

Y Wasgfa Sgiliau

Adroddiad ar gyfer y Grŵp Trawsbleidiol ar Fenywod yn yr Economi

Christine O'Byrne¹

Crynodeb

Mae lefelau cymwysterau menywod yng Nghymru ar gynnydd gyda mwy o fenywod na dynion yn ennill cymhwyster lefel gradd. Mae 55% o israddedigion heddiw yn fenywod, ac maen nhw'n fwy tebygol o ddilyn hyfforddiant yn y gwaith na dynion. Er gwaethaf eu llwyddiant, mae menywod yn y mwyafrif o ran y bobl sy'n dal swyddi sgiliau a chyflog isel, lle mae cyfleoedd i gamu ymlaen yn brin. Mae tanddefnyddio sgiliau menywod fel hyn yn costio'n ddrud ac mae Llywodraethau Cymru, y DU ac Ewrop ar bob lefel yn awyddus i ddatgloi'r potensial hwn gan roi hwb i'r economi. Mae'r papur hwn yn cyflwyno'r achos o blaid cefnogi menywod i gyflawni yn y farchnad lafur yng Nghymru, ac yn darparu'r ffigurau diweddaraf ac enghreifftiau o arferion da. Mae'r papur yn argymhell polisiâu a fyddai'n cefnogi menywod i gyfrannu'n llawn i'r economi.

Christine O'Byrne, Policy and Research Lead, Chwarae Teg (Corresponding author email: christine.o'byrne@chwaraeteg.com)

Cyflwyniad

Mae'r Comisiwn Ewropeaidd (2014) yn adrodd bod yr economi a'r gymdeithas yn gyffredinol ar eu colled yn sgil tanwerthfawrogi gwaith menywod a thanddefnyddio sgiliau menywod. Yn y DU, efallai fod lefelau cymwysterau menywod ar gynydd, gydag oddeutu 55% o israddedigion yn fenywod, ond mae llawer yn parhau i weithio mewn swyddi sgiliau isel ac yn derbyn cyflogau isel. Mae Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau (UKCES) yn rhagweld y bydd gan 49% o fenywod gymwysterau lefel gradd erbyn 2020 (cynnydd o 11% ers 2014) (UKES, 2014). Mae'r ffigurau hyn yn awgrymu bod yna gronfa fawr o dalent ar gael a bod rhaid manteisio arni os yw Prydain am sicrhau economi gref.

Cyhoeddodd y Cyngor Busnes i Fenywod adroddiad yn 2013, yn rhagfynegi cynnydd o tua 10% mewn cynnyrch domestig gros erbyn 2030 pe bai dynion a menywod yn cyfrannu'n gyfartal i farchnad lafur y DU. Mae'r adroddiad hwn yn awgrymu hefyd fod mwy na dwy filiwn o fenywod yn awyddus i weithio ond nad ydyn nhw'n gwneud hynny ar hyn o bryd ac y byddai mwy na miliwn yn gweithio mwy o oriau pe gallent wneud hynny. Mae adroddiad y Cyngor yn dadlau bod angen i ni ddatrys y diffyg hwn a hyrwyddo'r potensial ar gyfer twf economaidd y DU i'r eithaf.

Yng Nghymru, canfu Chwarae Teg (2013) fod 28% o fenywod a gymrodd ran mewn arolwg o rolau menywod yn y farchnad lafur yn teimlo nad oedden nhw'n gwneud y defnydd gorau o'u sgiliau a'u profiadau. Roedd hyn yn arbennig o wir ar gyfer y menywod hynny mewn swyddi lefel is a gweithwyr rhan-amser. Dywedodd bron dwy ran o dair o fenywod yr arolwg na fyddent yn hapus i barhau yn eu swydd gyfredol a dim ond un o bob saith a ddywedodd yr hoffent gael dyrchafiad. O'r rhwystrau a nodwyd, dywedodd 10% mai diffyg gofal plant oedd yn llesteirio eu datblygiad i swyddi uwch ac roedd rhai yn poeni am gollu'r cydbwysedd hwnnw rhwng bywyd a gwaith yr oedden nhw wedi llwyddo i'w sicrhau.

Skills at Work in Wales: Gender Differences and Patterns of Under-utilisation

Alan Felstead, Prifysgol Caerdydd

Cynhaliodd Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd Cymru (WISERD) ddadansoddiad o ddata Cymreig o arolwg sgiliau a chyflogaeth a gwblhawyd ym Mhrydain gan UKCES yn 2012. Mae'r adroddiad '*Skills and the Quality of Work in Wales 2006-2012*' (Davies et al., 2012) yn rhoi golwg ar lefelau sgiliau'r gweithlu a'r graddau y caiff y sgiliau hyn eu defnyddio.

