong Learning to deliver an accredited course on discrimination law and tribunal practice for advisors. Over 40 advisors will take the course in the coming year.
- A groundbreaking partnership project with the DRC, CRE, Stonewall and trade unions will build capacity amongst union representatives and suggest practical solutions to help them move the equality agenda forward.
- We are working with partners to ensure that every pregnant woman in Wales will receive a clear statement of her rights, and employers receive a statement of their responsibilities, at an early stage in the pregnancy.

Mae nifer y galwadau a dderbynnir gan ein gwasanaeth Llinell gymorth yn parhau i gynyddu. Rydym wedi bod yn arbennig o brysur gyda galwadau ar wahaniaethu ar sail beichiogrwydd. Buom yn gweithio gyda phartneriaid o Ganolfannau Cyngor ar Bopeth, undebau llafur, cwmnïau cyfreithiol preifat a sefydliadau cydraddoldeb i fynd i'r afael â'r diffyg cyngor ar wahaniaethu yng Nghymru a gwella mynediad i gyfiawnder.

### Uchafbwyntiau

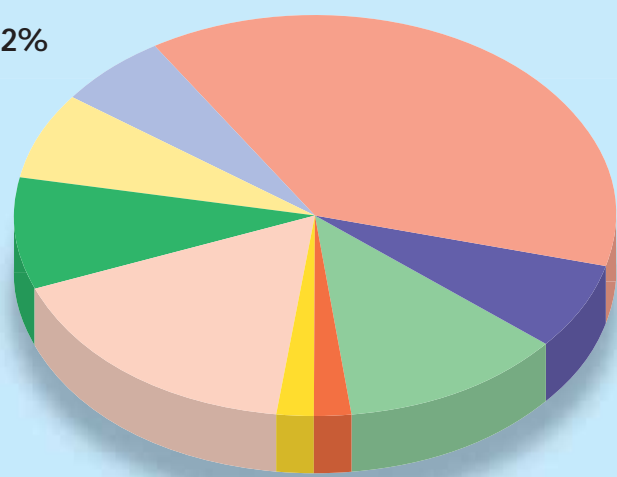
- Rhoi cefnogaeth i 2 achos cyfreithiol strategol - 1 ar aflonyddu rhywiol ac 1 ar wahaniaethu ar sail beichiogrwydd - yn y Tribiwnlys Apêl Cyflogaeth.
- Mae 115 o gynghorwyr Canolfannau Cyngor ar Bopeth yng Nghymru wedi manteisio ar y briffiau cyfreithiol di-dâl a gynigir gennym ac maen nhw bellach yn sicrhau canlyniadau gwell i bobl sydd wedi dioddef gwahaniaethu.
- Rydym wedi briffio 37 o gyfreithwyr ar gyfraith gwahaniaethu ar sail rhyw ac mae 5 cwmni cyfreithiol wedi cyflwyno achosion a gyfeiriwyd gennym ar sail pro bono.

### Edrych Ymlaen

- I oresgyn y diffyg arbenigedd mewn cyfraith gwahaniaethu yng Nghymru, rydym yn gweithio gyda Chanolfan Dysgu Gydol Oes Prifysgol Caerdydd i ddarparu cwrs achrededig ar gyfraith gwahaniaethu ac arferion tribiwnlys i gynghorwyr. Bydd dros 40 o gynghorwyr yn dilyn y cwrs yn y flwyddyn i ddod.
- Bydd prosiect partneriaeth arloesol a gynhelir ar y cyd gyda'r CHA, y CCH, Stonewall ac undebau llafur yn meithrin gallu cynrychiolwyr undebau ac yn awgrymu datrysiadau ymarferol i'w helpu i ddatblygu'r agenda cydraddoldeb.
- Rydym yn gweithio gyda phartneriaid i sicrhau y bydd pob menyw feichiog yng Nghymru'n derbyn datganiad clir o'i hawliau ac y bydd cyflogwyr yn derbyn datganiad o'u cyfrifoldebau yn gynnar yn y beichiogrwydd.

