



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales



LIVERPOOL
JOHN MOORES
UNIVERSITY

Pam mae Rhywedd yn Bwysig: Tlodi Plant ac Anghydraddoldebau Iechyd

Adroddiad terfynol ar gyfer Iechyd Cyhoeddus Cymru Mehefin 2026



Pam mae Rhywedd yn Bwysig: Tlodi Plant ac Anghydraddoldebau Iechyd

Awduron a chyfranwyr

Lisa Jones, Amanada Atkinson ac Alice Booth-Rosamond
Y Sefydliad Iechyd Cyhoeddus, Cyfadran Iechyd, Arloesedd,
Technoleg a Gwyddoniaeth Prifysgol John Moores Lerpwl

Diolchiadau

Hoffem ddiolch i Cerys Preece, Jo Peden ac aelodau Grŵp Goruchwyllo
Iechyd Cyhoeddus Cymru am roi adborth a chyfrannu at ddatblygu'r
adroddiad. Hoffem hefyd ddiolch i Dylan John am gymorth gweinyddol.

Pam mae Rhywedd yn Bwysig: Tlodi Plant ac Anghydraddoldebau Iechyd –
ISBN: 978-1-83766-898-4

Mae'r adroddiad hwn ar gael yn Saesneg / This report is available in English

Cynnwys

Crynodeb Gweithredol	4
1 Cyflwyniad	8
2 Rhywedd, ansicrwydd economaidd ac iechyd	11
3 Sbardunwyr strwythurol ar hyd oes	15
4 Gofal di-dâl fel sbardun croestoriadol	25
5 Risgiau croestoriadol ar gyfer tlodi mewn gwaith	27
6 Trais, troseddoleiddio ac ansicrwydd	33
7 Llywio cyfleoedd i weithredu yng Nghymru	35
8 Casgliadau	42
9 Cyfeiriadau	43
Atodiad 1. Tablau	57
Atodiad 2. Cyd-destun polisi'r Deyrnas Unedig: deddfwriaeth ddiweddar ac sydd ar ddod	62

Crynodeb Gweithredol

Trosolwg

Mae tlodi plant ac anghydraddoldebau iechyd yng Nghymru yn heriau parhaus ond cydgyssylltiedig, sy'n cael eu ffurfio gan anghydraddoldebau rhywedd. Mae rhywedd yn dylanwadu ar sut mae adnoddau, risgiau a chyfleoedd yn cael eu dosbarthu ar hyd oes ac mae'r adroddiad hwn yn archwilio sut mae'n gweithredu fel un o benderfynyddion strwythurol ansicrwydd economaidd sydd, yn ei dro, yn effeithio ar iechyd a llesiant. Mae'r prosesau hyn yn gronnol ac yn croestorri ag anafanteision eraill.

Negeseuon allweddol

Mae anghydraddoldeb rhywedd yn un o sbardunwyr strwythurol tlodi ac anghydraddoldebau iechyd

- Mae anghydraddoldebau iechyd yn parhau i ehangu ar draws y Deyrnas Unedig, gyda bylchau mawr mewn disgwyliad oes iach rhwng y cymunedau mwyaf a lleiaf difreintiedig yng Nghymru. Mae gan fenywod yng Nghymru y disgwyliad oes iach isaf yn y Deyrnas Unedig ar adeg eu geni.
- Mae rhywedd yn ffurfio sut mae pŵer, incwm a chyfleoedd yn cael eu dosbarthu ar draws cymdeithas. O ganlyniad, mae menywod yn fwy tebygol o fod mewn gwaith ansicr sy'n talu'n isel, ac mae gofalu'n fwy tebygol o darfu ar eu cyflogaeth.
- Mae'r anghydraddoldebau hyn yn effeithio'n uniongyrchol ar safonau byw plant, gan fod menywod yn aml yn ysgwyddo'r straen ariannol o fewn aelwydydd.

Mae anghydraddoldebau rhywedd yn cynyddu a chymhlethu ar hyd oes

- Mae bod yn rhiant yn arwain at ganlyniadau economaidd difrifol i fenywod sy'n esblygu ar hyd oes, tra bod canlyniadau economaidd dynion yn tueddu i gael eu hamddiffyn rhag tadolaeth neu eu gwella ganddi. Mae costau uchel gofal plant, cymorth cyfyngedig gan y wladwriaeth yn y blynyddoedd cynnar a defnydd anghyfartal o absenoldeb rhiant yn sbarduno'r hyn a elwir yn 'gosb famolaeth'.
- Mae anfantais economaidd-gymdeithasol a chefnidir teuluol yn sbarduno bylchau cyrhaeddiad cynnar a pharhaus mewn addysg. Mae effeithiau cyrhaeddiad addysgol a dewisiadau pynciau rhyweddol yn ddwysach i fenywod, gan gyfrannu at gyfleoedd gwael yn y farchnad lafur a gwahanu galwedigaethol wrth iddynt ymuno â'r gweithlu.



- Mae cyfraddau cyflogaeth yn is ymhlith menywod ac, ar gyfartaledd, maen nhw'n ennill llai na dynion. Mae menywod sy'n gweithio wedi'u gorgynrychioli mewn gwaith rhan-amser, ansicr sy'n talu'n isel, sy'n cyfyngu ar eu henillion a'u cyfleoedd i gamu ymlaen.
- Mae bylchau rhywedd mewn cynilion, cyfoeth a phensiynau yn cronni ar hyd oes ac yn effeithio ar ddiogelwch ariannol hirdymor menywod. Mae nodweddion strwythurol y system dreth yn creu'r anghydraddoldebau rhyweddol hyn a'u hatgyfnerthu ymhellach.

Gofal di-dâl yw un o sbardunwyr allweddol anghydraddoldeb

- Mae menywod yn ymgymryd â rhan anghymesur o ofal plant, gwaith domestig a gofal anffurfiol arall, sy'n cyfyngu ar eu cyfranogiad yn y farchnad lafur, lleihau eu henillion a chynyddu eu risg o dlodi.
- Mae'r gofal di-dâl hwn sydd wedi'i ddsbarthu'n anghyfartal yn sail i lawer o'r anghydraddoldebau rhywedd a arsylwyd ar draws cyflogaeth ac incwm.



Mae risgiau tlodi'n cael eu ffurfio gan anghydraddoldebau sy'n croestorri

- Yn aml, tybir bod cyflogaeth am dâl yn amddiffyn rhag caledi ariannol, ond mae cyfran yr aelwydydd sy'n gweithio sydd mewn tlodi wedi bod yn cynyddu'n raddol yn y Deyrnas Unedig.
- Mae tlodi mewn gwaith yn cael ei ffurfio nid yn unig gan amodau'r farchnad lafur, ond gan y rhyngweithio rhwng cyflogaeth, cyfansoddiad yr aelwyd a phwysau strwythurol ehangach:
 - **Costau byw:** Mae'r argyfwng costau byw wedi cael effaith anghymesur ar aelwydydd incwm isel. Mae profiad bywyd menywod yn amlygu sut mae'r pwysau ariannol hyn yn cael effaith anghyfartal, gan fod menywod yn fwy tebygol o ysgwyddo'r baich ariannol a meddyliol cysylltiedig.
 - **Maint teuluoedd:** Mae teuluoedd mwy o faint yn ffactor strwythurol allweddol sy'n ffurfio risg tlodi ymhlith aelwydydd sydd mewn gwaith am dâl. Er y bydd un aelod ohonynt o leiaf mewn gwaith am dâl yn aml, mae teuluoedd mawr yn fwy tebygol o fod allan o waith am gyfnodau hwy a phrofi mwy o heriau gofal plant.
 - **Rhieni unigol:** Mae rhieni unigol (sy'n fenywod yn bennaf) yn wynebu gofynion deul bod yn 'enillydd cyflog' a phrif ofalwr eu plant. Mae ymchwil yn amlygu'n gyson fod rhwystrau strwythurol, gan gynnwys argaeledd cyfyngedig gwaith hyblyg a rhan-amser a diffyg gofal plant dibynadwy a fforddiadwy, yn cyfyngu ar allu rhieni unigol i gael gwaith cynaliadwy.
 - **Anabled:** Mae menywod ag anabledau yn wynebu anfanteision strwythurol unigryw a chymhleth. Fe allent gael trafferth ymuno â'r farchnad lafur, a gweithio llai o oriau yn aml, ac maen nhw'n cael eu gorgynrychioli mewn gwaith tâl isel ac ansicr.
 - **Ethnigrwydd:** Mae menywod ethnig leiafrifol yn wynebu anfanteision croestoriadol unigryw ac maen nhw'n fwy tebygol o fod mewn rolau tâl isel, rhan-amser neu ansicr na menywod gwyn.
 - **Aelwydydd o'r un rhyw a theuluoedd LHDTC+:** Nid yw rhywioldeb wedi'i archwilio'n ddigonol yn ymchwil tlodi'r Deyrnas Unedig ac nid yw'r data presennol yn cyfleu sut mae teuluoedd LHDTC+ yn profi cyflog isel a thlodi.

Mae trais, ansicrwydd a throseddoleiddio yn atgyfnerthu sbardunwyr rhyweddol tlodi

- Mae trais yn erbyn menywod a merched yn achosi anghydraddoldebau rhywedd ac yn deillio ohonynt. Mae'n ffactor croestoriadol sy'n cysylltu anghydraddoldeb rhywedd, tlodi ac allgáu o'r farchnad lafur.
- Mae menywod yn fwy tebygol na dynion o gael eu troseddoli am droseddau anhreigar, lefel isel sy'n gysylltiedig â'u hancicrwydd economaidd neu eu profiadau o dlodi.

Cyfartaledd rhywedd a anghydraddoldebau iechyd

Mae cyfartaledd rhywedd yn hanfodol i wella iechyd y boblogaeth a lleihau anghydraddoldebau iechyd yng Nghymru. Mae anghydraddoldebau strwythurol rhywedd yn dylanwadu ar agoredrwydd i dlodi, ansicrwydd economaidd, gofal a gwaith di-dâl, a anfantais ar y farchnad lafur, gan greu gwahaniaethau osgoadwy mewn canlyniadau iechyd ar draws y cwrs bywyd. Mae'r anghydraddoldebau hyn yn effeithio ar iechyd a lles merched, babanod, plant a'u teuluoedd, ac yn cyfrannu at barhad anghydraddoldebau iechyd dros genedlaethau.

Llywio cyfleoedd i weithredu

Er mwyn mynd i'r afael ag anghydraddoldebau rhywedd, mae angen cymryd camau rhywedd-ymatebol ar draws y system sy'n gyson ar draws polisïau marchnad lafur, gofal ac amddiffyn cymdeithasol.

Mae buddsoddi yn yr economi ofal, gan gynnwys mewn darpariaeth gofal plant a'r blynyddoedd cynnar, yn ganolog i leihau anghydraddoldebau rhywedd, ond mae bylchau mewn gofal plant fforddiadwy, hyblyg a hygyrch yn parhau i gyfyngu ar allu menywod i ymuno â'r farchnad lafur a chamu ymlaen ynddi. Mae tystiolaeth ryngwladol yn amlygu bod angen buddsoddiad parhaus mewn gofal plant o ansawdd uchel ochr yn ochr ag absenoldeb rhieni unigol, anhrosglwyddadwy sy'n talu'n dda. Gall dyluniad polisi ddylanwadu ar arferion gofalu, ond bydd angen cysondeb rhwng polisi, arferion gweithle a disgwyliadau diwylliannol ehangach i wneud cynnydd tuag at gydraddoldeb rhywedd.

Mae polisïau gweithle a macro-economaidd yn allweddol i fynd i'r afael â thlodi rhyweddol mewn gwaith. Mae'r dull Gwaith Teg yng Nghymru yn pwysleisio cyflog teg, gwaith sicr, camu ymlaen a hyblygrwydd, gan gydnabod nad yw hyblygrwydd yn unig yn ddigonol os yw ar gael mewn rolau cyflog isel yn bennaf. Gall rhaglenni cyflogadwyedd wedi'u targedu helpu rhieni i gael gwaith, ond cyfyngir ar eu heffeithiolrwydd heb ddarpariaeth gofal plant integredig. Yn yr un modd, mae ymyriadau cyflog fel y Cyflog Byw Gwirioneddol yn bwysig ond yn annigonol ar eu pen eu hunain, gan fod angen camau gweithredu ategol yn ymwneud ag ansawdd swyddi, amodau gwaith a llwybrau camu ymlaen.

Mae amddiffyniad cymdeithasol, trethiant a systemau llesiant yn parhau i fod yn allweddol i ffurfio risgiau tlodi. Nid yw'r dulliau presennol yn y Deyrnas Unedig yn darparu rhwyd ddiogelwch amddiffynnol yn gyson ac maen nhw'n aml yn adlewyrchu tybiaethau ynglŷn â chyflogaeth sefydlog nad ydynt yn cyd-fynd â phrofiadau gwirioneddol menywod o'r farchnad lafur. Yng Nghymru, mae ymdrechion i symleiddio mynediad a gwella defnydd yn bwysig, ond maen nhw'n gweithredu o fewn cyfyngiadau presennol i raddau helaeth. Mae tystiolaeth ryngwladol yn amlygu pwysigrwydd dylunio system yn syml ac yn gynhwysol, ochr yn ochr â dulliau mwy gweddnewidiol sy'n cefnogi'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu neu batrymau gwaith amrywiol yn well. Mae cymhorthdal incwm sy'n canolbwyntio ar y plentyn a mesurau amddiffyn cymdeithasol sy'n ystyriol o rywedd yn cynnig potensial i leihau tlodi a gwella sicrwydd ariannol ymhlith teuluoedd. Mae bwlch yn parhau rhwng hawliadau ffurfiol a mynediad at hawliau gweithwyr, yn enwedig ymhlith grwpiau tâl isel. Mae tystiolaeth yn amlygu'r angen am orfodi cryfach, cyfathrebu cliriach a chymorth sefydliadol i sicrhau bod hawliau'n cael eu gwireddu'n ymarferol.

Mae dulliau mwy integredig, gan gynnwys cyllidebu rhywedd-ymatebol a modelau 'arian parod a mwy', yn cynnig potensial i gryfhau ymdrechion i leihau tlodi. Mae ymgorffori cyllidebu rhywedd-ymatebol yn allweddol i ysgogi newid systemig. Er bod Cymru wedi gwneud cynnydd cychwynnol, mae heriau'n parhau o ran integreiddio dadansoddi rhywedd ar draws y cylch cyllidebu llawn. Ceir tystiolaeth ryngwladol gynyddol o ddulliau 'arian parod a mwy' mwy integredig sy'n cyfuno cymorth ariannol â gwasanaethau fel gofal plant, iechyd a chyflogaeth. Mae'r dulliau hyn yn fwyaf effeithiol pan fyddant yn cael eu cynnal yn barhaus, eu cyflwyno ar adegau allweddol mewn bywyd ac yn cynnig digon o werth i fynd i'r afael â sbardunwyr lluosog tlodi sy'n rhyngweithio â'i gilydd.

1 Cyflwyniad

1.1 Ynglŷn â'r adroddiad hwn

Mae tlodi plant ac anghydraddoldebau iechyd yn heriau parhaus yng Nghymru, ac mae'r argyfwng costau byw wedi dwysáu eu graddfa a'u difrifoldeb. Mae'r gwaith ymchwil hwn, a gomisiynwyd gan Iechyd Cyhoeddus Cymru, yn archwilio sut mae normau rhywedd a chysylltiadau pŵer yn sbarduno anghydraddoldebau rhywedd ac, yn eu tro, ffurfio tlodi plant ac anghydraddoldebau iechyd ar hyd oes. Nid yw'r prosesau hyn yn gweithredu ar wahân; maen nhw'n croestorri ag elfennau eraill anghydraddoldeb, gan arwain at effeithiau sy'n cronni ac yn cymhlethu. Mae'r adroddiad yn amlygu opsiynau polisi er mwyn i Gymru ymateb yn fwy effeithiol i'r heriau rhyng-gysylltiedig.

1.2 Cwmpas ac amcanion

Dyma'r cwmpas a'r amcanion a osodwyd gan Iechyd Cyhoeddus Cymru:

- Archwilio data tueddiadau rhwngwladol am sut mae profiadau rhyweddol ar hyd oes yn cyfrannu at anghydraddoldebau a thlodi plant (gan gynnwys disgwyliad oes iach, bylchau cyflog rhywedd a bylchau cyflog pensiynau).
- Archwilio rôl croestoriadedd (fel darparu gofal, aelwydydd rhiant unigol, teuluoedd mwy o faint, teuluoedd ifanc, anabledd, ethnigrwydd ac incwm) wrth ffurfio profiadau o dlodi mewn gwaith, gan amlygu datrysiadau polisi a chymau gweithredu posibl.
- Adolygu'r cyd-destun polisi ar gyfer gweithredu ar strategaethau grymuso economaidd, gan asesu eu perthnasedd a'u heffeithiau posibl yng nghyd-destun Cymru, gyda phwyslais ar y bobl dlotaf.
- Archwilio camau gweithredu wedi'u seilio ar ddatrysiadau i sbarduno arloesedd a newid systemau.

1.3 Dull cysyniadol a diffiniadau

1.3.1 Rhywedd a chroestoriadedd

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio dealltwriaeth gymdeithasol a strwythurol o rywedd (Barr et al., 2023). Diffinnir rhywedd fel lluniad cymdeithasol penodol i amser a chyd-destun sy'n ffurfio normau, disgwyliadau, rolau, ymddygiadau a pherthnasoedd sy'n gysylltiedig â sut y dylai menywod a dynion ymddwyn, yn ôl cymdeithas. Mae'r ffactorau hyn yn atgyfnerthu'r gwahaniaethau gwirioneddol a chanfyddedig rhwng dynion a menywod. Mae rhywedd yn ymwneud â pherthnasoedd pŵer ac mae'r rhain yn ffurfio dosbarthiad pŵer ar bob lefel o gymdeithas, gan gynnwys o fewn aelwydydd, addysg a'r farchnad lafur.

Mae pŵer yn cael ei ddosbarthu'n wahanol rhwng dynion a menywod. Yn aml, mae menywod dan fwy o anfantais oherwydd hyn, gan arwain at driniaeth anghyfartal neu gyfyngu ar eu mynediad at hawliau, adnoddau, a chyfleoedd (Bennett a Daly, 2014). Mae cysylltiadau pŵer rhywedd yn ganolog i ddeall patrymau tlodi ac anghydraddoldeb gan fod y ddeinameg hon yn effeithio ar allu menywod i gael cyflogaeth am dâl a'i chadw, gan gyfrannu at risg ryweddol ansicrwydd economaidd (Chopra, 2015). Yn fwy cyffredinol, mae natur tlodi a'r profiad ohono dan ddylanwad effeithiau cyfunol arferion rhyweddol a pherthnasoedd o fewn y teulu, y farchnad lafur a'r system lesiant (Bennett a Daly, 2014).

Mae'r adroddiad hefyd yn defnyddio dull croestoriadol. Mae hyn yn cydnabod bod profiadau o dlodi'n cael eu ffurfio gan nifer o nodweddion cymdeithasol a hunaniaeth rhyng-gysylltiedig, gan gynnwys rhywedd, dosbarth, ethnigrwydd, rhywioldeb, strwythur y teulu a'r perthnasoedd pŵer anghyfartal sy'n gysylltiedig â'r rhain (Crenshaw, 1991; Bennett a Daly, 2014). Mae'r ffactorau croestoriadol hyn yn cynhyrchu mathau cronol a chymhleth o anfantais ac ni ellir eu deall ar wahân.

1.3.2 Diffinio tlodi a thlodi mewn gwaith

Mae tlodi'n cael effaith ddifrifol ar iechyd a llesiant pobl, ond gellir ei ddiffinio a'i fesur mewn gwahanol ffyrdd (Cassio, 2026), gan gynnwys:

- *Tlodi incwm absoliwt*, sydd wedi'i seilio ar argaeledd incwm penodol ac sy'n nodi nifer neu gyfran yr unigolion neu'r aelwydydd sydd islaw trothwy tlodi.
- *Tlodi incwm cymharol*, sy'n pwysleisio'r safonau sy'n ddigonol i fyw bywyd derbyniol mewn cyd-destun penodol (e.e. yr anghenion lleiaf sy'n ymwneud â bwyd, cyfleustodau a chymryd rhan mewn cymdeithas).

Yn yr adroddiad hwn, diffinnir tlodi'n bennaf gan ddefnyddio mesurau cymharol. Mae aelwydydd mewn tlodi pan fydd adnoddau'r aelwyd (gan gynnwys incwm a delir a nawdd cymdeithasol) yn gostwng islaw 60% o'r canolrif, ar ôl costau tai ac addasu ar gyfer maint a chyfansoddiad y teulu. Mae tlodi mewn gwaith yn cyfeirio at sefyllfaoedd lle mae un neu fwy o oedolion yn yr aelwyd mewn cyflogaeth am dâl, ond mae incwm yr aelwyd yn annigonol o hyd i fodloni anghenion sylfaenol. Mae'r diffiniad hwn yn cyd-fynd â mesurau a ddefnyddir ledled y Deyrnas Unedig ac Ewrop (Cribb et al. 2025; y Comisiwn Ewropeaidd, 2026).

1.3.3 Diffiniadau eraill allweddol

Rhiant unigol: Rhiant nad yw'n byw gyda phartner ac sy'n brif ofalwr ar gyfer un neu fwy o blant dibynnol.

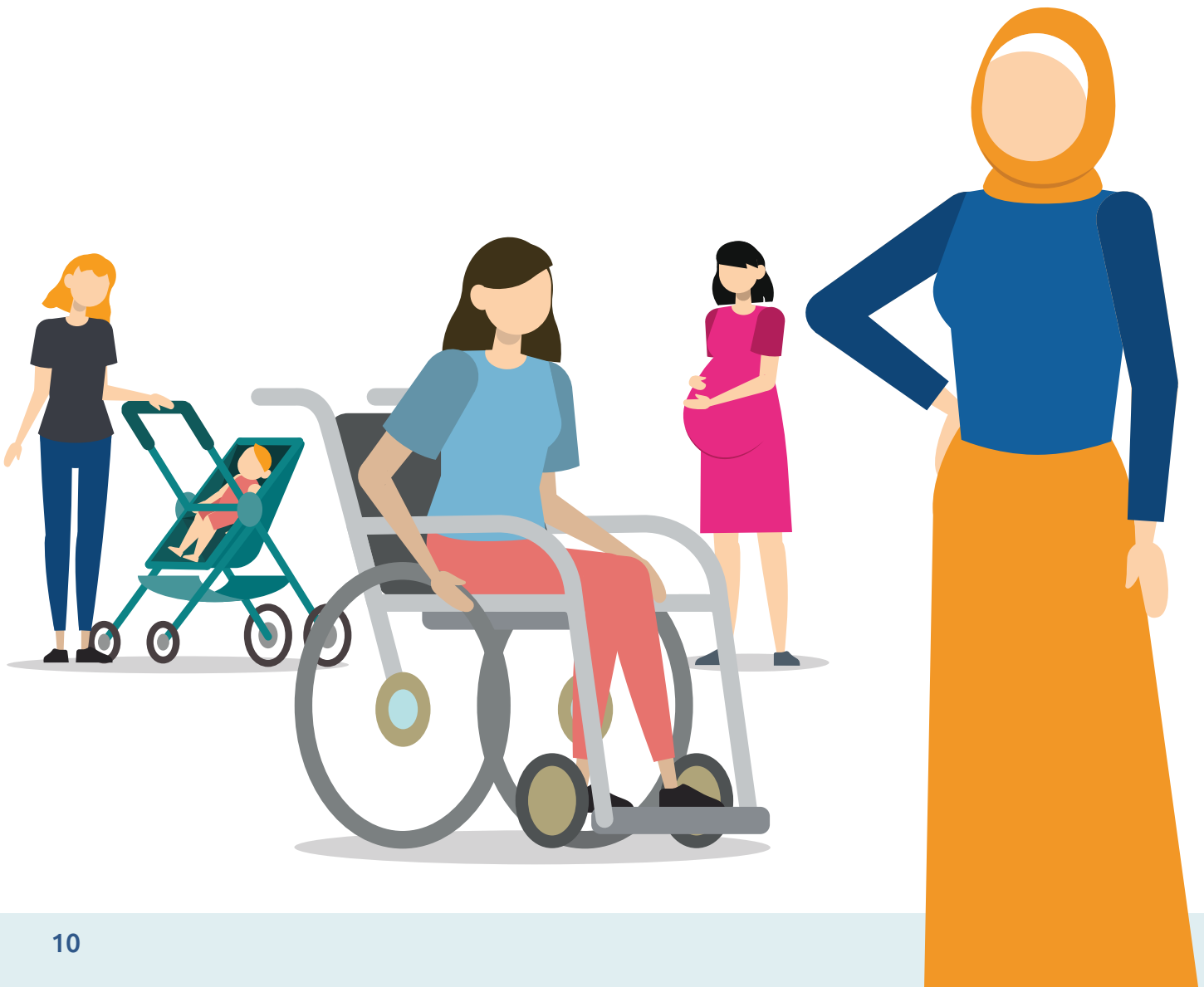
Gofal di-dâl: Darparu gofal neu gymorth, neu drefnu gofal, ar gyfer unigolyn arall heb gydnabyddiaeth ariannol. Yn yr adroddiad hwn, mae hyn yn cynnwys gofal plant a gwaith domestig arferol o fewn aelwydydd, a gofal (di-dâl) anffurfiol.

