

# Wrth eich gwaith: rhianta a chyflogaeth yng Nghymru

Gorffennaf 2018



Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru, i gytuno ar drethi yng Nghymru, ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol:  
**[www.cynulliad.cymru/SeneddCymunedau](http://www.cynulliad.cymru/SeneddCymunedau)**

Gellir cael rhagor o gopiâu o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

**Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau  
Cynulliad Cenedlaethol Cymru  
Bae Caerdydd  
CF99 1NA**

Ffôn: **0300 200 6565**

E-bost: **[SeneddCymunedau@cynulliad.cymru](mailto:SeneddCymunedau@cynulliad.cymru)**

Twitter: **[@SeneddCLILCh](https://twitter.com/SeneddCLILCh)**

**© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2018**

Ceir atgynhychu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhychu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difriol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

# **Wrth eich gwaith:** rhianta a chyflogaeth yng Nghymru

Gorffennaf 2018





## Am y Pwyllgor

Sefydlwyd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau ar 28 Mehefin 2016 i archwilio deddfwriaeth a dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif drwy graffu ar ei gwariant, ei gweinyddiaeth a'i pholisiau, yn cwmpasu'r meysydd a ganlyn (ond heb fod yn gyfyngedig iddynt): llywodraeth leol; tai; adfywio, cydlyniant a diogelwch cymunedol; trechu tlodi; cyfle cyfartal a hawliau dynol.

---

### Cadeirydd y Pwyllgor:



**John Griffiths AC**  
Llafur Cymru  
Dwyrain Casnewydd

### Aelodau cyfredol y Pwyllgor:



**Gareth Bennett AC**  
UKIP Cymru  
Canol De Cymru



**Janet Finch-Saunders AC**  
Ceidwadwyr Cymreig  
Aberconwy



**Siân Gwenllian AC**  
Plaid Cymru  
Arfon



**Rhianon Passmore AC**  
Llafur Cymru  
Islwyn



**Jenny Rathbone AC**  
Llafur Cymru  
Canol Caerdydd



**Jack Sargeant AC**  
Llafur Cymru  
Alun a Glannau Dyfrdwy



**Bethan Sayed AC**  
Plaid Cymru  
Gorllewin De Cymru

---

## Cynnwys

<b>Argymhellion</b> .....	<b>6</b>
<b>Rhagair y Cadeirydd</b> .....	<b>12</b>
<b>1. Cyflwyniad</b> .....	<b>15</b>
Maint y broblem .....	16
Datblygiadau diweddar.....	19
<b>2. Mae gweithio hyblyg yn allweddol i leihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau</b> .....	<b>21</b>
Mae cyfran is o gyflogwyr yng Nghymru yn cynnig gweithio hyblyg nag yn Lloegr a'r Alban.....	22
Mae rhai swyddi yn fwy hyblyg nag eraill.....	23
Mae angen i uwch reolwyr arwain y ffordd.....	24
Mae athrawon yn wynebu rhwystrau penodol o ran gweithio hyblyg .....	25
<b>3. Dylai'r Cynllun Gweithredu Economaidd wneud gweithleoedd yn fwy cyfartal a mwy hyblyg</b> .....	<b>29</b>
Mae sectorau sy'n cael eu dominyddu gan ddynion yn llai hyblyg .....	29
Ni ddylai gwaith hyblyg olygu gwaith ansicr am dâl isel.....	31
Mae cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn rhan allweddol o "waith teg" .....	33
<b>4. Cynnig gofal plant newydd Llywodraeth Cymru</b> .....	<b>36</b>
A fydd y Cynnig yn helpu mamau i weithio?.....	38
Mae angen monitro cyfraddau cyflogaeth mamau yn yr ardaloedd peilot.....	39
Cynnig Gofal Plant wedi ei dargedu'n well?.....	41
Mae gofal cofleidiol hefyd yn rhwystr i weithio.....	42
Dylid diogelu cymorth i rieni nad ydynt yn gweithio.....	43
<b>5. Mae agweddau diwylliannol am famau mewn gwaith yn rhwystro newid</b> .....	<b>47</b>
<b>6. Mae angen gwell data ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau a'r cyfraddau cadw ar ôl mamolaeth</b> .....	<b>51</b>
Cymharu data bwch cyflog rhwng y rhywiau .....	52

