

Cofnodion y Grŵp Trawsbleidiol  
Arweinyddiaeth a chynnydd  
4 Mehefin 2014

**Yn bresennol:**

**Aelodau'r Cynulliad Cenedlaethol:**

Christine Chapman AC (Cadeirydd)  
Jocelyn Davies AC  
Julie James AC

**Y Cynulliad Cenedlaethol**

Ioan Bellin, swyddfa Simon Thomas AC  
Laura Dunn, swyddfa Rosemary Butler AC  
Robin Lewis, swyddfa Christine Chapman AC  
Mark Major, swyddfa Suzy Davies AC  
Neil Roncon-Woodward, swyddfa Julie James AC

**Aelodau allanol:**

Katy Chamberlain, Business in Focus  
Natasha Davies, Chwarae Teg  
Ruth Davies, Iechyd Cyhoeddus Cymru  
Rhiannon Hedge, Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr  
Anne Howells, Chwarae Teg  
Helen Humphrey  
Norma Jarboe  
Dr Barrie Kennard, Arweinyddiaeth a Rheolaeth Cymru  
Joy Kent, Chwarae Teg  
April McMahon, Is-Ganghellor Prifysgol Aberystwyth  
Alison Parken, WAVE, Prifysgol Caerdydd  
Amy Preece, Menywod yn Gwneud Gwahaniaeth  
Nina Prosser, Ymddiriedolaeth y Tywysog  
Kieron Rees, UCM  
Jessica Rumble, UCM  
Beth Titley, Gyrfa Cymru

**Ymddiheuriadau**

Angela Burns AC  
Janet Finch-Saunders AC  
Bethan Jenkins AC  
Eluned Parrott AC  
Dr Rachel Bowen  
Barbara Chidgey  
Laura Nott

**1. Croeso**

Croesawodd Christine Chapman AC (y cadeirydd) bawb i'r ail gyfarfod llawn o'r grŵp a dywedodd y byddai tri chyflwyniad byr, ac yna dau stori bywyd gan fenywod sydd

wedi llwyddo i gyrraedd swyddi arweinyddiaeth, a'r rhwystrau a'r heriau y gall menywod eu hwynebu wrth ddringo'r ysgol. Yna bydd amser i drafod effaith y materion a godwyd.

## 2. Camau gweithredu o'r cyfarfod blaenorol

Cytunwyd y cofnodion. Dywedodd y Cadeirydd y byddai'r camau ar dudalen 6 yn cael eu gweithredu a'u cgynnwys yn y prif adroddiad ar ddiwedd tymor y Cynulliad.

## 3. Crynodeb o'r cyflwyniadau:

Dr Barrie Kennard, Arweinyddiaeth a Rheolaeth Cymru

- Beth fydd ei angen ar arweinwyr yn y dyfodol?
- Natur arweinyddiaeth yn newid - y rhai rydym yn eu harwain - yn barod i wynebu gweithlu mwy heriol
- Sgiliau - cymhwysedd emosiynol yn fwy pwysig yn y dyfodol
- Mae'r ffordd rwy'n arwain yn adlewyrchu'r ffordd y byddwn am i fy nheulu gael eu harwain yn y gwaith
- Hyfforddiant ar gael i bawb, beth bynnag eu hoedran neu eu rhyw
- Dylem fod yn anelu at feritocraziaeth; gyda hyn mewn golwg, ai cwotâu yw'r ffordd orau ymlaen?