Gofal anffurfiol: Darparu gofal neu gymorth i unigolion ag anghenion hirdymor sy'n deillio o salwch, anabledd, cyflyrau iechyd meddwl neu henaint. Gellir darparu gofal i aelodau'r teulu, partneriaid, ffrindiau neu eraill sy'n dibynnu ar y cymorth hwn.

Anabledd: Yn ôl diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010, term cyffredinol ar gyfer amhariadau corfforol, gwybyddol neu feddyliol sy'n cael effaith sylweddol a hirdymor ar weithgareddau dyddiol. Mae'r adroddiad hwn yn cydnabod modelau meddygol a chymdeithasol o anabledd, er bod y dadansoddiad wedi'i lywio'n bennaf gan ddata eilaidd.

Ethnigrwydd: Fe'i defnyddir i gyfeirio at grwpiau hunaniaeth hunanddiffiniedig ac fe'i ffefrir ar draul "hil" yn unol ag arweiniad y Deyrnas Unedig. Mae rhai ffynonellau a ddyfynnir yn defnyddio'r term "hil" a gellir defnyddio'r ddau derm, lle bo'n berthnasol.

Lleiafrif ethnig: Fe'i diffinnir yn unol ag arweiniad Llywodraeth y Deyrnas Unedig fel unrhyw grŵp ethnig nad yw'n Wyn Prydeinig.



2 Rhywedd, ansicrwydd economaidd ac iechyd

2.1 Crynodeb

Mae anghydraddoldeb rhywedd yn un o benderfynyddion strwythurol iechyd ac yn ffactor allweddol sy'n ysgogi tlodi plant ac anghydraddoldebau iechyd yng Nghymru. Mae anghydraddoldebau iechyd yn deillio o ddosbarthiad anghyfartal pŵer, adnoddau a chyfleoedd ac maen nhw'n cael eu ffurfio'n rhannol gan normau rhyweddol, rolau cymdeithasol a disgwyliadau ar hyd oes. Mae rhywedd yn dylanwadu ar amlygiad i risgiau, mynediad at adnoddau economaidd a phatrymau gwaith a gofal. Mae'r ffactorau hyn yn ffurfio dosbarthiad sicrwydd economaidd o fewn aelwydydd, gan arwain at oblygiadau uniongyrchol i les plant a chanlyniadau iechyd hirdymor ymhlith dynion a menywod.

- Mae disgwyliad oes iach yn gostwng yng Nghymru: mae disgwyliad oes iach menywod wedi gostwng o 61.9 i 58.5 mlynedd ac mae disgwyliad oes iach dynion wedi gostwng o 61.3 i 59.2 flynedd ers 2019-2021.
- Mae anghydraddoldebau mawr mewn disgwyliad oes iach o enedigaeth yn adlewyrchu patrymau amddifadedd economaidd-gymdeithasol: y bwlch rhwng yr ardaloedd lleiaf a mwyaf difreintiedig yng Nghymru yw 18.1 mlynedd ar gyfer dynion (49.7 o gymharu â 67.8 mlynedd) a 19.0 mlynedd ar gyfer menywod (47.3 o gymharu â 66.3 blynedd).
- Nid yw cyflogaeth yn dileu risg tlodi: mae 11% o bobl sy'n gweithio yng Nghymru yn byw mewn tlodi ac mae tlodi mewn gwaith wedi cynyddu ledled y Deyrnas Unedig yn ystod y degawdau diwethaf.
- Mae tlodi plant yn parhau i fod yn uchel yng Nghymru a ledled y Deyrnas Unedig: mae 31% o blant yng Nghymru yn byw mewn tlodi, ac mae'r cyfraddau uchaf ymhlith teuluoedd rhiant unigol, teuluoedd mawr (3+ o blant) a theuluoedd lle mae'r plentyn ieuengaf yn iau na 5 mlwydd oed.
- Mae'r Deyrnas Unedig yn cymharu'n wael â gwledydd incwm uchel eraill yn seiliedig ar ddiffiniad y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) o dlodi: mae gan 17 o wledydd yr OECD gyfradd tlodi plant o lai na 10% o gymharu â 13% yn y Deyrnas Unedig (2021).
- Mae gan dlodi plant gysylltiad agos â phrofiadau menywod o anfantais economaidd: mae llawer o blant sydd mewn tlodi yn byw mewn aelwydydd rhiant unigol ac mae menywod yn aml yn gweithredu fel 'siocleddfwyr' tlodi o fewn aelwydydd.

2.2 Rhywedd fel ysgogwr anghydraddoldebau iechyd

Mae rhywedd yn un o benderfynyddion cymdeithasol craidd iechyd, gan ffurfio sut mae pŵer, adnoddau a chyfleoedd yn cael eu dosbarthu ar draws cymdeithas (Solar ac Irwin, 2010). Mae'r dosbarthiadau hyn wedi'u hymgorffori yn y systemau cymdeithasol, economaidd a sefydliadol sy'n llywodraethu ac yn ffurfio bywydau pobl sydd, yn eu tro, yn dylanwadu ar batrymau iechyd a llesiant ar hyd oes.

Mae perthnasoedd pŵer rhyweddol yn rhoi menywod dan anfantais, fel arfer (Koester, 2015), gan ddylanwadu'n negyddol ar eu mynediad at adnoddau, cyfleoedd a gwneud penderfyniadau ar hyd oes a chyfyngu ar eu gallu i gyflawni sicrwydd economaidd, iechyd, diogelwch ac ymreolaeth. Mae'r anghydraddoldebau hyn yn cronni a dwysáu ar hyd oes. Mae gwahaniaethau mewn incwm, sicrwydd cyflogaeth, cyfrifoldebau gofalu a mynediad at wasanaethau'n cynyddu wrth i amser fynd heibio, gan ffurfio'r amgylchiadau materol a chymdeithasol y mae plant yn tyfu ynddynt. Mae'r ddynmeg hon yn cynyddu amlygiad plant i dlodi, yn cyfyngu ar ffactorau a allai fod yn amddiffynnol mewn plentynod cynnar, ac yn cynyddu'r graddiannau cymdeithasol ac iechyd sy'n parhau ar hyd oes, a allai gael eu trosglwyddo i genedlaethau'r dyfodol.

2.3 Cysylltu rhywedd, tlodi ac anghydraddoldebau iechyd

Mae gan dlodi plant gysylltiad agos â sicrwydd economaidd menywod ac ni ellir ei ddeall ar wahân (Reis, 2025; Ymddiriedolaeth Smallwood, 2025). Mae rolau a disgwyliadau rhyweddol yn golygu bod menywod yn fwy tebygol o fod yn bennaf gyfrifol am ofal plant a gwaith domestig, ond yn aml tra bod ganddynt lai o reolaeth ariannol dros incwm yr aelwyd (Angsten Clark a James, 2025; Reis, 2025). Mae hyn yn ffurfio sut mae adnoddau'n cael eu dosbarthu o fewn aelwydydd. Mae menywod yn fwy tebygol o reoli cyllidebau cyfyngedig yr aelwyd ac ysgwyddo'r baich ariannol a meddyliol cysylltiedig, gan gynnwys torri'n ôl ar eu heitemau hanfodol eu hunain i warchod eu plant (Bennett a Daly, 2014; Angsten Clark a James 2025; Reis, 2025). Mae penderfyniadau gwario'r aelwyd yn effeithio ar safonau byw plant, hefyd. Mae tystiolaeth yn awgrymu pan fydd gan fenywod fwy o reolaeth dros incwm yr aelwyd, bod hyn yn gysylltiedig â phrynu pethau sy'n cyd-fynd yn agosach ag anghenion eu plant (Lundberg et al., 1997; Ward-Batts et al., 2008).

2.3.1 Anghydraddoldebau iechyd ar hyd oes

- Mae disgwyliad oes iach ar adeg geni yng Nghymru wedi gostwng ar gyfer dynion a menywod ers 2019-2021 (y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), 2026).
- Mae gan fenywod yng Nghymru y disgwyliad oes iach isaf ar adeg geni yn y Deyrnas Unedig, sef 58.5 mlynedd, o gymharu â 59.2 flynedd ar gyfer dynion (2022-2024).
- Mae'r bwlch mewn disgwyliad oes iach ar adeg geni rhwng yr ardaloedd mwyaf a lleiaf difreintiedig yng Nghymru yn sylweddol, sef 19.0 mlynedd ar gyfer menywod (66.3 o gymharu â 47.3 blynedd) a 18.1 blynedd ar gyfer dynion (67.8 o gymharu â 49.7 blynedd; 2022-2024).

Mae anghydraddoldebau iechyd yn wahanol ymhlith dynion a menywod ac fe'u ffurfir gan batrymau amlygiad i risg ar hyd oes. Er bod menywod yn tueddu i fyw yn hirach na dynion (OECD, 2025a), maen nhw'n treulio llai o flynyddoedd mewn iechyd da, sy'n adlewyrchu baich uwch cyflyrau cronig, nad ydynt yn angheuol. Mewn cyferbyniad, mae mwy o ddynion yn marw o achosion sy'n gysylltiedig ag ymddygiad iechyd mentrus a ffactorau allanol (Patwardhan et al., 2024). Mae'r gwahaniaethau hyn yn adlewyrchu'r rhyngweithio rhwng rhywedd, amodau economaidd-gymdeithasol ac amlygiad i risg. Mae dynion yn fwy tebygol o farw cyn pryd o ganlyniad i anafiadau a thrais, tra bod menywod yn fwy tebygol o brofi salwch cronig sy'n gysylltiedig ag anfantais gronnol. Mae anghydraddoldebau cymdeithasol yn cymhlethu'r patrymau hyn ymhellach (OECD, 2025a), gan fod dynion a menywod o aelwydydd incwm isel yn wynebu'r amlygiad mwyaf i risgiau sy'n byrhau'r blynyddoedd o iechyd da.

2.3.2 Tlodi

Tlodi aelwydydd

- Roedd 22% o bobl yng Nghymru yn byw mewn tlodi yn 2020-23 (Sefydliad Joseph Rowntree (JRF), 2025a).

Mae tlodi'n cael ei ffurfio gan batrymau rhyweddol gwaith, gofal ac incwm (Bennett a Daly, 2014). Er bod dynion yn profi tlodi hefyd, mae menywod yn fwy tebygol o fod wedi'u tangyflogi, ennill llai, bod mewn gwaith rhan-amser neu ansicr, a phrofi tarfu ar eu cyflogaeth o ganlyniad i gyfrifoldebau gofalu. Mae'r ffactorau hyn yn lleihau enillion gydol oes ac yn cynyddu dibyniaeth menywod ar incwm taledig pobl eraill yn yr aelwyd. Er bod cyfraddau tlodi cyffredinol yn debyg i ddynion a menywod yng Nghymru, mae hyn yn cuddio gwahaniaethau mewn mynediad at adnoddau o fewn aelwydydd (JRF, 2025a). Mae mesurau confensiynol tlodi'n tybio bod holl adnoddau'r aelwyd yn cael eu cronni a'u rhannu'n gyfartal ymhlith aelodau'r aelwyd, a allai oramcangyfrif yr adnoddau economaidd sydd ar gael i fenywod yn yr aelwyd.

Tlodi plant

- Mae 31% o blant yng Nghymru yn byw mewn tlodi (JRF, 2025a).
- Mae'r cyfraddau ar eu huchaf ymhlith teuluoedd rhiant unigol (30%), teuluoedd sydd â 3 neu fwy o blant (43%) a theuluoedd sydd â phlant ifanc (iau na 5 oed; 45%) (JRF, 2025a).

Mae tlodi plant yn parhau i fod yn uchel yng Nghymru a ledled y Deyrnas Unedig, ac mae'r Deyrnas Unedig yn wael am dlodi plant o gymharu â gwledydd incwm uchel eraill (UNICEF, 2005). Mae'r Deyrnas Unedig yng nghanol graddfa'r OECD ar gyfer y gyfradd tlodi incwm cymharol plant (12.7% o blant 0–17 oed yn 2021), gyda 17 o wledydd â chyfraddau tlodi plant o lai na 10% (OECD, 2024a). Y Ffindir sydd â'r gyfradd tlodi plant isaf, sef 2.9%.

Tlodi mewn gwaith

- Mae 11% o oedolion sy'n gweithio yng Nghymru yn byw mewn tlodi, sy'n agos i gyfartaledd y Deyrnas Unedig o 12% (JRF, 2025a; JRF, 2026a).
- Mae 43% o blant yn y Deyrnas Unedig yn byw mewn tlodi mewn aelwydydd lle mae o leiaf un oedolyn yn gweithio ond nid pob un, o gymharu ag 16% o blant mewn aelwydydd lle mae'r holl oedolion yn gweithio (yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP), 2026).

Yn aml, tybir bod cyflogaeth am dâl yn amddiffyn rhag caledi ariannol, ond mae cyfran yr aelwydydd sy'n gweithio sydd mewn tlodi wedi cynyddu'n raddol yn ystod y 25 mlynedd diwethaf yn y Deyrnas Unedig (Cribb et al., 2025). Er yr ystyrir yn aml bod cyflog isel a thlodi mewn gwaith yn mynd law yn llaw, nid yw cyflog isel yn arwydd sicr o dlodi mewn gwaith, sy'n golygu efallai nad yw polisïau sy'n mynd i'r afael â chyflog isel ar wahân yn mynd i'r afael â thlodi'n effeithiol (Bennett, 2018). Mae tlodi mewn gwaith yn cael ei ysgogi llawn cymaint gan amgylchiadau'r aelwyd ag enillion unigol. Er bod y prif gyfraddau tlodi mewn gwaith yn debyg i ddynion a menywod, mae cyfansoddiad yr aelwyd, cyflog a nifer yr oriau a weithir yn ffactorau pwysig. Mae'n ymddangos bod tebygolrwydd menywod o brofi tlodi mewn gwaith yn fwy cysylltiedig â'u nodweddion cyflogaeth a'u henillion isel eu hunain na ffactorau sy'n ymwneud â'r aelwyd (Ponthieux, 2010). I ddynion, fe allai ffactorau sy'n ymwneud â'r aelwyd (gan gynnwys sefyllfa gyflogaeth eu partner) fod yn bwysicach wrth eu hamddiffyn rhag tlodi (Ponthieux, 2010; Gardiner a Millar, 2006).

Trafodir risgiau croestoriadol ar gyfer tlodi mewn gwaith ymhellach yn **Adran 5. Risgiau croestoriadol ar gyfer tlodi mewn gwaith.**



¹50 y cant o'r trothwy canolrifol

3 Sbardunwyr strwythurol ar hyd oes

3.1 Crynodeb

Mae cysylltiad agos rhwng anghydraddoldebau economaidd ac iechyd rhyweddol, ac maen nhw'n cronni ar hyd oes. Er mwyn gwella canlyniadau i blant, mae angen mynd i'r afael â'r rhwystrau strwythurol sy'n ffurfio mynediad at sicrwydd economaidd, yn enwedig y rhai sy'n ymwneud â chyflogaeth, incwm a chyfrifoldebau gofalu menywod.

Y blynyddoedd cynnar, gofal plant ac absenoldeb rhiant

- Mae'r 'bwlch gofal plant' o oddeutu dwy flynedd yn y Deyrnas Unedig yn un o sbardunwyr strwythurol allweddol anghydraddoldeb economaidd.
- Mae diffyg mynediad at ofal plant fforddiadwy, hyblyg o ansawdd uchel yn cyfyngu ar gyflogaeth menywod: mae costau gofal plant yn y Deyrnas Unedig ymhlith yr uchaf yng ngwledydd yr OECD.
- Mae patrymau gofalu rhyweddol yn sbarduno'r 'gosb famolaeth', gan leihau enillion, camu ymlaen yn y farchnad lafur a sicrwydd ariannol hirdymor.
- Mae'r defnydd o absenoldeb rhiant yn rhyweddol iawn o hyd, gan atgyfnerthu normau a phatrymau cyfrifoldebau gofalu anghyfartal.

Addysg a phontio i fyd gwaith

- Anfantais economaidd-gymdeithasol yw'r prif ffactor sy'n sbarduno anghydraddoldebau addysgol; mae bylchau mawr a pharhaus mewn cyrhaeddiad ymhlith plant sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim yng Nghymru.
- Mae anghydbwysedd rhyweddol yn y pynciau a ddewisir, yn enwedig mewn gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM) a meysydd sy'n gysylltiedig ag iechyd a gofal, yn cyfrannu at wahanu galwedigaethol.
- Mae pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) yn wynebu canlyniadau iechyd a chyflogaeth gwaeth: yng Nghymru, roedd 13.7% o bobl ifanc 16–24 oed a 14.7% o bobl ifanc 19–24 oed yn NEET yn 2024.

Ansawdd, cyflog a sicrwydd swyddi oedran gweithio

- Mae menywod yn fwy tebygol o fod mewn gwaith rhan-amser, ansicr sy'n talu'n isel, sy'n adlewyrchu cyfrifoldebau gofalu anghyfartal ac anghydraddoldebau strwythurol yn y farchnad lafur.
- Mae gwahanu galwedigaethol yn crynhoi menywod mewn sectorau sy'n talu llai, gan gyfrannu at fylchau cyflog rhywedd parhaus a risgiau uwch o dlodi.
- Mae cyflogaeth ansicr ac annodweddiadol, sy'n fwy cyffredin ymhlith menywod, yn gysylltiedig â risgiau uwch o dlodi a chanlyniadau iechyd gwaeth.

Cynilion, dyled ac asedau

- Mae anghydraddoldebau rhywedd o ran incwm yn cronni ar hyd oes, gan arwain at fylchau mewn cynilion, cyfoeth ac incwm pensiwn rhwng dynion a menywod.
- Mae menywod yn fwy tebygol o fod â chynilion isel neu ddim cynilion a llai o wydnwch ariannol i ysgytwadau economaidd, yn enwedig ymhlith y rhai mewn aelwydydd incwm isel neu riant unigol.
- Mae croniadau pensiwn is a mwy o ddibyniaeth ar asedau cyffredin yr aelwyd yn cyfyngu ar annibyniaeth ariannol menywod a'u sicrwydd economaidd hirdymor.

3.2 Y blynyddoedd cynnar, gofal plant ac absenoldeb rhiant

Mae bod yn rhiant yn arwain at ganlyniadau economaidd difrifol i fenywod sy'n esblygu ar hyd oes, tra bod canlyniadau economaidd dynion yn tueddu i gael eu hamddiffyn rhag tadolaeth neu eu gwella ganddi. Er bod y bwlch cyflog rhywedd wedi culhau dros amser, mae menywod yn parhau i ennill llai na dynion ar gyfartaledd (Francis-Devine et al., 2026). Mae dosbarthiad anghyfartal gwaith domestig a gofalu di-dâl yn golygu y gallai menywod gymryd saib o gyflogaeth neu weithio'n rhan-amser, gan arwain at lai o enillion a cholli profiad o'r farchnad lafur dros amser (y Ganolfan Polisi Blaengar, 2022). Mae cyfrifoldebau gofalu hefyd yn ffurfio dewisiadau galwedigaethol, gan fod menywod yn fwy tebygol o ymuno â galwedigaethau 'sy'n ystyriol o deuluoedd' sy'n cyfyngu ar eu gallu i dderbyn rolau sy'n talu'n uwch (Chopra, 2015). Mae'r ddynmeg hon yn cyfrannu at yr hyn a elwir yn 'gosb famolaeth'.

3.2.1 Cyfyngiadau strwythurol o ran darpariaeth y blynyddoedd cynnar ac absenoldeb rhiant

Y bwlch gofal plant a mynediad at ofal plant fforddiadwy a hyblyg

Mewn plentyndod cynnar, mae patrymau rhyweddol o ran cyfrifoldebau gofalu yn cosbi menywod yn y farchnad lafur. Un o'r sbardunau allweddol yw'r bwlch gofal plant, a ddiffinnir fel y cyfnod rhwng diwedd absenoldeb gofal plant sy'n talu'n dda a'r dyddiad cynharaf pan ddaw lle gwarantedig mewn addysg a gofal plentyndod cynnar ar gael. Yn y Deyrnas Unedig, mae'r bwlch gofal plant oddeutu dwy flynedd (OECD, 2024b) ac yng Nghymru, nid oes oriau a ariennir gan y wladwriaeth ar hyn o bryd ar gyfer plant 9 mis i 2 flwydd oed. Mae'r bylchau strwythurol hyn a diffyg gofal plant fforddiadwy a hyblyg yn cyfyngu'n uniongyrchol ar gyfranogiad menywod yn y farchnad lafur. Er enghraifft, canfu arolwg ledled y Deyrnas Unedig fod 46% o famau'n cael trafferth dod o hyd i ofal plant priodol, a bod 30% yn lleihau eu horiau gwaith a 15% yn gadael cyflogaeth o ganlyniad (y Ganolfan Polisi Blaengar, 2022).

Mae mynediad at ofal plant ar gyfer plant 0-2 oed yn dilyn patrwm cymdeithasol. Yn y Deyrnas Unedig, mae 32% o blant 0-2 oed mewn aelwydydd incwm is yn mynd i ofal plant, o gymharu â 59% mewn aelwydydd incwm uwch (OECD, 2024b); bwlch uwch o lawer na chyfartaledd yr OECD. Mae costau gofal plant yn y Deyrnas Unedig ymhlith yr uchaf yng ngwledydd yr OECD ac mae hyn yn arbennig o heriol i deuluoedd incwm isel. Yn y Deyrnas Unedig, ar gyfer pâr incwm deuol ag enillion isel sydd â dau blentyn ifanc, gall costau gofal plant net gynrychioli 24% o leiaf o'u cyflog cyfartalog, o gymharu â chyfartaledd yr OECD o 10% (OECD, 2024b). Mae costau gofal plant rhieni yng Nghymru wedi cynyddu mwy na rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig; gan gynnwys cynnydd o 9.7% mewn costau gofal plant

meithrin ran-amser ar gyfer plant iau na dwyflwydd oed a 7.2% ar gyfer plant dwyflwydd oed (Hodges et al., 2025).

Defnydd o absenoldeb rhiant

Ar draws gwledydd yr OECD, mae dynion yn cynrychioli tua thraean o'r rhai sy'n defnyddio absenoldeb rhiant gyda thâl (OECD, 2026). Nid yw data am ddefnydd o absenoldeb rhiant yn cael ei gasglu fel mater o drefn yn y Deyrnas Unedig, ond mae'r defnydd o absenoldeb yn rhyweddol iawn o hyd. Yn 2019, cymerodd 83% o famau absenoldeb mamolaeth o gymharu â 59% o dadau a gymerodd absenoldeb tadolaeth (yr Adran Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (BEIS), 2023) (gweler **Atodiad 1, Tabl 1**). Roedd cryn dipyn yn llai o ddefnydd o absenoldeb rhiant a rennir, sef 1% ar gyfer mamau a 4% ar gyfer tadau.

Mae patrymau defnydd absenoldeb yn arwain at oblygiadau tymor hwy i gydraddoldeb rhywedd. Pan fydd tadau'n ymwneud yn fwy â gofal plant yn y blynyddoedd cynnar, mae hynny'n gysylltiedig â mamau'n dychwelyd i weithio, rhannu gofal yn fwy cyfartal dros amser a gwell ymddygiad gwybyddol a chyrhaeddiad addysgol ar gyfer plant (Norman, 2020; Norman a Davies, 2023; Norman et al., 2023). Fodd bynnag, mae tystiolaeth yn dangos bod diwylliant y gweithle a dyluniad polisïau'n parhau i gyfyngu ar ddefnydd o absenoldeb rhiant gan dadau, sy'n adlewyrchu ac yn atgyfnerthu disgwyliadau diwylliannol ynglŷn â gofal (Birkett a Forbes, 21019).

Triniaeth wahaniaethol anghyfreithlon yn ystod beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth

Mae anghydraddoldebau strwythurol o ran darpariaeth y blynyddoedd cynnar ac absenoldeb rhiant yn cael eu cymhlethu ymhellach gan brofiadau menywod o driniaeth wahaniaethol yn ystod beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth. Er ei fod yn anghyfreithlon, mae tystiolaeth yn awgrymu bod gwahaniaethu a diffyg dealltwriaeth o hawliau yn y gweithle yn gyffredin o hyd. Canfu ymchwil a gynhaliwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau, fel yr oedd bryd hynny, fod 11% o famau'n teimlo bod rhaid iddynt adael eu swyddi oherwydd gwahaniaethu yn gysylltiedig â beichiogrwydd neu famolaeth (Adams et al., 2016). Mae tystiolaeth fwy diweddar gan Unsain a Maternity Action yn awgrymu bod hyn yn parhau; adroddodd 22% o fenywod eu bod wedi cael eu cam-drin oherwydd eu beichiogrwydd, gan gynnwys profi aflonyddu, colli cyfleoedd a bwllo (Psarros, 2026).



