

**Grŵp Trawsbleidiol ar Fenywod yn yr
Economi: Crynodeb Gweithredol.**

2013-2016

Cynnwys

Cefndir	3
Rhaglen Weithgarwch	3
Argymhellion	4
Gwahanu ar sail rhywedd a chyflog cyfartal	4
Camu Ymlaen: Menywod ym meysydd Rheoli ac Arwain.....	5
Y Wasgfa ar Sgiliau.....	6
Y Gweithle Modern.....	7
Pwy sy'n Gofalu?.....	8
Menywod yn Mentro.....	9
Rhagor o Wybodaeth.....	9

Cefndir

Yn dilyn lansiad llwyddiannus Chwarae Teg o'r adroddiad ymchwil, *Lle'r Fenyw* (astudiaeth o rolau menywod yn economi Cymru) yn gynharach eleni, teimlwyd y byddai Grŵp Trawsbleidiol yn gallu archwilio'r materion a nodwyd yn fanylach ac ystyried sut i symud yr agenda hon ymlaen.

Mae canfyddiadau allweddol y gwaith ymchwil a fydd yn cael eu hystyried gan y grŵp yn cynnwys:

- Stereoteipiau cyson sy'n dylanwadu ar yrfaeodded ar gyfer dynion a menywod
- Patrymau gwaith ar sail rhywedd sy'n dylanwadu ar gyfleoedd
- Y ffaith fod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau
- Y ffaith fod mwy o fenywod mewn swyddi rhan-amser, cyflog isel
- Cyfrifoldebau gofal fel rhwystr i swyddi llawn amser
- Dylanwad rolau rhywedd ar yrfaeodded menywod

Trefnwyd cyfarfodydd yn unol â'r fframwaith canlynol a gwahoddwyd siaradwyr i roi cyflwyniad ar faterion yn ymwneud â'r themâu perthnasol:

- Gwahanu ar sail Rhywedd a Chyflog Cyfartal
- Symud Ymlaen: Menywod ym meysydd Rheoli ac Arwain
- Y Wasgfa ar Sgiliau
- Y Gweithle Modern
- Pwy sy'n Poeni?
- Menywod yn Mentro

Rhaglen Weithgarwch

Mae Grŵp Trawsbleidiol Menywod yn yr Economi wedi cyfarfod tair gwaith y flwyddyn rhwng mis Hydref 2013 a mis Chwefror 2016. Mae'r grŵp wedi derbyn cyflwyniadau gan arbenigwyr ar bynciau amrywiol yn y meysydd blaenoriaeth a nodir yn yr adroddiad. Yn ogystal, ymunodd nifer o fenywod â'r grŵp i rannu eu hanesion eu hunain, gan arwain at argymhellion sy'n seiliedig ar brofiadau bywyd.

Mae'r argymhellion a nodir yn y papur hwn yn gamau cadarnhaol a fydd, ym marn y Grŵp Trawsbleidiol a'r cyfranogwyr, yn helpu i greu Cymru lle mae menywod yn cyflawni a ffynnu.

Argymhellion

Gwahanu ar sail rhywedd a chyflog cyfartal

Yng Nghymru, mae'r rhan fwyaf o fenywod yn parhau i weithio mewn nifer fach o swyddi a sectorau diwydiant. Mae hwn yn un o'r prif ffactorau sy'n cyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sef 16.5% ar gyfer yr holl weithwyr cyflogedig yng Nghymru (ar sail cyflog canolrifol fesul awr). Gall rhaglenni ymyrraeth i ddileu stereoteipiau ac ehangu gornelion gael effaith ar leihau gwahanu ar sail rhywedd yn y gweithle.

Mae'n amlwg bod gwahanu ar sail rhywedd yn parhau i fodoli yng ngweithle Cymru a bod angen gwneud llawer mwy o hyd i sicrhau cyflog cyfartal rhwng dynion a menywod.