---

Gallai adrodd ar gyfraddau cadw ar ôl mamolaeth fwrw golau ar  
wahaniaethu..... 54

**7. Nid yw gweithwyr a chyflogwyr yn gwybod digon am eu hawliau  
a'u rhwymedigaethau ..... 57**

Mae'n anodd cael cyngor arbenigol ar gyfer gweithwyr a chyflogwyr .....57

Cadw mewn cysylltiad yn ystod absenoldeb mamolaeth ..... 59

Mae cyflogwyr bach yn cael trafferth rheoli materion beichiogrwydd a  
mamolaeth.....60

Dylid darparu gwybodaeth yn gynnar yn ystod beichiogrwydd ..... 61

Nid yw cyngor gyrfaoedd yn briodol i rieni sy'n dychwelyd i'r gwaith ..... 62

**8. Materion y tu allan i reolaeth Llywodraeth Cymru..... 65**

**Atodiad A: data cyflogaeth y mae'n ofynnol i awdurdodau  
cyhoeddus Cymru ei gasglu yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb  
penodol Cymru..... 69**

## Argymhellion

**Argymhelliad 1.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i hysbysebu ei holl swyddi fel rhai “hyblyg yn ddiodyn” erbyn 2019-20, neu gyfiawnhau hysbysebu rôl nad yw’n hyblyg. Dylai Llywodraeth Cymru hefyd annog pob awdurdod cyhoeddus yng Nghymru i wneud yr un peth..... Tudalen 25

**Argymhelliad 2.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn “arwain o’r brig”, drwy annog rhannu swydd mewn rolau arweinyddol uwch yn Llywodraeth Cymru..... Tudalen 25

**Argymhelliad 3.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn ystyried yr achos dros newid deddfwriaeth fel y gall rolau fel Gweinidogion, penodiadau cyhoeddus a chynghorwyr rannu swydd..... Tudalen 25

**Argymhelliad 4.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru rhoi cyngor arbenigol i gyflogwyr drwy Busnes Cymru ynghylch sut i ymdrin yn effeithiol â cheisiadau am drefniadau gweithio hyblyg..... Tudalen 25

**Argymhelliad 5.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn diweddarau canllawiau recriwtio ar gyfer cyrff llywodraethu ysgolion i gynnwys materion fel gweithio hyblyg, absenoldeb rhiant a rennir a materion beichiogrwydd a mamolaeth. Dylid darparu arweiniad hefyd i dimau arweinyddiaeth uwch ar drin materion beichiogrwydd a mamolaeth..... Tudalen 27

**Argymhelliad 6.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn edrych ar y potensial i hysbysebu pob swydd ddysgu (gan gynnwys swyddi uwch) fel rhai “hyblyg yn ddiodyn” fel rhan o’r adolygiad o dâl ac amodau athrawon..... Tudalen 27

**Argymhelliad 7.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn diwygio taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu i ganiatáu rhannu cyfrifoldebau rhwng dau aelod o staff..... Tudalen 27

**Argymhelliad 8.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i ddileu gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn y sectorau sylfaen a thematig fel blaenoriaeth. Er mwyn monitro hyn, dylai gweithwyr mewn busnesau sy’n cael cymorth gan y Llywodraeth gael eu harolygu ar faterion fel gwahaniaethu a thriniaeth annheg..... Tudalen 32



**Argymhelliad 9.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn mynnu bod busnesau sy'n ceisio cymorth ariannol yn cynnig gweithio hyblyg, dangos camau i leihau'r baich cyflog rhwng y rhywiau ac yn adrodd ar gyfraddau cadw yn sgil mamolaeth, drwy gynnwys y rhain fel meini prawf allweddol yn y Contract Economaidd..... Tudalen 33