3.3 Addysg a phontio i fyd gwaith

3.3.1 Trywydd addysgol

Mae addysg yn cyflawni rôl bwysig wrth ffurfio iechyd trwy ei dylanwad ar ffactorau gydol oes fel incwm a chyflogaeth. Yn fyd-eang, mae bylchau rhywedd mewn cyrhaeddiad addysgol yn fach, gyda'r rhan fwyaf o ranbarthau'n cyflawni cydraddoldeb o fwy na 90% (Fforwm Economaidd y Byd (WEF), 2025). Fodd bynnag, mae cefndir teuluol yn dylanwadu'n gryf ar drywydd addysgol. Mae anghydraddoldebau'n dod i'r amlwg yn gynnar ac yn parhau ar draws pob cyfnod addysg (OECD, 2024b). Mae anfantais addysgol yn ailadrodd ar draws cenedlaethau hefyd. Yn y Deyrnas Unedig, mae gan blant o deuluoedd incwm isel gyrhaeddiad is mewn plentyndod cynnar a chanlyniadau addysgol gwaeth mewn llencyndod (Blanden a Machin, 2010; Villadsen et al., 2023). Mae gan incwm a galwedigaeth rhieni gysylltiad cryf â chamu ymlaen i addysg uwch hefyd (JRF, 2026a).

Adlewyrchir y patrymau hyn yng Nghymru, lle mae anfantais economaidd-gymdeithasol yn rhagfynegydd cryf o gyrhaeddiad addysgol. Yn 2023/2024, roedd disgyblion Blwyddyn 6 a oedd yn derbyn prydau ysgol am ddim fwy na dwy flynedd y tu ôl i'w cyfoedion nad oeddent yn derbyn prydau ysgol am ddim mewn rhifedd a darllen, ac ychydig yn llai na dwy flynedd ar eu hôl mewn rhifedd gweithdrefnol (Llywodraeth Cymru, 2025a). Mae anghydraddoldebau addysgol sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol yn fawr ac yn barhaus o hyd ar lefel uwchradd (Cymwysterau Cymru, 2024), gyda bwlch cyrhaeddiad o 27.7 pwynt canran ar y trothwy llwyddo safonol TGAU (gradd C/4 neu uwch) rhwng disgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim a'r rhai nad ydynt yn gymwys i'w cael (gweler **Atodiad 1, Tabl 2**).

Er gwaethaf lefelau uchel o gyrhaeddiad addysgol ymhlith menywod, yn fyd-eang, nid yw'r enillion hyn wedi trosi'n ganlyniadau cyfartal yn y farchnad lafur (Chancel et al., 2025). Mae rhwystrau strwythurol pwysig yn parhau, ac nid yw menywod wedi'u cynrychioli'n ddigonol mewn rolau uwch. Er enghraifft, yn fyd-eang, dim ond 30% o fenywod yn y gweithlu sydd wedi cael addysg drydyddol sy'n cyrraedd y swyddi arweinyddiaeth uchaf (WEF, 2025).

Gwahanu galwedigaethol yw un o sbardunwyr allweddol y bwlch cyflog rhywedd (gweler Adran 3.4.3), a gellir olrhain ei wreiddiau i ddewisiadau addysgol. Mae anghydbwysedd rhywedd mewn pynciau STEM sy'n sbarduno'r gwahanu hwn yn amlwg yn gynnar. Yng Nghymru, mae gwahaniaeth amlwg mewn dewis pynciau TGAU, gan gynnwys Adeiladu (9.3% o fenywod o gymharu â 90.7% o wrywod), Cyfrifiadura (15.1% o fenywod o gymharu ag 84.9% o wrywod), y Celfyddydau Perfformio / Mynegiannol (100% o fenywod) ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol (94.2% o fenywod o gymharu â 5.8% o wrywod) (Cymwysterau Cymru, 2024). Mae'r patrwm gwahanu hwn yn parhau i addysg uwch. Ar draws gwledydd yr OECD, dim ond 15% o fenywod sy'n dewis maes STEM, o gymharu â 41% o wrywod (OECD, 2024b). Yn y Deyrnas Unedig, mae 31% o fyfyrwyr STEM mewn addysg uwch yn fenywaidd neu'n anneauidd (STEM Women, 2025).

3.3.2 Cyrhaeddiad addysgol, rhywedd a llwybrau i dlodi

Mae cyrhaeddiad addysgol yn ffurfio mynediad at waith sicr sy'n talu'n dda, ond nid yw ei berthynas â thlodi yn niwtral o ran rhywedd. Mae pobl sydd â llai o addysg a dim cymwysterau yn fwy tebygol o brofi diweithdra, gwaith sy'n talu isel a gwaith ansicr, gan gyfyngu ar i ba raddau y mae gwaith yn darparu llwybr cynaliadwy allan o dlodi. Mae'r risgiau hyn yn cynyddu ar gyfer menywod, y mae eu cyfleoedd yn y farchnad lafur yn cael eu ffurfio ymhellach gan batrymau rhyweddol gofalu, gwahanu galwedigaethol a chyflogaeth ran-amser ar hyd oes. Yn Ewrop, menywod ifanc â llai o addysg ac sydd ar gcontractau cyfnod penodol yw'r rhai sy'n fwyaf tebygol o fod yn ennill cyflog isel (Eurostat, 2025).

3.3.3 Pontio o addysg i gyflogaeth

Mae risgiau hensefydledig yn gysylltiedig â bod yn ddi-waith yn ifanc. Gall cyfnodau o ddiweithdra gael effaith negyddol ar iechyd yn y presennol a'r dyfodol, yn ogystal â rhagolygon cyflogaeth hirdymor. Mae pobl ifanc NEET yn fwy tebygol o brofi amddifadedd materol, hefyd (JRF, 2025b).

Mae llai o alw, ochr yn ochr â phwysau strwythurol a pholisi ehangach, wedi effeithio ar gyflogaeth ieuenctid ledled y Deyrnas Unedig (y Comisiwn Cyflog Isel, 2026). Mae dirywiad mewn cyflogaeth wedi crynhoi mewn sectorau ar gyfer y cyhoedd, sy'n talu'n isel, fel manwerthu a lletygarwch. Mae'r Comisiwn Cyflog Isel hefyd yn amlygu bod cynnydd mewn cyfraniadau Yswiriant Gwladol cyflogwyr wedi cynyddu costau'n anghymesur i gwmnïau sy'n cyflogi pobl ifanc, ac y gallai hyn fod wedi gwanhau'r galw am lafur yn anfwriadol ar gyfer y grŵp hwn.

Nid oes patrwm cyson o wahaniaethau o ran rhywedd mewn cyfraddau NEET ar draws gwledydd yr OECD nac yng Nghymru. Mae data dros dro'n awgrymu bod 13.7% o bobl ifanc 16-24 oed yng Nghymru yn NEET yn 2024; yn cynnwys 11.7% o bobl ifanc 16-18 oed a 14.7% o bobl ifanc 19-24 oed (gweler **Atodiad 1, Tabl 3**) (Llywodraeth Cymru, 2025b). Mae tystiolaeth yr OECD yn dangos bod menywod ifanc sy'n NEET yn fwy tebygol o fod yn economaidd anweithgar na dynion ifanc (OECD, 2024b). Yng Nghymru, mae gwahaniaethau o ran rhywedd mewn anweithgarwch economaidd yn fwy amlwg ymhlith menywod ifanc 19-24 oed, er bod tueddiadau wedi dod yn fwy amrywiol yn ystod y blynyddoedd diwethaf (Llywodraeth Cymru, 2025b). At ei gilydd, mae cyfraddau cyflogaeth a diweithdra ar gyfer pobl ifanc wedi bod yn anwadal, heb batrwm clir na chyson o wahaniaethau o ran rhywedd.

3.4 Ansawdd, cyflog a sicrwydd swyddi oedran gweithio

3.4.1 Gwahaniaethau o ran rhywedd mewn canlyniadau cyflogaeth oedran gweithio

Mae sicrwydd swydd ac ansawdd cyflogaeth yn dylanwadu ar iechyd corfforol a meddyliol, ac mae tystiolaeth glir bod gwaith ansicr a diweithdra'n gysylltiedig ag iechyd a llesiant gwaeth.

Cyfraddau cyflogaeth a chyfranogiad yn y llafurlu

Yn y Deyrnas Unedig, mae cyfraddau cyflogaeth yn parhau i fod yn is ymhlith menywod na dynion, ac mae'r bwlch cyflogaeth rhywedd yn gymharol sefydlog, sef 7.5-9.5% (Bingham et al., 2025). Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae menywod sydd â phlant dibynnol wedi bod â chyfraddau cyflogaeth uwch na menywod sydd heb blant, er bod y rhesymau sydd wrth wraidd hyn yn gymhleth (ONS, 2022). Erbyn iddynt gyrraedd oedran rhiant, mae menywod iau (25-34 oed) sydd â phlant dibynnol ymhlith y grwpiau sy'n lleiaf tebygol o fod mewn cyflogaeth (gweler **Atodiad 1, Tabl 4**).

Mae cyfrifoldebau gofalu'n parhau i fod yn ffactor pwysig sy'n rhwystro menywod rhag cael gwaith am dâl. Mewn gwledydd incwm uchel, mae 48% o fenywod 25-54 oed sy'n economaidd anweithgar yn dweud mai cyfrifoldebau gofalu yw'r prif reswm am hynny, a cheir lefelau tebyg (43%) ledled Gogledd, De a Gorllewin Ewrop (y Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO), 2024). Yng Nghymru, yn y gorffennol, cyfrifoldebau gofalu fu'r rheswm mwyaf cyffredin dros anweithgarwch economaidd ymhlith menywod 16-64 oed. Er mai salwch hirdymor yw'r rheswm a adroddir amlaf erbyn hyn (31.2% o'r holl fenywod economaidd anweithgar yn ystod y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2025), gofalu am y teulu a'r cartref yw'r prif reswm dros anweithgarwch economaidd ymhlith menywod 25-49 oed o hyd (41.3% o gymharu â 9.3% o ddynion 25-49 oed; gweler **Atodiad 1, Tabl 5**).

Cyflog ac incwm

Mae menywod yn parhau i ennill llai na dynion, sy'n adlewyrchu cyflog is fesul awr a gweithio llai o oriau. Y bwlch cyflog rhywedd ymhlith cyflogeion amser llawn yn y Deyrnas Unedig oedd 6.9% ym mis Ebrill 2025, gydag enillion canolrifol fesul awr o £18.87 ar gyfer menywod o gymharu ag £20.27 ar gyfer dynion (ONS, 2025a). Ymhlith cyflogeion amser llawn, mae'r bwlch ar ei fwyaf ar frig y dosbarthiad enillion (15.2%) ac ar ei leiaf ymhlith yr enillwyr isaf (1.8%). Mae ystyried gofal plant di-dâl a gwaith domestig yn effeithio'n sylweddol ar faint yr anghydraddoldeb rhywedd a fesurir mewn incwm (gweler **Adran 4. Gofal di-dâl fel sbardun croestoriadol**). Pan fydd amser llafur di-dâl yn cael ei gynnwys ochr yn ochr â gwaith am dâl, mae'r bwlch rhywedd o ran incwm cyfartalog fesul awr yn ehangu o 8% i 43% (Chancel et al., 2025).

Adlewyrchir effeithiau'r gosb famolaeth ym mhatrymau oedran y bwlch cyflog rhywedd, sy'n ehangach ar gyfer cyflogeion 40 oed a hŷn. Mae data'r Deyrnas Unedig yn cadarnhau bod mamau'n ennill cryn dipyn yn llai na thadau yn eu henillion wythnosol (43%), sy'n gyfwerth â chosb gyflog o £4.44 fesul awr (Pregnant Then Screwed, 2025). Mae dadansoddiad diweddar wedi amlygu 'cosb ferch' hefyd, lle mae'r gosb famolaeth yn fwy os yw'r plentyn cyntaf-anedig yn ferch (Bhalotra et al., 2025), sy'n awgrymu y gallai merched a bechgyn fod yn tyfu mewn amgylcheddau gwahanol yn y cartref, gyda merched yn profi normau rhywedd llai blaengar yn yr aelwyd ynglŷn â gwaith a gofal plant.

Gwaith sy'n talu'n isel

Mae gwaith sy'n talu'n isel yn y Deyrnas Unedig yn rhychwantu tri meincnod cyflog (Blwch 1). Mae menywod yn fwy tebygol na dynion o fod mewn gwaith sy'n talu'n isel (2.8% o gymharu â 2.3%; ONS, 2025a) ac mae'n anodd i lawer o weithwyr sy'n cael tâl isel fodloni eu hanghenion sylfaenol er eu bod mewn cyflogaeth (y Sefydliad Cyflog Byw, 2025). Mae menywod hefyd yn cynrychioli tua 60% o'r rhai sydd mewn swyddi isafswm cyflog (y Comisiwn Cyflog Isel, 2026).

Blwch 1: Meincnodau cyflog isel yn y Deyrnas Unedig

- Yr isafswm cyflog statudol ar gyfer y rhai sy'n gadael yr ysgol hyd at 21 oed (£8-£10.85 o fis Ebrill 2026).
- Y Cyflog Byw Cenedlaethol, sef yr isafswm cyfreithiol ar gyfer oedolion 21 oed a hŷn (£12.71 yr awr o fis Ebrill 2026).
- Y Cyflog Byw Gwirioneddol uwch, gwirfoddol, sy'n cael ei gyfrifo yn ôl costau byw gwirioneddol (£13.45 yr awr ledled y Deyrnas Unedig).

Mae Cymru'n parhau i fod yn un o ranbarthau'r Deyrnas Unedig sy'n dibynnu fwyaf ar waith sy'n talu'n isel. Yn 2025, roedd 16.4% o swyddi cyflogeion yng Nghymru yn cael tâl islaw'r Cyflog Byw Gwirioneddol, o gymharu â 14.6% ledled y Deyrnas Unedig (y Sefydliad Cyflog Byw, 2026). Yn ogystal, Cymru oedd yr unig ardal o'r Deyrnas Unedig i weld cynnydd yn nifer y swyddi islaw'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn 2025. Mae menywod yn parhau i gael eu gorgynrychioli mewn rolau sy'n talu'n isel. Yng Nghymru, mae 18.6% o'r swyddi a ddelir gan fenywod yn talu'n isel, o gymharu â 13.9% o'r swyddi a ddelir gan ddynion. Mae swyddi rhan-amser a ddelir gan fenywod yn cynrychioli 41% o'r holl swyddi sy'n talu'n isel yng Nghymru (y Sefydliad Cyflog Byw, 2026).

3.4.2 Cyflogaeth ansafonol ac annodweddiadol

Mae cyflogaeth annodweddiadol yn cyfeirio at waith nad yw'n cyfateb i'r model traddodiadol o gyflogai sy'n gweithio'n amser llawn i un cyflogwr. Mae menywod yn fwy tebygol na dynion o fod â phatrymau amrywiol o gyfranogi yn y farchnad lafur ac ymwneud â mathau annodweddiadol o gyflogaeth (Francis-Devine et al., 2026).

Mae cyflogaeth ansafonol yn cynnwys gwaith rhan-amser, dros dro, tymhorol neu ar alwad, llafur dydd, cyflogaeth trwy blatfformau ar y we a hunangyflogaeth. Mae tystiolaeth o wledydd yr Undeb Ewropeaidd yn dangos bod menywod mewn cyflogaeth ansafonol, sef gweithwyr rhan-amser a menywod hunangyflogedig yn benodol, mewn perygl uwch o lawer o dlodi na gweithwyr gwrywaidd amser llawn (23-55 pwynt canran yn uwch) (Gasior et al., 2025). Fodd bynnag, prin yw'r ddealltwriaeth o anghydraddoldebau rhywedd mewn cyflogaeth annodweddiadol ym marchnad lafur y Deyrnas Unedig oherwydd bylchau yn y ffordd y mesurir cyflogaeth (y Grŵp Cyllideb Menywod (WBG), 2025).

Cyflogaeth ran-amser

Mae menywod yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser na dynion, ond fe allai ystadegau llafur swyddogol orbwysleisio nifer y menywod sydd mewn gwaith rhan-amser (WBG, 2025). Yn y Deyrnas Unedig, mae 36% o fenywod cyflogedig yn gweithio'n rhan-amser, o gymharu â 14% o ddynion, ac mae menywod yn cynrychioli 71% o'r llafurlu rhan-amser (Francis-Devine et al., 2026). Mae gwaith rhan-amser yn tueddu i dalu llai fesul awr na gwaith amser llawn ac mae wedi'i grynhoi yn y galwedigaethau sy'n talu'n is (Francis-Devine et al., 2026). O ganlyniad, mae 6.1% o weithwyr rhan-amser mewn gwaith sy'n talu'n isel o gymharu ag 1.2% o gyflogeion amser llawn (ONS, 2025b). Mae gwaith rhan-amser hefyd yn gysylltiedig â swyddi o ansawdd is a chyfyngiadau ar ddilyniant gyrfaol, gan atgyfnerthu anghydraddoldebau rhywedd ymhellach mewn enillion (Schmid et al., 2025).

Dal nifer o swyddi

Mae menywod hefyd yn fwy tebygol o ddal nifer o swyddi, yn aml oherwydd rheidrwydd ariannol a'r angen i gydbwyso gwaith am dâl â chyfrifoldebau gofalu (Lawson et al., 2024). Mae tua 3% o fenywod sy'n gweithio yn gwneud nifer o swyddi sy'n talu'n isel bob blwyddyn, ond bydd 18% yn profi hynny dros gyfnod o ddeng mlynedd. Mae gweithwyr o'r fath yn debygol o fod â llawer o gyfrifoldebau gofalu, plant dibynnol neu rolau gofalu anffurfiol, a hynny i raddau anghymesur. Mae enillion cyfunol fesul awr 46% o fenywod sy'n gwneud nifer o swyddi sy'n talu'n isel islaw'r lleiafswm cyflog.



Hunangyflogaeth

Mae hunangyflogaeth wedi cael ei hyrwyddo'n aml fel llwybr allan o dlodi i bobl ar incwm isel neu sy'n ddi-waith, ac fel modd o gael mwy o hyblygrwydd ac ymreolaeth ariannol. Fodd bynnag, mae hunangyflogaeth hefyd yn gysylltiedig ag enillion isel a chyflogaeth ansicr (JRF, 2026a; Henley, 2023). Mae pobl sy'n hunangyflogedig yn fwy tebygol o fyw mewn tlodi, yn enwedig pan nodweddir hunangyflogaeth gan gyflog isel ac amddiffyniadau cyflogaeth cyfyngedig (JRF, 2026a). Er bod menywod yn llai tebygol o fod yn hunangyflogedig na dynion, maen nhw wedi'u crynhoi yn fwy mewn sectorau sy'n talu'n isel, fel gofal plant a gwasanaethau gofal eraill (Francis-Devine et al., 2026).

Mae ymchwil hefyd yn amlygu cyffredinrwydd hunangyflogaeth anffurfiol ymhlith menywod ar incwm isel, a ysgogir gan yr angen i gydbwyso gwaith â chyfrifoldebau gofalu a chyfleoedd cyflogaeth cyfyngedig (Jones a Nadin, 2024). Ystyriwyd bod gweithio'n anffurfiol (h.y. 'heb ei gofnodi') a hawlio budd-daliadau yn rheidrwydd ariannol, o ganlyniad i'r angen i gydbwyso gwaith â rolau gofalu a chyfrifoldebau domestig, diffyg cymwysterau ffurfiol a chyfleoedd cyfyngedig am swyddi. Amlygodd hyn densiwn, wrth i fenywod deimlo eu bod wedi'u dal mewn magl oherwydd bod angen iddynt aros yn anweladwy er mwyn osgoi colli eu budd-daliadau, a pheidio â chael eu labelu'n 'dwyllwyr budd-dal'. Ystyriwyd bod polisïau lles sydd wedi'u seilio ar amodoldeb yn gweithio yn erbyn menywod sy'n ceisio dod yn annibynnol yn ariannol.

Cyflogaeth ansicr a swyddi anniogel

Mae cyflogaeth ansicr, a nodweddir gan gontractau anniogel, oriau ansicr ac amddiffyniadau cyflogaeth cyfyngedig, yn gysylltiedig â pherygl uwch o anfantais a thlodi (Pósch et al., 2024; JRF, 2026a) a chanlyniadau iechyd gwaeth (Pulford et al., 2022). Mae menywod wedi'u gorgynrychioli mewn mathau ansicr o waith, yn enwedig menywod iau, a'r rhai o gefndiroedd difreintiedig (Pósch et al., 2020).

Mae tystiolaeth arolwg yn dangos llawer o bryder ynglŷn â diffyg diogelwch swydd ymhlith menywod ifanc (38%) yng Nghymru a Lloegr, ochr yn ochr â mwy o amlygiad i amodau gwaith anniogel na dynion ifanc (yr Ymddiriedolaeth Menywod Ifanc, 2024). Er bod rhai pobl ifanc yn gwerthfawrogi hyblygrwydd gwaith anniogel, mae gwaith o'r fath yn aml yn anghenraid yn hytrach na dewis, yn enwedig i'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu, cyflyrau iechyd neu anabledau.

3.4.3 Gwahanu galwedigaethol

Mae gwahanu galwedigaethol, sef dosbarthiad anghyfartal dynion a menywod ar draws galwedigaethau, yn ffactor strwythurol pwysig sy'n sbarduno'r bwlch cyflog rhywedd (Olivetti et al., 2024). Yn fyd-eang, mae menywod wedi'u gorgynrychioli mewn gwasanaethau iechyd a gofal, addysg a manwerthu (WEF, 2025), sef sectorau a nodweddir gan gyflog is, gwaith anniogel a chyfleoedd cyfyngedig i gamu ymlaen (Chopra, 2015). Mae'r Deyrnas Unedig yn adlewyrchu'r patrwm hwn, gyda menywod yn cynrychioli 77% o'r gweithlu ym maes iechyd a gwaith cymdeithasol a 71% ym maes addysg (Francis-Devine et al., 2026). Mae tystiolaeth yn awgrymu bod y gwahaniaethau cyflog hyn ar draws galwedigaethau a sectorau wedi'u hymgorffori'n strwythurol, sy'n dangos bod gwaith sy'n gysylltiedig â menywod yn cael ei danbrizio'n systematig (Liepmann a Hegewisch, 2025).

3.5 Cynilion, dyled ac asedau

3.5.1 Cynilion a dyled ymhlith aelwydydd incwm isel

Mae lefelau cynilion a gwydnwch ariannol yn amrywio'n fawr ar draws y boblogaeth ac wedi'u cysylltu'n agos ag incwm a chyfansoddiad yr aelwyd. Yn 2024, adroddodd 10% o oedolion yn y Deyrnas Unedig nad oedd ganddynt gynilion, tra bod gan 29% lai na £1,000 wedi'i gynilo (yr Awdurdod Ymddygiad Ariannol (FCA), 2024). Roedd menywod yn fwy tebygol na dynion o fod â chynilion isel neu ddim cynilion (33% o gymharu â 25%). Roedd bregusrwydd ariannol yn fwy amlwg ymhlith aelwydydd incwm isel (incwm islaw £15,000 y flwyddyn), gan fod 22% heb gynilion a 57% â llai na £1,000 wedi'i gynilo. Roedd lefelau gwydnwch ariannol yn arbennig o isel ymhlith rhieni unigol, gyda 69% â llai na £1,000 wedi'i gynilo a 29% yn dweud eu bod yn gallu talu am eu treuliau byw am lai nag wythnos yn unig. Mae tystiolaeth o Draciwr Costau Byw JRF (JRF, 2025c) yn awgrymu bod cynilion o fwy na £1,500 yn gallu helpu i amddiffyn rhag caledi. Ym mis Hydref 2025, adroddodd 80% o aelwydydd incwm isel a oedd â llai na £1,500 wedi'i gynilo eu bod wedi mynd heb yr hanfodion ac adroddodd 56% eu bod mewn ôl-ddyledion o gymharu â 40% a 13%, yn y drefn honno, o aelwydydd incwm isel a oedd â mwy na £1,500 wedi'i gynilo.