Er mwyn ceisio sicrhau rhagor o gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle, mae'r grŵp yn **argymhell** y dylai Llywodraeth Cymru roi'r camau gweithredu canlynol ar waith:

- Datblygu cyfleuster ar-lein canolog sy'n cadw'r holl wybodaeth berthnasol i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau. Byddai'n cynnwys gwaith ymchwil perthnasol, cyngor ar yrfaeodd i ferched a chymorth ar gyfer cyflogwyr.
- Sicrhau bod Sefydliadau Addysg Bellach yn croesawu ac yn cefnogi bechgyn a merched sy'n dilyn cyrsiau lle maent yn y lleiafrif. Byddai hyn yn cynnwys sicrhau eu bod yn darparu cyfleusterau digonol ar gyfer y ddau ryw a bod tiwtoriaid a deunyddiau yn berthnasol ac yn groesawgar i'r naill a'r llall fel ei gilydd.
- Datblygu cynllun esiamplau i hybu gyrfaeodd sy'n cael eu dilyn gan ddynion yn bennaf i fenywod.
- Annog rhagor o diwtoriaid a mentoriaid benywaidd mewn sectorau sy'n cynnwys dynion yn bennaf i gynorthwyo prentisiaid (gan gynnwys cymorth cyn prentisiaethau).
- Darparu data ar brentisiaethau wedi'i ddadgyfuno ar sail rhywedd, sector a swydd. Dylid sicrhau bod data ar gynnydd a chyflawniad ar gael hefyd.
- Gwella telerau ac amodau ar gyfer menywod drwy ddulliau caffael y sector cyhoeddus.

- Sicrhau bod hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o rywedd yn cael ei ddarparu ar gyfer athrawon a chynghorwyr gyrfaoedd o bob math fel rhan o'u fframweithiau cymhwyster cychwynnol a'u datblygiad proffesiynol parhaus.
- Darparu hyfforddiant sgiliau ar gyfer menywod sydd mewn swyddi rhan-amser fel bod swyddi cyflog uwch ar gael iddynt.

Camu Ymlaen: Menywod ym meysydd Rheoli ac Arwain

Ychydig iawn o fenywod sy'n gwneud gwaith ar lefel arwain ym mhob sector yn y DU a Chymru. Mae rhaglenni i annog mwy o fenywod i gael swyddi arwain yn datblygu, ond mae problemau o hyd o safbwynt rhagfarn ddjarwybod, canfyddiadau o waith arwain a thryloywder adrodd ar amrywiaeth.

Er gwaethaf peth cynnydd, mae cyfran y menywod sydd mewn prif swyddi arwain yn siomedig o isel o hyd, ac mae angen gweithredu i ddileu'r rhwystrau sy'n atal menywod talentog rhag camu ymlaen yn eu gyrfa.

Er mwyn mynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi arwain yng Nghymru, rydym yn **argymell** y dylai Llywodraeth Cymru roi'r camau gweithredu canlynol ar waith:

- Ei gwneud yn ofynnol i fusnesau cyhoeddus a phreifat gyhoeddi manylion rhywedd eu gweithlu yn ôl swydd a lefel er mwyn darparu meincnod i fonitro cynnydd.
- Sicrhau bod pawb sy'n derbyn cyllid cyhoeddus yn deall y problemau yn ymwneud â rhywedd yn eu sector/sefydliad a bod ganddynt gynllun gweithredu i fynd i'r afael â nhw.
- Darparu hyfforddiant ar ragfarn ddjarwybod i'r rhai sy'n recriwtio a sicrhau eu bod yn sefyll prawf rhagfarn ddjarwybod cyn yr ymarferion recriwtio er mwyn datgelu eu rhagfarn a'u galluogi i fynd i'r afael â hi.
- Annog cwmnïau preifat i bennu nodau ar gyfer amrywiaeth ac enwebu hyrwyddwyr mewnol i'w helpu i gyflawni'r nodau hyn.
- Defnyddio dyletswyddau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb mewn polisïau caffael.
- Ymchwilio i'r 5 sector yng Nghymru sydd â'r rhwystrau mwyaf i fenywod rhag cyrraedd swyddi arwain, a hwyluso sgwrs rhyngddynt am sut i oresgyn y rhwystrau ac arwain yn y maes hwn.

