

**Cofnodion y Grŵp Trawsbleidiol ar
Fenywod yn yr Economi
Dydd Mercher 8 Hydref 2014**

Yn bresennol:

Aelodau'r Cynulliad Cenedlaethol:

Christine Chapman AC (Cadeirydd)
Suzy Davies AC
Julie Morgan AC
Bethan Jenkins AC

Y Cynulliad Cenedlaethol:

Robin Lewis - Swyddfa Christine Chapman AC
Sophia Haywood - Staff Cymorth Aelod Cynulliad

Aelodau allanol:

Joy Kent, Prif Weithredwr, Chwarae Teg
Christine O'Byrne, Arweinydd Polisi, Chwarae Teg
Rebecca Newsome, Ymddiriedolaeth y Tywysog
Helen Humphrey, Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru
Rachel Maude, BT
Jan Pickles, Heddlu De Cymru
Alan Felstead, Prifysgol Caerdydd
Natasha Cody, Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru Cymru
Rebecca Newsome, Ymddiriedolaeth y Tywysog
Bryn Thomas, Ymddiriedolaeth y Tywysog
Sarah Taylor, GE Aviation
Jessica Rumble, Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr
Rosie Inman, Undeb Cenedlaethol Myfyrwyr Cymru
Ann Gair Owens, GE Aviation

Ymddiheuriadau:

Ruth Davies, Iechyd Cyhoeddus Cymru
Victoria Winckler, Sefydliad Bevan;
Simon Thomas AC
Antoinette Sandbach AC

1. Croeso

Croesawodd Christine Chapman AC (Cadeirydd) bawb i'r cyfarfod a dywedodd y byddai Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol yn gyntaf cyn mynd ymlaen i glywed nifer o gyflwyniadau ar y tan-ddefnydd o sgiliau menywod yn economi Cymru.

2. Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol

Soniodd y Cadeirydd am lwyddiant blwyddyn gyntaf y grŵp a gwnaeth sylwadau ar ba mor gyflym roedd amser y Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol wedi cyrraedd eto. Dosbarthwyd yr Adroddiad Blynyddol a chafodd ei gymeradwyo gan y grŵp. Cafodd Christine Chapman ei henwebu fel Cadeirydd gan Suzy Davies AC. Eiliwyd hyn gan Julie Morgan AC. Cafodd Christine O'Byrne ei henwebu fel Ysgrifennydd gan Julie Morgan AC, ac eiliwyd hyn gan Suzy Davies AC.

2. Cyflwyniadau:

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

I grynhoi:

Alan Felstead, Prifysgol Caerdydd, Skills at Work in Wales: Gwahaniaethau rhwng y Rhywiau a Phatrymau o danddefnyddio Sgiliau

- Mae menywod sydd mewn swyddi amser llawn mewn swyddi sydd yr un mor heriol â dynion - os nad yn fwy heriol. Ond mae menywod mewn swyddi rhan-amser mewn swyddi llai heriol.
- Caiff y patrwm hwn ei ailadrodd wrth edrych ar bwysigrwydd dros 40 o dasgau mewn swyddi. Cânt eu grwpio i oddeutu deg o gategoriâu. Fel o'r blaen, mae menywod sy'n gweithio rhan-amser mewn swyddi sy'n llai heriol, tra bod menywod sy'n gweithio amser llawn mewn swyddi sydd o leiaf yr un mor heriol os nad yn fwy heriol na swyddi a wneir gan ddynion.
- Mae'n waeth yng Nghymru! Er enghraifft, mae data yn dangos bod swyddi rhan-amser menywod yn llawer is o ran sgiliau yng Nghymru na mewn mannau eraill.
- Mae'r broblem o dan-ddefnyddio sgiliau a chymwysterau neu fathau penodol o lafur, yn broblem gyffredin, nid yn unig yng Nghymru, er bod gor-gymhwyso ym Mhrydain yn waeth nag mewn mannau eraill.