3.5.2 Bwlch pensiwn rhywedd

Mae anghydraddoldebau economaidd rhyweddol yn cronni ar hyd oes ac yn dod yn amlycach yn hwyrach mewn bywyd yn sgil gwahaniaethau mewn cyfoeth ac incwm pensiwn. Ar draws gwledydd yr OECD, amcangyfrifir bod y bwlch pensiwn rhywedd yn 23% (OECD, 2025b). Yn y Deyrnas Unedig, mae cyfanswm cyflog menywod 21% yn llai na dynion, ar gyfartaledd, ac maen nhw'n wynebu bwlch 43% mewn cyfoeth pensiwn (WBG, 2025b); y cyfoeth pensiwn preifat cyfartalog yw £155,298 ar gyfer dynion o gymharu ag £87,901 ar gyfer menywod. Mae cyfran sylweddol o fenywod heb gyfoeth pensiwn o gwbl (32%), o gymharu â 25% o ddynion (WBG, 2025b). Mae'r bylchau'n cynyddu wrth fynd yn hŷn, ac mae'r bwlch cyfoeth rhywedd yn cyrraedd brig o oddeutu 25% ymhlith pobl 60-69 oed. Mae ffynonellau cyfoeth yn wahanol, hefyd. Mae mwy na hanner cyfoeth menywod yn cael ei ddal mewn asedau ar y cyd yr aelwyd, sef eiddo a chyfoeth ffisegol yn bennaf, yn hytrach na chynilion pensiwn unigol neu asedau ariannol. Mae nodweddion strwythurol y system dreth yn creu'r anghydraddoldebau hyn a'u hatgyfnerthu ymhellach. Mae enillion cyfalaf ac incwm sy'n deillio o gyfoeth yn cael eu trethu gryn dipyn yn llai nag incwm o gyflogaeth (WBG, 2025). Gan fod menywod yn fwy dibynnol ar enillion ac yn cronni llai o gyfoeth pensiwn dros amser, mae'r trefniadau hyn yn cyfrannu at fylchau rhywedd parhaus mewn sicrwydd economaidd yn hwyrach mewn bywyd.

4 Gofal di-dâl fel sbardun croestoriadol

4.1 Crynodeb

Mae gofal di-dâl yn sail i'r ffordd y mae teuluoedd, cymunedau a'r economi ehangach yn gweithredu, ond mae'n parhau i fod yn un o'r ffactorau strwythurol allweddol sy'n sbarduno anghydraddoldeb rhywedd.

- Mae gofal di-dâl, gan gynnwys gofal plant, gwaith domestig a gofal anffurfiol, yn cyfyngu ar allu menywod i wneud gwaith am dâl, gan gyfyngu ar enillion, dilyniant gyrfaol ac annibyniaeth ariannol, a chynyddu perygl tlodi.
- Mae ffactorau strwythurol, gan gynnwys mynediad cyfyngedig at ofal cymdeithasol a chymorth ariannol annigonol, yn gwaethygu anfantais ymhlith gofalcwyr anffurfiol.
- Mae gofal anffurfiol yn arwain at effeithiau economaidd ac iechyd ehangach, gan leihau cyfranogiad yn y farchnad lafur a chynyddu risg iechyd corfforol a meddyliol gwael.

4.2 Gofal di-dâl fel sbardun strwythurol anghydraddoldeb

- Mae tua 311,000 o ofalcwyr anffurfiol yng Nghymru, ac mae menywod yn fwy tebygol o fod yn darparu gofal o'r math hwn na dynion (ONS, 2023).
- Mae menywod yn ymgymryd â chyfran anghymesur o ofal plant a gwaith domestig di-dâl yn fyd-eang, gan gynrychioli 55% o gyfanswm yr oriau gwaith pan gynhwysir gwaith domestig di-dâl (Chancel et al., 2025).
- Mae menywod yn gweithio mwy o oriau na dynion ym mhob rhanbarth o'r byd, a 7 awr yn fwy yr wythnos na dynion yn Ewrop, ar gyfartaledd (Chancel et al., 2025).
- Yn y Deyrnas Unedig, mae menywod yn gweithio tua 16 munud yn fwy y dydd na dynion (Andrew et al., 2021).
- Amcangyfrifir bod gwerth economaidd gofal anffurfiol yng Nghymru yn £10.6 biliwn y flwyddyn (Petrillo a Bennett, 2023).

Mae gwaith gofal di-dâl yn allweddol i gefnogi plant, teuluoedd a'r gymdeithas ehangach, ond mae'n parhau i gael ei ffurfio gan normau cymdeithasol sy'n awgrymu mai menywod sy'n gyfrifol am ofalu (ILO, 2024). Yn yr adroddiad hwn, mae gofal di-dâl yn cyfeirio at ofal plant a gwaith domestig arferol o fewn aelwydydd, a gofal di-dâl anffurfiol a ddarperir i oedolion ag anghenion ychwanegol (e.e. o ganlyniad i salwch, anabledd neu henaint). Mae bylchau rhywedd mewn gwaith di-dâl yn sylweddol o hyd ledled Cymru, ac mae'r gwahaniaethau amlycaf yn Sir Ddinbych a Phowys, yn ôl Mynegai Cydraddoldeb Rhywedd y Deyrnas Unedig (Schmid et al., 2025). Fodd bynnag, mae buddion gofal di-dâl yn cael eu dosbarthu'n anghyfartal. Er bod cyfrannu at ofal plant a gwaith domestig yn gysylltiedig â gwell canlyniadau economaidd-gymdeithasol i ddynion, nid yw hyn yn wir am fenywod, y mae eu hymwneud anghymesur yn cyfyngu ar gyfleoedd yn y farchnad lafur ac yn atgyfnerthu anghydraddoldeb (Schmid et al., 2025).

Ochr yn ochr â hyn, mae gofal anffurfiol yn rhoi pwysau ychwanegol ar fenywod. Mae gan lawer o fenywod sy'n darparu gofal anffurfiol blant dibynnol, hefyd (fe'i gelwir yn 'ofalwyr aml-genhedlaeth'), ac mae'r galw cynyddol am ofal hirdymor sy'n gysylltiedig â phoblogaethau sy'n heneiddio yn syrthio'n anghymesur ar fenywod, hyd yn oed mewn gwledydd sy'n gwario llawer o arian cyhoeddus ar ofal (Almeida-Meza et al., 2025).

4.3 Sut mae gofal (di-dâl) anffurfiol yn cynyddu risg tlodi

- Mae 33% o ofalwyr anffurfiol yng Nghymru yn byw mewn tlodi o gymharu â 22% o bobl nad ydynt yn ofalwyr (JRF, 2025a).
- Mae tua 40% o ofalwyr anffurfiol yng Nghymru yn darparu 35 awr neu fwy o ofal yr wythnos (JRF, 2025a).
- Ymhlith y gofalwyr anffurfiol yng Nghymru sy'n darparu 35 awr neu fwy o ofal yr wythnos, nid yw 68% yn gweithio o gymharu â 21% o'r rhai sy'n gofalu am lai o oriau (JRF, 2025a).
- Amcangyfrifir bod llai o gyfranogiad mewn gwaith am dâl ymhlith gofalwyr anffurfiol yn costio rhwng £5.4 ac £16.9 biliwn i economi'r Deyrnas Unedig mewn enillion, refeniw treth a chapasiti cynhyrchol a gollwyd (Maheshwari et al., 2023).
- Byddai 59% o ofalwyr sy'n gweithio'n amser llawn a 69% sy'n gweithio'n rhan-amser yn dychwelyd i weithio neu'n cynyddu eu horiau petai cymorth priodol ar gael (y Ganolfan Cyfiawnder Cymdeithasol, 2024).

Mae perthynas wrthdro gref rhwng gofal di-dâl a grymuso menywod yn economaidd ac mae'r anfanteision strwythurol hyn yn trosi'n berygl uwch o galedi ariannol a thlodi (Chopra, 2015). Gall gofynion gwaith gofal anffurfiol effeithio ar wneud gwaith am dâl, gan fod menywod yn fwy tebygol o adael cyflogaeth ac wynebu mwy o heriau wrth gydbwyso gwaith a gofal anffurfiol na dynion (Wyjadlowska et al., 2024). Mae perygl tlodi ar ei uchaf ymhlith y rhai sy'n darparu gofal dwys (35+ awr yr wythnos), y rhai sy'n gofalu am nifer o bobl, ac ymhlith menywod neu'r rhai o gefndiroedd ethnig leiafrifol (Wyjadlowska et al., 2024). Mae gofalwyr aml-genhedlaeth hefyd yn fwy tebygol o brofi anawsterau ariannol na'r boblogaeth oedolion gyffredinol (ONS, 2024).

Mae mynediad cyfyngedig at ofal cymdeithasol i oedolion yn cynyddu'r baich ar ofalwyr anffurfiol. At hynny, er y gallent fod yn gymwys i gael budd-daliadau, mae rhai hawlwr Lwfans Gofalwr sy'n darparu lefel uchel o ofal (h.y. mwy na 65 awr yr wythnos) yn cael eu digolledu ar gyfradd o £1.26 yr awr yn unig (Coulter et al., 2024). Hyd yn oed pan gyfunir Lwfans Gofalwr â budd-daliadau eraill sy'n dibynnu ar brawf modd a phensiwn y wladwriaeth, mae'r ffynonellau hyn o gymorth yn disodli llai na 50% o enillion blaenorol llawer o ofalwyr anffurfiol sy'n gadael gwaith (JRF, 2023).

5 Risgiau croestoriadol ar gyfer tlodi mewn gwaith

5.1 Crynodeb

Mae tlodi mewn gwaith yn cael ei ffurfio nid yn unig gan amodau'r farchnad lafur, ond gan y rhyngweithio rhwng cyflogaeth, cyfansoddiad aelwydydd a phwysau strwythurol ehangach. Mae'r ffactorau croestoriadol hyn yn cyfuno i greu risgiau cronol a chymhlethol, nad ydynt wedi'u dosbarthu'n gyfartal ar draws y boblogaeth.

- Mae'r argyfwng costau byw wedi cael effaith anghymesur ar aelwydydd incwm isel, gan fod costau cynyddol hanfodion a thai yn cynyddu straen ariannol a lleihau effaith amddiffynnol gwaith am dâl.
- Mae cyfansoddiad aelwydydd yn ffactor allweddol sy'n pennu risg tlodi mewn gwaith: mae aelwydydd ag un enillydd cyflog a gwaith dwysedd isel yn arbennig o agored i niwed, hyd yn oed pan fydd oedolion mewn cyflogaeth.
- Mae maint teuluoedd a chyfrifoldebau gofalu yn gwaethygu'r risg, gan fod teuluoedd mwy o faint a'r rhai sydd â phlant ifanc yn wynebu costau uwch, mwy o gyfyngiadau gofal plant a llai o gapasiti i gynyddu oriau gwaith.
- Mae rhieni unigol (sy'n fenywod yn bennaf) yn wynebu rhai o risgiau uchaf tlodi mewn gwaith, sy'n adlewyrchu pwysau cyfunol gwaith rhan-amser sy'n talu'n isel, cyfyngiadau gofal plant a dyluniad y system les.
- Mae perygl tlodi yn ddwysach i'r rhai sy'n profi anghydraddoldebau strwythurol croestoriadol, gan gynnwys anabledd ac ethnigrwydd, lle mae costau ychwanegol, rhwystrau'r farchnad lafur a gwahaniaethu'n atgyfnerthu ansicrwydd economaidd.

5.2 Yr argyfwng costau byw

- Mae'r argyfwng costau byw wedi cael effaith anghymesur ar aelwydydd incwm isel, gan fod cyfran uwch o'u hincwm yn cael ei gwario ar nwyddau hanfodol (Francis-Devine, 2026).
- Nid oedd 15% o oedolion yng Nghymru yn gallu fforddio nwyddau hanfodol ym mis Medi 2024 (JRF, 2025a).
- Mae 46% o aelwydydd rhiant unigol sydd mewn tlodi yn profi ansicrwydd bwyd (JRF, 2026a).
- Mae costau tai cynyddol yn ffactor pwysig mewn lefelau cynyddol tlodi mewn gwaith ymhlith teuluoedd incwm isel (Cribb et al., 2025)

Er bod pwysau costau byw yn cael eu profi'n eang, nid yw'r effeithiau'n niwtral o ran rhywedd ac mae profiad bywyd menywod yn dangos sut mae'r pwysau hyn yn cael effaith anghyfartal. Mae tystiolaeth ansoddol yn amlygu sut mae cyflogaeth ansicr yn rhyngweithio â phrofiadau o dlodi mewn gwaith i gynyddu angen menywod am elusen fwyd (Spellman a McBride, 2025). Ystyriwyd bod defnyddio banc bwyd yn 'ddewis olaf' ac yn gwrthdaro â hunaniaeth menywod fel gweithwyr caled. Roedd yn gysylltiedig â theimladau o euogrwydd, cywilydd a cholli urddas, ac roedd yr euogrwydd yn ddwysach ymhlith mamau, a oedd yn teimlo eu bod yn methu â darparu rhyddidau a dewisiadau 'arferol' i'w plant. Mae ymchwil grŵp ffocws gyda menywod yng Ngogledd Iwerddon yn dangos sut mae costau byw cynyddol yn rhyngweithio â chyfrifoldebau gofal di-dâl, gan gyfyngu ar fynediad at waith sefydlog am dâl digonol a chwtogi cyfleoedd i gynyddu incwm (Fitzpatrick et al., 2025). Menywod oedd yn ysgwyddo'r chyfrifoldeb am reoli mynediad yr aelwyd at fwyd ac roedd hyn yn arwain at deimladau o euogrwydd a methiant pan nad oedd digon o fwyd i'w plant ac nad oedd y bwyd o ansawdd da. I ymateb, roedd menywod yn defnyddio strategaethau ymdopi a oedd, ochr yn ochr â'r straen a'r pryder cyson sy'n gysylltiedig â chaledi ariannol, yn cael effaith negyddol ar eu hiechyd meddwl. Mae goblygiadau iechyd yr argyfwng costau byw yn sylweddol. Mae ymchwil yn amlygu sut mae ansicrwydd bwyd yn gallu arwain at iechyd meddwl gwael a mwy o straen, yn ogystal â deiet cyfyngedig ac o ansawdd gwaeth (Hayes a Maynard, 2024; Kerr et al., 2025). Mae tystiolaeth hydredol yn awgrymu bod amrywiadau misol mewn amgylchiadau ariannol a chynnydd mewn costau hanfodol yn cael effeithiau uniongyrchol a mesuradwy ar iechyd meddwl (Nettle et al., 2025).

5.3 Nodweddion teuluoedd ac aelwydydd

5.3.1 Cyfansoddiad aelwydydd

- Mae 50% o aelwydydd yn y Deyrnas Unedig lle nad oes oedolion yn gweithio yn byw mewn tlodi; mae 28% o aelwydydd lle mae o leiaf un oedolyn yn gweithio yn byw mewn tlodi ac mae 9% o aelwydydd lle mae'r holl oedolion mewn gwaith am dâl yn byw mewn tlodi (DWP, 2026).
- Mae 5% o aelwydydd yn y Deyrnas Unedig lle mae'r holl oedolion mewn gwaith amser llawn yn byw mewn tlodi; mae'r cyfraddau'n cynyddu pan fydd dwysedd gwaith yn is, er enghraifft mae 26% o aelwydydd sy'n dibynnu ar un enillydd cyflog amser llawn yn byw mewn tlodi (DWP, 2026).

Amlygodd dadansoddiad cynharach o dlodi mewn gwaith yn y Deyrnas Unedig fod aelwydydd ag un enillydd cyflog ac aelwydydd oedolyn unigol yn arbennig o agored i dlodi mewn gwaith (Cribb et al., 2017; Hick a Lanau, 2017). Mae tystiolaeth fwy diweddar yn amlygu bod risg tlodi'n cael ei ffurfio gan gyfranogiad yn y farchnad lafur a dwysedd gwaith, a bod patrymau cyflogaeth yn benderfynydd allweddol (JRF, 2026a). Er bod gwaith am dâl yn lleihau tebygolrwydd tlodi, mae ei effaith amddiffynnol yn amrywio yn ôl nifer yr enillwyr yn yr aelwyd a dosbarthiad oriau gwaith.

5.3.2 Maint teuluoedd

- Mae 45% o blant mewn teuluoedd yn y Deyrnas Unedig sydd â thri neu fwy o blant yn byw mewn tlodi (DWP, 2026).

Mae teuluoedd mwy o faint yn ffactor strwythurol allweddol sy'n ffurfio risg tlodi ymhlith aelwydydd sydd mewn gwaith am dâl ac mae cynnydd mewn tlodi plant ers 2012 ar draws y Deyrnas Unedig ac Ewrop wedi'i grynhai mewn teuluoedd mwy o faint (Stewart et al., 2025; y Comisiwn Ewropeaidd, 2026). Er bod teuluoedd mawr yn aml yn cynnwys un unigolyn o leiaf sydd mewn gwaith am dâl, maen nhw'n fwy tebygol o fod allan o waith am gyfnodau hwy a phrofi mwy o heriau gofal plant, sy'n golygu y gallai fod yn llai hyfyw yn ariannol i weithio, neu gyfyngu ar oriau gwaith (Llywodraeth yr Alban, 2025).

5.3.3 Rhieni unigol

- Ymhlith oedolion oedran gweithio sydd â phlant yn y Deyrnas Unedig, mae 37% o aelwydydd rhiant unigol yn byw mewn tlodi o gymharu ag 20% o deuluoedd â pharau (DWP, 2026).
- Mae 42% o blant mewn teuluoedd rhiant unigol yn y Deyrnas Unedig yn byw mewn tlodi, o gymharu â 24% mewn aelwydydd â dau riant (DWP, 2026).

Mae rhieni unigol yn wynebu gofynion deul bod yn 'enillydd cyflog' a phrif ofalwr eu plant, sy'n golygu eu bod yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser a bod mewn swyddi sy'n talu'n isel a swyddi ansicr (Gingerbread a WBG, 2021; Llywodraeth yr Alban, 2025). Mae rhieni unigol hefyd yn fwy tebygol o fod â chymwysterau isel neu ddim cymwysterau, ac mae'r rhai sydd â graddau'n fwy tebygol o weithio mewn galwedigaethau sgiliau isel neu ganolig (Llywodraeth yr Alban, 2025). Mae dadansoddiad yn dangos bod angen i oriau gwaith ac incwm rhieni unigol gynyddu'n sylweddol i ddianc rhag tlodi; cyfrifodd Gweithredu dros Blant (2024) fod angen i gyflog aelwydydd rhiant unigol gynyddu £8,000 neu fwy y flwyddyn i'r hyn sy'n cyfateb i 17 awr ychwanegol o oriau gwaith yr wythnos.

Mae ymchwil dulliau cymysg yn amlygu'r rhwystrau strwythurol sy'n cyfyngu ar allu rhieni unigol i gael gwaith cynaliadwy yn gyson. Er enghraifft, wynebodd rhieni unigol a brofodd ddiweithdra yn ystod y pandemig anawsterau wrth ailymuno â'r gweithlu a ysgogwyd gan argaeledd cyfyngedig gwaith hyblyg a rhan-amser a diffyg gofal plant dibynadwy a fforddiadwy (Clery et al., 2023). Roedd y cyfuniad hwn yn golygu bod llawer o rieni unigol yn amau a fyddent ar eu hennill yn ariannol mewn gwaith am dâl, ac roedd profiadau negyddol o gymorth y Ganolfan Byd Gwaith yn gyffredin hefyd. Amlygodd ymchwil gynharach yn y Deyrnas Unedig hefyd fod camgyfatebiaeth rhwng y gofynion dwys ar hawlwr Credyd Cynhwysol i chwilio am waith a'r angen i gydbwyso cyfrifoldebau gofal (Haux et al., 2012). Dangosodd ymchwil arall a gynhaliwyd gyda rhieni unigol ar incwm isel yn yr Alban wledig rwystrau ychwanegol rhag gwaith digonol a llesiant, gan gynnwys costau trafnidiaeth, allgáu digidol, diffyg hyder a mynediad cyfyngedig at ofal plant (McHardy, 2013).

Profiadau o'r system budd-daliadau lles

Mae rhieni unigol yn aml yn dibynnu ar les fel ffynhonnell incwm bwysig (Gingerbread a WBG, 2021). Fodd bynnag, mae natur y system les ac amodoldeb gwaith yn cael effaith anghymesur ar rieni unigol (Andersen, 2023; Reis, 2025). Mae polisiau fel y cap ar fudd-dal a'r terfyn dau blentyn wedi cynyddu'r pwysau ar aelwydydd rhiant unigol ymhellach a nhw yw'r grŵp y mae'r newidiadau a'r toriadau i les ers 2010 wedi effeithio arnynt fwyaf, gan golli bron £7,000 y flwyddyn ar gyfartaledd (WBG, 2024).

Cynhaliaeth plant

Mae cynhaliaeth plant yn ddull pwysig o leddfu tlodi plant ymhlith teuluoedd sydd wedi gwahanu, ac mae methiannau talu, gan gynnwys talu'n afreolaidd, talu'n rhannol neu ddiffyg talu, yn gallu cyfrannu at ansicrwydd ariannol a chaledi ymhlith rhieni unigol, sy'n fenywod gan amlaf (y Bartneriaeth Trawsnewid Cynhaliaeth Plant, 2025; y Pwyllgor Gwaith a Phensiynau, 2023). Ac eto, y farn gyffredinol yw nad yw'r Gwasanaeth Cynhaliaeth Plant presennol yn addas i'r diben. Mae tystiolaeth ar draws amrywiol adolygiadau annibynnol, pwyllgorau seneddol ac adroddiadau trydydd sector yn amlygu gwendidau parhaus o ran gorfodi a chywirdeb cyfrifiadau a diffyg amddiffyniad i oroeswyr camdriniaeth. Nid oes gan fwy na miliwn o deuluoedd sydd wedi gwahanu drefniant cynhaliaeth ar waith (Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus Tŷ'r Cyffredin, 2022).

Bydd y Gwasanaeth Cynhaliaeth Plant yn cael ei ddiwygio yn 2027-28, gyda'r nod o symleiddio'r system, gwella cydymffurfedd a lleihau costau annheg. Mae amcangyfrifon modelu'r DWP yn dangos y bydd y diwygiadau arfaethedig yn codi tua 20,000 o blant allan o dlodi cymharol (ar ôl costau tai) (DWP, 2025a).

5.3.4 Pobl ag anableddau

- Y gyfradd dlodi ar gyfer pobl anabl yng Nghymru yw 32% (JRF, 2025a).
- Mae 14% o bobl anabl neu bobl sydd â salwch hirsefydlog cyfyngol yng Nghymru yn byw mewn aelwyd sydd mewn amddifadedd materol o gymharu â 10% o bobl nad ydynt yn anabl (Llywodraeth Cymru, 2025).
- Mae 53% o oedolion oedran gweithio sydd ag anableddau yn y Deyrnas Unedig mewn cyflogaeth o gymharu ag 83% o oedolion nad ydynt yn anabl (DWP, 2026b).

Mae'r risg sylweddol uwch o dlodi ymhlith pobl ag anableddau yn adlewyrchu cyfraddau cyflogaeth is a'r costau ychwanegol, y gellid eu hosgoi, sy'n gysylltiedig ag anabledd (y Grŵp Hollbleidiol Seneddol ar Dlodi ac Anghydraddoldeb, 2025; Wright et al., 2024). Mae llawer o bobl ag anableddau sydd mewn cyflogaeth yn profi tlodi mewn gwaith o hyd pan ystyrir treuliau sy'n gysylltiedig ag anabledd (y Grŵp Hollbleidiol Seneddol ar Dlodi ac Anghydraddoldeb, 2025). Yn aml, mae'r treuliau hyn yn cael eu gwrthbwysu'n rhannol yn unig gan fudd-daliadau fel Taliad Annibyniaeth Personol, a gall prosesau asesu cymhleth ac estynedig olygu bod cymorth yn cael ei oedi neu'n annigonol (JRF, 2026a).

Mae menywod ag anableddau yn wynebu anfanteision strwythurol unigryw a dwysach. Fe allent gael trafferth ymuno â'r farchnad lafur, maen nhw'n aml yn gweithio llai o oriau, maen nhw wedi'u gorgynrychioli mewn gwaith sy'n talu'n isel a gwaith ansicr ac maen nhw'n wynebu cyfraddau uwch o wahaniaethu yn y gweithle (Kim et al., 2020; Navani et al., 2023). Mae'r risgiau economaidd hyn yn cael eu dwysáu gan anghydraddoldebau rhywedd ehangach. Mae menywod ag anableddau'n profi cyfraddau uwch o gam-drin domestig ac ymosodiad rhywiol ac aflonyddu na menywod nad ydynt yn anabl (ONS, 2021), ac mae eu risg yn cael ei dwysáu gan ffactorau fel bod yn ddibynnol ar bartneriaid neu ofalwyr am gymorth, yn ogystal â bod mewn perygl o fathau unigryw o gam-drin sy'n gysylltiedig ag anabledd, fel cadw cymhorthion symudedd neu gymorth personol yn ôl (Balderston et al., 2019).

