

Cofnodion cyfarfod y Grŵp Trawsbleidiol  
3 Mehefin 2015 - "Pwy sy'n Hidio?"

**Yn bresennol:**

**Cynulliad Cenedlaethol Cymru**

Christine Chapman AC (Cadeirydd)

Robin Lewis – Swyddog Cymorth Christine Chapman AC

Craig Lawson – Swyddog Cymorth Suzy Davies AC

**Siaradwyr**

Beth Evans – Gofalwyr Cymru

James Moss – Acuity Legal

**Astudiaethau achos**

Sharon Brasiello

Catherine Morgan

Sarah Virgo a Zach

**Chwarae Teg**

Joy Kent

Christine O'Byrne

Hada Turkman

Anne Howells

**Partneriaid allanol**

Rachel Bowe – Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru

Alison Jones – Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Helen Pitt – Gofalwyr Pen-y-bont ar Ogwr

Rebecca Rosenthal – Tiwtor Dysgu Cymunedol i Oedolion

Rayner Rees – Soroptimydd

Lisa Fryer – The Yard

Louise Button – The Yard

Samina Khan – CAVC

Norma Jarboe

Alice Shing

Mair Rigby – Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru

Dr Alison Parken – Prifysgol Caerdydd

**Ymddiheuriadau**

David Melding AC

Simon Thomas AC

Yr Arglwydd Dafydd Elis-Thomas AC

Beth Titley – Gofalwyr Cymru

**Croeso a Chyflwyniad gan y Cadeirydd**

Agorodd y Cadeirydd y cyfarfod:

“Croeso bawb i chweched cyfarfod y Grŵp Trawsbleidiol ar Fenywod yn yr Economi.

Mae'n dda gweld pobl o gymaint o sefydliadau gwahanol yma heddiw. Christine Chapman, Aelod Cynulliad Cwm Cynon ydw i a fi yw Cadeirydd y grŵp trawsbleidiol hwn. Mae rhai copiâu caled o'r adroddiad yn seiliedig ar ein cyfarfod diwethaf yn trafod “y Gweithle Modern” ar gael – dylech siarad â Chwarae Teg neu fy ymchwilydd, Robin, os hoffech gael copi.

Heddiw, byddwn yn gofyn “Pwy sy'n Hidio?” Mae hwn yn fater pwysig i'r grŵp trawsbleidiol hwn ei ystyried. Rydym yn gwybod bod menywod yn dal i ysgwyddo'r rhan fwyaf o gyfrifoldebau gofalu yn y cartref, p'un a yw'n gofalu am blant, rhieni oedrannus neu aelodau eraill o'r teulu. Dyma adeg pan fo menywod yn gynyddol weithgar yn y farchnad lafur, ac mae'r dystiolaeth yn awgrymu y gall cyfrifoldebau gofalu effeithio ar fenywod yn y gweithle.

- Dywedodd un o bob deg menyw fod gofal plant yn rhwystro eu cynnydd i rolau uwch;
- Dywedodd rhai menywod eu bod wedi profi gwahaniaethu ar sail rhywedd;
- Dywed 78 y cant o gyflogwyr fod diffyg gofal plant yn effeithio ar allu menywod i weithio'n llawn amser, ond nid yw ond yn effeithio ar 48 y cant o ddynion.

Rydym yn gwybod bod trefniadau gweithio hyblyg wedi cynyddu, ond mae argaeledd hyn ac, er enghraifft, darpariaeth mamolaeth a thadolaeth yn amrywio yn ôl sector, math o swydd ac oriau gwaith. Er mwyn ein helpu i ymchwilio ymhellach i hyn, mae'n bleser gennyf groesawu panel gwych arall o siaradwyr.

Bydd ein cyflwyniad cyntaf heddiw gan Beth Evans, Swyddog Gwybodaeth a Chyfathrebiadau yn Gofalwyr Cymru. Yn ail, bydd gennym gyflwyniad gan James Moss o Acuity Legal. Yna, byddwn yn clywed gan Sharon Brasiello, Catherine Morgan a Sarah Jeffries, a fydd yn rhannu eu profiadau personol o rai o'r materion hyn gyda ni.