#### Helpline Calls

- Dismissal & Redundancy 2%
- Transgender 2%
- Work Life Balance 17%
- Sexual Harassment 9%
- Further Issues 7%
- Recruitment and Selection 6%
- Pregnancy and Maternity 38%
- Goods Facilities and Services 7%
- Equal Pay 12%



#### Alwadau i'r Llinell Gymorth

- Diswyddiad a Gormodedd 2%
- Trwsrhywiol 2%
- Cydbwysedd Gwaith/Bywyd 17%
- Aflonydd Rhywiol 9%
- Dadlau Pellach 7%
- Recriwtio a Dewis 6%
- Beichiogrwydd a Mamolaeth 38%
- Nwyddau, Cyfleuster a Gwasanaethau 7%
- Cyflog Cyfartal 12%

### 30 Years Facts

- Pregnancy dismissal was legal - it's illegal now but even today in Britain 30,000 women a year are sacked just for being pregnant
- No protection from sexual harassment in 1975 - now sexual harassment is specifically defined in the Sex Discrimination Act

### Ffeithiau 30 Mlynedd

- Roedd diswyddo ar sail beichiogrwydd yn gyfreithlon - erbyn hyn, mae'n anghyfreithlon ond, hyd yn oed heddiw, mae 30,000 o fenywod o Brydain yn cael eu diswyddo bob blwyddyn am eu bod yn feichiog
- Ym 1975, nid oedd pobl yn cael eu diogelu rhag aflonyddu rhywiol - bellach, mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn cynnwys diffiniad penodol o aflonyddu rhywiol

Looking back over 30 years we have learned a great deal about the effects of discrimination and how best to promote equality. We are determined this will assist us to move forward more effectively towards the elimination of discrimination and the promotion of equality for all people.

It's clear that tackling inequality on a single strand basis – gender or disability for example – is not good enough. None of us are single dimensional people. Our gender, race, sexuality, age and so on combine to determine our needs and influence how we are treated. We've also discovered that whilst one form of discrimination is bad enough, if further prejudice is added the result may be unbearable.

We therefore welcome the Government's intention to establish a new Commission for Equality and Human Rights in 2007 and in the lead up to the new Commission our Equality Scheme helps us ensure our work takes account of other equality strands.

### Highlights

- The EOC Wales Advisory Committee includes expertise on all of the equality strands.
- All EOC staff had disability awareness training and we held a disability focus group on pregnancy discrimination.
- We have revised our Welsh Language Scheme with the Welsh Language Board, improved our website, and increased our capacity to respond to the public and media in Welsh.



- Our Race Equality Focus Group informs our work and racial harassment was included in our Equality Exchange events on bullying.
- We work closely with Stonewall, providing office facilities and developing policy together.

### Forward Look

- We play a lead role in co-ordinating the Wales Equality Reference Group – our aim is to build a unified equality voice in Wales.
- Our efforts will be focussed on working together to secure the Commission for Equality and Human Rights Wales needs.
- We will ensure learning from Wales and the unique equality experience since devolution is fed into the Government's Equalities and Discrimination Law Reviews.

Wrth edrych yn ôl dros y 30 mlynedd, mae'n amlwg ein bod wedi dysgu llawer am effeithiau gwahaniaethu a sut i hyrwyddo cydraddoldeb. Rydym yn benderfynol y bydd hyn yn ein cynorthwyo i symud ymlaen yn fwy effeithiol tuag at ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb i bawb.

Mae'n glir nad yw mynd i'r afael ag anghydraddoldeb ar sail ffrwd sengl – er enghraifft, rhyw neu anabledd – yn ddigon da. Nid ydym yn bobl un dimensiwn. Mae ein rhyw, ein hil, ein rhywioldeb, ein hoedran ac ati yn cyfuno i bennu ein hanghenion a dylanwadu ar sut rydym yn cael ein trin. Rydym hefyd wedi dysgu er bod un math o wahaniaethu'n ddigon gwael, pe bai rhagfarn arall yn cael ei hychwanegu, gallai'r canlyniad fod yn annioddefol.