Mae bylchau o ran gweithredu a gorfodi mesurau a luniwyd i gynorthwyo pobl anabl i gael gwaith, fel yr hawl i addasiadau rhesymol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn cyfyngu ar eu heffeithiolrwydd. Er y gallai diwygiadau arfaethedig yn y Bil Cydraddoldeb (Hil ac Anabledd) wella tryloywder, amlygwyd efallai na fyddant yn mynd i'r afael â sbardunwyr strwythurol ehangach y bwlch cyflogaeth anabledd (Berghs a Wilkinson, 2025).

5.3.5 Menywod ethnig leiafrifol a mudol

- Mae 47% o aelwydydd a arweinir gan rywun o leiafrif ethnig yng Nghymru yn byw mewn tlodi, o gymharu â 22% o aelwydydd gwyn, ac maen nhw'n fwy tebygol o brofi tlodi dwys iawn (58% o gymharu â 43%) (JRF, 2025a).
- Mae samplau bach yn cyfyngu ar ddadgyfuno yng Nghymru, ond mae data ledled y Deyrnas Unedig yn dangos risgiau tlodi uwch o lawer ymhlith cymunedau Du, Bangladeshaidd a Phacistanaidd (DWP, 2026).
- Mae 47% o blant mewn aelwydydd a arweinir gan rywun o leiafrif ethnig yn y Deyrnas Unedig² yn byw mewn tlodi, o gymharu â 23% o blant mewn teuluoedd gwyn (cyfartaledd 3 blynedd; DWP, 2026).

Mae aelwydydd ethnig leiafrifol yn profi lefelau cyson uwch o dlodi, ac mae'r risg hon yn dwysáu o ganlyniad i deuluoedd mawr, gorlenwi a dibyniaeth ar waith sy'n talu'n isel a gwaith ansicr (JRF, 2026a; Coulter, 2025; y Grŵp Gweithredu ar Dlodi Plant (CPAG), 2023). Mae menywod ethnig leiafrifol yn profi anfanteision croestoriadol penodol ac maen nhw'n fwy tebygol o fod mewn rolau sy'n talu'n isel, rolau rhan-amser neu rolau ansicr na menywod gwyn (CPAG, 2023; Rose et al., 2023).

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod rhwystrau rhag cael gofal plant fforddiadwy a chynhwysol yn sbarduno anweithgarwch economaidd ymhlith menywod ethnig leiafrifol (Rose et al., 2023). Mae defnydd is o ofal plant hefyd yn gysylltiedig â rhwystrau ieithyddol, diffyg ymwybyddiaeth o hawliau a systemau gofal plant nad ydynt yn adlewyrchu anghenion diwylliannol na theuluol yn ddigonol (Rose et al., 2023). Mae gan ofalwyr (di-dâl) anffurfiol o grwpiau ethnig leiafrifol gyfraddau tlodi uwch na gofalwyr anffurfiol sy'n wyn (Wyjadlowska et al., 2024).

Mae anghydraddoldebau iechyd ac atgennedlu yn cyfrannu hefyd gan fod menywod Du ac Asiaidd yn profi canlyniadau mamolaeth sylweddol waeth (Felker et al. ar ran MBRRACE-UK, 2024). Mae hyn yn arwain at oblygiadau pwysig i ymlyniad â'r farchnad lafur ac fe'i gwaethygir gan yr anfanteision haenog sy'n dechrau cyn beichiogrwydd, lle mae rhagfarn recriwtio hiliol yn gallu croestorri â gwahaniaethu sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd, gan gynyddu risg menywod ethnig leiafrifol o gael eu heithrio'n gynnar o gyfleoedd gyrfaol (Rose et al., 2023).

Mae haenau ychwanegol o anfantais yn effeithio ar fenywod mudol a menywod sy'n ceisio lloches, gan eu rhoi nhw a'u teuluoedd mewn perygl uchel o amddifadrwydd (y Grŵp Hollbleidiol Seneddol ar Fudo, 2024; Leon, 2023). Mae rhwystrau ieithyddol, darpariaeth Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) anhyblyg ac amodau fisa cyfyngol yn aml yn cyfyngu menywod mudol a menywod sy'n ceisio lloches i swyddi sy'n talu'n isel a swyddi ansicr (y Grŵp Hollbleidiol Seneddol ar Fudo, 2024).

² A gategoreiddir fel Asiaidd/Asiaidd Prydeinig neu Ddu/Affricanaidd/Caribiaidd/Du Prydeinig.

5.3.6 Aelwydydd o'r un rhyw a theuluoedd LHDTTC+

- Nid yw rhywioldeb wedi'i archwilio'n ddigonol yn ymchwil tlodi'r Deyrnas Unedig, ac nid yw'r data presennol yn cyfleu sut mae teuluoedd LHDTTC+ yn profi cyflog isel a thlodi (Kühne et al, 2019).

Yn aml, nid yw setiau data mawr ar dlodi, digartrefedd ac amddifadedd materol yn cyfeirio at gyfeiriadedd rhywiol, neu fe'i cesglir yn unig o bartneriaethau o'r un rhyw sy'n cyd-fyw. Prin yw'r dystiolaeth sy'n cyfeirio at ffactorau strwythurol sy'n ffurfio profiadau economaidd aelwydydd o'r un rhyw, rhieni LHDTTC+ a'u teuluoedd. Mae ymchwil feintiol yn canfod patrymau rhyweddol yn gyson yng nghanlyniadau'r farchnad lafur yn ôl cyfeiriadedd rhywiol, gan fod dynion hoyw a deurywiol yn fwy tebygol o ennill llai na dynion heterorywiol, tra bod menywod lesbiaidd yn tueddu i ennill mwy na menywod heterorywiol (Drydak, 2021). Adlewyrchir y patrymau hyn yn y defnydd o les, gan fod dynion hoyw a deurywiol yn fwy tebygol o hawlio budd-daliadau sy'n gysylltiedig â gwaith, tra bod menywod mewn perthnasoedd o'r un rhyw yn fwy tebygol o fanteisio ar gymorth sy'n gysylltiedig â phlant (Matthews et al., 2024). Fe allai rhieni LHDTTC+ wynebu rhwystrau wrth gael cymorth, gan gynnwys ofn stigma, drwgdybiaeth o wasanaethau ac anawsterau eraill wrth lywio systemau lles a luniwyd ar sail normau teuluol heterorywiol (Matthews et al., 2024).



6 Trais, troseddoleiddio ac ansicrwydd

6.1 Troseddoleiddio tlodi a'i effeithiau rhyweddol

- Mae tlodi a bregusrwydd yn ffactorau allweddol sy'n sbarduno cysylltiad menywod â'r system cyfiawnder troseddol (y Gynghrair Cyfiawnder Menywod Genedlaethol, 2024).
- Cynyddodd nifer y menywod yng Nghymru a garcharwyd, a remandiwyd, a alwyd yn ôl i'r ddalfa ac y rhoddwyd dedfrydau byr o garchar iddynt yn 2024; cynyddodd nifer y menywod yn y carchar 2% a chynyddodd y nifer ar remand yn y llys ynadon 25% (Jones, 2025).
- Cafodd 78% o fenywod yng Nghymru ddedfryd o 12 mis neu lai ac roedd 69% o fenywod a gafodd ddedfryd o fis neu lai o garchar wedi'u dyfarnu'n euog o ddwyn yn 2024 (Jones, 2025).
- Siopladrad ('dwyn o siopau') oedd y drosedd fwyaf cyffredin ymhlith menywod yng Nghymru a Lloegr yn 2023, gan gynrychioli 27% o'r holl erlyniadau menywod a 40% o ddedfrydau o lai na chwe mis o garchar (yr Ymddiriedolaeth Diwygio Carchardai, 2025).

Er bod menywod yn cynrychioli cyfran gymharol fach o'r rhai sy'n dod i gysylltiad â'r system cyfiawnder troseddol yng Nghymru a Lloegr, mae tystiolaeth yn awgrymu eu bod yn aml yn cael eu trin yn llymach na dynion ac yn fwy tebygol o gael eu troseddoli am droseddau lefel isel sy'n gysylltiedig â thlodi (O'Neill, 2025). O ganlyniad i natur yr ystad garchardai yng Nghymru a Lloegr, mae'r holl garcharorion benywaidd o Gymru yn cael eu carcharu yn Lloegr, sy'n gwaethygu niweidiau cymdeithasol carchariad. Cydnabyddir bod menywod sydd yn y carchar yn dioddef yn ddifrifol yn sgil cael eu gwahanu oddi wrth eu plant, ond nid oes data ar gael am nifer y menywod o Gymru sydd yn y ddalfa sydd â phlant iau na 18 oed na faint sy'n feichiog (Jones, 2025).

6.2 Trais yn erbyn menywod a merched

- Mae trais yn erbyn menywod a merched yn achosi anghydraddoldebau rhywedd ac yn deillio ohonynt (Sefydliad Iechyd y Byd (WHO), 2024).
- Mae 30% o fenywod 15 oed a hŷn ar draws y byd wedi dioddef trais corfforol a/neu rywiol gan bartner agos neu drais rhywiol gan rywun heblaw am bartner yn ystod eu hoes (WHO, 2024).
- Yn y Deyrnas Unedig, mae menywod sy'n byw mewn tlodi yn fwy tebygol o brofi trais domestig, rhywiol a chorfforol, ac mae'r cyfraddau'n aml tua dwywaith mor uchel ag ymhlith menywod nad ydynt mewn tlodi (McManus et al., 2016).
- Mae 15% o fenywod yn y Deyrnas Unedig wedi profi cam-drin economaidd gan bartner presennol neu flaenorol yn ystod y 12 mis diwethaf; mae'n fwy cyffredin ymhlith menywod anabl a menywod Du, Asiaidd a hil leiafrifedig (Wilson Garwood, 2024).

Mae trais yn erbyn menywod a merched yn ffactor trawstoriadol sy'n cysylltu anghydraddoldeb rhywedd, tlodi ac allgáu o'r farchnad lafur. Mae adfyd cyfunol tlodi a thrais yn tanseilio hyder menywod yn uniongyrchol, yn tarfu ar eu gallu i ddatblygu sgiliau ac yn lleihau cyfleoedd cyflogaeth (McManus, et al., 2016). Yn aml, mae dioddefwyr a goroeswyr trais gan bartner agos sydd mewn gwaith am dâl yn dweud bod angen iddynt gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith o ganlyniad i drais a chamdriniaeth, a hynny'n aml am gyfnodau estynedig, ac mae lleiafrif yn colli eu swyddi (Blom a Gash, 2024).

Mae cam-drin economaidd, sy'n gallu cynnwys cyfyngu ar fynediad at arian a budd-daliadau a chreu dyled dan orfodaeth, yn llwybr pwysig o atgyfnerthu tlodi trwy drais (Fahmy et al., 2016). Gall cam-drin economaidd olygu bod menywod yn dod yn economaidd ddibynnol ar bartner camdriniol neu'n aros yn economaidd ddibynnol arno (Wilson Garwood, 2025).

Pan fydd menywod yn gallu gadael perthynas gamdriniol, maen nhw'n aml yn gwneud hynny gydag adnoddau ariannol cyfyngedig, gan gynnwys dyled, hanes credyd gwael a lefel isel o gynilion (Cymorth i Ferched, 2019; Llywodraeth yr Alban, 2025). Mae llawer o oroeswyr yn dod yn rhieni unigol o ganlyniad, gan ymgymryd â'r prif gyfrifoldebau gofalu ochr yn ochr â phwysau ariannol sylweddol (Fahmy et al., 2016).

7 Llywio cyfleoedd i weithredu yng Nghymru

7.1 Cyflwyniad

Mae'r adran hon yn archwilio sut mae dulliau polisi yng Nghymru a'r Deyrnas Unedig ehangach yn mynd i'r afael â sbardunwyr rhyweddol a chroestoriadol tlodi, gan ganolbwyntio ar eu cyfraniad at rymuso economaidd (gweler **Atodiad 2** am drosolwg o newidiadau polisi diweddar ac sydd i ddod). Gan ddefnyddio tystiolaeth ryngwladol, mae'n amlgu i ba raddau y mae dulliau presennol yn lleihau cyfyngiadau strwythurol ar fynediad menywod at incwm, cyflogaeth a sicrwydd ariannol.

Gan adeiladu ar y bylchau rhwng bwriadau polisi a phrofiad bywyd a amlygwyd yn yr adran flaenorol, nodwn feysydd lle gellid cryfhau'r dulliau presennol a thynnwn sylw at gyfleoedd i weithredu ar lefelau lleol, cenedlaethol a systemau i leihau risgiau sy'n gysylltiedig â thlodi'n fwy effeithiol i fenywod, plant a'u teuluoedd.

7.2 Buddsoddi mewn gofal, gofal plant a'r blynyddoedd cynnar

7.2.1 Yr economi ofal

Cydnabyddir yn gyffredin bod buddsoddi yn yr economi ofal yn ffactor pwysig sy'n sbarduno cydraddoldeb rhywedd a grymuso menywod yn economaidd. Mae economi ofal sy'n gweithio'n dda yn cefnogi unigolion a theuluoedd, ac yn cyfrannu at weithlu iachach, creu swyddi a gwell cynhyrchedd. Mae Fframwaith 5R ar gyfer Gwaith Gofal Teilwng yr ILO (ILO, 2018) yn amlinellu blaenoriaethau polisi allweddol sy'n pwysleisio'r angen i bob gwlad osod gofal wrth wraidd eu seilwaith cymdeithasol ac economaidd:

1. Cydnabod, lleihau ac ailddosbarthu gwaith gofal di-dâl
2. Gwobrwyo a chynrychioli gweithwyr gofal trwy sicrhau gwaith teilwng yn yr economi ofal
3. Hyrwyddo buddsoddiad cyhoeddus mewn gwasanaethau gofal cyffredinol
4. Cryfhau dulliau o fesur a monitro gwaith gofal



7.2.2 Ehangu mynediad at addysg y blynyddoedd cynnar a gofal plant

Mae polisi gofal plant yn cyflawni swyddogaeth allweddol wrth ffurfio anghydraddoldebau o ran cyfranogiad menywod yn y farchnad lafur ac mae'n ganolog i fynd i'r afael â thlodi rhyweddol. Fodd bynnag, nid yw'r wladwriaeth yn darparu digon o gymorth gyda gofal plant ar hyn o bryd i helpu menywod i gael gwaith sicr a chynaliadwy. Mae bylchau mewn gofal plant fforddiadwy, hyblyg a chynhwysol yn cyfyngu ar faint o oriau y gall menywod weithio a'r math o swyddi y gallant eu derbyn.

Yng Nghymru, mae Cynnig Gofal Plant Cymru ac ehangu elfen gofal plant Dechrau'n Deg i bob plentyn dwyflwydd oed yn fuddsoddiadau polisi sylweddol. Fodd bynnag, mae heriau'n parhau. Nid yw Cynnig Gofal Plant Cymru yn cyd-fynd yn llwyr ag oriau gwaith safonol, sy'n golygu bod angen i deuluoedd brynu oriau gofal plant ychwanegol i bontio'r bwlch (Democratiaid Rhyddfrydol Cymru, 2023). Mae heriau fforddiadwyedd ac argaeledd yn rhwystrau allweddol o hyd, yn enwedig i deuluoedd incwm isel sy'n gweithio (Hodges et al., 2025). Mae ehangu Dechrau'n Deg yn newid pwysig tuag at ddull mwy cyffredinol, a allai wella anghydraddoldebau o ran mynediad cynnar at ofal plant. Fodd bynnag, bydd yr effaith ar gyflogaeth mamau ac incwm aelwydydd yn dibynnu ar ba mor dda y mae'r ddarpariaeth yn cyd-fynd ag oriau gwaith, p'un a yw'n addas i batrymau gwaith ansicr neu amrywiol a sut mae'n integreiddio â systemau cyflogaeth a lles ehangach.

Mae tystiolaeth ryngwladol yn amlygu gwerth archwilio dulliau polisi amgen o ddarparu gofal plant. Mae sawl gwlad yn cysylltu'r hawl i ofal plant â diwedd absenoldeb rhiant er mwyn darparu mynediad parhaus ("di-fwlch"), amser llawn lle mae'r costau am ddim ar yr adeg defnydd neu wedi'u capio trwy ffioedd sy'n seiliedig ar incwm (COFACE Teuluoedd Ewrop, 2025; gweler **Atodiad 1, Tabl 6**). Fodd bynnag, mae tystiolaeth o Ganada yn dangos nad yw diwygiadau fforddiadwyedd yn ddigonol ar eu pen eu hunain a'u bod yn gallu lleihau mynediad i rai teuluoedd yn anfwriadol (Japel a Welp, 2009; Burns et al., 2025). Er mwyn osgoi newid anghydraddoldeb o ran fforddiadwyedd i fod yn anghydraddoldeb o ran argaeledd, mae angen buddsoddiad cymesur i ehangu'r cyflenwad gofal plant, datblygu capasiti'r gweithlu a diogelu darpariaeth o ansawdd uchel.

Mae dewisiadau polisi ynglŷn â gofal plant yn cynnwys cyfnewidiadau pwysig, hefyd. Yn aml, honnir bod cymorthdaliadau gofal yn y cartref yn ehangu dewisiadau rhieni, ond mae tystiolaeth o'r Almaen a'r Ffindir yn dangos bod symud gofal i ffwrdd oddi wrth ofal plant ffurfiol o ansawdd uchel tuag at ddarpariaeth yn y cartref neu o ansawdd is yn gallu lleihau cyflogaeth mamau heb ddarparu buddion datblygiadol clir na chyson i blant. Yn yr Almaen, roedd teuluoedd rhiant unigol ac aelwydydd lle'r oedd mamau'n brif enillwyr cyflog yn llai tebygol o elwa o gymorthdaliadau gofal yn y cartref (Collischon et al., 2024) ac yn y Ffindir, roedd y polisi wedi lleihau cyflogaeth mamau ac arwain at ganlyniadau gwaeth i blant o gymharu â pholisïau a oedd yn ehangu mynediad at ofal plant ffurfiol o ansawdd uchel (Gruber et al., 2025). Er bod y dystiolaeth ynglŷn ag effeithiau ymddygiadol tymor byr cymorthdaliadau gofal yn y cartref yn gymysg, mae'r dystiolaeth yn awgrymu, at ei gilydd, bod ehangu gofal plant o ansawdd uchel yn cefnogi cyflogaeth rhieni a datblygiad plant yn well (Baker et al., 2019; Havnes a Mogstad, 2015).

7.2.3 Newid a ffurfio arferion ynglŷn â chyfrifoldebau gofalu

Mae polisi absenoldeb teuluol yn y Deyrnas Unedig yn parhau i atgyfnerthu patrymau gofal rhyweddol (Tarrant et al., 2026). Mewn cyferbyniad, mae gwledydd eraill yn dangos bod dyluniad polisi'n gallu ysgogi newid (Bergqvist a Saxonberg, 2017; Ellingsæter a Kitterød, 2023). Mae tystiolaeth ryngwladol o'r gwledydd Nordig ac, yn fwy diweddar, o Sbaen a'r Almaen yn dangos mai absenoldeb unigol, anhrosglwyddadwy (h.y. cwotâu 'defnyddio neu golli') sy'n talu'n dda yw'r ffordd fwyaf effeithiol o hyrwyddo gofalu ac ymwneud mwy cyfartal gan rieni (Kvande a Brandth, 2019; Farré et al., 2025). Fodd bynnag, nid yw dyluniad polisi ar ei ben ei hun yn ddigon i newid arferion ac ymddygiadau sydd wedi ymwreiddio (Bergqvist a Saxonberg, 2017; Tarrant et al., 2026). Mae tystiolaeth yn dangos bod defnydd tadau o absenoldeb rhiant a rhannu cyfrifoldebau gofalu'n fwy cyfartal yn cael eu ffurfio gan ddiwylliant y gweithle, cyfyngiadau ariannol a disgwyliadau cymdeithasol ehangach, hefyd (Hodkinson a Brooks, 2023). Felly, mae'r dystiolaeth ryngwladol yn awgrymu bod angen cyfatebiaeth rhwng polisi, arferion y gweithle a'r farchnad lafur, a normau diwylliannol ehangach i gyflawni newid parhaus mewn arferion gofalu.

7.3 Ysgogwyr polisi gweithle a macro-economaidd

Mae ysgogwyr polisi gweithle a macro-economaidd yn cyflawni rôl allweddol wrth leihau tlodi mewn gwaith a helpu i rymuso menywod yn economaidd, yn enwedig mewn sectorau a nodweddir gan gyflog isel, oriau ansicr a chyfleoedd cyfyngedig i gamu ymlaen. Mae'r egwyddorion 'gwaith teg' yng Nghymru yn hyrwyddo tâl a buddion teg, llais y gweithwyr a chynrychiolaeth gyfunol, sicrwydd a hyblygrwydd, cyfleoedd ar gyfer mynediad, twf a datblygiad, amgylchedd gwaith diogel a chynhwysol, a hawliau cyfreithiol sy'n cael eu parchu ac sy'n cael effaith wirioneddol (Gwaith Teg Cymru, 2019). Rhoddir pwyslais allweddol ar ymgorffori rolau hyblyg a rhan-amser ar bob lefel, gan gydnabod nad yw hyblygrwydd ar ei ben ei hun yn ddigonol os caiff ei gynnig mewn rolau sy'n talu llai yn unig, a bod ansawdd swyddi, dilyniant ac oriau sicr yn allweddol i fynd i'r afael â thlodi mewn gwaith rhyweddol. Mae'r dull Gwaith Teg yn ceisio lleihau'r cyfnewidiad rhwng gwaith am dâl a chyfrifoldebau gofalu, gan alluogi cyfranogiad parhaus yn y farchnad lafur.

7.3.1 Cymorth cyflogadwyedd wedi'i dargedu ar gyfer rhieni

Mae rhaglenni fel Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE) yn dangos gwerth cymorth gwirfoddol un i un, wedi'i deilwra wrth wella canlyniadau cyflogaeth ar gyfer rhieni sy'n wynebu rhwystrau rhag gweithio. Mae tystiolaeth yn dangos dilyniant cryf i waith ar gyfer y rhai sy'n cymryd rhan mewn PaCE, ond roedd canlyniadau gwahaniaethol hefyd, gan gynnwys dilyniant cyflogaeth is ymhlith rhieni unigol, rhieni â chyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar waith, a'r rhai sy'n profi allgáu hirdymor o'r farchnad lafur (Burrowes, et al., 2023; Burrowes a Davies, 2023). Mae defnydd cyfyngedig o gymorth gofal plant, a oedd yn ffurfio rhan o PaCE, yn amlygu i ba raddau y mae gofal plant fforddiadwy a hyblyg yn cyfyngu'n sylfaenol ar ymyriadau cyflogaeth. Mae tystiolaeth o'r Alban yn atgyfnerthu'r ffaith bod cymorth cyflogadwyedd yn fwy effeithiol pan fydd wedi'i integreiddio â darpariaeth gofal plant. Dangosodd gwerthusiad o'r Gronfa Gweithio i Deuluoedd, a gynhaliwyd o 2004-08, fod cyfuno mynediad at ofal plant parhaus a chymorth cyflogadwyedd wedi'i dargedu yn gwella canlyniadau cyflogaeth ymhlith rhieni difreintiedig (McQuaid et al., 2009). Gyda'i gilydd, mae'r dystiolaeth hon yn awgrymu er bod rhaglenni cyflogadwyedd wedi'u targedu yn gallu bod yn effeithiol, mae eu heffaith yn gyfyngedig oni bai y cânt eu hymgorffori o fewn systemau cymorth gofal plant ehangach.

7.3.2 Mynd i'r afael â chyflog isel a chefnogi camu ymlaen mewn gwaith

Mae polisi cyflog, gan gynnwys yr ymrwymiad Cyflog Byw Gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru, yn ysgogiad pwysig i fynd i'r afael â chyflog isel. Mae tystiolaeth werthuso'n dangos bod mwy o weithwyr gofal cymdeithasol o lawer yn manteisio ar y Cyflog Byw Gwirioneddol yng Nghymru nag yn Lloegr, ond bod gwahaniaethau ethnig yn parhau, sy'n dangos bod angen rhoi sylw agosach i anghydraddoldebau croestoriadol (Webster et al., 2025). At hynny, mae llawer o weithwyr gofal cymdeithasol yn parhau i brofi caledi ariannol, sy'n awgrymu nad yw uwchraddio cyflogau yn unig yn ddigonol i wrthbwyso effeithiau cyfunol oriau isel, costau byw uchel ac amodau ehangach y farchnad lafur. Mae'r canfyddiadau hyn yn adlewyrchu heriau ehangach sy'n gynhenid mewn ymyriadau cyflog penodol i sector; er eu bod yn hanfodol i fynd i'r afael â chyflogau isel, mae'n rhaid iddynt gyd-fynd â gwelliannau i amodau gwaith, oriau sicr a llwybrau i gamu ymlaen (Cominetti, 2024).