**Argymhelliad 10.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau'r trydydd sector sy'n cael cymorth ariannol gynnig gweithio hyblyg, dangos camau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac adrodd ar gyfraddau cadw yn sgil mamolaeth, drwy gynnwys y rhain fel meini prawf allweddol mewn contractau cyllido..... Tudalen 33

**Argymhelliad 11.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i fusnesau ddarparu gweithio hyblyg, dangos camau i leihau bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ac yn adrodd ar gyfraddau cadw ar ôl mamolaeth fel rhan o drefniadau caffael..... Tudalen 33

**Argymhelliad 12.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynnwys elfen benodol ynghylch rhywedd yn y diffiniad o "waith teg". Dylai'r diffiniad a ddefnyddir gan y Contract Economaidd sicrhau bod cyllid cyhoeddus yn cael ei ddarparu yn benodol i sefydliadau sy'n glynu wrth cyfleoedd cyfartal a strwythurau gweithle sy'n galluogi menywod a dynion i symud ymlaen yn eu gyrfaedd..... Tudalen 35

**Argymhelliad 13.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn casglu data ar gyfraddau cyflogaeth a chadw mamau fel rhan o'r cynlluniau peilot Cynnig Gofal Plant newydd i lywio'r gwerthusiad annibynnol o'r cynlluniau peilot hynny..... Tudalen 42

**Argymhelliad 14.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn nodi'r camau pellach y bydd yn eu cymryd i fynd i'r afael â'r angen am ofal plant i rai rhwng un a thair oed..... Tudalen 42

**Argymhelliad 15.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn ailasesu'r Cynnig. Dylai'r ailasesiad hwn ystyried y gwerthusiad, ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru, ymchwil rhyngwladol a'r dystiolaeth a ddarparwyd i'r ymchwiliad hwn..... Tudalen 42

**Argymhelliad 16.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn adolygu argaeledd cyfredol a chost gofal cofleidiol (hynny yw, gofal cyn ac ar ôl ysgol) i sefydlu lle mae bylchau daearyddol, costau uchel a rhwystrau eraill. Dylai'r adolygiad gynnwys archwiliad o'r potensial i ddarparu gofal o'r fath mewn ysgolion..... Tudalen 43

**Argymhelliad 17.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn gwella ymwybyddiaeth o brosiect PaCE. .... Tudalen 45

**Argymhelliad 18.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn egluro beth yw'r union gymhwysra ar gyfer elfen gofal plant y rhaglen mewn deunyddiau hyrwyddo, a sut mae'n cysylltu â'r Cynnig Gofal Plant. .... Tudalen 45

**Argymhelliad 19.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynnal gwerthusiad o effeithiolrwydd prosiect PaCE o ran helpu rhieni i gael mynediad at ofal plant wrth chwilio am swydd, a sut mae'r argymhellion a wnaed yng ngwerthusiad 2016 wedi cael sylw. .... Tudalen 45

**Argymhelliad 20.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i barhau â'r prosiect PaCE y tu hwnt i 2020 os yw'r gwerthusiad newydd yn dangos bod y prosiect yn effeithiol wrth helpu rhieni i mewn i waith, neu os nad yw'n parhau, nodi pa gymorth gofal plant fydd ar gael i rieni mewn addysg a hyfforddiant. .... Tudalen 45

**Argymhelliad 21.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data am y rhai sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn y sector cyhoeddus (fel rhan o ddyletswyddau cydraddoldeb penodol y sector cyhoeddus yng Nghymru).  
..... Tudalen 49

**Argymhelliad 22.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynnwys rolau'r rhyweddau a rhianta yn yr addysg rhyw a pherthnasoedd newydd. .... Tudalen 49

**Argymhelliad 23.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynnwys hyfforddiant recriwtio niwtral o ran rhywedd (ymdrin â materion fel rhagfarn ddiarwybod) fel rhan o gymorth Busnes Cymru, gan gynnwys enghreifftiau arferion da fel gweithdrefn recriwtio dall GoCompare, a gwaith Ford yn fetio iaith hysbysebion swyddi. .... Tudalen 49

