

**Cofnodion y Grŵp Trawsbleidiol ar
Fenywod yn yr Economi
Dydd Mercher, 5 Chwefror 2014**

Yn bresennol:

Aelodau'r Cynulliad Cenedlaethol:

Christine Chapman AC (Cadeirydd)
Mohammad Asghar AC
Julie Morgan AC
Joyce Watson AC

Y Cynulliad Cenedlaethol

Laura Dunn, swyddfa Rosemary Butler AC
Robin Lewis, swyddfa Christine Chapman AC
Sian Mule, swyddfa Julie Morgan AC
Neil Ronconi-Woollard, swyddfa Julie James AC
Elizabeth Laird - Ymchwilydd i David Melog AC

Aelodau allanol:

Joy Kent, Prif Weithredwr, Chwarae Teg
Christine O'Byrne, Arweinydd Polisi, Chwarae Teg
Anne Howells, Cydgysylltydd Polisi, Chwarae Teg
Dr. Alison Parken, Uwch Gymrawd Ymchwil, Ysgol Gwasanaethau Cymdeithasol,
Prifysgol Caerdydd
Emma Richards, Chwarae Teg
Alison Howe, Cynghorydd Gyrfaedd, Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu
Kate Attwood, Hyrwyddwr Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu
Emma Saunders, Suterra
Alex Tranter, Tai Ceredigion
Dr Rachel Bowen, Ffederasiwn y Busnesau Bach
Nina Prosser, Ymddiriedolaeth y Tywysog
Hannah Blythyn, Unite
Belinda Robertson, Unite
Rebecca Newsome, Ymddiriedolaeth y Tywysog
Helen Humphrey, Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru
Rachel Maude, BT
Catrin Owen, Tai Ceredigion
Charlotte James- Prifysgol Abertawe
Shirley Rogers, Gyrfa Cymru

Ymddiheuriadau:

Jocelyn Davies AC

Annabel Harle, staff cymorth Aelod o'r Cynulliad

Ruth Davies, Ymddiriedolaeth GIG Cymru

1. Croeso

Croesawodd Christine Chapman AC (y Cadeirydd) bawb i gyfarfod llawn cyntaf y Grŵp, a rhoddodd wybod y byddai tri chyflwyniad byr yn ystod y cyfarfod, yna byddai hanesion gwir am fywydau menywod, ac yna bydd cyfle i drafod y materion a nodir.

2. Cyflwyniadau

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

I grynhoi:

Dr Alison Parken – Cyfarwyddwr gweithgareddau'r prosiect Menywod yn Ychwanegu Gwerth i'r Economi (Cymru: Economi yn Ffynnu) ym Mhrifysgol Caerdydd ar hyn o bryd.

- Mae gwahaniaeth o 29%, neu swm o £11.25 o'i gymharu ag £8.00, rhwng enillion amser llawn cyfartalog yr awr menywod a'u henillion rhan-amser cyfartalog yr awr.
- O'r naw Prif Grŵp Galwedigaethol, mae tri ohonynt yn dangos cydbwysedd cyffredinol rhwng y rhywiau (60/40) ac mae chwech yn gyffredinol yn dangos rhaniad dirfawr rhwng y rhywiau.
- Mae 90% o ddynion yn gweithio amser llawn a 10% yn gweithio'n rhan-amser.
- Mae 57% o fenywod yn gweithio amser llawn a 43% yn gweithio'n rhan-amser – yn ennill £7,696l ar gyfartaledd bob blwyddyn.
- Mae'n ymddangos bod gwaith rhan-amser mewn meysydd sy'n gofyn am ragor o sgiliau yn cynyddu ar gyfer menywod – mae 27% o fenywod sy'n gweithio yn y Grŵp Galwedigaethol a elwir yn TOP 3 yn gweithio'n rhan-amser (6% o ddynion)
- Swyddi gweinyddol yw 75% o'r holl waith a wneir gan fenywod, sef gwasanaethau personol, gwerthu a swyddogaethau elfennol.
- Mae'r dewis o ran dod o hyd i waith amser llawn mewn diwydiannau 'benywaidd' yn gyfyngedig iawn oherwydd bod y mwyafrif o swyddi'n cael eu cynnig ar sail ran-amser.