7.4 Amddiffyniad cymdeithasol, trethiant a diwygiadau lles

Mae systemau amddiffyniad cymdeithasol, trethiant a lles yn ganolog i ffurfio risgiau rhyweddol tlodi, yn enwedig lle nad yw gwaith am dâl yn gwarantu sicrwydd economaidd. Mae tystiolaeth ryngwladol yn dangos bod systemau sy'n dibynnu'n drwm ar enillion unigol, darpariaeth gan gyflogwyr, neu hanes cyfraniadau yn tueddu i atgynhyrchu anghydraddoldebau rhywedd yn hytrach na'u lliniaru (Razavi et al., 2024).

Mae tystiolaeth yn dangos nad yw system lles cymdeithasol bresennol y Deyrnas Unedig yn darparu rhwyd ddiogelwch amddiffynnol yn gyson. Dibynnir ar fathau o gymorth yn ôl disgrisiwn i fynd i'r afael â'r diffygion hyn (Sims et al., 2026). Yng Nghymru, cydnabuwyd bod y ffordd gymhleth a darniog y mae budd-daliadau'n cael eu darparu yn gysylltiedig ag ymwybyddiaeth isel a heriau wrth lywio'r system (Sefydliad Bevan, 2024). Mae tystiolaeth ryngwladol yn dangos pwysigrwydd dylunio system syml a chynhwysol mewn polisi amddiffyniad cymdeithasol, a bod hawliadau cyffredinol neu sydd ar gael yn eang, baich gweinyddol isel, a dulliau darparu awtomatig neu hawdd eu defnyddio yn gysylltiedig â mwy o ddefnydd a llai o fylchau mewn amddiffyniad (OECD, 2024c).

7.4.1 Dylunio system a thybiaethau rhyweddol

Mae system les y Deyrnas Unedig wedi'i threfnu ar sail model sy'n canolbwyntio ar waith, gan dybio cyflogaeth sefydlog, barhaus. Mae hyn yn gwrthdaro â phrofiad bywyd menywod o'r farchnad lafur ac, o ganlyniad, yn aml nid yw systemau treth a budd-dal yn darparu'n ddigonol ar gyfer trywydd bywyd gwaith amrywiol menywod sy'n destun tarfu, felly fe allai diwygiadau lles barhau i atgyfnerthu anghydraddoldebau rhyweddol yn hytrach na'u lleihau.

Mae ysgogwyr polisi allweddol yn cynnwys dyluniad budd-daliadau mewn gwaith. Mae diwygiadau diweddar i Gredyd Cynhwysol wedi cryfhau cymhellion i weithio a chynyddu incwm clir, ond nid ydynt yn cynnig llawer o amddiffyniad o hyd i deuluoedd sy'n wynebu oriau sy'n amrywio, cyfrifoldebau gofalu neu gostau sy'n gysylltiedig ag anabledd. Mae'r cyfyngiadau hyn yn amlygu bylchau yn y ffordd y mae'r system yn cefnogi gweithwyr annodweddiadol. Er enghraifft, mae Sefydliad Bevan (Lang, 2022) wedi amlinellu'r heriau amrywiol sy'n wynebu gweithwyr hunangyflogedig yng Nghymru ac wedi gwneud argymhellion polisi, gan gynnwys sicrhau bod pobl hunangyflogedig ar incwm isel yn cael mynediad cyfartal at fudd-daliadau Cymru.

Mae Cymru wedi ceisio lliniaru rhai effeithiau trwy ysgogwyr lleol, fel y Gronfa Cymorth Dewisol. Er bod y mesurau hyn yn rhwydi diogelwch pwysig, maen nhw'n gweithredu'n ymatebol ac nid ydynt yn newid y ffactorau strwythurol sy'n cynyddu anghydraddoldebau rhywedd yn y bôn. Mae Llywodraeth Cymru wedi mynegi uchelgais i ddatblygu System Budd-daliadau Cymru sy'n fwy 'cydlynol a thosturiol' ac mae'n cydnabod bod defnydd isel yn her barhaus mewn systemau nawdd cymdeithasol sy'n dibynnu ar brawf modd. Mae Siarter Budd-daliadau Cymru yn ymrwymo Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol i egwyddorion sydd â'r nod o symleiddio mynediad a gwella defnydd. Mae dulliau mwy gweddnewidiol, fel y Cynllun Peilot Incwm Sylfaenol yng Nghymru, yn dangos potensial modelau sicrwydd incwm amgen a allai fod yn well am amddiffyn grwpiau sydd â chyfrifoldebau gofalu neu allu cyfyngedig i wneud gwaith amser llawn.

7.4.2 Cymorth incwm sy'n canolbwyntio ar blant

Ceir tystiolaeth ryngwladol gref i ddangos bod taliadau plant uniongyrchol yn lleihau tlodi plant, yn seiliedig ar enghreifftiau o'r Alban, Iwerddon, Canada a Gogledd Iwerddon. Mae gwersi a ddysgwyd o gynllun Taliad Plant yr Alban yn dangos sut mae ychwanegiadau incwm sy'n gysylltiedig â phlant yn gallu gwella incwm aelwydydd a lleihau risgiau tlodi (Llywodraeth yr Alban, 2022). Yng Nghymru, mae galwadau am Daliad Plant Cymru yn adlewyrchu cydnabyddiaeth gynyddol o'r potensial ar gyfer taliadau sy'n canolbwyntio ar blant o fewn pwerau datganoledig. Mae dulliau o'r fath yn cyd-fynd â thystiolaeth bod lleihau costau hanfodol yn ysgogiad macro-economaidd grymus trwy gynyddu incwm a safonau byw gwirioneddol teuluoedd, yn enwedig i aelwydydd sy'n dibynnu ar enillion isel neu ansefydlog (Pittaway a Try, 2025).

7.4.3 Amddiffyniad cymdeithasol sy'n ystyriol o rywedd yng Nghymru

Mae Cymru wedi ceisio mynd i'r afael ag anghenion rhyweddol o fewn cyfyngiadau presennol trwy grantiau wedi'u targedu ac ymyriadau sy'n ystyriol o rywedd, er enghraifft, y grantiau Urddas Mislif a Mamolaeth. Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi archwilio taliadau Credyd Cynhwysol rhanedig. Mae mesurau o'r fath yn adlewyrchu cydnabyddiaeth gynyddol nad yw budd-daliadau ar gyfer aelwydydd yn trosi'n sicrwydd unigol o reidrwydd, a bod dosbarthiad adnoddau o fewn aelwydydd yn bwysig i ymreolaeth a lles menywod.

Er mwyn mynd i'r afael â'r bwlch pensiwn rhywedd, mae angen i gynlluniau pensiwn sy'n ymatebol i rywedd fod yn rhan o systemau amddiffyniad cymdeithasol cyffredinol (ILO, 2026). Mae'r dyluniad presennol yn atgyfnerthu'r bwlch ac yn golygu bod angen gweithredu'n uniongyrchol trwy ddiwygiadau polisi pensiwn a chymryd camau y tu hwnt i'r system bensiynau (Cyngres yr Undebau Llafur (TUC), 2025). Mae camau gweithredu mewn polisïau i wella mynediad at waith sicr sy'n talu'n ddigonol a diwygio absenoldeb rhiant yn allweddol hefyd i wella sicrwydd ariannol hirdymor menywod.

7.4.4 Hawliau gweithwyr, gorfodi a mynediad at hawliau

Yn aml, nid yw cyfraniad hawliau gweithwyr at amddiffyniad cymdeithasol ac atal tlodi yn cael ei gydnabod digon. Fodd bynnag, mae tystiolaeth yn dangos bod bwlch parhaus rhwng hawliau cyflogaeth ffurfiol a gallu gweithwyr i fanteisio arnynt yn ymarferol, yn enwedig ymhlith grwpiau cyflog isel ac agored i niwed (Judge a Slaughter, 2023; Jenkins, 2024; Pósch et al., 2026).

Mae dulliau polisi sy'n dibynnu ar hawliau statudol yn unig heb fesurau gorfodi, cyfathrebu a chymorth digonol yn peryglu dwysáu anghydraddoldebau. Mae tystiolaeth ryngwladol yn amlygu pwysigrwydd dylunio systemau'n syml, cyfathrebu cliriach a chymorth sefydliadol cryf i alluogi gweithwyr i arfer eu hawliau (Judge a Slaughter, 2023). Mae systemau mwy effeithiol yn tueddu i gyfuno trefniadau llywodraethu syml â mathau gweithredol o gymorth, gan gynnwys partneriaethau cymdeithasol a chymorth cymdeithasol ar gyfer hawliau gweithwyr.

Yng Nghymru, cydnabyddir yn gynyddol bod gwella ymwybyddiaeth a chryfhau lleisiau yn ganolog i gyflawni Gwaith Teg. Argymhellodd Comisiwn Gwaith Teg 2019 gamau gweithredu i sicrhau bod gweithwyr yn deall eu hawliau a bod ganddynt lwybrau ystyrlon i'w harfer, gan gynnwys cryfhau rôl undebau llafur a chynnal ymgyrchoedd ymwybyddiaeth gyhoeddus ar safonau cyflogaeth deg.

7.5 Ymgorffori cyllidebu rhyweddol

Mae ymgorffori cydraddoldeb rhywedd mewn polisi cyllidol ac amddiffyniad cymdeithasol yn golygu bod angen newid systemig i'r ffordd y mae cyllidebau'n cael eu llunio, eu gweithredu a'u gwerthuso. Mae Cymru wedi dechrau mabwysiadu egwyddorion cyllidebu rhywedd-ymatebol i integreiddio safbwynt rhyweddol yn y broses gyllidebol er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb. Mae cynlluniau peilot yng Nghymru yn dangos potensial a chyfyngiadau integreiddio cyllidebu rhywedd-ymatebol. Mae wedi rhoi mwy o sylw i fylchau mewn cyfranogiad ac ysgogi addasiadau i raglenni, ond amlygwyd heriau sy'n codi'n fynych hefyd (Llywodraeth Cymru, 2025d). Yn aml, cyflwynwyd cyllidebu rhywedd-ymatebol ar ôl i raglenni gael eu dylunio, roedd data wedi'i ddadgyfuno yn ôl rhywedd a data croestoriadol yn gyfyngedig, ac roedd diffyg arweiniad clir, capasiti a chefnogaeth gan bartneriaid cyflawni. Mae dadansoddiad gan y Grŵp Cyllideb Menywod yn awgrymu bod Cyllideb Derfynol 2026-27 Llywodraeth Cymru yn dangos nad yw rhywedd yn cael ei ddadansoddi fel mater o drefn wrth wneud penderfyniadau cyllidol (WBG, 2026). Mae'r dadansoddiad hwn yn atgyfnerthu'r angen i gryfhau'r defnydd o gyllidebu rhywedd-ymatebol yng Nghymru, gan ei ystyried yn offeryn craidd ar gyfer llunio polisiau'n fwy teg ac effeithiol yng Nghymru.

Mae tystiolaeth ryngwladol yn awgrymu bod cyllidebu rhywedd-ymatebol yn fwyaf effeithiol pan fydd ymrwymiad gwleidyddol cryf, ymgorffori cyfreithiol, arweinyddiaeth gan weinyddiaethau cyllid, seilwaith data cadarn ac ymgysylltiad parhaus â chymdeithas sifil (O'Hagan et al., 2019; Marks Rubin a Bartle, 2021). Mae enghreifftiau rhyngwladol, fel fframweithiau cyllidebu rhywedd-ymatebol hirsefydlog yn Sbaen (Andalwsia), Awstria a De Korea yn dangos sut y gellir ymgorffori dadansoddi rhywedd ar draws y cylch cyllidebu cyfan, o ffurfio i archwilio a gwerthuso (Marks Rubin a Bartle, 2021; gweler **Atodiad 1, Tabl 7** am enghreifftiau rhyngwladol o gyllidebu rhywedd-ymatebol).

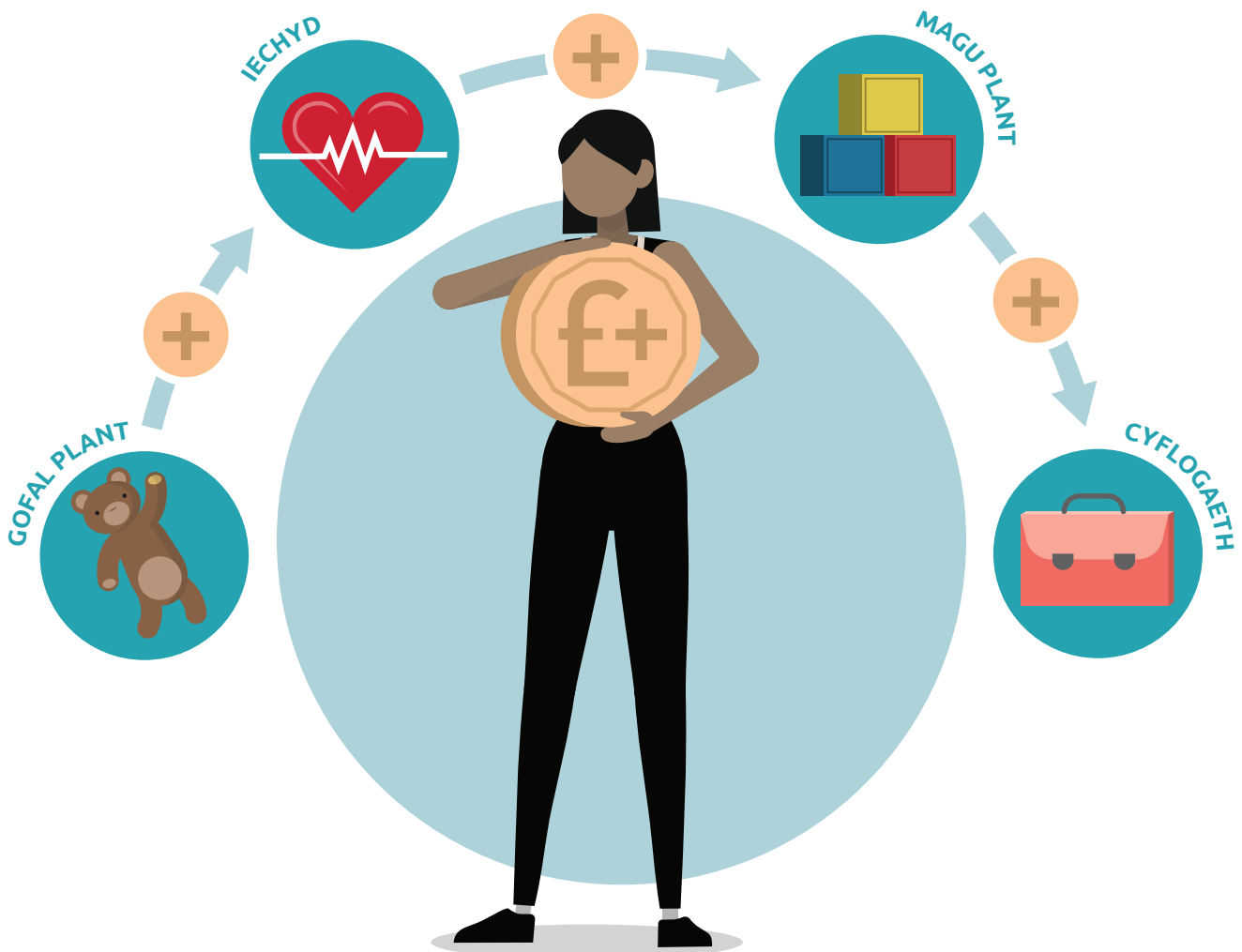
7.6 Rhaglenni sy'n gweithredu strategaethau grymuso economaidd

Mae'r model cymorth nawdd cymdeithasol presennol, sy'n ddarniog ac yn ymatebol, yn dangos cyfyngiadau'r system ac yn awgrymu gwerth posibl archwilio dulliau mwy integredig sy'n cyfuno cymorth ariannol â gwasanaethau sy'n mynd i'r afael â chyfyngiadau ehangach ar waith, gofal a llesiant. Cydnabyddir yn gynyddol hefyd bod ymyriadau sy'n canolbwyntio ar fagu plant neu newid ymddygiad ar gyfer teuluoedd incwm isel yn cael

effeithiau cyfyngedig neu dymor byr yn aml os na roddir sylw i'r pwysau economaidd sylfaenol o fewn y teulu (Axford a Berry, 2023).

Yn y cyd-destun hwn, fe allai dulliau arian parod a mwy gynnig model defnyddiol o gryfhau strategaethau lleihau tlodi ac amddiffyniad cymdeithasol. Mae'r dulliau hyn yn integreiddio cymorth ariannol rheolaidd â gwasanaethau ategol fel pecyn cydlynol, gan gynnwys cymorth gofal plant, iechyd, magu plant a chyflogaeth. Yng Nghymru, mae rhaglenni fel Dechrau'n Deg a Theuluoedd yn Gyntaf yn adlewyrchu elfennau o'r dull integredig hwn, gan gyfuno cymorth ariannol a chymorth o fath arall â gwasanaethau sy'n mynd i'r afael â gofal plant, magu plant a chyflogaeth. Fodd bynnag, mae'r rhaglenni hyn yn gweithredu ochr yn ochr â'r system nawdd cymdeithasol ehangach yn hytrach nag oddi mewn iddi.

Mae tystiolaeth ryngwladol yn dangos bod cyfuno cymorth ariannol â gwasanaethau ategol yn gallu cryfhau canlyniadau trwy fynd i'r afael â sbardunwyr niferus tlodi sy'n rhyngweithio â'i gilydd, yn enwedig lle mae incwm isel yn croestorri â chyfrifoldebau gofal plant, anghenion iechyd a rhwystrau rhag cyflogaeth (Pruce et al., 2025). Mae'r effeithiau ar eu cryfaf pan fydd cymorth yn barhaus, yn cael ei ddarparu ar adegau allweddol mewn bywyd (fel yn ystod beichiogrwydd a phlentyndod cynnar) ac o werth digonol i wella adnoddau'r aelwyd (Pruce et al., 2025). Y tu hwnt i ganlyniadau economaidd a datblygiad plant, mae tystiolaeth gynyddol bod rhaglenni trosglwyddo arian parod yn gallu cyfrannu at leihau trais gan bartner agos, yn bennaf trwy lwybrau sy'n gysylltiedig â mwy o sicrwydd economaidd a gwell llesiant emosiynol (Buller et al., 2018). Er na wyddys cymaint am yr effeithiau ar gamdriniaeth nad yw'n gorfforol, mae tystiolaeth yn awgrymu bod gwella sefydlogrwydd ariannol aelwydydd yn gallu lleihau gwrthdaro a straen o fewn perthnasoedd.



8 Casgliadau

Mae tlodi plant ac anghydraddoldebau ieched yn rhyweddol ac yn cael eu ffurfio gan anghydraddoldebau strwythurol ar hyd oes. Mae rhywedd yn benderfynydd strwythurol pwysig, gan ffurfio amlygiad i ofal di-dâl, anfantais yn y farchnad lafur a risgiau tlodi. Mae'r ffactorau dynamig hyn yn dylanwadu ar fynediad at adnoddau, cyfleoedd ac incwm o fewn aelwydydd ac yn arwain at oblygiadau uniongyrchol i ieched a llesiant plant. Felly, mae angen rhoi sylw i drefniadaeth ryweddol gwaith, gofal ac incwm i fynd i'r afael â thlodi plant.

Mae safbwynt gydol oes yn dangos sut mae anfantais yn cronni wrth i amser fynd heibio. Yn y blynyddoedd cynnar, mae bylchau mewn gofal plant a defnydd anghyfartal o absenoldeb rhiant yn cyfrannu at y gosb famolaeth. Mae anghydraddoldebau addysgol yn seiliedig ar gefndir y teulu yn dod i'r amlwg yn gynnar ac yn parhau. Yn ystod oedran gweithio, mae'r gosb famolaeth yn ffactor allweddol sy'n sbarduno patrymau rhyweddol o gyflog isel, gwaith ansicr a gwahanu galwedigaethol, sy'n cyfyngu ar enillion a dilyniant. Yn hwyrach mewn bywyd, adlewyrchir yr anghydraddoldebau hyn mewn bylchau mewn cynilion, cyfoeth a phensiynau, gan gyfyngu ar sicrwydd ariannol menywod yn hwyrach mewn bywyd. Mae'r prosesau cronol hyn yn atgyfnerthu tlodi ac yn dal teuluoedd ynddo o un genhedlaeth i'r llall. O ganlyniad, nid yw ymatebion polisi ysgogiad unigol, fel rhaglenni cymorth cyflogaeth, yn ddigonol ar eu pen eu hunain i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hyn ac mae angen dulliau cydgysylltiedig ar hyd oes.

Felly, mae system sy'n fwy rhywedd-ymatebol yn gofyn am weithredu cydlynol ar draws nifer o feysydd polisi. Mae buddsoddi yn yr economi ofal, gan gynnwys cymorth gan y wladwriaeth ar gyfer gofal plant a darpariaeth y blynyddoedd cynnar a mwy o gydraddoldeb o ran defnydd o absenoldeb rhiant, yn ganolog i leihau'r cyfyngiadau ar gyflogaeth ac incwm menywod. Mae gwella ansawdd swyddi trwy ddulliau gwaith teg, gan gynnwys swyddi sicr, dilyniant a chyflog a buddion teg, yn hanfodol i fynd i'r afael â thlodi mewn gwaith. Gall ailgynllunio systemau amddiffyniad cymdeithasol i adlewyrchu patrymau cyflogaeth amrywiol a chyfrifoldebau gofalu yn well gryfhau sicrwydd incwm. Mae ymgorffori dadansoddi rhywedd o fewn polisiâu a systemau cyllidebol yn allweddol hefyd i sicrhau bod ymyriadau'n ymateb i effeithiau dosbarthiadol penderfyniadau polisi yn hytrach na thybio bod penderfyniadau'n niwtral o ran rhywedd.

At ei gilydd, mae anghydraddoldeb rhywedd yn strwythurol, yn gronnol ac yn cael ei ffurfio gan ddewisiadau polisi. Mae mynd i'r afael â thlodi plant ac anghydraddoldebau ieched yn gofyn am weithredu cydlynol, ar draws systemau sy'n cysylltu polisiâu gofal, y farchnad lafur ac amddiffyniad cymdeithasol. Fe allai dull o'r fath wella sicrwydd economaidd yn barhaus, lleihau risgiau tlodi i fenywod a phlant, ac arwain at fuddion hirdymor i ieched, llesiant a'r economi ehangach yng Nghymru.

9 Cyfeiriadau

Action for Children. (2024). Barriers to work: Why are 300,000 families in full-time work still in poverty? Available at: <https://www.actionforchildren.org.uk/our-work-and-impact/policy-work-campaigns-and-research/policy-reports/families-in-full-time-work-and-poverty/>.

Adams, L., Winterbotham, M., Oldfield K., et al. (2016). Pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage: Experiences of mothers. London: Department for Business, Innovation and Skills, HM Government and the Equality and Human Rights Commission.

Almeida-Meza, P., Di Gessa, G., Lacey, R., et al. (2025). Gender inequalities in care across long-term care public spending systems in Europe: evidence from the European Health Interview Survey. *International Journal of Care and Caring*, 9(3), 490-503. <https://doi.org/10.1332/23978821Y2025D000000133>

Andrew, A., Bandiera, O., Costa-Dias, M. & Landais, C. 2021. Women and men at work. IFS Deaton Review of Inequalities. London: Institute for Fiscal Studies. Available at: <https://ifs.org.uk/sites/default/files/2026-03/IFS-Inequality-Review-women-and-men-at-work.pdf>.

Angsten Clark, A. & James, H. (2025). Motherhood and money: How motherhood shapes everyday financial practices. *The Sociological Review*, 74(3), 546-565. <https://doi.org/10.1177/00380261251320036>

APPG (All-Party Parliamentary Group) on Migration. (2024). The Effects of UK Immigration, Asylum and Refugee Policy on Poverty: A Joint Inquiry by the APPG on Migration and the APPG on Poverty. Available at: https://appgmigration.org.uk/wp-content/uploads/2024/04/MigrationandPoverty_Report2024_print1.pdf.

APPG (All-Party Parliamentary Group) on Poverty and Inequality. (2025). The disproportionate impact of poverty and inequality on disabled people: APPG response to the Pathways to Work Green Paper. London: APPG on Poverty and Inequality. Available at: <https://appgpovertyinequality.org.uk/wp-content/uploads/2025/06/APPGDisabilityGreenPaper-2.pdf>.

Baker, M, Gruber, J. & Millgan, K. (2019). The long-run impacts of a universal childcare program. *American Economic Journal: Economic Policy*, 11(3), 1-26. <https://doi.org/10.1257/pol.20170603>.