Rydym felly'n croesawu bwriad y Llywodraeth i sefydlu Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol newydd yn 2007 ac, at y diben hwn, mae ein Cynllun Cydraddoldeb yn ein helpu i sicrhau bod ein gwaith yn ystyried ffrydiau cydraddoldeb eraill.

### Uchafbwyntiau

- Mae Pwyllgor Ymgynghorol CCC Cymru yn cynnwys arbenigedd ar bob un o'r ffrydiau cydraddoldeb.
- Mae pob aelod o staff y CCC wedi derbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth o anabledd a chynhaliwyd grŵp ffocws ar wahaniaethu ar sail beichiogrwydd.
- Rydym wedi adolygu ein Cynllun Iaith Gymraeg gyda Bwrdd yr Iaith, gwella ein gwefan a chynyddu ein gallu i ymateb i'r cyhoedd a'r cyfryngau yn y Gymraeg.

- Mae ein Grŵp Ffocws ar Gydraddoldeb Hiliol yn llywio ein gwaith a chafodd aflonyddu hiliol ei gynnwys yn nigwyddiadau'r Gyfnewidfa Cydraddoldeb ar fwlio.
- Rydym yn gweithio'n agos gyda Stonewall i ddarparu cyfleusterau swyddfa a datblygu polisiau.

### Edrych Ymlaen

- Rydym yn gwneud cyfraniad allweddol at y gwaith o gydgyfylltu Grŵp Cyfeirio Cydraddoldeb Cymru – ein nod yw creu un llais ar gyfer cydraddoldeb yng Nghymru.
- Bydd ein hymdrechion yn canolbwyntio ar weithio gyda'n gilydd i ddiwallu anghenion Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru.
- Byddwn yn sicrhau bod yr hyn a ddysgwyd yng Nghymru a'r profiad unigryw o gydraddoldeb ers datganoli yn cael eu cynnwys yn Adolygiad y Llywodraeth o Gyfraith Gwahaniaethu a Chydraddoldebau.



The Government has said it will introduce a new legal duty requiring those providing services to the public to assess and meet the specific needs of women and men. Public bodies will be required to promote sex equality in the design and delivery of services and through terms and conditions of employment. The impact of the Gender Equality Duty will be far-reaching.

### Highlights

- To help paint a picture of how women and men access services in different ways and have different needs, we have worked in partnership with the Welsh Consumer Council to examine bus use. We found that more women than men use buses. They are more likely to work irregular shifts and need to use buses outside normal working hours, travel with luggage, bags and pushchairs and feel unsafe using the bus at night. Our findings show that current bus services aren't designed with the different needs of women and men in mind.
- Over 100 employers and decision makers attended a successful Equality Exchange Annual Conference: **Gender Equality – The Way Forward**. Delegates identified priorities for gender equality in the future and discussed how government and the proposed Commission for Equality and Human Rights could help them to comply with the Gender Equality Duty and deliver better on gender equality.



- Through our membership of the Public Services Board we are advising that the Assembly's ambitious initiatives to transform public services in Wales will only fulfil their potential if equality is put right at their heart.

### Forward Look

- We are working with a broad range of public bodies in Wales to pilot the new duty and we hope the lessons from the pilots will help other service providers to prepare for the duty.
- We will be exploring how gender budgeting can highlight and address the way public services short change women. It can show how services on which women are particularly dependent such as childcare, care for older people, training for single parents and provision for people at risk of domestic violence are less well funded than they should be.