Cwestiynau allweddol - pam fyddai rhywun yn dymuno cael eu harwain gennych chi? Seicoleg arweinyddiaeth

- Sylvia Hewlett - Presenoldeb gweithredol
- Angen i hyfforddiant ganolbwyntio ar arweinyddiaeth o'r radd flaenaf

Rhiannon Hedge, Swyddog Menywod, Ymgyrch menywod mewn arweinyddiaeth, UCM Cymru

Cafodd ymgyrch menywod mewn arweinyddiaeth UCM ei sefydlu i fynd i'r afael ag anghydbwysedd rhwng y rhywiau o fewn y sefydliad. I fynd i'r afael â'r anghydbwysedd hwn, mae'r ymgyrch wedi canolbwyntio ar nifer o feysydd:

- Annog mwy o fenywod i sefyll mewn etholiadau
- Gwaith strwythurol yn edrych ar y rôl y gallai prosesau democrataidd UCM chwarae i gael gwell cydbwysedd
- Mynd i'r afael â menywod mewn arweinyddiaeth yn UCMC: gwneud yn well na gweddill y DU ond mae menywod yn dal i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ac yn canolbwyntio ar rolau benywaidd - e.e. swyddog lles
- Rhaglen hyfforddi gan ddefnyddio mentoriaid o'r sector busnes a'r trydydd sector wedi cael ei sefydlu er mwyn annog mwy o fenywod i sefyll mewn etholiadau
- Cynhadledd ar gydbwysedd rhwng y rhywiau - wedi cael effaith gadarnhaol ar amrywiaeth yn gyffredinol
- Fforwm arlein lle mae pobl yn gallu enwebu ffrind neu gydweithiwr benywaidd y byddent yn hoffi gweld yn sefyll

- Er mwyn tracio'r cynnydd, mae adroddiad amrywiaeth blynyddol yn cael ei gyhoeddi. Er bod gwaith i'w wneud o hyd, mae'r ymgyrch eisoes wedi gweld cynnydd enfawr yn nifer y menywod sy'n sefyll ar gyfer rolau, ac yn amrywiaeth y menywod hynny sy'n sefyll.

Joy Kent, Prif Weithredwr Chwarae Teg, 50/50 erbyn 2020

- Ymgyrch i gael ei lansio ym mis Gorffennaf 2014
- Mae'r ymgyrch yn gwahodd unigolion a sefydliadau i ddangos eu cefnogaeth ac ymrwymiad personol i weithio tuag at gynrychiolaeth gyfartal rhwng y ddau ryw ar gyfer rolau gwneud penderfyniadau yng Nghymru
- Gweithio mewn modd rhagweithiol i ddod mor agos â phosibl at sicrhau cydbwysedd 50/50 rhwng y rhywiau erbyn 2020 o ran gwneud penderfyniadau ar draws y sector preifat, y sector cyhoeddus a'r trydydd sector
- Rhannu eu cynnydd a'u llwyddiant er mwyn annog eraill i weithio tuag at 50/50 erbyn 2020
- Gall gweithredoedd amrywio o'r personol iawn, fel dim ond derbyn gwahoddiadau i siarad mewn digwyddiadau lle mae cydbwysedd rhwng y rhywiau ar y panel / rhaglen, i weithredoedd wedi'u harwain gan sefydliadau, fel dim ond gweithio gydag asiantaethau recriwtio sy'n cynnig cydbwysedd rhwng y rhywiau ar eu rhestrau byr.

#### 4. Straeon bywyd

##### **Helen Humphrey, cyn Is-lywydd Gweithrediadau Cenedlaethol yng McDonalds**

Yn ystod ei 29 mlynedd gyda McDonald's, aeth Helen o fod yn aelod staff 16 mlwydd yn gweini a pharatoi bwyd ar gyfer cwsmeriaid, i fod yn is-lywydd gweithrediadau benywaidd cyntaf y cwmni. Mae Helen wedi gweithio mewn nifer o rolau yn ystod ei gyrfa, gan gynnwys gweithrediadau bwyty, TG a hyfforddi a datblygu.

Mae Helen wedi derbyn nifer o wobrau, gan gynnwys Gwobr Llywydd McDonald's a gwobr "Ysbrydoliaeth y Flwyddyn" gan Everywoman Women in Retail i gydnabod ei gwaith wrth sefydlu Rhwydwaith Arweinyddiaeth Menywod.