Y farchnad lafur yng Nghymru

Yn gyffredinol, mae dadansoddiad Cymru yn dangos gofynion sgiliau is ar gyfer swyddi na gweddill Prydain ar gyfartaledd. Canfu'r arolwg nad oedd 22% o swyddi yng Nghymru yn gofyn am gymhwyster wrth ddechrau yn y swydd o gymharu â 15% o swyddi yn Llundain a de ddwyrain Lloegr. Ar y llaw arall, mae oriau gwaith yn fyrrach yng Nghymru ac nid yw gweithwyr mor dueddol o ddiodef straen cysylltiedig â gwaith i'r un graddau â'u cymheiriaid yng ngweddill Prydain. Ar ben hynny, ymddengys fod gweithlu Cymru'n fwy ymroddgar i'r sefydliadau sy'n eu cyflogi nag mewn ardaloedd eraill. Mae cost colli swydd yng Nghymru'n uwch, yn bennaf oherwydd nad oes llawer o gyfleoedd ar gyfer cyflogaeth amgen.

Patrymau ar sail rhyw

Mae dadansoddiad ar sail rhyw yn dangos bod gwahanu yn amlycach yng Nghymru na'r unlle arall. Roedd y rhai a arolygwyd yng Nghymru'n fwy tebygol o amgyffred bod eu swyddi'n cael eu cyflawni'n gyfan gwbl gan ddynion nag ymatebwyr mewn mannau eraill ym Mhrydain.

Prin oedd y gwahaniaeth yn lefelau sgiliau'r dynion a'r menywod a oedd yn gweithio'n llawn amser. Os rhywbeth, roedd yn ymddangos bod menywod yng Nghymru'n gweithio mewn swyddi gyda gofynion sgiliau uwch na dynion gyda mwy o

amser hyfforddiant a chymwysterau lefel mynediad uwch. Serch hynny, roedd cryn wahaniaeth yn y sgiliau gofynnol mewn swyddi llawn amser a rhan-amser a wnaed gan fenywod. Roedd menywod mewn swyddi rhan-amser mewn swyddi llawer llai heriol o ran sgiliau a chymwysterau na swyddi llawn amser dynion neu fenywod. Roedd gofynion sgiliau'r swyddi hyn yn is nag mewn mannau eraill ym Mhrydain hefyd.

O ran datblygiad, roedd yn ymddangos bod llai o hyfforddiant ar gael i weithwyr yng Nghymru. Roedd pobl mewn swyddi lefel is a menywod a oedd yn gweithio'n rhan-amser yn llai tebygol o dderbyn hyfforddiant. Mae canfyddiadau dadansoddiad Cymru yn dangos bod angen gwella ansawdd y swyddi rhan-amser sydd ar gael. Byddai hyn yn helpu menywod i wneud defnydd gwell o'u sgiliau ac i gyfrannu'n llawn i'r economi.

WEN Women Work Well: Maximising women's skills in the paid labour market

Natasha Cody, Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru (WEN)

Yn ôl Carers UK, mae menywod yn llawer mwy tebygol o gymryd amser i ffwrdd o'r farchnad lafur gyflogedig na dynion. Mae llawer o resymau am yr absenoldeb hwn ond cyfrifoldebau gofalu yw'r rheswm mwyaf cyffredin. Canfu Chwarae Teg (2013) nad oedd oddeutu 1 o bob 10 menyw yn gweithio am eu bod yn gofalu am aelodau o'r teulu neu'r cartref.

Mae Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru'n awgrymu bod pum ffordd ymarferol o fanteisio i'r eithaf ar sgiliau menywod yn y farchnad lafur gyflogedig.

Ateb #1... cyn ei bod yn cynnig am y swydd

Gall menywod yn enwedig gefnu ar gyfleoedd newydd am na allant weld eu potensial eu hunain. Mae'n hysbys iawn fod menywod yn llai tebygol o ymgeisio am swydd os nad ydynt yn bodloni'r gofynion i gyd. Ar y llaw arall, credir bod gan

ddynion fwy o hunan hyder sy'n golygu eu bod yn fwy tebygol o ymgeisio am swyddi hyd yn oed os nad ydynt yn bodloni manyleb y person yn llawn.

