

**Cofnodion y Grŵp Trawsbleidiol ar
Fenywod yn yr Economi
Dydd Mercher 4 Chwefror 2015**

Yn bresennol:

Aelodau'r Cynulliad Cenedlaethol:

Christine Chapman AC (Cadeirydd)

Julie Morgan AC

Eluned Parrott AC

Y Cynulliad Cenedlaethol:

Robin Lewis, Swyddfa Christine Chapman AC

Ioan Bellin, Swyddfa Simon Thomas AC

Sian Mile, Swyddfa Julie Morgan AC

Aelodau allanol:

Christine O'Byrne, Arweinydd Polisi ac Ymchwil, Chwarae Teg

Anne Howells, Cydgysylltydd Polisi, Chwarae Teg

Claire Rodwell, y gymdeithas tai Newydd

Victoria Bolton, y gymdeithas tai Newydd

Nina Prosser, Ymddiriedolaeth y Tywysog

Jan Pickles, Comisiynydd Cynorthwyol

Ruth Davies, Iechyd Cyhoeddus Cymru

Dawn Smart

Claire Knowles, Acuity Legal Ltd

Marie Brousseau-Navarro – Legal Eyes

Dr Alison Parken, Prifysgol Caerdydd

Sophie Howe, Dirprwy Gomisiynydd

Beth Titley, Gyrfa Cymru

James Prosser, Acuity Legal Ltd

Methodd Sian Hayward ac Emma Thomas â bod yn bresennol yn y cyfarfod, ond cyflwynwyd gwybodaeth ganddynt drwy recordiad fideo.

Ymddiheuriadau:

Simon Thomas AC
Bethan Jenkins AC
Anne Jenkins, Cyngres Undebau Llafur Cymru
Bethan Johnson, Arweinyddiaeth a Datblygu GIG Cymru
Helen Humphrey
Jo Harry Cacoffoni Community Interest Company

1. Croeso

Croesawodd Christine Chapman AC (y Cadeirydd) bawb i'r pumed cyfarfod ar Fenywod yn yr Economi, a dywedodd fod yr adroddiad ar y Wasgfa Sgiliau, a oedd yn bwnc trafod yn y cyfarfod diwethaf, ar gael erbyn hyn.

Heddiw, byddwn yn trafod y Gweithle Modern, gan edrych ar arferion o ran 'sut' a 'ble' y gall ein gweithle feithrin newidiadau diwylliannol, fel bod modd i fenywod wneud cyfraniad llawn a gweithredol i economi Cymru a'r farchnad lafur yng Nghymru.

Gwyddom fod cyflogwyr a gweithwyr yn cydnabod bod arferion gweithio hyblyg yn fwyfwy cyffredin yn y gweithle modern. Hefyd mae cyflogwyr yn cydnabod manteision gweithio hyblyg, sef gweithlu mwy cadarnhaol sy'n llawn cymhelliant, rhagor o staff yn cael eu cadw, llai o straen a phatrymau gweithio sy'n cyd-fynd yn well ag anghenion busnes.

Gall arferion gwaith hyblyg effeithio'n fwy ar rôl menywod yn y gweithle, gan fod menywod yn parhau'n fwy tebygol o fod â chyfrifoldebau gofal neu gyfrifoldebau ar yr aelwyd – y 'shifft ddwbl' fondigrybwyll.

2. Cyflwyniadau:

Dosberthir copïau o'r cyflwyniadau'n llawn i aelodau'r Grŵp.

I grynhoi:

Sian Hayward, Cyngor Sir Fynwy

- Rhannodd Sian ei phrofiadau o roi trefniadau gweithio ystywyth ar waith yng Nghyngor Sir Fynwy.
- Mae troi at ffordd newydd o weithio, nid yn unig wedi darparu budd i'r amgylchedd, ond y mae hefyd wedi cynorthwyo'r awdurdod i arbed £25 miliwn.
- Nid amser sy'n cael y prif sylw bellach. Yn lle hynny, caiff llwyddiant ei fesur yn ôl allbynnau a chanlyniadau.
- Canfuwyd hyblygrwydd o ran pob swydd, hyd yn oed y staff rheng flaen.
- Bellach, gall gweithwyr gofal drefnu eu hymweliadau eu hunain mewn cytundeb â'r cleient. Mae hyn wedi rhoi gwell ymdeimlad o hunan-werth iddynt.
- Y llwyddiant mwyaf fu sicrhau lefelau uwch o ymddiriedaeth. Caiff pob aelod o staff ei drin yn gyfartal, a'r un offer, waeth beth fo'i statws. Nid oes gan neb ei swyddfa unigol – hyd yn oed y Prif Weithredwr.