- Prin yw'r cyfleoedd i adael y sectorau hynny lle y mae'r mwyafrif o bobl yn gweithio'n rhan-amser.

Emma Richards- Maes Addysg Cenedl Hyblyg, sy'n cynnwys darparu'r Rhaglen Fair Foundations, i gynorthwyo ysgolion i greu amgylcheddau dysgu sy'n rhoi ymwybyddiaeth o'r rhywiau a gwaith prosiect gyda'r Cyngor Sgiliau Sector.

Pam plant rhwng 3 a 7 oed?

- Nod dull ymyrraeth gynnar o'r math hwn yw lleihau stereoteipio o ran y rhywiau yn newisiadau'r cwricwlwm ac annog rhagor o ferched i ystyried pynciau nad ydynt yn rhai traddodiadol iddynt, fel technoleg, gwyddoniaeth, mathemateg a TGCh. Dengys gwaith ymchwil bod gwahaniaethau o ran y rhywiau yn y dewis o swyddi a'r dewis o bynciau yn amlwg o oedran ifanc iawn.
- Mae plant yn tueddu i 'anwybyddu' cyfleoedd penodol, ac ni ellir eu perswadio i'w hystyried ar ôl diwedd cyfnod yr ysgol gynradd, er enghraifft, merched a TGCh, bechgyn a gofalu.
- Rhwng 3 a 7 oed bydd bron bob plentyn yn datblygu drwy gyfnod amlwg o stereoteipiau cryf. Gall ymdrin â'r credoau hyn mewn modd ystyriol gan oedolion gynorthwyo plant i ddatblygu syniadau mwy hyblyg amdanynt eu hunain a'u galluoedd. Mae herio stereoteipiau o ran rhywedd yn debygol o effeithio'n eang a chadarnhaol i wella canlyniadau addysgol a chanlyniadau bywyd i fechgyn a merched, helpu pobl ifanc ac oedolion i gael perthnasoedd llawn parch a boddhad, a gwella ymddygiad yn y dosbarth.
- Caiff staff ysgolion sy'n cael cyfle i fynd i sesiynau gweithdy Fair Foundations eu hannog i ddatblygu eu gwaith proffesiynol a'u dealltwriaeth o rywedd yn y dosbarth. Mae'r sesiynau yn galluogi'r rhai sy'n cymryd rhan i adnabod ble y gall problemau godi o ran rhywedd, ac i ennill sgiliau sy'n angenrheidiol i drefnu eu dosbarthiadau, fel bod gan fechgyn a merched yr un cyfle i fanteisio ar yr amrywiaeth fawr o gyfleoedd dysgu sydd ar gael.
- Datblygwyd y rhaglen i ffitio i'r fframwaith Cyfnod Sylfaen, sy'n cynnig cwricwlwm unigryw a chyffrous wedi'i seilio ar chwarae ar gyfer plant 3 i 7 mlwydd oed yng Nghymru. Bydd y rhaglen yn datblygu gwaith proffesiynol addysgwyr, fel bod modd iddynt gefnogi plant i feddwl yn agored am y pynciau y maent yn eu hastudio a'r gyrfaoedd y byddant yn eu dilyn yn y dyfodol. Mae Fair Foundations yn cynnig cefnogaeth sefydliadol bwrpasol i ysgolion, a hyfforddiant ar ffurf gweithdai i ymarferwyr. Mae hyn yn caniatáu i fyfyrwyr:
 - Ymchwilio i'r cysyniad o rywedd a chydardoldeb
 - Deall sut y gall stereoteipio o ran rhywedd gael effaith negyddol ar ganlyniadau addysgol.
 - Deall sut y gall stereoteipio o ran rhywedd effeithio ar gyfleoedd bywyd disgyblion, yn enwedig merched.
 - Deall sut y gall dysgu arbrofol atgyfnerthu stereoteipio o ran rhywedd.
 - Deall gwerth hyrwyddo cyfleoedd nad ydynt yn rhai traddodiadol, i ferched a bechgyn.