**Argymhelliad 24.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn diwygio dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru i gynnwys cyfraddau cadw ar ôl mamolaeth fel rhan o'r data cyflogaeth a gesglir o dan reoliad 9 *Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011*. .... Tudalen 55

**Argymhelliad 25.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data cyflogaeth sy'n ofynnol yn unol â dyletswyddau sector cyhoeddus Cymru mewn un lleoliad ar wefan Llywodraeth Cymru, mewn fformat sy'n ei gwneud yn bosibl dadansoddi'r data yn rhwydd. .... Tudalen 55

**Argymhelliad 26.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn casglu a chyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer awdurdodau cyhoeddus Cymru ym mhorth Llywodraeth y Deyrnas Unedig.....Tudalen 55

**Argymhelliad 27.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn mireinio'r data cyflogaeth sy'n ofynnol yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb sector cyhoeddus Cymru, gyda'r nod o leihau'r baich gweinyddol ar awdurdodau.....Tudalen 55

**Argymhelliad 28.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynyddu'r ddarpariaeth o gyngor arbenigol ar faterion beichiogrwydd, mamolaeth a chyflogaeth, naill ai drwy wella'r gwasanaethau cynghori presennol neu drwy sefydlu gwasanaeth cynghori newydd i Gymru os na all gwasanaethau sy'n bodoli'n barod ddarparu'r cyngor arbenigol angenrheidiol..... Tudalen 61

**Argymhelliad 29.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn nodi ffyrdd o ddarparu gwybodaeth am hawliau cyflogaeth i fenywod yn gynnar yn eu beichiogrwydd, fel atgyfeiriadau at wasanaethau cynghori arbenigol yn ystod apwyntiadau iechyd.....Tudalen 62

**Argymhelliad 30.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cydgrynhoi gwybodaeth, ffynonellau cyngor, hyfforddiant, ac arfer da o ran materion beichiogrwydd a mamolaeth i gyflogwyr mewn un lleoliad, a darparu gwybodaeth a chynghor wedi eu teilwra ar gyfer busnesau bach a chanolig.  
.....Tudalen 62

**Argymhelliad 31.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn adolygu ac yn gwella'r cyngor a'r wybodaeth sydd ar gael drwy Gyrfa Cymru i rieni sy'n dychwelyd i weithio, a darparu hyfforddiant i gynghorwyr gyrfaoedd ar faterion beichiogrwydd a mamolaeth.....Tudalen 63

**Argymhelliad 32.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynnwys cymorth arbenigol i famau sy'n dychwelyd i'r gwaith yn rhaglenni'r Porth Cyngor Cyflogaeth a Cymru'n Gweithio.....Tudalen 63

**Argymhelliad 33.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn asesu prosiect "Returners" Llywodraeth yr Alban ac archwilio dichonoldeb rhedeg cynllun tebyg yng Nghymru. ....Tudalen 63

**Argymhelliad 34.** Rydym yn argymell y dylai Llywodraeth Cymru gyflwyno sylwadau i Lywodraeth y Deyrnas Unedig ynghylch:

- cynyddu'r terfyn amser ar gyfer gwneud hawliad mewn achosion o wahaniaethu ar sail mamolaeth a beichiogrwydd, o 3 mis i 6 mis;

- darparu'r hawl i ofyn am drefniadau gweithio hyblyg o ddiwrnod cyntaf swydd;
- gwella lefel y Lwfans Mamolaeth a ddarperir i bobl hunangyflogedig yn ystod y 6 wythnos gyntaf i'w ddwyn yn unol â Thâl Mamolaeth Statudol ar gyfer pobl gyflogedig, ac ymestyn absenoldeb rhiant a rennir i dadau hunangyflogedig;
- ymestyn trefniadau diogelu rhag colli swydd i fenywod sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth, yn debyg i'r model Almaenig;
- cynyddu lefel yr Absenoldeb Rhiant a Rennir a lleihau cymhlethdod y system;
- gostwng y trothwy ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.  
.....Tudalen 67