- Archwilio'r rhesymau pam y mae gwaith rhan-amser yn rhwystro pobl rhag camu ymlaen yn eu gyrfa, a gweithredu i fynd i'r afael â hyn.
- Hwyluso trafodaeth gyhoeddus gynhwysfawr ar sail gwybodaeth ymysg arweinwyr busnes Cymru a rhanddeiliaid eraill ynglŷn â manteision ac anfanteision defnyddio cwotâu fel dull o fynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi uwch.
- Sicrhau bod hyfforddiant ar gael i fusnesau i'w helpu i gynhyrchu deunyddiau niwtral o ran y rhywiau i fynd i'r afael â'r canfyddiad bod swyddi rheoli ar gyfer dynion yn unig.
- Gweithredu i sicrhau bod amrywiaeth yn aros ar yr agenda ac nad yw camau gweithredu i helpu menywod i gael swyddi arwain yn arwain at sefyllfa 'debyg at ei debyg' h.y. bod menywod dosbarth canol gwyn yn disodli dynion dosbarth canol gwyn.

Y Wasgfa ar Sgiliau

Mae lefelau cymwysterau menywod yng Nghymru yn cynyddu, ac mae gan fwy o fenywod gymhwyster lefel gradd na dynion. Mae 55% o israddedigion yn fenywod, ac maent yn fwy tebygol o dderbyn hyfforddiant mewn swydd na dynion. Er gwaetha'r llwyddiant hwn, mae menywod yn parhau i wneud swyddi sgiliau isel, cyflog isel heb fawr o gyfle i gamu ymlaen yn eu gyrfa. Mae tanddefnyddio sgiliau menywod yn y modd hwn yn cael effaith ar yr economi, ac mae Llywodraethau Cymru, y DU ac Ewrop ar bob lefel yn awyddus i ddatgloi'r potensial hwn a rhoi hwb i'r economi.

Mae tanddefnyddio sgiliau menywod yn anfanteisiol i economi Cymru ac yn cadw teuluoedd ar y ffin tlodi. Mae manteision amlwg i gynorthwyo menywod i wireddu eu potensial, nid yn unig ar gyfer unigolion, ond ar gyfer teuluoedd a chymdeithas yn ei chyfanrwydd hefyd.

Er mwyn manteisio ar holl sgiliau gweithlu Cymru, mae'r grŵp trawsbleidiol ar gyfer menywod yn yr economi yn **argymell** y dylai Llywodraeth Cymru roi'r camau gweithredu canlynol ar waith:

- Sefydlu gweithgor o gyflogwyr i archwilio sut i gynorthwyo menywod i ddychwelyd i'r gweithle ar ôl seibiant gyrfa.
- Archwilio natur diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad a rhannu arferion gorau.
- Hyrwyddo cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith i ddynion a menywod ifanc.

- Defnyddio archwiliadau caffael a rhywedd i ddylanwadu ar gyflogwyr a chreu galw am weithwyr benywaidd medrus.
- Gofyn i bob busnes â mwy na 10 gweithiwr adrodd ar y cydbwysedd rhwng y rhywiau o'r brig i'r gwaelod.
- Gwella ansawdd gwaith rhan-amser fel rhan o strategaeth gyffredinol i wella gwaith i bawb.