Wedi hynny, byddwn yn trafod sut y gallwn gefnogi gweithwyr cymorth i gydbwysu cyfrifoldebau gofalu gyda chyfraniad llawn, gweithredol a chyfartal yn y gweithle. Am tua 13:20, bydd yn rhaid i Aelodau'r Cynulliad adael i fynd i'r Cyfarfod Llawn.

Mae croeso ichi barhau i drafod, ond byddaf yn trosglwyddo i Joy Kent o Chwarae Teg gadeirio.”

## **Beth Evans, Swyddog Gwybodaeth a Chyfathrebiadau Gofalwyr Cymru**

Rhoddodd Beth drosolwg o waith Gofalwyr Cymru a'r rhwystrau sy'n wynebu gofalwyr er mwyn sicrhau y gallant ofalu am eu rhiant/plentyn mewn amgylchedd

diogel, yn ogystal â gallu gweithio'n llawn amser neu'n rhan amser. Dyma rai o'r pwyntiau a amlygwyd:

- Bob diwrnod, mae 123,410 o bobl yng Nghymru yn dod yn ofalwyr
- Mae 17,500 o blant yng Nghymru yn ofalwyr
- Mae'r Lwfans Gofalu yn £62.10 am 35 awr o waith
- Gyda'r gofal a ddarperir, mae economi Cymru yn arbed £7.72 biliwn y flwyddyn
- Mae 3 miliwn o ofalwyr yn cyfuno gwaith a gofal
- Mae 369,186 o bobl yng Nghymru yn ofalwyr, o'r rhain mae 57 y cant yn fenywod, o gymharu â 42 y cant o ddynion
- O'r gofalwyr hynny sydd o oedran gweithio ac sy'n gofalu am 20-49 awr yr wythnos:
  - Mae 22 y cant o fenywod yn gweithio'n llawn amser o gymharu â 39 y cant o ddynion
  - Mae 22 y cant o fenywod yn gweithio'n rhan amser o gymharu â 9 y cant o ddynion

Cynhaliodd Carers UK ddau arolwg yn 2011 - Effaith Ariannol a Chyflwr Gofal

#### Effaith Ariannol

- Mae teuluoedd yn wynebu incwm is gan fod cyfrifoldebau gofalu a salwch neu anabledd yn lleihau gallu teuluoedd i weithio
- Mae'r arolygon yn dangos bod traean yn gwario eu hincwm neu gynilion eu hunain i dalu am ofal y person maent yn gofalu amdano

#### Cyflwr Gofal

- Roedd arolwg Cares UK yn dangos bod 68 y cant o'r rheini a oedd wedi rhoi'r gorau i waith i ofalu ar eu colled o dros £10,000 y flwyddyn o ganlyniad, ac roedd 30 y cant ar eu colled o dros £30,000
- Mae gofalwyr rhwng 45 a 65 oed yn cael trafferth dychwelyd i'r gweithle pan ddaw eu cyfrifoldebau gofalu i ben ac maent yn wynebu caledi ariannol hirdymor hyd at eu hymddeoliad

Beth sydd ei angen ar ofalwyr gan ddarparwyr lleol gwasanaethau iechyd lleol i barhau'n economaidd weithgar:

- Seilwaith gofal iechyd ymatebol gyda digon o adnoddau
- Gweithwyr proffesiynol sy'n ymwybodol o anghenion gofalwyr
- Gofalwyr i gymryd rhan lawn yn y broses o ryddhau neu ddiagnosisio

Y gwasanaethau ar gyfer y rheini sy'n derbyn gofal:

- Gwasanaethau iechyd cymunedol
- Cymorth teleofal a theleiechyd
- Gwasanaethau meddygon teulu

Beth sydd ei angen ar ofalwyr ar ffurf cymorth yn y gweithle i barhau'n economaidd weithgar