Gellir gweld cyfweiliad llawn Sian yn:

<https://www.youtube.com/watch?v=dPiLP4ktG5U>

Claire Rodwell – y gymdeithas tai Newydd

- Mae Newydd yn cynnig cyfle i weithio'n hyblyg heb unrhyw oriau craidd, ac mae hyn yn fanteisiol i ddynion a menywod yn y gweithlu.
- Mae gweithio hyblyg yr un mor hygyrch i bob aelod o staff.
- Math o gerdyn allwedd i fewngofnodi.
- Bydd pob cais am newid mewn patrwm gweithio yn cael ei roi ar waith yn dilyn cyfnod prawf.
- Mae cynnig hyblygrwydd wedi caniatáu i Newydd ddarparu gwasanaeth ehangach i'w gwsmeriaid.
- Darperir gliniaduron a ffonau symudol i staff yn unol ag anghenion busnes.
- Datblygu gyrfa – ceir trafodaeth ar adeg y gwerthuso ac anogir staff i wneud cais am ddyrchafiadau mewnol. Mae rhaglenni cymorth ar gael i annog a meithrin talent hefyd.

- Mae gan Newydd gyllideb hyfforddi sylweddol, a chefnogir staff sydd am ehangu eu gwybodaeth i ennill cymhwyster proffesiynol.
- Mae amgylchedd agored, cefnogol a chynhwysol yn y gweithle, sy'n sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.

Hanesion gwir

Rhannodd menywod o Sir Fynwy, a staff Newydd eu profiadau o weithio'n hyblyg, gan egluro sut y mae'r trefniadau wedi bod o fudd iddynt hwy.

Emma Thomas – Cyngor Sir Fynwy

- Mae'r trefniadau gweithio hyblyg yn golygu y gall Emma barhau i wneud cynnydd o ran ei gyrfa ar ôl iddi gael babi. Yn y gorffennol, teimlodd Emma y byddai wedi cael ei gorfodi i flaenoriaethu naill ai'r gwaith, neu'r cartref, ond bellach gall daro ar gydbwysedd rhwng y ddau, heb orfod lleihau ei horiau gwaith.
- Mae'r ymddiriedaeth a ddangosir gan gyflogwr Emma yn golygu y gall hi reoli ei hamser yn ôl y gofyn, a newid pethau o gwmpas yn ôl y gofynion unigol sydd arni.
- Ceir llai o bryder, am nad yw Emma'n teimlo bod neb, y sefydliad na'i phlentyn, yn cael cam.
- Cytunir ar allbynnau a chanlyniadau ymlaen llaw, a gwêl Emma fod yr hyblygrwydd yn caniatáu iddi gyflawni yn ei hamser ei hun, a chyflawni gwaith o safon uchel.

Victoria Rodwell – y gymdeithas tai Newydd

- Mae Victoria wedi gweithio fel Rheolwr Datblygu i gymdeithas tai Newydd ers 2008.
- Gan fod y rôl yn heriol, roedd Victoria am leihau ei horiau gwaith er mwyn neilltuo amser i fagu dau o blant.
- Dychwelodd Victoria i'r gwaith ar ôl cael ei phlentyn cyntaf ar wythnos waith gywasgedig.
- Ar ôl cael ei hail blentyn, dychwelodd ar sail ran amser, gan weithio 28 awr dros 5 diwrnod, ond yn fuan sylweddolodd nad oedd y drefn yn gweithio.

- Bellach mae Victoria yn gweithio 35 awr, ond mae hi'n rheoli ei hamser ei hun, fel y gall wneud y daith i'r ysgol ac yn ôl, a chynnal cysylltiadau â'r ysgol.
- Nid yw defnyddio trefniadau gweithio hyblyg wedi effeithio ar ei statws proffesiynol, ac mae hi'n parhau'n ymrwymedig iawn i'r sefydliad.

Gadawodd Christine Chapman AC y cyfarfod ar y pwynt hwn a'r cadeirydd wedyn oedd Dr Alison Parken.

Trafodaeth

Diolchodd y Cadeirydd i bawb am y cyflwyniadau a'r hanesion. Cyn symud ymlaen at y drafodaeth, gofynnwyd i'r aelodau am eu sylwadau.

Yn y sefydliad tai Newydd, mae'r Prif Weithredwr a'r staff gwrywaidd oll yn mwynhau'r trefniadau gweithio hyblyg, ac mae llawer o ddynion yn gweithio rhan-amser. Mae un aelod o staff, a oedd i ymddeol ym mis Mawrth, wedi bod yn paratoi ar gyfer y cam hwn dros y 18 mis diwethaf, drwy leihau ei oriau o 35 i 28 awr, ac yn awr mae'n gweithio 21 awr yr wythnos.