Balderston, S., Morgan, H., Day, A. & Fish, R. (2019). Tackling violence against women and girls. London: Disability Rights UK. Available at: <https://www.drilluk.org.uk/documents/2020/03/tackling-violence-against-disabled-women-girls.pdf/>

Barr, E., Popkin, R., Roodzant, E., et al. (2024). Gender as a social and structural variable: research perspectives from the National Institutes of Health (NIH). *Translational Behavioral Medicine*, 14(1), 13–22. <https://doi.org/10.1093/tbm/ibad014>

BEIS (Department for Business, Energy and Industrial Strategy). (2023). Parental Rights Survey 2019: Survey Report. London: BEIS. Available at: https://www.employment-studies.co.uk/wp-content/uploads/2024/07/Parental_Rights_Survey-2019.pdf.

Bennett, F. (2018). Rethinking low pay and in-work poverty. Women's Budget Group. Available at: <https://www.wbg.org.uk/article/rethinking-low-pay-and-in-work-poverty/>.

Bennett, F., & Daly, M. (2014). Poverty through a Gender Lens: Evidence and Policy Review on Gender and Poverty. Oxford: Department of Social Policy and Intervention, University of Oxford.

Berghs, M. & Wilkinson, M. (2026). Is the workplace about to get better or worse for disabled people in the United Kingdom?. *Disability & Society*, 41(1), 276-280.

Bergqvist, C. & Saxonberg, S. (2017). The state as a norm-builder? The take-up of parental leave in Norway and Sweden. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1470–1487.

Bhalotra, S., Clarke, D. & Nazarova, A. (2025). The daughter penalty. IFS Working Paper W25/40. London: Institute for Fiscal Studies. Available at: <https://ifs.org.uk/publications/daughter-penalty>

Bingham, A., Dickey, H., & Miller, A. C. (2025). The gender employment gap: descriptive statistics report. Belfast: Northern Ireland Department for the Economy. Available at: <https://www.economy-ni.gov.uk/publications/closing-gender-employment-gap>.

Birkett, H., & Forbes, S. (2019). Where's dad? Exploring the low take-up of inclusive parenting policies in the UK. *Policy Studies*, 40(2), 205–224. <https://doi.org/10.1080/01442872.2019.1581160>

Blanden, J. & Machin, S. (2010). 'Intergenerational inequality in Early Years assessments', in Hansen, K., Joshi, H. & Dex, S. (eds) *Children of the 21st century (Volume 2): The first five years*. Bristol: Policy Press, 152–168.

Blom, N. & Gash, V. (2024). The impact of intimate partner violence on job loss and time off work in the UK. Vision Policy Briefing. Available at: <https://vision.city.ac.uk/news/vision-policy-series-the-impact-of-intimate-partner-violence-on-job-loss-and-time-off-work-in-the-uk/>

Buller, A.M., Peterman, A., Ranganathan, M. et al. (2018). A mixed-method review of cash transfers and intimate partner violence in low- and middle-income countries. *The World Bank Research Observer*, 33(2), 218-258.

Burns, S., Yu, E., Perlman, J. et al. (2025). "It is almost impossible to get a spot when you need it": Understanding parental knowledge and experiences of Canada's new child care policy promoting access to quality early childhood education and care. *Early Childhood Research Quarterly*, 73, 69-81.

Burrowes, E. & Davies, R. (2023). Evaluation of Parents, Childcare and Employment (PaCE): Impact, Counterfactual and Value for Money Evaluation Report. Cardiff: Welsh Government. Available at: <https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2023-02/evaluation-of-parents-childcare-and-employment-pace--impact-counterfactual-and-value-for-money-evaluation-report.pdf>.

Burrowes, E., Hotom, D., & Bryer, N. (2023). Evaluation of the Parents, Childcare and Employment (PaCE) Project: Final Summative Evaluation Report. Cardiff: Welsh Government. Available at: <https://www.gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2023-02/evaluation-of-parents-childcare-and-employment-pace-final-summative-evaluation-report.pdf>

Cassio, L.G. (2026). Addressing poverty in the EU: Insights from science and practice for an Anti-poverty Strategy. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Centre for Progressive Policy. (2022). What women want: Tackling gender inequalities in unpaid care and the workplace. London: Centre for Progressive Policy. Available at: <https://www.progressive-policy.net/publications/what-women-want>.

Chancel, L., Gómez-Carrera, R., Moshrif, R., et al. (2025). World Inequality Report 2026. Paris: World Inequality Lab.

Chopra, D. (2015). Balancing paid work and unpaid care work to achieve women's economic empowerment. IDS Policy Briefing 83, Brighton: Institute of Development Studies.

COFACE Families Europe (2025) The childcare gap in the European Union: A 2025 overview. Brussels: European Observatory on Family Policy. Available at: https://coface-eu.org/wp-content/uploads/2025/02/Observatory_childcaregap_website.pdf

Collischon, M., Kuehnle, D. & Oberfichtner, M. (2024) 'Who benefits from cash-for-care? Effects of a home care subsidy on maternal employment, childcare choices, and children's development', *Journal of Human Resources*, 59(4), 1011–1051. <https://doi.org/10.3368/jhr.0720-11051R1>

Cominetti, N. (2024). Low Pay Britain 2024: Examining the Government's proposed employment reforms. London: Resolution Foundation. Available at: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2024/09/LPB-2024.pdf>.

Coulter, A., McKay, E., Abbassian, L. & Williams, L. (2024). Experiences of claiming and receiving Carer's Allowance. DWP Research Report No. 1064. Department for Work and Pensions. Available at: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66448280ae748c43d3793b86/experiences-of-claiming-and-receiving-ca-research-report-final.pdf>

CPAG (Child Poverty Action Group). (2023). Inequalities amplified: The alarming rise of child poverty in the UK. CPAG, the Runnymede Trust and the Women's Budget Group. Available at: https://cpag.org.uk/sites/default/files/2023-12/Inequalities_amplified.pdf.

Crenshaw, K. (1991). Race, gender, and sexual harassment. 43. *Stanford Law Review*, 1241.

Cribb, J., Hood, A., Joyce, R. & Norris Keiller, A., (2017). Living standards, poverty and inequality in the UK: 2017. London: The Institute for Fiscal Studies.

Cribb, J., Waters, T. & Xu, X. (2025). Why has in-work poverty risen in Britain? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 88(3), 408-425. <https://doi.org/10.1111/obes.70027>

Drydakis, N. (2022). Sexual orientation and earnings: a meta-analysis 2012–2020. *Journal of Population Economics*, 35, 409–440. <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00862-1>

DWP (Department for Work and Pensions). (2025). Research and analysis: Introduction of single maintenance collection and transfer service in the Child Maintenance Service – impact on child poverty levels. London: Department for Work and Pensions. Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/introduction-of-single-maintenance-collection-and-transfer-service-in-the-child-maintenance-service-impact-on-child-poverty-levels/introduction-of-single-maintenance-collection-and-transfer-service-in-the-child-maintenance-service-impact-on-child-poverty-levels>.

DWP (Department for Work and Pensions). (2026a). Households below average income: for financial years ending 1995 to 2025. Available at: <https://www.gov.uk/government/statistics/households-below-average-income-for-financial-years-ending-1995-to-2025>.

DWP (Department for Work and Pensions). (2026b). The employment of disabled people 2025. Available at: <https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2025/the-employment-of-disabled-people-2025>.

Ellingsæter, A.L. & Kitterød, R.H. (2023). Enabling family policies, changing gender norms: increasing childcare and housework among Norwegian fathers from 1980–2010. *Journal of Family Studies*, 29(6), 2491–2508.

European Commission. (2026). Who are the working poor? An analysis of in-work poverty in the EU. *European Employment and Social Outlook, Quarterly Review*, January 2026. Brussels: Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission.

Eurostat. (2025). Key figures on European living conditions: 2025 edition. Luxembourg: European Commission. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-01-25-032>.

Fahmy, E., Williamson, E. & Pantazis, C. (2016). Evidence and policy review: Domestic violence and poverty. York: Joseph Rowntree Foundation. Available at: https://research-information.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/80376377/JRF_DV_POVERTY_REPORT_FINAL_COPY_.pdf.

Fair Work Wales. (2019). Report of the Fair Work Commission. Available at: <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2019-05/fair-work-wales.pdf>

Farré, L., González, L., Hupkau, C. et al. (2025) Paternity leave in Spain. *SERIEs*, 16, 749-784. <https://doi.org/10.1007/s13209-025-00320-1>

FCA (Financial Conduct Authority). (2024). Financial Lives 2024 survey. Available at: <https://www.fca.org.uk/financial-lives/financial-lives-2024>.

- Felker, A., Patel, R., Kotnis, R., et al. (eds.) on behalf of MBRRACE-UK (2024) Saving Lives, Improving Mothers' Care: Compiled Report – Lessons learned to inform maternity care from the UK and Ireland Confidential Enquiries into Maternal Deaths and Morbidity 2020–22. Oxford: National Perinatal Epidemiology Unit, University of Oxford. Available at: <https://www.npeu.ox.ac.uk/mbrrace-uk/reports>.
- Fitzpatrick, C., Chapman, A. & Harding, S. (2025). Social policy in a political vacuum: Women's experiences of hunger during the Cost of Living Crisis in Northern Ireland. *Social Policy Administration*, 59(2), 221-236. <https://doi.org/10.1111/spol.13063>
- Francis-Devine, B. (2026). High cost of living: Impact on households. Commons Library Research Briefing no. 10100. London: House of Commons Library. Available at: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-10100/CBP-10100.pdf>
- Francis-Devine, B., Zaidi, K. & Murray, A. (2026). Women and the UK economy. Commons Library Research Briefing no. 6838. London: House of Commons Library. Available at: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf>.
- Gardiner, K. & Millar, J. (2006). How low-paid employees avoid poverty: An analysis by family type and household structure. *Journal of Social Policy*, 35(3), 351-369. DOI:10.1017/S0047279406009822
- Gasior, K., Avram, S. & Popova, D. (2025). Invisible gaps: Women's individual poverty risks and the gendered failings of the adult worker model. *Economic Systems*. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2025.101363>.
- Gingerbread & WBG (Women's Budget Group). (2021). Economic challenges for single mothers. Gingerbread and the UK Women's Budget Group. Available at: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2021/10/Autumn-budget-PBB-Single-mothers.pdf>.
- Gruber, J., Kosonen, T. & Huttunen, K. (2025). Paying mom to stay home: Short and long run effects on parents and children. *Journal of Public Economics*, 251. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2025.105496>
- Haux, T., Salmon, D., Taylor, L. E., et al. (2012). A longitudinal qualitative study of the journeys of single parents on Jobseeker's Allowance. *Journal of Poverty and Social Justice* 20, 3, 337-341. Available at: <https://doi.org/10.1332/175982712X657172>.
- Havnes, T. & Mogstad, M. (2015). Is universal child care levelling the playing field? *Journal of Public Economics*, 127, 100-114. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.04.007>
- Hayes, L.J.B. & Maynard, N. (2024). 'Workers using foodbanks': the embedding of food insecurity at the nexus of welfare and employment laws. *Journal of Poverty and Social Justice*, 32(3), 318-342.
- Henley, A. (2023). Is rising self-employment associated with material deprivation in the UK?. *Work, Employment and Society*, 37(5), 1395-1418.
- Hick, R. & Lanau, A. (2017). In-work poverty in the UK: Problem, policy analysis and platform for action. Available at: <https://www.nuffieldfoundation.org/project/a-study-of-in-work-poverty-and-policy-in-the-uk>.

- Hodges, L., Goddard, E., Shorto, S. & Knights-Toomer, A. (2025). Childcare Survey 2025. London: Coram Family and Childcare. Available at: https://www.coramfamilyandchildcare.org.uk/childcare-and-family/wp-content/uploads/sites/4/2025/06/Childcare-Survey-2025_8-compressed.pdf.
- Hodkinson, P. & Brooks, R. (2023) Caregiving fathers and the negotiation of crossroads: Journeys of continuity and change. *British Journal of Sociology*, 74, 36-50. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12980>
- House of Commons Committee of Public Accounts. (2022). Child Maintenance: Ninth report of Session 2022-23. London: House of Commons. Available at: <https://committees.parliament.uk/publications/22699/documents/166898/default/>.
- ILO (International Labour Organization). (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva: International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- ILO (International Labour Organization) (2024). ILO Statistical Brief. The impact of care responsibilities on women's labour force participation. Geneva: International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf
- ILO (International Labour Organization). (2026). Towards pay equity: A comprehensive response to the gender pay gap. Geneva: International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-03/9789220430064_INDESIGN_WEB_ENG%20040326.pdf
- Japel, C. & Welp, C. (2009). Lessons to be learned from Québec's child care system. *Our Schools/Our Selves*, 18(3). Available at: <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2009/04/Lessons%20To%20Be%20Learned%20From%20Quebec.pdf>.
- Jenkins, J. (2024). Future of devolution and work in Wales. Cardiff: Wales TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2024-01/Future%20of%20Devolution%20and%20Work%20in%20Wales%20ed.pdf>
- Jones, R. (2025). Prisons and imprisonment in Wales 2024: Factfile. Cardiff: Wales Governance Centre, Cardiff University. Available at: https://mcusercontent.com/0d4d960f143e97b34536912ce/files/c608767d-0f7f-0c48-1942-f3bfcdb8c604/Prisons_and_Imprisonment_in_Wales_2024_Factfile.pdf.
- Jones, S. & Nadin, S. (2025). "I'd like to make a proper go of it but it's really scary": the perpetual liminality of informally self-employed women as stigmatized entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development*, 37(3-4), 503-520. <https://doi.org/10.1080/08985626.2024.2425945>
- JRF (Joesph Rowntree Foundation) (2023). The Caring Penalty. York: Joseph Rowntree Foundation. Available at: <https://www.jrf.org.uk/care/the-caring-penalty>.

JRF (Joseph Rowntree Foundation). (2025a). Poverty in Wales 2025. York: Joseph Rowntree Foundation. Available at: <https://www.jrf.org.uk/poverty-in-wales-2025>.

JRF (Joseph Rowntree Foundation). (2025b). Unlocking the potential of young people furthest from the labour market. York: Joseph Rowntree Foundation. Available at: <https://www.jrf.org.uk/work/unlocking-the-potential-of-young-people-furthest-from-the-labour-market>.

JRF (Joseph Rowntree Foundation). (2025b). No let-up for millions of families in hardship: JRF's cost of living tracker, winter 2025. Available at: <https://www.jrf.org.uk/cost-of-living/jrfs-cost-of-living-tracker-winter-2025>.

JRF (Joseph Rowntree Foundation). (2026a). UK Poverty 2026. York: Joseph Rowntree Foundation. Available at: <https://www.jrf.org.uk/uk-poverty-2026-the-essential-guide-to-understanding-poverty-in-the-uk>.

JRF (Joseph Rowntree Foundation). (2026b). UK poverty statistics. Family composition, age and sex. Available at: <https://www.jrf.org.uk/uk-poverty-statistics/family-composition-age-and-sex>.

Judge, L. & Slaughter, H. (2023). Enforce for good: Effectively enforcing labour market rights in the 2020s and beyond. London: Resolution Foundation. Available at: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2023/04/Enforce-for-good.pdf>

Kerr, R., Lightfoot, K., Moss, R.H., et al. (2025). "They're Making the Rich Richer and the Poor Poorer": The UK cost of living crisis and social inequality. *Journal of Poverty*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/10875549.2025.2548774>

Kim, E.J., Skinner, T. & Parish, S.L. (2020). A study on intersectional discrimination in employment against disabled women in the UK. *Disability & Society*, 35(5), 715-737.

Koester, D. (2015). Gender and Power. DLP Concept Brief 04. Birmingham: Developmental Leadership Program, University of Birmingham.

Kühne, S., Kroh, M. & Richter, D. (2019). Comparing self-reported and partnership-inferred sexual orientation in household surveys. *Journal of Official Statistics*, 35(4), 777-805.

Kvande, E. & Brandth, B. (2020). Designing parental leave for fathers – promoting gender equality in working life. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(5-6), 465–477. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2019-0098>.

Lang, M. (2022). A new deal for self-employment. Merthyr Tydfil: Bevan Foundation. Available at: <https://www.bevanfoundation.org/wp-content/uploads/2022/07/New-Deal-for-Self-Employed-Final.pdf>.

Lawson, L., Kearns, A., Mackenzie, M. & Wilson, T. (2024). Women in multiple low-paid employment: Pathways between work, care and health. Glasgow: University of Glasgow. <https://doi.org/10.36399/gla.pubs.326795>.

Leon, L. (2023). Understanding migrant destitution in the UK: Literature review. Oxford: Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS). Available at: <https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/Understanding-Migrant-Destitution-in-the-UK-Literature-Review.pdf>.

Liepmann, H. & Hegewisch, A. (2025) Revisiting occupational segregation and the valuation of women's work. ILO Working Paper 158. Geneva: International Labour Office.

Living Wage Foundation. (2025). In-work poverty causing misery as over half of low-paid parents forced to turn to food banks. London: Living Wage Foundation. Available at: <https://www.livingwage.org.uk/news/work-poverty-causing-misery-over-half-low-paid-parents-forced-turn-food-banks%C2%A0>.

Living Wage Foundation. (2026). Employee jobs paid below the real Living Wage: 2025. London: Living Wage Foundation. Available at: <https://www.livingwage.org.uk/sites/default/files/2026-03/Employee%20Jobs%20Paid%20Below%20the%20Real%20Living%20Wage%202025%20-%20Living%20Wage%20Foundation%20Research%202026.pdf>

Low Pay Commission. (2026). Low Pay Commission report 2025. London: Department for Business and Trade. Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/low-pay-commission-report-2025>.

Lundberg, S. J., Pollak, R. A., & Wales, T. J. (1997). Do husbands and wives pool their resources? Evidence from the United Kingdom child benefit. *Journal of Human Resources*, 32(3), 463–480.

Marks Rubin, M. & Bartle, J.R. (2021). Gender-responsive budgeting: A budget reform to address gender inequity. *Public Administration*, 101, 391-405. <https://doi.org/10.1111/padm.12802>

Matthews, P., Barnett, C., Formby, E., et al. (2024) LGBT+ welfare and assets in Great Britain: Main public output. Nuffield Foundation.

McHardy, F. (2013). Surviving poverty – the impact of lone parenthood. Research into the experiences of lone parents in rural Fife. Glasgow: The Poverty Alliance.

McManus, S., Scott, S. & Sosenko, F. (2016). Joining the dots: The combined burden of violence, abuse and poverty in the lives of women. London: Agenda. Available at: https://www.agendaalliance.org/documents/121/Joining_The_Dots_Report.pdf

McQuaid, R., Bond, S., Fuertes, V. and the Working for Families Evaluation Team. (2009). Evaluation of the Working for Families Fund (2004-2008). Edinburgh: Employment Research Institute, Napier University.

National Women's Justice Coalition. (2024). Understanding the disadvantage and inequality experienced by women in contact with the criminal justice system. National Women's Justice Coalition. Available from <https://wearenwjc.org.uk/wp-content/uploads/2024/04/Briefing-paper-3-Understanding-the-disadvantages-and-inequalities-experienced-by-1.pdf>.

- Navani, A., Florisson, R., & Wilkes, M. (2023). The disability gap: Insecure work in the UK. Lancaster: Work Foundation. Available at: <https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/TheDisabilityGap.pdf>.
- Nettle, D., Chevallier, C., deCourson, B. et al. (2025). Short-term changes in financial situation have immediate mental health consequences: Implications for social policy. *Social Policy & Administration*, 59(2), 293–308. <https://doi.org/10.1111/spol.13065>
- Norman, H. (2020). Does paternal involvement in childcare influence mothers' employment trajectories during the early stages of parenthood in the UK? *Sociology*, 54(2), 329-345. <https://doi.org/10.1177/0038038519870720>.
- Norman, H., & Davies, J. (2023). What a difference a dad makes. Paternal Involvement and its Effects on Children's Education (PIECE) study. Leeds: University of Leeds.
- Norman, H., Elliot, M. & Vanchugova, D. (2024). How important is early paternal engagement? Deriving longitudinal measures of fathers' childcare engagement and exploring structural relationships with prior engagement and employment hours. *Journal of Family Issues*, 45(11), 2751-2776. <https://doi.org/10.1177/0192513X231214642>
- O'Hagan, A., Christensen, E.L., Tilley, H. & Nesom, S. (2019). Tackling inequality through gender budgeting: Evidence and models. Cardiff: Welsh Centre for Public Policy. Available at: <https://wcpp.org.uk/wp-content/uploads/Tackling-Inequality-Through-Gender-Budgeting-1.pdf>.
- O'Neill, M. (2025). Women and the criminal justice system: Gender matters, *Irish Probation Journal*, 22, 29–49.
- OECD. (2024a). CO2.2: Child poverty. OECD Family Database. Available from: https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/CO_2_2_Child_Poverty.pdf
- OECD. (2024b). Education at a Glance 2024: OECD indicators. Paris: OECD Publishing. Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024_5ea68448/c00cad36-en.pdf
- OECD. (2024c). Modernising access to social protection: Strategies, technologies and data advances in OECD countries, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/af31746d-en>.
- OECD. (2025a). Health at a Glance 2025: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024-country-notes_532eb29d/united-kingdom_618cbcd0/c3bad31e-en.pdf.
- OECD (2025b). OECD Pensions at a Glance. Paris: OECD Publishing. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025_e40274c1-en/full-report/gender-pension-gap_90ed13b5.html
- OECD. (2026). PF2.2: Parents' use of childbirth-related leave. OECD Family Database. Available from: https://webfs.oecd.org/Els-com/Family_Database/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf

Olivetti, C., Pan, J. & Petrongolo, B. (2024). The evolution of gender in the labor market. Working Paper 33153. Working Paper Series. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w33153>.

ONS (Office for National Statistics). (2021). Disability and crime, UK: 2019. Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/bulletins/disabilityandcrimeuk/2019#sexual-assault>.

ONS (Office for National Statistics). (2022). Families and the labour market, UK: 2021. Available at: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/familiesandthelabourmarketengland/2021>.

ONS (Office for National Statistics). (2023). Unpaid care by age, sex and deprivation, England and Wales: Census 2021. Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/socialcare/articles/unpaidcarebyagesexanddeprivationenglandandwales/census2021#unpaid-care-by-age-sex-and-geography-2021>.

ONS (Office for National Statistics). (2024). Sandwich carers, UK: January 2021 to May 2023. Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/socialcare/bulletins/sandwichcarersuk/january2021tomay2023>.

ONS (Office for National Statistics). (2025a). Gender pay gap in the UK. London: Office for National Statistics. Available at: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2025#cite-this-statistical-bulletin>.

ONS (Office for National Statistics). (2025b). Low and high pay in the UK: 2025. Available at: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/lowandhighpayuk/2023>.

ONS (Office for National Statistics). (2026). Healthy life expectancy by national area deprivation, England and Wales: between 2013 to 2015 and 2022 to 2024. ONS Statistical Bulletin, released 15 April 2026. Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthinequalities/bulletins/healthylifeexpectancybynationalareadeprivationenglandandwales/between2013to2015and2022to2024>.

Patwardhan, V., Gil, G., Arrieta, A. et al. (2024). Differences across the lifespan between females and males in the top 20 causes of disease burden globally: a systematic analysis of the Global Burden of Disease Study 2021. *The Lancet Public Health*, 9, e282-e294.