### 30 Years Facts

- There were no refuges in Wales for victims of domestic violence – today there are more than 30 but none receive core funding
- Although women are the main users of buses, only a minority of bus user consultative groups are women

Changing Wales 1994  
Newydd Cymru 1994

Mae'r Llywodraeth wedi dweud y bydd yn cyflwyno dyletswydd gyfreithiol newydd a fydd yn ei gwneud yn ofynnol i bobl sy'n darparu gwasanaethau i'r cyhoedd asesu a diwallu anghenion penodol menywod a dynion. Bydd hefyd yn ofynnol i gyrff cyhoeddus hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y ddau ryw wrth gynllunio a darparu gwasanaethau a thrwy amodau a thelerau cyflogaeth. Bydd effaith y Ddyletswydd i sicrhau Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau yn bellgyrhaeddol.

### Uchafbwyntiau

- I helpu i ddangos sut y mae menywod a dynion yn cael mynediad i wasanaethau mewn ffyrdd gwahanol a'r anghenion gwahanol sydd ganddynt, rydym wedi gweithio mewn partneriaeth â Chyngor Defnyddwyr Cymru i ymchwilio i'r defnydd o fysiau. Daethom i'r casgliad bod mwy o fenywod na dynion yn defnyddio bysiau. Maen nhw'n fwy tebygol o weithio shiftiau afreolaidd ac felly maen nhw'n defnyddio bysiau'r tu allan i oriau gwaith arferol, maen nhw'n teithio gyda bagiau a chadeiriau gwthio ac nid ydyn nhw'n teimlo'n ddiogel wrth ddefnyddio bysiau gyda'r nos. Mae ein casgliadau'n dangos nad yw gwasanaethau bws cyfredol wedi'u cynllunio i ddiwallu anghenion amrywiol menywod a dynion.
- Mynychodd dros 100 o gyflogwyr a phobl sy'n gwneud penderfyniadau Gynhadledd Flynyddol lwyddiannus y Gyfnewidfa Cydraddoldeb, **Cydraddoldeb rhwng y Ddau Ryw – Y Ffordd Ymlaen**. Nododd cynrychiolwyr flaenoriaethau ar gyfer sicrhau cydraddoldeb rhwng y ddau ryw yn y dyfodol a thrafodwyd sut y gallai'r llywodraeth a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol arfaethedig eu helpu i gydymffurfio â'r Ddyletswydd i sicrhau Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau.
- Trwy ein haelodaeth o Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, rydym yn cynghori mai dim ond trwy drin cydraddoldeb fel blaenoriaeth y gall mentrau uchelgeisiol y Cynulliad i weddnewid gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru gyrraedd eu potensial.



Teenage mums wait for the bus  
Mamau yn ei harddegau yn aros am bws  
© Mo Wilson/Brian Morgan

### Edrych Ymlaen

- Rydym yn gweithio gydag amrywiaeth eang o gyrff cyhoeddus yng Nghymru i dreialu'r ddyletswydd newydd ac rydym yn gobeithio y bydd yr hyn a ddysgw'n gan y treialon yn helpu darparwyr gwasanaethau eraill i baratoi ar gyfer y ddyletswydd.
- Byddwn yn edrych ar y ffordd y gall cyllidebu ar sail rhyw amlygu a mynd i'r afael â'r ffordd y mae gwasanaethau cyhoeddus yn rhoi menywod dan anfantais – gan ddangos sut y mae gwasanaethau y mae menywod yn dibynnu arnynt, fel gofal plant, gofal i bobl hyn, hyfforddiant i rieni sengl a darpariaeth i bobl sy'n dioddef trais yn y cartref, yn derbyn llai o gyllid nag y dylent.

### Ffeithiau 30 Mlynedd

- Nid oedd yna lochesau yng Nghymru ar gyfer dioddefwyr trais yn y cartref – bellach, mae yna dros 30 lloches ond nid ydynt yn derbyn cyllid craidd
- Er mai menywod sy'n defnyddio bysiau yn bennaf, nid oes llawer o grwpiau ymgynghorol defnyddwyr bysiau yn cynnwys menywod