Absenoldeb rhiant – nid yw cyflog gwell yn golygu y bydd dynion yn awyddus i fanteisio ar yr absenoldeb, os ydynt yn ennill £35,000 y flwyddyn, ni fyddant am ennill £130.00 yr wythnos.

Yn yr heddlu, bu gwelliannau mawr o ran cydbwysedd rhwng y rhywiau, ond gall fod yn broblem i gadw menywod oherwydd maent yn tueddu i adael ar ôl cael plant.

Dangosodd Cyngor Sir Fynwy y gall hyd yn oed rolau sydd â llai o sgiliau lwyddo o ran trefniadau gweithio hyblyg. Caiff Gofalwyr reolaeth lawn o'u rhestr gleientiaid eu hunain, a gallant drefnu apwyntiadau i ddiwallu'r angen. Gall staff cynnal tiroedd gyflawni eu gwaith ar unrhyw adeg o'r dydd, ar yr amod bod yr amser yn synhwyrol. Mae ymddiriedaeth a pharch yn hanfodol i lwyddiant gweithio ystwyth. Mae'r system yn Sir Fynwy wedi cael ei rhoi ar waith o'r brig i lawr, ac nid oes gan y Prif

Weithredwr ei swyddfa ei hun, hyd yn oed. Mae caniatáu hyblygrwydd o ran gweithio yn ffordd dda i sicrhau bod staff medrus yn cael eu cadw.

Mae rhai pobl eisiau gweithio rhan-amser, ac nid i drefniant oriau hyblyg, ond mae cred bod gwerth is i waith rhan-amser. Rhan-amser yw llawer o rolau ym maes gwasanaeth cwsmeriaid, a gall fod yn anodd rhannu swydd mewn rolau uwch, h.y. pwy sy'n gwneud penderfyniadau / gwrthdaro / darparu.

Roedd gan y grŵp ddiddordeb mawr yn y cysyniad o weithio ystwyth yn hytrach na gweithio oriau hyblyg. Mae gweithio ystwyth yn gofyn am newid o ran diwylliant y gweithle, i ganolbwyntio ar ganlyniadau.

Mae gan rai sefydliadau systemau sy'n olrhain pa oriau yr ydych wedi'u gweithio. Mantais hynny yw bod modd mewngofnodi wrth weithio o gartref. Er mwyn cyflawni hyn, gosodwyd systemau TG newydd a chafodd y ddesg cymorth TG ei hailstrwythuro. Mae TG yn hanfodol i sicrhau llwyddiant y drefn.

Nid yw argraff pobl o waith rhan-amser bob amser yn wych. Gall fod rhagdybiaeth, bod gwaith rhan-amser yn llai pwysig / gwerthfawr. Fel arfer, mae gweithwyr rhan-amser yn fenywod yn bennaf, er bod y gyfran o ddynion wedi cynyddu ers dechrau'r dirwasgiad. Dylai'r mater o waith rhan-amser gael ei herio mewn strategaeth ehangach o wella gwaith ar gyfer pawb.

Argymhellion ar gyfer y Llywodraeth:

- Hybu newid mewn diwylliant yn y gweithle drwy dynnu sylw at enghreifftiau o arfer da er mwyn annog hyblygrwydd a ffocws ar ganlyniadau.
- Grymuso rheolwyr ac arweinwyr i fesur perfformiad yn ôl canlyniadau, ac nid yn ôl amser.
- Gwella ansawdd gwaith rhan-amser ar gyfer dynion a menywod.

- Codi ymwybyddiaeth ymysg cyflogwyr o fanteision gweithio ystwyth – fel, gorbenion is, cadw staff ac ati.

Dyddiadau ar gyfer cyfarfodydd yn 2015/2016:

- **3 Mehefin 2015 – Pwy sy'n Hidio?**
Sut y gallwn gefnogi gweithwyr i gael cydbwysedd rhwng eu cyfrifoldebau gofalu a'u cyfrifoldebau yn y gweithle?
- **7 Hydref 2015 – Menywod mewn Busnes**
Sut y gallwn annog a chefnogi entrepreneuriaid benywaidd?
- **3 Chwefror 2016 – Beth Nesaf?**
Bydd cyfarfod olaf y Grŵp hwn yn ail-edrych ar drafodaethau, ac yn ystyried pa gamau sydd angen eu cymryd i sicrhau y ceir cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn economi Cymru.

Daeth y cyfarfod i ben am 1.30pm