Un math o gefnogaeth a oedd yn hynod o ddefnyddiol i fenywod oedd eu helpu i ganfod eu set o sgiliau. Yn aml, nid yw menywod yn llwyddo i wneud defnydd llawn o'r sgiliau y maen nhw wedi'u datblygu y tu allan i'r gweithle trwy eu rolau yn y cartref neu mewn gweithgareddau gwirfoddol. Er enghraifft, efallai mai'r fenyw sydd wedi bod yn gyfrifol am reoli sefyllfa ariannol y cartref, gan bennu cyllideb a phwyso a mesur risg. Efallai ei bod yn trefnu teulu gyda thri o blant, sydd wedi rhoi sgiliau trin pobl rhagorol iddi a'i galluogi i ysbrydoli eraill. Mae cefnogaeth i ganfod a chyfathrebu'r sgiliau hyn yn gallu bod yn ddefnyddiol iawn i fenywod. Ar lefel ymarferol, gall cymorth i ysgrifennu CV a llythyrau eglurhaol helpu menywod i gael swyddi sy'n briodol i lefel eu sgiliau.

Ateb #2... wrth iddi gynnig am swydd

Gall ffurflenni cais fod yn gymhleth iawn y dyddiau hyn, ac mae cael cymorth i lenwi ffurflen gais yn gallu bod yn werthfawr i bobl sy'n chwilio am swydd. Gall cymorth o'r math hwn helpu i roi hwb i hunan hyder ac uchelgais hefyd. Nid yw llawer o fenywod yn llawn sylweddoli'r sgiliau sydd ganddynt a pha mor werthfawr y gallent fod i'r economi hefyd. Mae geiriaduron cymhwysedd ar gael ar-lein sy'n rhestru'r sgiliau a'r cymwyseddau y mae cyflogwyr yn chwilio amdanynt. Gall adnodd o'r math hwn helpu ymgeiswyr i gael gwell dealltwriaeth o'r sgiliau y mae cyflogwyr yn chwilio amdanynt er mwyn iddynt allu eu gwerthfawrogi'n llawnach.

Ateb #3... wrth iddi ddechrau gweithio

Mae proses o fapio sgiliau fel rhan o'r cyfnod sefydlu'n gallu bod yn ddefnyddiol. I wneud hyn, rhaid i'r cyflogwr ymrwymo i annog gweithwyr i gyflawni i'w llawn botensial trwy ddefnyddio'r holl sgiliau sydd ar gael o fewn y sefydliad. Gall y broses hon fod yn ddefnyddiol i sefydliadau gan ei bod yn eu galluogi i gael eu gweithwyr i roi o'u gorau, i werthfawrogi'r sgiliau sydd ganddynt a gwireddu eu potensial. Darparodd aelod o Rwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru enghraifft o hyn yn ei gweithle hi. Cynhaliodd ei chyflogwr ddadansoddiad o'i sgiliau ar ddechrau ei

chyflogaeth er mwyn deall y set gyflawn o sgiliau yn hytrach na dim ond y rhai oedd yn ofynnol ar gyfer y swydd. Roedd hyn wedi helpu'r gweithiwr i ddeall ei lle yn strwythur ehangach y sefydliad a nodi meysydd ar gyfer datblygu a chamu ymlaen. O ganlyniad, roedd yr unigolyn hwn yn gallu cyfrannu'n llawn i'r sefydliad trwy ddefnyddio'i sgiliau i gyd.

Ateb #4...yn ystod arfarnu blynyddol a chyfarfodydd rheolwyr llinell

Mae arfarniadau blynyddol a chyfarfodydd un i un yn gyfle delfrydol i gyflogwyr ddeall a ydynt yn manteisio i'r eithaf ar y sgiliau sydd ar gael i'w defnyddio ac i helpu unigolion i archwilio cyfleoedd ar gyfer camu ymlaen. Mae'r cyfarfodydd hyn yn creu cyfle i siarad am hyfforddiant a datblygu. Roedd aelod arall o'r Rhwydwaith wedi bod gyda'i sefydliad am nifer o flynyddoedd ond heb gael y cyfle i drafod hyfforddiant a datblygiad tan y cyhoeddwyd bod ailstrwythuro ar y gweill. Yn yr hinsawdd sydd ohoni, efallai fod cyllideb hyfforddiant yn fach ond mae llawer o ffyrdd y gall sefydliadau gefnogi eu datblygiad gan ddefnyddio'r adnoddau sydd ganddynt. Er enghraifft, mentora, cynlluniau cyfeillio neu gyfnewid sgiliau, sydd i gyd yn ddulliau syml a chost-effeithiol o helpu pobl i ddysgu a datblygu. Mae cynnig y cyfleoedd hyn yn ennyn brwdfrydedd ac yn helpu cyflogwyr i gael y gorau o'u timau.