- Nodi ffyrdd ymarferol y gellir eu defnyddio i hybu cyfleoedd nad ydynt yn rhai traddodiadol i ferched a bechgyn.
- Mae'r sesiynau gweithdy yn agored i bob ymarferydd yn y Cyfnod Sylfaen, yn ogystal â rhieni, gwarcheidwaid, ac oedolion eraill sy'n gofalu am blant ifanc, neu sy'n eu dysgu. Bydd cymryd rhan yn Fair Foundations hefyd yn dangos ymrwymiad y sefydliad i hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a lles, a bydd Chwarae Teg yn darparu tystysgrif i gydnabod ei statws 'ymwybyddiaeth o ran y rhywiau'.

Alison Howe, Cynghorydd ar Yrfaeodded ym maes Adeiladu, Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu (CITB). Bu yn y rôl hon ers chwe blynedd. Mae ei rôl yn cynnwys recriwtio prentisiaid, gweithio gydag ysgolion i dynnu sylw at gyfleoedd yn y diwydiant, a digwyddiadau gyrfaeodded. Mae Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu yn cynnal Rhaglen Hyfforddi Hyrwyddwyr. Yn gryno, nododd Alison Howe:

- Nid oes digon o fenywod yn dod i weithio yn y diwydiant, yn arbennig y crefftau
- Y rhwystrau sy'n bodoli i fenywod yn y maes adeiladu, sy'n cynnwys problemau fel gofal plant a materion ariannol ac ati.
- Delwedd stereoteip o'r canfyddiad ynghylch y byd adeiladu, y swyddi, y cyflog a'r llwybrau ar gyfer datblygu.
- Modelau Rôl mewn Diwydiant - Rhaglen Hyrwyddo'r Maes Adeiladu
- Gweithio gyda grwpiau cymunedol a sefydliadau eraill i ddod o hyd i'r unigolion a'r grwpiau y mae angen cymorth a gwybodaeth arnynt, ond nad ydynt yn gwybod ble i'w gael o bosibl.
- Gweithio gyda Gyrfa Cymru ac ysgolion i hyrwyddo'r diwydiant ac i ddarparu'r wybodaeth ddiweddaraf.
- Cynnig hyfforddiant gyda chwmnïau adeiladu - e.e prosiect Women and Work sy'n cynnig cyrsiau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth ar ddwy lefel i'r sawl sy'n dymuno datblygu yn y diwydiant.
- Gweithio gyda chyflogwyr mewn amrywiol ffyrdd i gynorthwyo â'u Cyfrifoldebau Cymdeithasol Corfforaethol
- Symud ymlaen, o edrych ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth i ystyried Tegwch, Cynhwysiant a Pharch. Mae'r CITB am sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys, eu gwerthfawrogi, a'u bod yn bwysig.

3. Hanesion gwir

Kate Attwood, Hyrwyddwr Adeiladu, Parsons Birkenhoff

Bu Kate yn gweithio fel Prif Beiriannydd Priffyrdd ers 11 mlynedd. Mae hi wedi cynorthwyo gyda digwyddiadau Sgiliau Adeiladu'r CITB gan gynnwys Gêm Adeiladu Wimpey, GNEX Challenge, Girls Allowed a Phontio ag

Ysgolion y Sefydliad Ymchwil Diwylliannol (ICR). Ar hyn o bryd mae Kate yn gwneud gwaith mentora ar gyfer cwrs Tystysgrif ôl-radd mewn Gwaith Entrepreneuriaidd drwy Brifysgol De Cymru a'r sefydliad Cymru - Economi yn Ffynnu (WAVE).

Bu Kate yn Hyrwyddwr ers naw mlynedd. Mae'r rôl hon yn werthfawr i hyrwyddwyr am ei bod yn gwella hyder ac yn rhoi hunanfodhad. Mae Kate yn mwynhau gweithio gyda phobl ifanc a chymunedau, ac mae wrth ei bodd yn mynd i ysgolion a defnyddio Lego gyda'r plant i adeiladu yn yr ystafell ddosbarth. Mae hi'n mwynhau codi dyheadau a rhoi cyngor ynghylch y gwahanol amrywiadau a'r dewisiadau o ran gyrfaedd sydd ar gael yn y maes.