- Y newyddion da yw bod swyddi menywod yng Nghymru yr un mor fedrus, os nad yn fwy felly, na dynion. Fodd bynnag, gall cyfartaleddau fod yn gamarweiniol. Er bod menywod amser llawn mewn swyddi tra medrus, mae menywod rhan-amser mewn swyddi sgiliau isel ac mae'r gwahaniaethau hyn yn arbennig o amlwg yng Nghymru.
- Mae menywod sy'n gweithio amser llawn yn gallu defnyddio'r sgiliau a'r cymwysterau sydd ganddynt yn well na gweithwyr rhan-amser, y mae eu gallu yn cael ei danddefnyddio.

Natasha Cody, Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru (WEN) WEN Women Work Well: *Gwneud y defnydd gorau o sgiliau menywod yn y farchnad lafur a delir.*

- Mae menywod yn fwy tebygol o gymryd amser allan o'r farchnad lafur a delir na dynion (Carers UK, 2012)
- Er bod llawer o resymau dros yr absenoldeb hwn, mae'n fwyaf cyffredin er mwyn cyflawni cyfrifoldebau gofalu; Nid yw un fenyw ym mhob deg yn gweithio, ac maent yn gofalu am aelodau o'r teulu neu'r cartref (Chwarae Teg, 2012).
- Awgrymir bod pump o ffyrdd ymarferol i wneud y gorau o sgiliau menywod yn y farchnad lafur a delir, gan gynnwys:
 - Cefnogaeth a hyfforddiant i chwilio am swyddi - a all gynnwys adnabod eu sgiliau (gan gynnwys y rhai a ddatblygwyd drwy waith di-dâl), helpu gyda sgiliau ymarferol e.e. ysgrifennu CV, llythyrau cyflwyno ac ati.
 - Cefnogaeth ar gyfer ceisiadau - i helpu i gyfatebu sgiliau a swyddi.
 - Mapio Sgiliau - a allai helpu cyflogwyr i ddeall sgiliau a galluoedd gweithwyr newydd.
 - Datblygiad proffesiynol - cyfleoedd parhaus ar gyfer hyfforddiant a datblygiad.
 - Symud ymlaen - gall modelau rôl gynorthwyo menywod i anelu'n uwch. Gall cyfweiliadau gadael hefyd helpu gweithwyr i ddeall yr hyn y maent yn ei wneud yn dda iawn, fel bod modd iddynt gynllunio ar gyfer y dyfodol.

Trafodaeth

Diolchodd y Cadeirydd i bawb am y cyflwyniadau a storïau. Dechreuodd hi drafodaeth wedyn, drwy ofyn pam fod Cymru ar lefel isel ar y tabl cynghrair o ran defnyddio sgiliau.

Mae'r cynnwys sgiliau o swyddi yng Nghymru yn waeth nag mewn manau eraill. Nid oedd gwahaniaethau rhwng y rhywiau yn amlwg mewn swyddi amser llawn, ond yn fwy mewn swyddi rhan-amser.

A yw'r hyfforddiant sydd ar gael yn well yn y sector cyhoeddus neu'r sector preifat? Nid oedd WEN Cymru yn ymwybodol o wahaniaethau o ran ymatebion aelodau, ond gallai hyn fod oherwydd bod WEN yn chwilio am straeon, ac nad yw'n ymchwilio i'r cefndir.

Mae gwahaniaethau mewn sefydliadau, bydd gan rai ethos dysgu nad yw mewn sefydliadau eraill. Mae'r sector preifat yn cefnogi arloesedd yn well.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar hyn o bryd yn gulach yn y sector cyhoeddus - a fydd cyfnod o gynni yn newid hynny tybed?

Ai dim ond rhai swyddi yn y farchnad lafur sy'n ei chael yn anodd newid i fod yn swydd ran-amser? Nid yw'n ymddangos ei fod yn creu problem o ran rhai swyddi proffesiynol.