Ateb #5... pan fydd yn barod i gamu ymlaen

Mae gweld menywod eraill yn cyflawni swyddi ar lefel uwch yn helpu menywod i anelu'n uwch felly mae'n bwysig sicrhau bod rôl-fodelau benywaidd yn weladwy. Mae adborth adeiladol yn werthfawr hefyd. Dywedodd aelod o'r Rhwydwaith mai'r unig dro iddi gael gwybod beth oedd yn ei wneud yn dda yn ystod ei swydd ddiwethaf oedd yn ei chyfweliad gadael. Roedd hyn ddefnyddiol er mwyn iddi wybod ei chryfderau a'u gwendidau ond byddai wedi bod yn ddefnyddiol trwy gydol ei chyflogaeth gyda'r sefydliad hwnnw.

Ymyriadau

Astudiaeth achos 1: Rhaglen Esgyniad

Mae'r rhaglen Esgyniad yn rhan o brosiect Cenedl Hyblyg Chwarae Teg, a ariennir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop a Llywodraeth Cymru.

Mae'r rhaglen yn darparu pecyn cyflawn o hyfforddiant a chefnogaeth i helpu menywod i gyflawni eu potensial. Drwy'r rhaglen, mae menywod yn dysgu sgiliau arwain a rheoli ac yn ennill cymhwyster cydnabyddedig. Mae'r rhai sy'n cymryd rhan yn derbyn cymorth un i un a mentora hefyd sy'n helpu i feithrin eu hyder a pharatoi unigolion ar gyfer y cam nesaf yn eu gyrfa. Ar ben hynny, mae digon o rwydweithiau a digwyddiadau sy'n dod â'r cyfranogwyr at ei gilydd ac mae adnodd datblygu gyrfa pwrpasol ar-lein ar gael bob awr o'r dydd a'r nos.

Mae rhaglen Esgyniad wedi hyfforddi 2,921 o fenywod yn ystod oes y prosiect ac mae cyfranogwyr wedi derbyn dros £400,000 yn sgil cynnydd yn eu cyflogau wrth iddynt gamu ymlaen i swyddi sy'n gwneud gwell defnydd o'u sgiliau.

Cafodd Donna Davies o Aberdâr ddyrchafiad ar ôl cymryd rhan yn rhaglen Esgyniad:

“Diolch i raglen Esgyniad Cenedl Hyblyg, rwyf wedi ennill hyder ac yn teimlo y gallaf gyflawni fy nodau.

“Roedd y cwrs wedi fy helpu i gydnabod yr holl sgiliau sydd gennyf ac i werthfawrogi'r hyn rwy'n ei gyflawni bob dydd”

Casgliad

Mae parhau i danddefnyddio sgiliau menywod yn rhoi economi Cymru dan anfantais ac yn cadw teuluoedd ar y ffin tlodi. Mae manteision amlwg i'w cael o gefnogi menywod i gyflawni eu potensial, nid dim ond i unigolion ond i'w teuluoedd ac i'r gymdeithas gyfan.

Er mwyn defnyddio'r holl sgiliau sydd ar gael yng ngweithlu Cymru, mae'r grŵp trawsbleidiol ar fenywod yn yr economi yn argymhell bod Llywodraeth Cymru'n cymryd y camau canlynol:

- Dylid sefydlu gweithgor o gyflogwyr i archwilio'r ffordd orau o gefnogi menywod i ddychwelyd i'r gweithle ar ôl seibiant.
- Archwilio natur dyddiau Cadw mewn Cysylltiad a rhannu arferion gorau.
- Hyrwyddo cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith ymhlith dynion a menywod ifanc.
- Defnyddio caffael ac archwiliadau rhyw i ddylanwadu ar gyflogwyr a chreu'r galw am weithwyr medrus benywaidd.
- Gofyn i bob busnes gyda mwy na 10 gweithiwr cyflogedig adrodd ar gydbwysedd rhwng y rhywiau o'r brig i'r gwaelod.
- Gwella ansawdd gwaith rhan-amser fel rhan o strategaeth gyffredinol o wella gwaith i bawb.

Cyfeiriadau

Felstead, A., Davies, R. a Jones, S. (2013) *Skills and the Quality of Work in Wales, 2006 – 2012*, Caerdydd, Sefydliad Ymchwil, Data a Methodoleg Gymdeithasol ac Economaidd Cymru

Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau (2014) *Mind the gap – men fall behind as women’s skills increase*, ar gael ar-lein:

<https://www.gov.uk/government/news/mind-the-gap-men-fall-behind-as-womens-skills-increase>

Cyngor Busnes i Fenywod (2013) *Maximising women’s contribution to future economic growth*, ar gael ar-lein: <http://womensbusinesscouncil.dcms.gov.uk/the-full-report/>

Comisiwn Ewropeaidd(2014) *Why is it important to tackle the gender pay gap?*

Ar gael: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/tackle/index_en.htm

Chwarae Teg (2013) *Lle’r Fenyw*, Caerdydd, Chwarae Teg