- Swyddi lleol gyda chyflog teg ac sy'n cyd-fynd â'u cyfrifoldebau gofalu

- Hawliau cyflogaeth
- Cydnabyddiaeth

## **James Moss, Partner a Phennaeth Cyflogaeth, Acuity Legal**

Rhoddodd James drosolwg byr o Absenoldeb Rhiant a Rennir

- 1 Rhagfyr 2014 – Daeth Rheoliadau Cyflog ac Absenoldeb Rhiant a Rennir 2014 i rym, yn gymwys ar gyfer babanod a gaiff eu geni, neu blant a gaiff eu mabwysiadu, ar/ar ôl 5 Ebrill 2015.
- Darparu system a fydd yn caniatáu i'r ddau riant gyflawni rôl weithredol a chyfartal yn eu bywyd teuluol a'u cyfrifoldebau gofal plant.
- Annog a galluogi tadau i ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb am drefniadau gofal eu plentyn.
- Cydnabod pwysigrwydd menywod yn y gweithle a dileu'r rhwystrau a allai atal eu gyrfa rhag datblygu.
- Mae adroddiad gan yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau ar agweddau'r cyhoedd tuag at absenoldeb rhiant a rennir wedi canfod y canlynol:
  - Mae menywod yn parhau i fod y prif ofalwr - 63 y cant o gymharu â 23 y cant o dadau
  - Dywedodd 40.3 y cant mai'r rheswm pwysicaf dros roi'r prif gyfrifoldeb am ofalu i dadau yw er mwyn bondio â'r plentyn
  - Dywedodd 42.9 y cant ei fod er mwyn caniatáu i fenywod ddychwelyd i'r gwaith.
- O'r 52 wythnos o gyfnod mamolaeth, mae'r pythefnos cyntaf yn orfodol a gellir rhannu'r 50 wythnos sy'n weddill naill ai ar yr un pryd neu ar adeg wahanol, ond rhaid eu cymryd mewn blociau o wythnos.
- Gofyniad 8 wythnos o rybudd i gyflogwyr.
- A gaiff absenoldeb rhiant a rennir ei ddefnyddio gan y rhai a all fforddio gwneud hynny yn unig?
- Bydd y fam yn penderfynu pwy fydd yn rhannu'r cyfnod mamolaeth gyda hi. Gellir ei rannu â phartner neu'r tad biolegol, ond nid gyda pherthynas drwy waed.
- Er mwyn defnyddio Absenoldeb Rhiant a Rennir, rhaid i'r fam/prif fabwysiadwr naill ai ddychwelyd i'r gwaith neu gwtogi eu cyfnod mamolaeth/mabwysiadu neu, pan nad oes ganddynt hawl i gyfnod mamolaeth/mabwysiadu, gwtogi eu cyfnod lwfans mamolaeth/mabwysiadu.
- Dylai pob sefydliad feddu ar bolisiau clir ynghylch Absenoldeb Rhiant a Rennir a chydymffurfio â hwy.

## **Astudiaethau achos**

Sarah Virgo – mae'n gweithio mewn un practis, ac yn hunangyflogedig mewn dau arall. Mae fy ngŵr Greg yn gweithio i'r GIG. Roedd Zach yn fod i gael ei eni ar 6 Ebrill ac felly, mae gennym hawl i gael Absenoldeb Rhiant a Rennir. Yn y ffordd y cafodd yr Absenoldeb ei hyrwyddo, roeddem yn tybio y byddai gan Greg hawl i gael yr un buddiannau â'i gydweithwyr benywaidd, h.y. cyflog uwch. Yn anffodus, nid dyma'r achos. Dim ond cyflog statudol mae'n ei gael. Rwy'n cymryd tri mis i fwrdd

o'r gwaith, ac mae Greg yn cymryd y pedwar mis wedyn. Roeddem wedi gobeithio cymryd cyfanswm o naw mis ond ni allwn fforddio i wneud hyn. Mae Zach bellach yn 8 wythnos oed ac mae Sarah wedi dychwelyd i'r gwaith un diwrnod yr wythnos.