## Gwneud gwahaniaeth

## Pwyllgor Ymgynghorol CCC Cymru

### The EOC in Wales

- Sets the agenda with decision makers
- Runs high profile campaigns to change public opinion as well as the law – for example on equal pay, the rights of pregnant women at work and the right to flexible working
- Uses legal powers of enforcement to investigate organisations or areas of life where sex discrimination is persistent
- Takes landmark legal cases under the Sex discrimination and Equal Pay Act to improve the situation for women and men in the future. Our cases set legal precedents to secure equal treatment for women and men in areas as diverse as pay, recruitment, pensions, education and sport
- Publishes research and statistics about women and men in Wales to show clearly where change is needed
- Builds powerful partnerships that can make change happen

### Mae'r CCC yng Nghymru yn

- Gosod yr agenda gyda phobl sy'n gwneud penderfyniadau
- Rheoli ymgyrchoedd amlwg i newid barn y cyhoedd yn ogystal â'r gyfraith – er enghraifft, mewn perthynas â chyflog cyfartal, hawliau menywod beichiog yn y gwaith a'r hawl i weithio'n hyblyg
- Defnyddio pwerau gorfodi cyfreithiol i ymchwilio i sefydliadau neu feysydd lle mae llawer o wahaniaethu ar sail rhyw
- Dwyn achosion cyfreithiol arloesol dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw a'r Ddeddf Cyflog Cyfartal i wella'r sefyllfa i fenywod a dynion yn y dyfodol. Mae ein hachosion yn gosod cynseiliau cyfreithiol i sicrhau bod menywod a dynion yn cael eu trin yn gyfartal mewn perthynas â meysydd fel cyflog, recriwtio, pensiynau, addysg a chwaraeon
- Cyhoeddi ymchwil ac ystadegau am fenywod a dynion yng Nghymru i ddangos lle mae angen newid
- Creu partneriaethau pwerus er mwyn sicrhau newid



EOC Commissioner for Wales  
 EOC Commissioner for Scotland  
 EOC Commissioner  
 Commission for Racial Equality  
 Disability Rights Commission  
 Stonewall Cymru  
 Age Concern  
 Faith Communities Forum  
 British Telecom  
 UNIFI  
 Wales TUC  
 The National Trust Wales  
 Professor of Law (retired)  
 Swansea University  
 Independent Journalist and Trainer

British Council  
 Environment Agency Wales  
 Royal National Institute For The Blind

Neil Wooding  
 Rowena Arshad  
 Surinder Sharma  
 Cherry Short  
 Kevin Fitzpatrick  
 Alison Parken  
 Jane Reeks  
 Rev. Aled Edwards  
 Ann Beynon  
 Margaret Hazell  
 Felicity Williams  
 Ruth Williams  
 Jenny Levin

Helen Hughes

Catherine Eva  
 Helen Phillips  
 Ruth Marks

Comisiynydd y CCC yng Nghymru  
 Comisiynydd y CCC yn yr Alban  
 Comisiynydd y CCC  
 Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol  
 Y Comisiwn Hawliau Anabled  
 Stonewall Cymru  
 Age Concern  
 Fforwm Cymunedau Ffydd  
 Telecom Prydeinig  
 UNIFI  
 TUC Cymru  
 Ymddiriedolaeth Genedlaethol Cymru  
 Athro'r Gyfraith (wedi ymddeol),  
 Prifysgol Abertawe  
 Hyfforddwraig a Newyddiadurwraig  
 annibynnol  
 Y Cyngor Prydeinig  
 Asiantaeth yr Amgylchedd Cymru  
 Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl  
 Ddall

**Our thanks to Committee members for their advice and support throughout the year.**  
**Diolchwn i aelodau'r Pwyllgor am eu cyngor a'u cymorth gydol y flwyddyn.**



# Wales Review 2005

## Adolygiad Cymru 2005



EOC Wales  
Windsor House, Windsor Lane,  
Cardiff CF10 3GE

029 2034 3552  
[www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)  
[wales@eoc.org.uk](mailto:wales@eoc.org.uk)

CCC Cymru  
Tŷ Windsor, Lôn Windsor,  
Caerdydd CF10 3GE