Y Gweithle Modern

Er bod gweithio hyblyg wedi cynyddu yng Nghymru, mae menywod yn parhau i wneud swyddi cyflog isel, rhan-amser yn bennaf, sy'n eu galluogi i gael cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith. Wrth i dechnoleg ddatblygu, mae dulliau gweithio newydd wedi dod i'r amlwg sy'n galluogi cyflogwyr i gynnig trefniadau gweithio newydd fel bod menywod yn gallu cyfrannu at yr economi yn ogystal â chyflawni eu cyfrifoldebau y tu allan i'r gwaith. Mae'r dulliau newydd hyn yn hwyluso datblygiad gweithlu hyblyg sydd â lefelau mwy o ymreolaeth. Mae'r papur hwn yn gwneud argymhellion ar gyfer newid sy'n galluogi pawb i gyfrannu mewn ffordd sy'n diwallu anghenion y busnes a'r teulu.

Mae canolbwyntio mwy ar gynhyrchiant a chyflawniadau yn hytrach nag oriau yn ffordd dda o herio'r rhagdybiaeth fod gwaith rhan-amser yn llai pwysig, ac o gynyddu nifer y swyddi o ansawdd ag oriau llai sydd ar gael.

Byddai newid ein dulliau gweithio yn galluogi pawb i gyfrannu hyd eithaf eu gallu. Mae'n gyfle ardderchog i Gymru fanteisio ar sgiliau pawb a chynorthwyo'r gweithlu cyfan i gyfrannu at dwf ein heconomi.

Er mwyn gwireddu'r weledigaeth hon, mae'r Grŵp Trawsbleidiol ar gyfer Menywod yn yr Economi yn **argymell** y dylai Llywodraeth Cymru roi'r camau gweithredu canlynol ar waith:

- Hyrwyddo newid yn niwylliant y gweithle drwy amlygu enghreifftiau o arferion da i hyrwyddo hyblygrwydd a chanolbwyntio ar ganlyniadau.
- Grymuso rheolwyr ac arweinwyr i fesur perfformiad ar sail canlyniadau ac nid amser.
- Gwella ansawdd gwaith rhan-amser ar gyfer dynion a menywod.
- Codi ymwybyddiaeth cyflogwyr o fanteision gweithio hyblyg – llai o orbenion, cadw staff ac ati.

Pwy sy'n Gofalu?

Menywod yn bennaf sy'n ymgymryd â chyfrifoldebau gofal yng Nghymru o hyd, gan ddarparu llawer o ofal di-dâl. Mae hyn yn golygu bod llawer ohonynt yn gorfod sicrhau cydbwysedd rhwng gweithio a gofalu, gan eu cyfyngu yn aml i swyddi rhan-amser cyflog isel sy'n rhoi'r hyblygrwydd gofynnol iddynt a'u galluogi i hawlio lwfans gofalwyr. Mae gofal yn cael effaith negyddol ar iechyd, addysg a chanlyniadau economaidd sy'n creu rhagor o rwystrau i fenywod.

Mae'n amlwg nad yw cyfraniad gofalwyr yn cael ei werthfawrogi digon. Menywod sy'n cyflawni dyletswyddau gofal yn aml, ond mae ceisio rheoli cyfrifoldebau gofal yn fwy o broblem i ddynion erbyn hyn hefyd, wrth i'r boblogaeth heneiddio a hawliau absenoldeb rhiant ar gyfer tadau gynyddu.

Agweddau cyflogwyr yw'r allwedd i lwyddiant gan fod angen hyblygrwydd ar ofalwyr i reoli eu cyfrifoldebau, ac mae angen iddynt deimlo eu bod yn cael cefnogaeth i wneud dewisiadau. Nodwyd bod stigma yn gysylltiedig â gofalu a bod staff yn teimlo'n aml na allent drafod â'u rheolwyr llinell os oeddent eisiau amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau gofal. Ar y llaw arall, mae angen sicrhau bod disgwyliadau yn ymarferol ar gyfer busnesau bach, a rhoi arweiniad i sicrhau eu bod yn gallu cydymffurfio â deddfwriaeth.