Ers gadael McDonald's, mae Helen wedi treulio ei hamser yn gwneud gwaith pro bono gyda mentrau cymdeithasol a sefydliadau lleol i helpu i ddarparu cyfleoedd symudedd cymdeithasol ar gyfer pobl ifanc.

*"I took on male characteristics in order to progress, I had to out lad the lads, and became loud and brash at times. I had no female role models and was afraid to be myself. Some of the things I had to do were not pretty and I didn't want other women*

*to have to do the same in order to get into top jobs so I set up the women's leadership network and a mentoring scheme.*

*We need to create change to ensure that we have the right talent, doing the right thing at the right time. Unless we develop the talent pipeline for women we will continue to be fishing from the same tiny pool of talent – I want an ocean of talented women to choose from”*

### **April McMahon, Is-Ganghellor Prifysgol Aberystwyth**

Daeth April yn is-ganghellor Prifysgol Aberystwyth ar 1 Awst 2011 ar ôl bod yn bennaeth cynllunio, adnoddau a pholisi ymchwil ym Mhrifysgol Caeredin.

Maes academiaidd April yw ieithyddiaeth, ac mae ei diddordebau ymchwil yn cynnwys sut a pham y mae ieithoedd yn newid; y defnydd o ddulliau cyfrifiadurol i grŵpio ieithoedd i deuluoedd, ac esblygiad iaith.

Mae gan yr Athro McMahon ddiddordeb byw mewn hyfforddi a datblygu, yn enwedig yn ymwneud ag ariannu ymchwil, datblygu gyrfa ac arweinyddiaeth, gan roi sgysiau a gweithdai yn y maes hwn yn rheolaidd.

*“Going to University was a defining moment for me and I realised that I liked running things. I've been lucky in that my husband has worked part time for 17 years, which has helped me to balance the professional and the personal. It was as hard for him being the only man at parent and toddler groups as it was for me working in a male dominated environment.*

*I tell the women that I mentor that it's important to do what you love and not just take a job because it's a stepping stone. Don't afraid to ask for support, it isn't running up the white flag.*

*If we want more women in leadership roles we need to ensure that there is good support available and family friendly policies that benefit men and women. We need to show women that they don't have to look like someone else to be taken seriously and tackle the perception that women are too soft for leadership roles”*

### **5. Trafodaeth: Sut y gallwn gefnogi mwy o fenywod i rolau gwneud penderfyniadau**

Diolchodd Christine i'r panel ac gofynnwyd i'r aelodau am eu sylwadau

Ruth Davies, Iechyd Cyhoeddus Cymru - sôn am bwysigrwydd mynd i'r afael â diffyg

hyder a'r cysylltiad rhwng hyn a chael dyrchafiad. Ni fydd menywod yn gwneud cais am swydd oni bai

eu bod nhw'n gallu gwneud 90% o'r rôl. Amlygwyd hyfforddiant arweinyddiaeth Bill Tate

Angen mynd i'r afael â'r pysgodyn a'r bowlen; h.y. y gweithle a lle menywod ynddo, sy'n newid.

Julie James AC - tuedd anymwybodol - angen i gyfwelwyr sefyll y prawf cyn cyfweliadau.

Katy Chamberlain, Business in Focus nid gynhenid yn hoffi cwotâu ond yn teimlo bod angen iddyn nhw - hyd yn oed os fel mesur dros dro nes bydd gennym meritocratiaeth

Alison Parken, WAVE - gofynnwch i'r sector preifat wneud yr un peth â'r sector cyhoeddus. Argymhelliad - angen mynd i'r afael â chynnydd mewn gwaith rhan-amser. Cwotâu - cynnig trefnu seminar ar gwotâu ym Mhrifysgol Caerdydd - gweld rheoli fel rhywbeth gwrywaidd - angen hyfforddiant i fod yn niwtral o ran rhyw

Jocelyn Davies AC - o blaid cwotâu - efallai newid y term i 'cynrychiolaeth deg'?