## Rhagair y Cadeirydd

Yn 2016, canfu arolwg gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol dystiolaeth o wahaniaethu eang yn y gweithle yn ymwneud â beichiogrwydd, mamolaeth a magu plant. Dros y ddwy flynedd ddiwethaf, rydym wedi cyfeirio at y mater hwn mewn llawer o'n gwaith arall, o Gymunedau yn Gyntaf i effaith Brexit ar hawliau dynol. Penderfynasom ei bod yn amserol archwilio'r mater hwn yn fanwl, yn enwedig gydag unigolion sydd wedi dioddef gwahaniaethu yn uniongyrchol.

Mae'r lleisiau hynny wrth wraidd ein gwaith. Cynhaliom dri grŵp ffocws, a chynhaliom drafodaeth ar-lein ochr yn ochr ag ymgynghoriad cyhoeddus. Clywsom rai profiadau unigol syfrdanol: menywod a gollodd eu swyddi yn ystod absenoldeb mamolaeth, gyrfaoedd a danseiliwyd oherwydd diffyg cyfle i weithio'n hyblyg, a thadau yn cael eu hatal rhag cymryd cyfrifoldebau gofalu oherwydd agweddau diwylliannol. Mae'r straeon hyn wedi dylanwadu'n uniongyrchol ar ein casgliadau a'n hargymhellion.

Nid yw atal cyfran helaeth o'r boblogaeth rhag cyfrannu eu sgiliau a'u profiad at y gweithlu yn deg, ac nid yw'n gwneud synnwyr economaidd. Yn sgil newidiadau technolegol, cymdeithasol ac economaidd, dyma'r amser i foderneiddio gweithleoedd fel eu bod yn addas ar gyfer y dyfodol i bawb, nid rhieni yn unig.

Er nad yw cyfraith cyflogaeth yn fater sydd wedi ei ddatganoli, mae gan Lywodraeth Cymru rôl allweddol o hyd o ran dileu gwahaniaethu drwy foderneiddio gweithleoedd a chryfhau'r rhwymedigaethau ar gyrff cyhoeddus, a sefydliadau preifat a gwirfoddol sy'n derbyn cyllid cyhoeddus.

“er bod deddfwriaeth a rheoleiddio yn bwysig i amddiffyn menywod rhag gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth, ni fydd newid cynaliadwy yn cael ei gyflawni oni bai y gellir newid diwylliant ac agweddau fel nad yw gofalu yn cael ei ystyried fel mater i fenywod mwyach, a bod strwythurau ein gweithleoedd yn galluogi rhieni i daro cydbwysedd effeithiol rhwng gwaith a gofal.”

*Chwarae Teg - dystiolaeth ysgrifenedig*

Credwn y dylai Llywodraeth Cymru:

- hyrwyddo gweithio hyblyg;
- sicrhau bod gyrff cyhoeddus, a busnesau ac elusennau sy'n derbyn cyllid cyhoeddus, yn cymryd cyfrifoldeb i ddileu gwahaniaethu;

- ailasesu'r Cynnig Gofal Plant newydd;
- annog newid diwylliant;
- gwella'r modd o gasglu data, a
- gwella'r ddarpariaeth o gyngor a gwybodaeth.

Rydym wedi gwneud argymhellion yr ydym o'r farn y byddant yn cyfrannu at leihau anghydraddoldeb rhwng rhyweddau yn y gwaith ac o ran gofal plant, ac rydym eisiau i Lywodraeth Cymru gymryd camau ar unwaith.