Petrillo, M. & Bennett, M. (2023). Valuing Carers 2021: England and Wales. London: Carers UK and University of Sheffield. Available at: <https://www.carersuk.org/media/2d5le03c/valuing-carers-report.pdf>

Pittaway, S. & Try, L. (2025). The bare necessities: Unpacking the rising cost of essentials for low-to-middle income Britain. London: Resolution Foundation. <https://doi.org/10.63492/twg31>

- Ponthieux, S. (2010). 'Assessing and analysing in-work poverty risk', in Atkinson, A.B. & Marlier, E. (eds.) *Income and Living Conditions in Europe*. Luxembourg: Eurostat, 307–328.
- Pósch, K., Scott, S., Cockbain, E. & Bradford, B. (2020). *Scale and nature of precarious work in the UK*. London: Director of Labour Market Enforcement.
- Pósch, K., Cockbain, E., Beadsworth, J., et al. (2024). *Measuring the scale and nature of labour market non-compliance affecting people in precarious work in the UK: First project report*. London: Director of Labour Market Enforcement.
- Pósch, K., Cockbain, E., Scott, S. et al. (2026). *Working Lives: The scale and nature of labour market non-compliance and other work-based harms in the UK: A report produced for the Fair Work Agency*. London: UCL Consultants. Available at: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6a01a6434fb0713aa63ea6cc/working-lives-the-scale-and-nature-of-labour-market-non-compliance-and-other-work-based-harms-in-the-uk-final-report.pdf>
- Pregnant Then Screwed. (2024). *It's an unhappy Mother's Day as new data reveals that mums earn 43% less per week than dads*. Available at: <https://pregnantthenscrewed.com/its-an-unhappy-mothers-day-as-new-data-reveals-that-mums-earn-43-less-per-week-than-dads/>.
- Prison Reform Trust. (2025). *Resetting the approach to women's imprisonment: England and Wales*. London: Prison Reform Trust. Available at: <https://www.prisonreformtrust.org.uk/project/women>.
- Pruce, K., Price, R. & Sabates-Wheeler, R. (2025). *Learning from cash plus: a summary of evidence*. Brighton: Chronic Poverty Advisory Network Institute of Development Studies,. DOI: 10.19088/CPAN.2025.005
- Psarros, A. (2026). *About the rights of pregnant women and new mothers in the workplace*. London: Unison and Maternity Action. Available at: <https://maternityaction.org.uk/wp-content/uploads/UNISON-maternity-rights-survey.pdf>.
- Pulford, A., Thapa, A., Thomson, R.M., et al. (2022). Does persistent precarious employment affect health outcomes among working age adults? A systematic review and meta-analysis. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 76, 909-917.
- Qualifications Wales. (2024). *Summer 2024 Equalities Analysis: GCSE, AS, and A-level*. Available from: <https://www.qualifications.wales/media/5pqixjq/equalities-analysis-2024.pdf>.
- Razavi, S., Orton, I., Behrendt, C. et al. (2024). *Making social protection work for gender equality: What does it look like? How do we get there?* ILO Working Paper 132. Geneva: International Labour Organization. Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/wp132.pdf>
- Reis, S. (2025). *Women's and children's poverty: making the links*. London: Women's Budget Group. Available at: <https://www.wbg.org.uk/wp-content/uploads/2025/01/Womens-and-Childrens-Poverty-report-WBG-2025.pdf>

Rose, J., Li, Y., & Ville, L. (2023). The ethnicity motherhood pay penalty. London: Fawcett Society. Available at: <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=2700108d-d095-4ba6-8830-48f4abcb9785>.

Schmid, C., Onah, C.N., Humbert, A.L., Sojo, V. & Cowper-Coles, M. 2025. Mapping progress: findings from the Gender Equality Index UK. London: King's College London. Available at: <https://www.kcl.ac.uk/giwl/assets/mapping-progress-gender-equality-index-uk-full-report.pdf>.

Scottish Government. (2022). Interim Evaluation of Scottish Child Payment. Edinburgh: Scottish Government. Available at: <https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/research-and-analysis/2022/07/interim-evaluation-scottish-child-payment/documents/interim-evaluation-scottish-child-payment/interim-evaluation-scottish-child-payment/govscot%3Adocument/interim-evaluation-scottish-child-payment.pdf>

Scottish Government. (2025). Best Start, Bright Futures: Tackling Child Poverty Progress Report 2024–2025: Annex B: Focus report on gender and poverty. Edinburgh: Scottish Government. Available at: <https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/research-and-analysis/2025/06/tackling-child-poverty-progress-report-2024-25-annex-b-focus-report-gender-poverty/documents/tackling-child-poverty-delivery-plan-progress-report-2024-25/tackling-child-poverty-delivery-plan-progress-report-2024-25/govscot%3Adocument/tackling-child-poverty-delivery-plan-progress-report-2024-25.pdf>.

Sims, R., Watts-Cobbe, B., Meers, J. et al. (2026). The future of Discretionary Housing Payments: Lessons for Crisis and Resilience Fund. Safety Nets. Available at: <https://cdn.sanity.io/files/1r8eohrm/production/7d04eda30a46266a0501a95bb85337a895c4dcb2.pdf>.

Smallwood Trust. 2025. Where inequality lives: The state of gendered poverty and financial resilience. London: Smallwood Trust. Available at: <https://www.smallwoodtrust.org.uk/wp-content/uploads/2025/07/Where-Inequality-Lives-2025.pdf>.

Solar, O. & Irwin, A. (2010) A conceptual framework for action on the social determinants of health. Social determinants of health discussion paper 2 (policy and practice). Geneva: World Health Organization.

Spellman, C. & McBride, J. (2025). Gendering “The Hidden Injuries of Class”: In-Work Poverty, Precarity, and Working Women Using Food Banks in Britain. *Gender Work Organ*, 32: 1421-1431. <https://doi.org/10.1111/gwao.13237>

STEM Women. (2025). Women in STEM statistics: progress and challenges. Liverpool: STEM Women. Available at: <https://www.stemwomen.com/women-in-stem-statistics-progress-and-challenges>.

Tarrant, A., Ladlow, L., Koslowski, A., et al. (2026). Appraising the UK Labour Government's early approach to reforming parental leave: The limits of incrementalism for gender equality and social inclusion. *Social Policy and Society*, 1-14. <https://doi.org/10.1017/S147474642610133X>

- The Centre for Social Justice. (2024). Creating a Britain that works and cares. London: The Centre for Social Justice. Available at: https://www.centreforsocialjustice.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/CSJ-Creating_a_Britain_that_Works_and_Cares.pdf.
- Transforming Child Maintenance partnership. (2025). Better for everyone: a new vision for child maintenance. Fife Gingerbread, IPPR Scotland, One Parent Families Scotland. Available at: <https://opfs.org.uk/wp-content/uploads/2025/10/Better-for-everyone-full-report-2025.pdf>.
- TUC (Trades Union Congress). (2025). The Gender Pensions Gap: Report for Gender Pension Gap Day. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2025-08/GenderPensionsGapReport2025.pdf>. London: Trades Union Congress.
- UNICEF. (2005). State of the World's Children 2025: Ending Child Poverty – Our shared imperative. Florence: UNICEF Innocenti – Global Office of Research and Foresight.
- Villadsen, A., Asaria, M., Skarda, I. et al. (2023). Clustering of adverse health and educational outcomes in adolescence following early childhood disadvantage: population-based retrospective UK cohort study. *The Lancet Public Health*, 8, e286-e293.
- Ward-Batts, J. (2008). Out of the wallet and into the purse: Using micro data to test income pooling. *Journal of Human Resources*, 43(2), 325-351. <https://doi.org/10.3368/jhr.43.2.325>
- WBG (Women's Budget Group). (2024). Who bears the brunt? Intersectional analysis of social security cuts since 2010. London: Women's Budget Group. Available at: <https://www.wbg.org.uk/publication/who-bears-the-brunt-intersectional-analysis-of-social-security-cuts-since-2010/>
- WBG (Women's Budget Group). (2025a). Blog post. Understanding women's work in the UK: Addressing gender data gaps. London: Women's Budget Group. Available at: <https://www.wbg.org.uk/article/understanding-womens-work-in-the-uk-addressing-gender-data-gaps/>.
- WBG (Women's Budget Group). (2025b). The gender wealth gap in Great Britain: A gendered analysis of wealth, assets and the role of wealth taxation in tackling inequality. London: Women's Budget Group. Available at: <https://www.wbg.org.uk/publication/the-gender-wealth-gap-in-great-britain/>.
- WBG (Women's Budget Group). (2026). Blog post. The Welsh Government Final Budget 2026-27: A budget without women? What does the Welsh Government budget mean for women in Wales? London: Women's Budget Group. Available at: <https://www.wbg.org.uk/article/the-welsh-government-final-budget-2026-27-a-budget-without-women/>
- Webster, L., Butt, J., Srinivasan, S., et al (2025). Real Living Wage for social care workers: impact evaluation. Cardiff: Welsh Government. Available at: <https://www.gov.wales/real-living-wage-social-care-workers-impact-evaluation>.
- WEF (World Economic Forum). (2025). Global Gender Gap Report 2025. Available at: https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf.

Welsh Government. (2025a). Patterns of attainment in reading and numeracy: September 2018 to August 2024. Cardiff: Welsh Government. Available at: <https://www.gov.wales/patterns-attainment-reading-and-numeracy-september-2018-august-2024>.

Welsh Government. (2025b) Participation of young people in education and the labour market: 2023 and 2024. Cardiff: Welsh Government. Available at: <https://www.gov.wales/participation-young-people-education-and-labour-market-2023-and-2024-provisional-html>.

Welsh Government. (2025c). Wellbeing of Wales 2025. Available at: <https://www.gov.wales/wellbeing-wales-2025-more-equal-wales-html>.

Welsh Government. (2025d). Gender budgeting in practice: Learning from pilot schemes in Wales. Cardiff: Welsh Government. Available at: <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2025-11/gender-budgeting-in-practice-learning-from-pilot-schemes-in-wales-2019-2024.pdf>.

Welsh Liberal Democrats. (2023). Closing the Gap: Childcare in Wales – Summary. Available at: https://www.libdems.wales/fileadmin/groups/512/Images/Campaign_Images/Closing_the_Gap_SUMMARY_ARTWORKED_FINAL.pdf.

WHO (World Health Organization). (2024). Violence against women. Available at: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>.

Wilson Garwood, R. (2024) Measuring economic abuse: Preliminary findings on the prevalence and impact of economic abuse on women in the UK. London: Surviving Economic Abuse. Available at: <https://survivingeconomicabuse.org/wp-content/uploads/2024/11/Measuring-economic-abuse-preliminary-findings-Nov-2024.pdf>

Women's Aid. (2019). The domestic abuse report 2019: The economics of abuse. Available at: <https://www.womensaid.org.uk/wp-content/uploads/2019/12/Economics-of-Abuse-Report-2019.pdf>.

Work & Pensions Committee. (2023). Children in poverty: Child Maintenance Service. House of Commons committee report. Available at: <https://committees.parliament.uk/publications/39300/documents/211088/default/>

Wright, S., Field, S., Moss, C. et al. (2024). Disability Price Tag 2024: Living with the extra cost of disability. London: SCOPE. Available at: <https://meassociation.org.uk/wp-content/uploads/2024/09/PDF-Scope-Report-2024.pdf>.

Wyjadlowska, J., Beebee, M., Tibbles, M. & Oakley, M. (2024). Poverty and financial hardship of unpaid carers in the UK: A WPI Economics Report for Carers UK. London: Carers UK.

Young Women's Trust. (2024). A world not designed for us: Annual survey 2024. Available at: https://research.youngwomenstrust.org/annual-survey-2024/?_gl=1*15f0n3w*_gcl_au*OTAzMTk1MTcwLjE3NzU2NTg0MDA.

Atodiad 1. Tablau

Tabl 1. Defnydd o absenoldeb rhiant yn ôl rhywedd a nodweddion y boblogaeth (Cymru, Lloegr a'r Alban)

Categori	Poblogaeth	Defnydd o Absenoldeb Rhiant (%)
Cyffredinol	Yr holl dadau	59
	Yr holl famau	83
	Absenoldeb rhiant a rennir	1 (matau); 4 (tadau)
Ethnigrwydd (tadau yn unig)	Gwyn	64
	Lleiafrif ethnig	49
Addysg	Lefel gradd neu uwch	69
	Islaw lefel gradd	55
	Dim cymwysterau	47
Incwm	>£40,000 y flwyddyn	79
	<£20,000 y flwyddyn	45

Ffynhonnell: Arolwg Hawliau Rhieni 2019

Tabl 2. Crynodeb o fylchau cyrhaeddiad rhywedd a phrydau ysgol am ddim yng Nghymru

	Sgôr dangosydd 9 wedi'i gapio [1]	TGAU gradd A/7 neu uwch [2]	TGAU gradd C/4 neu uwch [2]
Rhywedd			
Gwrywaidd	343.7	15.8%	59.0%
Benywaidd	365.7	22.4%	67.2%
Prydau Ysgol am Ddim – cymhwysedd			
Anghymwys	379.4	21.3%	67.4%
Cymwys	300.8	7.3%	39.7%

Ffynhonnell: [1] Llywodraeth Cymru. Canlyniadau arholiadau: Medi 2024 i Awst 2025; [2] Cymwysterau Cymru. Dadansoddiad o Gydraddoldebau Haf 2024: TGAU, Uwch Gyfrannol a Safon Uwch

Tabl 3. Gwahaniaethau rhywedd o ran NEET yn ôl gweithgarwch economaidd a grŵp oedran, 2024 [data dros dro]

	NEET (%)	Di-waith (%)	Economaidd anweithgar (%)
Pobl ifanc 16-18 oed			
Unigolion	13,100 (11.7)	3,200 (2.8)	9,900 (8.9)
Gwrywaidd	6,600 (11.3)	1,500 (2.6)	5,100 (8.8)
Benywaidd	6,600 (12.0)	1,700 (3.1)	4,900 (8.9)
Pobl ifanc 19-24 oed			
Unigolion	34,000 (14.7)	11,100 (4.8)	22,900 (9.9)
Gwrywaidd	15,600 (12.9)	5,100 (4.2)	10,500 (8.7)
Benywaidd	18,400 (16.7)	6,100 (5.5)	12,400 (11.2)

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru. Cyfranogiad pobl ifanc mewn addysg a’r farchnad lafur: 2023 a 2024 (dros dro)

Tabl 4. Cyfraddau cyflogaeth ar gyfer dynion a menywod sy’n byw gyda phlant dibynnol a hebddynt yn ôl grŵp oedran y rhiant, mis Ebrill i fis Mehefin 2021, y Deyrnas Unedig

	Tadau	Dynion heb blant dibynnol	Mamau	Menywod heb blant dibynnol
16-24 oed	86.6	49.4	54.3	51.0
25-34 oed	92.4	86.0	69.3	89.5
35-49 oed	93.8	84.5	78.7	82.5
50-64 oed	87.4	71.9	77.5	66.6

Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2022). Teuluoedd a’r farchnad lafur, y Deyrnas Unedig: 2021

Tabl 5. Rhesymau dros anweithgarwch economaidd yn ôl grŵp oedran, Cymru, mis Ionawr i fis Rhagfyr 2025

Rheswm dros anweithgarwch economaidd	16-64 oed	16-24 oed	25-49 oed	50-64 oed
Gwrywod				
Myfyriwr	24.3	68.5	6.8	-
Gofalu am y teulu/ cartref	5.8	1.5	9.3	7.2
Salwch dros dro	3.4	4.4	4.8	1.9
Salwch tymor hir	38.9	13.3	69.9	41.4
Wedi digalonni	0.5	-	-	-
Wedi ymddeol	15.2	-	-	35.3
Arall	11.8	12.2	7.5	13.8
Menywod				
Myfyriwr	23.1	73.3	6.3	-
Gofalu am y teulu/ cartref	21.4	9.3	41.3	15.1
Salwch dros dro	2.1	-	4.3	2.0
Salwch tymor hir	31.2	8.5	39.7	40.8
Wedi digalonni	0.3	-	-	-
Wedi ymddeol	12.6	-	-	30.7
Arall	9.3	8.5	8.2	10.6

Ffynhonnell: Nomis. Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth – rhanbarthol – rhesymau dros anweithgarwch economaidd: mis Ionawr i fis Rhagfyr 2025

Tabl 6. Hawliau i addysg a gofal plentynod cynnar mewn gwledydd ‘di-fwlch’

Gwlad	Hawl i addysg a gofal plentynod cynnar		Costau i rieni	
	Dechrau	Oriau		
Denmarc	6 mis	Amser llawn	Talu ffi, yn seiliedig ar incwm	
Estonia	18 mis	Amser llawn	Am ddim, gyda chyfraniadau achlysurol gan rieni	
Y Ffindir	9/10 mis	Amser llawn	Cylch gwirfoddol	Talu ffi, yn seiliedig ar incwm
	Dosbarth cyn ysgol gorfodol o 6 oed		Dosbarth cyn ysgol	Am ddim
Slofenia	11 mis	Amser llawn	Talu ffi, yn seiliedig ar incwm	
Sweden	12 mis	Amser llawn	Cylch gwirfoddol	Talu ffi, yn seiliedig ar incwm; 15 awr yr wythnos am ddim o 3 oed
	Dosbarth cyn ysgol gorfodol o 6 oed		Dosbarth cyn ysgol	Am ddim

Ffynhonnell: COFACE Teuluoedd Ewrop, 2025. Tabl 1. Gwledydd Di-fwlch. Yn seiliedig ar astudiaeth SEEPRO-3 2024 a'r 20fed Adolygiad Rhyngwladol o Bolisïau Absenoldeb ac Ymchwil Gysylltiedig 2024.

Tabl 7. Enghreifftiau rhyngwladol o gyllidebu rhywedd-ymatebol

Cam y cylch cyllidebu	Mentrau posibl	Enghreifftiau rhyngwladol
Llunio cyllideb	- Mae asesiadau o'r effaith ar rywedd yn ystyried sut mae deddf, polisi, neu raglen yn lleihau, yn cynnal, neu'n cynyddu annhegwch o ran rhywedd. - Mae datganiad cyllideb ar sail rhywedd yn ddogfen penodol i rywedd a gynhyrchir gan un o asiantaethau'r llywodraeth i ddangos beth mae ei rhaglenni a'i chyllidebau yn ei wneud mewn perthynas â rhywedd. - Cyllidebu rhywedd-ymatebol gyda chyfarwyddiadau i asiantaethau'r llywodraeth ar sut i ymgorffori rhywedd yn eu ceisiadau cyllideb ar gyfer y flwyddyn gyllidebu i ddod	Mae'r Deyrnas Unedig yn gwneud hyn i ryw raddau ar ffurf asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.
		- Mae'r India wedi bod yn rhyddhau datganiad cyllideb ar sail rhywedd ochr yn ochr â'i dogfen gyllideb genedlaethol ers 2005. - Mae Deddf Cyllid Cenedlaethol 2006 De Korea yn mynnu bod y llywodraeth yn cyflwyno cyllideb ar sail rhywedd ac adroddiadau cydbwysedd rhywedd bob blwyddyn. - Mae gwledydd Ewropeaidd fel Ffrainc, Awstria, a Sbaen hefyd yn adrodd gan ddefnyddio datganiadau cyllideb ar sail rhywedd.
		Yn Uganda, De Korea, ac Indonesia, mae cylchlythyrau cyllidebu rhywedd-ymatebol yn cynnwys templedi ar gyfer datblygu datganiad cyllideb rhywedd
Cymeradwyo cyllideb	- Sefydlu canllawiau penodol i rywedd ar gyfer deddfwriaeth gwariant a reffeniw - Integreiddio iaith penodol i rywedd mewn deddfwriaeth - Defnyddio canllawiau cyllidebu rhywedd-ymatebol wrth ddyrannu adnoddau - Ymgorffori canlyniadau rhywedd mewn nodiadau cyllidol	Mae llywodraeth Mecsico wedi cydweithio ag INMUJERES (sefydliad nid er elw ym Mecsico) yn flaenorol i "sicrhau bod mwy o adnoddau'n cael eu neilltuo i bolisiâu a rhaglenni sy'n mynd i'r afael ag anghenion menywod".
Gweithredu cyllideb	- Creu canllawiau ar gyfer gwario pan roddir disgresiwn i asiantaethau - Datblygu canllawiau rhywedd ar gyfer allanol, caffael, a dosbarthu grantiau - Gweithredu nodau rhywedd yn gysylltiedig â staffio	- Yn Sbaen, mae amcanion tegwch rhywedd yn cael eu sefydlu gan yr asiantaeth gyllideb ganolog gyda chyfraniad gan bob gweinyddiaeth graidd. - Yn rhan o Ddeddf Grymuso Economaidd Pobl Ddu Eang 53 2003 a Deddf Caffael Cyhoeddus 2024, mae De Affrica yn ymrwymo canran o gaffael cyhoeddus i fusnesau a berchnogir gan fenywod (ac a berchnogir hefyd gan bobl ddu yn aml).
Archwilio a gwerthuso	- Ymgorffori elfen rhywedd mewn archwiliadau ariannol o wariant - Gwerthuso nodau rhywedd mewn archwiliadau perfformiad sy'n canolbwyntio ar allbynnau - Archwilio cydymffurfedd â nodau a chanllawiau rhywedd.	Mae Awstria'n cynnwys gwerthusiadau o degwch rhywedd mewn asesiadau o effaith, adroddiadau ar berfformiad, a chylch gwaith Llys Archwilio'r wlad.

Atodiad 2. Cyd-destun polisi'r Deyrnas Unedig: deddfwriaeth ddiweddar ac sydd ar ddod

Mae'r atodiad hwn yn rhoi trosolwg o'r cyd-destun polisi presennol ac sydd ar ddod yn y Deyrnas Unedig a'r gwledydd datganoledig o ran tlodi mewn gwaith a thlodi plant rhyweddol, ochr yn ochr ag ystyriaethau gweithredu allweddol. Bwriedir iddo roi cyd-destun i'r dadansoddiad a'r argymhellion a gyflwynir yn y prif adroddiad a helpu i ddehongli o ystyried newidiadau polisi parhaus.

Deddfwriaeth	Disgrifiad byr	Darpariaethau/newidiadau allweddol:
Deddf Gweithio Hyblyg 2024	Daeth i rym ar 6 Ebrill 2024 ac mae'n gymwys ledled Cymru, Lloegr a'r Alban. Mae'r Ddeddf yn cryfhau hawliau cyflogeion i ofyn am drefniadau gweithio hyblyg, sy'n berthnasol i unigolion sy'n cydbwyso gwaith am dâl a chyfrifoldebau gofal di-dâl.	O fis Ebrill 2024: • yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg o ddiwrnod cyntaf cyflogaeth; • y gallu i wneud dau gais statudol am gael gweithio'n hyblyg o fewn cyfnod o 12 mis (un yn flaenorol); • gofyniad i gyflogwyr ymgynghori â chyflogeion cyn gwrthod cais am gael gweithio'n hyblyg; a • dileu'r gofyniad i gyflogeion esbonio effaith y cais ar y cyflogwr. Er bod y Ddeddf yn gwella mynediad gweithdrefnol at weithio'n hyblyg, mae'n cadw'r hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg yn hytrach na hawl i'w dderbyn, felly mae'n bosibl na fydd yn gwarantu newidiadau yn ymarferol.

Deddfwriaeth	Brief description	Darpariaethau/newidiadau allweddol:
Deddf Hawliau Cyflogaeth 2026	Mae'n cael ei chyflwyno'n raddol yn dechrau ym mis Ebrill 2026, ac mae rhagor o fesurau wedi'u cynllunio yn ystod 2027. Nod y Ddeddf yw mynd i'r afael â gwaith sy'n talu isel a gwaith ansicr, a chryfhau hawliau gweithwyr.	O fis Ebrill 2026: • Hawliau i absenoldeb tadolaeth, absenoldeb rhiant di-dâl a thâl salwch statudol o'r diwrnod cyntaf. • Dileu cyfyngiadau ar gymryd absenoldeb tadolaeth ar ôl absenoldeb rhiant a rennir a hyd at 52 wythnos o absenoldeb ar gyfer rhieni sydd mewn profedigaeth. • Cynyddu'r Cyflog Byw Cenedlaethol i £12.71 yr awr ar gyfer gweithwyr 21 oed a hŷn. • Sefydlu Asiantaeth Gwaith Teg newydd. O fis Hydref 2026: • Rheoleiddio arferion "diswyddo ac ailgyflogi" yn llymach. • Gwell mynediad at undebau llafur a phrosesau cydnabod symlach. • Diddymu Deddf Streiciau (Lefelau Gwasanaeth Gofynnol) 2023. • Cryfhau dyletswyddau'r cyflogwr i atal aflonyddu rhywiol. Mae diwygiadau ychwanegol sy'n cael eu hystyried yn cynnwys newidiadau i gontractau dim oriau, cytundebau cyflog teg ac amddiffyniadau yn erbyn diswyddo annheg. Mae darpariaethau penodol ynglŷn â rhywedd yn gyfyngedig ar hyn o bryd, a bydd effeithiau rhyweddol yn dibynnu ar weithredu a gorfodi.
Diwygiadau tlodi plant (o fis Ebrill 2026)	Pecyn o ddiwygiadau sydd â'r nod o leihau tlodi plant trwy fwy o gymorth incwm ac ehangu'r ddarpariaeth ar gyfer teuluoedd incwm isel.	O fis Ebrill 2026, bydd Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn dileu'r terfyn dau blentyn ar Gredyd Cynhwysol. Mae hyn yn un o gonglfeini'r Strategaeth Tlodi Plant newydd a disgwylir iddo adfer elfennau plant ar gyfer trydydd plentyn a phlant dilynol; bod o fudd i deuluoedd mwy o faint, yn enwedig y rhai sydd ar incwm isel; a lleihau lefelau tlodi plant yn ystod cyfnod y senedd. Mae diwygiadau ychwanegol yn cynnwys ehangu prydau ysgol am ddim i bob plentyn mewn aelwydydd sy'n derbyn Credyd Cynhwysol; cyflwyno clybiau brecwast am ddim i bob plentyn mewn ysgolion cynradd o fis Medi 2026; a sefydlu Cronfa Argyfwng a Gwydnwch gwerth £1 biliwn ar gyfer awdurdodau lleol. Mae Cymru hefyd yn archwilio opsiynau i gyflwyno taliadau sy'n canolbwyntio ar blant o fewn pwerau datganoledig.