Norma Jarboe - Adroddiad yr Arglwydd Davies - defnyddio iaith nodau uchelgeisiol a gosod nodau ar gyfer amrywiaeth. Angen hyrwyddwr a meincnodi tryloyw.

Amy Preece - WMaD yn pryderu na fydd amrywiaeth yn dilyn oni bai ein bod ni'n mynd i'r afael â holl faterion amrywiaeth, yn ogystal â rhyw. Rhyddhau ystadegau y rhywiau a materion amrywiaeth eraill.

Beth ydym yn ei gael allan o brif gyflogwyr Cymru - beth ydyn ni'n ei wneud i sicrhau eu bod nhw'n ymrwymo? E.e. Admiral

Pwysig i'r grŵp hwn fwydo i mewn i fanifestos pleidiau.

Diolchodd Joy i bawb am fynychu'r cyfarfod ac am drafodaeth fywiog. Bydd y cyfarfod nesaf

yn cael ei gynnal ar 8 Hydref a'r pwnc fydd **Y wasgfa sgiliau** - Bydd y cyfarfod hwn yn

ystyried tan-ddefnyddio sgiliau menywod a sut y gall yr adnodd hwn gael ei ddefnyddio'n well

i gefnogi'r economi.

## Casgliad

Mae'r gyfran o fenywod mewn swyddi arweinyddiaeth yn parhau i fod yn siomedig o isel ac mae angen gweithredu i gael gwared ar y rhwystrau sy'n atal menywod talentog rhag symud ymlaen.

Er mwyn mynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi arweinyddiaeth yng Nghymru, rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cymryd y camau canlynol:

- Ei gwneud yn ofynnol i fusnesau cyhoeddus a phreifat gasglu a chyhoeddi ystadegau am y rhywiau a materion amrywiaeth eraill i sicrhau y gellir meincnodi mewn modd tryloyw.
- Annog recriwtwyr i gymryd prawf rhagfarn anymwybodol cyn ymarferion recriwtio i ddangos eu rhagfarn anymwybodol a'u paratoi i ddelio ag ef.
- Annog cwmnïau preifat i osod nodau ar gyfer amrywiaeth ac enwebu hyrwyddwyr mewnol i'w helpu i gyflawni'r nodau hyn.
- Defnyddio dyletswyddau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb mewn polisiau caffael.
- Ymchwilio i'r 5 sector mwyaf yng Nghymru sy'n profi'r rhwystrau mwyaf i fenywod o ran cyrraedd swyddi arweinyddiaeth a hwyluso sgwrs rhyngddynt am y ffordd orau i'w goresgyn, gyda'r bwriad o'u cael nhw i arwain y ffordd.
- Archwilio'r rhesymau y tu ôl i weithio rhan-amser yn gweithredu fel rhwystr i gynnydd a chymryd camau i fynd i'r afael â hyn.
- Trefnu seminar ar gwotâu i hwyluso trafodaeth wybodus a chynhwysfawr ymhlith arweinwyr busnesau Cymru a rhanddeiliaid eraill ar fanteision ac anfanteision defnyddio cwotâu fel arf i fynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau.
- Sicrhau darpariaeth hyfforddiant i fusnesau i'w helpu i gynhyrchu deunyddiau niwtral o ran rhyw i fynd i'r afael â'r canfyddiad bod swyddi rheoli yn wrywaidd.
- Cymryd camau i sicrhau bod amrywiaeth yn parhau i fod ar yr agenda, er mwyn sicrhau nad yw'r camau i weld mwy o fenywod mewn arweinyddiaeth yn rhoi 'tebyg yn lle tebyg', h.y. menywod gwyn dosbarth canol yn lle dynion gwyn dosbarth canol.