Er mwyn cynorthwyo gofalwyr yng Nghymru, mae'r Grŵp Trawsbleidiol ar gyfer Menywod yn yr Economi yn **argymell** y dylai Llywodraeth Cymru roi'r camau gweithredu canlynol ar waith:

- Lobïo Llywodraeth y DU i ddarparu lwfans gofalwyr i bob gofalwr cofrestredig, waeth beth yw ei incwm, er mwyn cynorthwyo gofalwyr i barhau i weithio.
- Ystyried yn ofalus effaith diddymu'r mesur Strategaethau ar gyfer Gofalwyr (Cymru), gan ei bod yn bosibl y bydd ei ymgorffori mewn deddfwriaeth arall yn cael effaith negyddol.
- Darparu rhagor o gymorth i ofalwyr ifanc i sicrhau eu bod yn cael cymorth i barhau â'u haddysg.
- Hyrwyddo esiamplau gwrywaidd cadarnhaol er mwyn annog newid diwylliant a grymuso dynion i ymgymryd â rôl weithredol.
- Datblygu ymgyrch yn y cyfryngau i hyrwyddo pwysigrwydd gofal a dangos sut mae cyflogwyr yn gallu cynorthwyo unigolion i reoli eu cyfrifoldebau.
- Sicrhau bod pob sefydliad yn y sector cyhoeddus yn darparu pecyn cyfartal ar gyfer mamau a thadau sy'n cymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Menywod yn Mentro

Yng Nghymru heddiw, mae menywod yn parhau i fod yn llai tebygol na dynion o redeg eu busnes eu hunain. Mae'r "bwlch rhwng dechrau busnesau" yn golygu bod menywod yn dechrau llai na hanner y busnesau newydd, er gwaetha'r ffaith fod nifer y rhai sy'n gofyn i Busnes Cymru am gyngor ar ddechrau busnes yn gymharol gyfartal.

Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod yna gyfle clir i gynyddu nifer y menywod sy'n dechrau busnesau yng Nghymru ac y byddai llwyddiant yn rhoi hwb i'r economi drwy gynyddu gwerth ychwanegol gros. Hefyd, mae'n amlwg bod cymhellion menywod ar gyfer dechrau busnes yn gallu bod yn wahanol a bod angen cymorth arnynt sy'n addas i'w hanghenion.

Mae llawer iawn o fenywod busnes talentog yng Nghymru, ac mae angen gwneud mwy i hyrwyddo'r esiamplau da hyn ac ysbrydoli menywod eraill i ddilyn eu hesiampl. Yn ogystal, dylid darparu addysg fenter mewn ffordd sy'n cydnabod gwahaniaethau rhwng y rhywiau ac yn grymuso menywod i lwyddo ym myd busnes heb aberthu eu hamcanion na'u huchelgeisiau eu hunain.

Mae'r Grŵp Trawsbleidiol ar gyfer Menywod yn yr Economi yn **argymell** y dylai Llywodraeth Cymru roi'r camau gweithredu canlynol ar waith:

- Sicrhau bod ymwybyddiaeth o rywedd yn rhan sylfaenol o gymorth busnes ac addysg fenter, a galluogi rhagor o fenywod i lwyddo ym myd busnes.
- Sicrhau bod Busnes Cymru a darparwyr cymorth yn cyfathrebu mewn ffordd sy'n gynhwysol ar gyfer dynion a menywod.
- Darparu ymyriadau penodol i helpu menywod i ddechrau a datblygu eu busnesau a'u cynorthwyo i symud ymlaen a manteisio ar gymorth a rhwydweithiau busnes prif ffrwd, cyffredinol.
- Casglu ac adolygu data wedi'i ddadgyfuno ar rywedd i sicrhau bod bylchau'n cael eu nodi a'u cau.
- Datblygu rhwydwaith o esiamplau benywaidd a darparu cyfleoedd i fenywod gael cymorth gan fentoriaid a rhwydweithiau sy'n gallu cefnogi eu hanghenion.

Rhagor o Wybodaeth

Mae adroddiadau llawn ar bob un o'r pynciau hyn ar gael ar:

<http://www.senedd.cynulliad.cymru/mglssueHistoryHome.aspx?Ild=8010>