Emma Whitworth – Rheolwr Technegol Suterra

Yn ei rôl bresennol fel Rheolwr Technegol, mae Emma yn gyfrifol am reoli'r rôl Ymchwil a Datblygu Byd-eang yn y Sector Rheoli Plâu Masnachol, ac mae hi wedi rhoi prosesau datblygu cynnyrch llwyddiannus ar waith, ynghyd â chreu cyfleusterau i olrhain twf masnacheiddio'r portffolio ymchwil byd-eang.

Ar ôl dychwelyd i'r gwaith ar ôl cael plant, a dymuno gweithio'n rhan-amser (30 awr mewn 3 diwrnod), sylwodd Emma fod y bwlch cyflog yn lledu yn sgîl cyflogau gwaddol a chynyddrannau cyflog ar sail pro rata. Hoffai Emma pe bai adolygiadau'n cael eu cynnal i fesur pa sgiliau sy'n cael eu cyflwyno yn y gweithle yn dilyn cyfnodau o absenoldeb rhieni, ac y dylid sicrhau bod cyflogau yn adlewyrchu hyn.

Alex Tranter – Trydanwr – Tai Ceredigion

Roedd Alex eisiau gweithio fel trydanwr pan oedd yn yr ysgol, ond cafodd ei hannog i beidio â dilyn y llwybr hwnnw. Yn lle hynny, bu'n weithiwr ieuenctid, nes iddi gael digon o hyder i wireddu ei dymuniad, a dechrau astudio'n rhan-amser. Mae Alex yn parhau i brofi rhagfarn a gwahaniaethu ar sail rhyw yn ei gwaith, ond teimla ei bod bellach yn ddigon hen i ymdopi â hyn. Byddai'n anoddach i ferched ifanc ymdopi o bosibl, yn ei barn hi.

Mae Alex ar flwyddyn olaf ei phrentisiaeth tair blynedd gyda chwmni Tai Ceredigion erbyn hyn, ac mae'n astudio yng Ngholeg Sir Gâr, lle cafodd y teitl Prentis Trydanol y Flwyddyn 2013.

Trafodaeth

Diolchodd Christine Chapman i bawb am eu cyflwyniadau a'u hanesion, a gofynnodd am sylwadau gan yr Aelodau.

Diolchodd Mohammed Ashgar AC am bob cyflwyniad, a nododd bryder ynghylch merched ifanc yn gadael Cymru sy'n arwain at 'ddraen doniau', a dywedodd bod hyn yr un mor berthnasol i ddynion ifanc.

Julie Morgan AC - dywedodd bod y cyflwyniadau'n wych, a'u bod yn ysbrydoli. Awgrymodd y dylai'r cyfnod sylfaen gael ei ddatblygu yn yr hyfforddiant prif lif, ac na ddylai fod yn elfen a gaiff ei hychwanegu yn unig.

Joyce Watson AC – Cadeirydd y Grŵp Trawsbleidiol ar Adeiladu - Roedd am annog aelodau i gefnogi menywod ar wefan y Grŵp. Mae Joyce yn ymwybodol o'r problemau, ac mae angen gwneud rhagor i recriwtio rhagor o fenywod ar gyfer prentisiaethau, a gall y gwasanaeth gyrfaedd gynorthwyo yn hyn o beth. Gwahoddodd y grŵp i gefnogi menywod ar wefan y Grŵp Trawsbleidiol ar Adeiladu.

Gadawodd Christine, Mohammed, Julie a Joyce y cyfarfod i fynd i Gyfarfod Llawn, ac wedi bu Joy Kent yn cadeirio trafodaeth ynghylch pa gamau sy'n angenrheidiol i leihau gwahanu'r rhywiau yn y gweithle, a lleihau'r bwlch o ran cyflogau dynion a menywod.

Dywedodd Dr Alison Parken o Brifysgol Caerdydd bod gwaith ymchwil yn awgrymu y dylai plant a phobl ifanc fod yn fwy ymwybodol o wahaniaethau yng nghyflogau sefydliadau, a sut y mae sefydliadau yn gweithredu.

Helen Humphrey – A oes unrhyw beth y gallwn ei ddysgu gan wledydd eraill, fel bod modd i ni droi'r rhod, fel petai, yn hyn o beth?