Dim ond un dangosydd o ansawdd swyddi yw cyflog. Nid yw'n ymwneud yn llwyr â Chynnyrch Domestig Gros/ cyflog. Byddai'n beth da cael rhagor o ddata ar agweddau eraill ar wahân i gyflogau.

Rhoddwyd enghraifft o ddull o fentora sy'n gadael i bobl ddod o hyd i'w mentoriaid eu hunain. Mae'r cwmni wedi herio uwch fentoriaid i ddod o hyd i berson i'w fentora sy'n wahanol iddynt hwy eu hunain. Mae hyn wedi helpu i ddatblygu mwy o hyder yn y cynllun. Mae angen cynnwys mewnwelediadau a gwybodaeth i ddynion, i'w helpu i gefnogi menywod.

Gall y Llywodraeth wneud llawer o ran darpariaeth ond galw yw'r broblem go iawn. Beth y gall y Llywodraeth ei wneud am hynny?

Nododd un cyflogwr bod problem i gadw menywod. Mae'r sefydliad yn colli llawer o brofiad ar y pwynt o oddeutu chwe blynedd o wasanaeth. Efallai y byddant yn dod yn ôl fel staff cymorth.

Mae gan gyflogwr arall gyfran uchel o weithlu Peirianeg (dynion yn bennaf). Gall rannu barn ynglŷn â menywod sy'n dychwelyd i'r gwaith. Mae cyfran uchel o fenywod sy'n dychwelyd i'r gwaith yn dychwelyd i weithio rhan-amser.

Bydd y grŵp nesaf yn werth chweil. Canolbwyntio ar y gweithle modern. Gallai llawer o swyddi fod yn fwy hyblyg. Ac eto, pwy sy'n hidio? Edrych yn fanwl ar y syniad bod menywod yn ofalwyr yn gyntaf ac yn enillwyr cyflog yn ail.

Argymhellion

- Bod Gweithgor o gyflogwyr yn edrych yn fanwl ar sut yw'r ffordd orau y gallant gefnogi menywod sy'n dychwelyd ar ôl seibiant.

- Archwilio natur dyddiau Cadw Mewn Cysylltiad, a rhannu arferion gorau. Bydd rhai cyflogwyr yn dod â staff ynghyd i rannu'r wybodaeth ddiweddaraf dros ginio.

Gallant ennill mwy o hyder i ddychwelyd i'r gwaith pan sylweddolant nad oes cymaint â'r disgwyl wedi newid yn y gweithle.

- Hybu ffordd iach o fyw i ddynion a menywod ifanc. Nid bywyd llawn o reidrwydd yw bywyd lle y mae gwaith yn ganolog.

- Gall caffael ysgogi pethau ar yr agenda. Gofynnwch am archwiliadau ar sail rhyw, a dylanwadwch ar gyflogwyr i greu galw.

- Gofynnwch i bob busnes sydd â dros ddeg o weithwyr i adrodd ar y cydbwysedd sydd o ran y rhywiau ar bob lefel yn eu sefydliadau.

- Dylai'r mater o waith rhan-amser gael ei herio mewn strategaeth ehangach o wella gwaith ar gyfer pawb.

- Nid yw argraff pobl o waith rhan-amser bob amser yn wych. Gall fod rhagdybiaeth, bod gwaith rhan-amser yn llai pwysig / gwerthfawr. Sicrhau bod rhagor o ddynion yn gweithio'n rhan-amser. Fel arfer, mae gweithwyr rhan-amser yn fenywod yn bennaf, er bod y gyfran o ddynion wedi cynyddu ers dechrau'r dirwasgiad.

Dyddiadau ar gyfer cyfarfodydd yn 2015/2016:

- **4 Chwefror 2015 - Y Gweithle Modern**
Sut y gall arferion y gweithle modern gefnogi'r newid diwylliannol sy'n ofynnol i gynorthwyo menywod i gymryd rhan yn y farchnad lafur i'w llawn botensial?
- **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 ni 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