Sharon Brasiello - yn canolbwyntio ar lwfans gofalwyr a'r effaith negyddol ar ddatblygu gyrfa/cyflog gwell - roedd yn rhaid iddi hefyd ofyn i'w chyflogwr roi'r gorau i roi bonysau/rhoddion. O ganlyniad i hyn, roedd yn rhaid iddi fynd o fod yn gynghorydd gofal iechyd i gynorthwydd cownter er mwyn osgoi mynd dros y lefel cyflog a fyddai'n golygu ei bod yn colli ei lwfans gofalwyr. Yn ei blwyddyn olaf yn y gwaith, roedd yn teimlo'n isel ac nid oedd yn mwynhau'r gwaith. Felly, gadawodd ei swydd.

Catherine Morgan cafodd ei gŵr ddiagnosis o Parkinson's - nid oedd yn gymwys am lwfans gofalwyr. Nid oedd ei chyflogwr yn gefnogol iawn i ddechrau. Effaith ar y gwaith – mwy o bwysau, anawsterau'n cydbwyso cyfrifoldebau gofalu a'r gwaith, llai o arian gan fod ei gŵr wedi rhoi'r gorau i'r gwaith. Rheolwr newydd yn yr ysgol – rhywfaint o ddealltwriaeth o Parkinson's ac yn deall yr angen am hyblygrwydd. Cytuno i roi amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau meddygol – yn fwy cefnogol yn gyffredinol. Pwysleisio'r pwysigrwydd o waith i ofalwyr – gall fod yr unig gyswllt cymdeithasol ac mae'n elfen normal o fywyd. Casgliadau o'r profiad – heb gefnogaeth o'r fath gan y rheolwr, ni fyddai wedi gallu parhau i weithio. Gadawodd Christine Chapman y cyfarfod ac aeth Joy Kent ymlaen i gadeirio.

### **Argymhellion/camau i'w cymryd**

Trafododd y cyfarfod beth y soniwyd amdano a gofynnwyd iddynt gyflwyno beth y credant ddylai ddigwydd mewn ymateb:

- Nodwyd hunangyflogaeth fel llwybr ar gyfer cydbwyso cyfrifoldebau gofalu a gwaith a nodwyd unrhyw faterion. Awgrymwyd y gallai hunangyflogaeth fod yn llwybr llwyddiannus i rai ond bod angen i wybodaeth am ystyriaethau ariannol fod ar gael yn haws
- Mae pryderon ynghylch y lwfans gofalwyr.
- Nid yw'r Lwfans Gofalwyr yn seiliedig ar brawf modd – awgrymwyd y dylai Llywodraeth Cymru lobio Llywodraeth y DU er mwyn i hyn newid
- Nodwyd nad yw Llywodraeth Cymru yn gyfrifol am gyflogaeth a hawl i fudd-daliadau a bod Bil Strategaeth Gofalwyr Llywodraeth Cymru yn cael ei ail-apelio (linc i'r datganiad wedi'i anfon ar wahân). Mynegwyd rhai pryderon ynghylch p'un a fyddai ei gynnwys mewn deddfwriaeth arall yn cyfyngu ar ei effaith
- Cytunwyd nad dim ond newid deddfwriaethol oedd ei angen ond newid diwylliannol hefyd, mewn perthynas â rôl dynion a menywod mewn gofal a'r cydbwysedd rhwng gofalu a gweithio yn gyffredinol.
- Trafododd y grŵp yr effaith ar ofalwyr ifanc a cholli allan ar eu haddysg. Gellid gwneud mwy yn y maes hwn.
- Teimla'r aelodau fod stigma sylweddol yn gysylltiedig â gofalu a bod staff yn aml yn teimlo na allant drafod pethau gyda'u rheolwyr llinell pan maent am gael amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer dyletswyddau gofalu. Awgrymwyd y byddai ymgrych yn y cyfryngau i fynd i'r afael â hyn o fudd.

Diolchodd Joy i'r siaradwyr a'r astudiaethau achos am eu cyfraniadau a'r aelodau am fod yn bresennol ac estynnodd wahoddiad i'r cyfranogwyr gysylltu gydag unrhyw sylwadau/syniadau eraill ar ôl y cyfarfod.