Rachel Maude BT - Mae hi'n gweithio ar brosiect penodol i ddenu mwy o brentisiaethau i fenywod ar gyfer rolau peirianeg BT. Yr unig rwystr i gyflawni'r rôl honno yw dallineb lliw. Mae angen mwy o gydraddoldeb rhwng y rhywiau o ran prentisiaethau ym maes technoleg gwybodaeth, cyfrifiaduron a gwyddoniaeth.

Mae BT yn barod i gydweithio â sefydliadau eraill i ddatrys problem y nifer fach o brentisiaethau sydd ar gael ar gyfer menywod yng Nghymru. Pam nad yw menywod yn gwneud cynnydd o ran gyrfa mewn rolau nad ydynt yn rhai traddodiadol i fenywod?

Diolchodd Joy i bawb am drafodaeth dda, ac isod gwelir crynodeb o'r drafodaeth:

- Mae angen cael gwell dealltwriaeth o ran pam nad yw menywod yn dod i weithio yn y diwydiant/ am gael eu dyrchafu.
- Mae'n bosibl y gellid cael un man ar gyfer darparu gwybodaeth am anghydraddoldeb ar sail rhyw yng Nghymru (e.e gwefan).

- Mae cyflogau isel mewn rolau rhan-amser yn ffactor sy'n cyfrannu at dlodi mewn gwaith. Ni fydd cyflog byw yn effeithio llawer ar hyn, ac mae Credyd Cynhwysol yn broblem hefyd. A fyddai modd sicrhau telerau ac amodau gwell drwy gaffael?
- Prif ffrydio ymwybyddiaeth o gydraddoldeb rhwng y rhywiau i hyfforddiant athrawon, y gwasanaeth gyrfaoedd ac ati, a sicrhau y caiff y gweithwyr hyn eu datblygu'n barhaus yn eu proffesiynau.
- Dylai gofalu, a materion o ran gweithio'n rhan-amser, gynnwys ac ystyried gofalu am aelodau hŷn yn y teulu hefyd.
- A fyddai'n bosibl cyfeirio doniau sydd ar gael yng Nghymru, yn hytrach na dod a gweithwyr o'r tu allan?
- Mae angen dull gweithredu holistaidd o ran prentisiaethau, tiwtoriaid benywaidd a mentoriaid.

Camau gweithredu ar gyfer Llywodraeth Cymru

- Datblygu cyfleuster canolog ar-lein a fyddai'n cadw pob gwybodaeth berthnasol, i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau. Byddai hyn yn cynnwys ymchwil perthnasol, cyngor gyrfaoedd i ferched a chefnogaeth i gyflogwyr.
- Sicrhau bod Sefydliadau Addysg Bellach yn croesawu merched a bechgyn, a'u bod yn gefnogol i'r ddau ryw sy'n dilyn cyrsiau lle y mae'r mwyafrif o'r myfyrwyr o'r rhyw arall. Byddai hyn yn cynnwys sicrhau eu bod yn darparu cyfleusterau digonol ar gyfer myfyrwyr a thiwtoriaid, ac fod y deunydd yr un mor berthnasol a chroesawgar i'r ddau ryw.
- Datblygu cynllun modelau rôl i hybu gyrfaoedd y mae mwy o ddynion na menywod yn eu dilyn ar hyn o bryd.
- Annog rhagor o diwtoriaid a mentoriaid benywaidd yn y sectorau ble y mae mwy o ddynion na menywod, i gefnogi prentisiaethau (byddai hyn yn cynnwys cymorth cyn dechrau ar brentisiaeth).
- Darparu data ar faint o bobl sy'n manteisio ar brentisiaethau, wedi'u rhannu fesul rhyw, fesul sector a fesul swydd.
- Sicrhau bod gwell telerau ac amodau gwaith i fenywod, drwy drefn gaffael y sector cyhoeddus.
- Sicrhau bod hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn cael ei ddarparu ar gyfer pob athro a chynghorydd gyrfaoedd o fewn fframwaith eu cymwysterau cychwynnol, a'u datblygiad proffesiynol parhaus.

Daeth y cyfarfod i ben am 2pm