John Griffiths AC  
Cadeirydd

Wrth eich gwaith: rhianta a chyflogaeth yng Nghymru

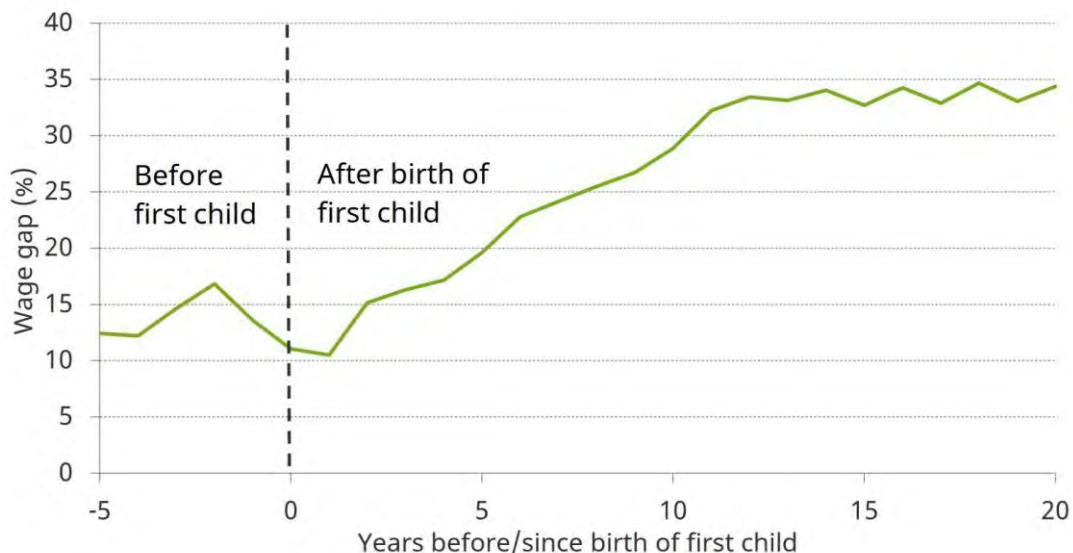
---





## 1. Cyflwyniad

1. Mae cael plant yn cael effaith gydol oes ar gyfraddau cyflogaeth menywod, eu cyfleoedd gyrfa a'u hincwm. Nid yw cyfran syfrdanol o fenywod yn mynd yn ôl i'r gwaith ar ôl cael plant, neu maent yn dychwelyd i swyddi rhan-amser am dâl is sy'n cyd-fynd â gofal plant.
2. Nid yw tadau yn teimlo'r un effaith.
3. Y gyfradd gyflogaeth yn achos menywod â phlant dibynnol yng Nghymru yw 75%, a 91% yn achos dynion â phlant dibynnol.<sup>1</sup>
4. Cadarnhaodd y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS),<sup>2</sup> fod cyfraddau cyflogaeth dynion a menywod bron yr un fath cyn i'r plentyn cyntaf gael ei eni. Rhwng y flwyddyn cyn genedigaeth y plentyn a'r flwyddyn ar ôl hynny, prin yw'r newid yng nghyfraddau cyflogaeth dynion. Ond mae cyfraddau cyflogaeth menywod yn gostwng 33 pwynt canran yn achos y rhai sydd â chymwysterau TGAU, 19 pwynt canran yn achos y rhai sydd â chymwysterau Safon Uwch, a 16 pwynt canran yn achos graddedigion.
5. Erbyn i'r plentyn cyntaf fod yn 12 oed, mae cyflogau menywod fesul awr gymaint â thraean yn is na chyflogau dynion. Pan fo'r plentyn yn 20 oed, mae cyfraddau cyflogaeth menywod yn dal i fod yn is na chyfraddau cyflogaeth dynion.



Ffynhonnell: Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS) (2016) [The gender wage gap](#)

<sup>1</sup> Swyddfa Ystadegau Gwladol (2017) [Families and the Labour Market: Employment of men and women living with and without dependent children, Wales](#), tabl 2

<sup>2</sup> Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS) [The gender wage gap](#)

**6.** Mae [Cyngor Busnes Menywod Llywodraeth y Deyrnas Unedig](#) wedi amcangyfrif y gallai sicrhau cydraddoldeb rhwng cyfraddau cyfranogiad economaidd menywod a dynion helpu economi'r Deyrnas Unedig i dyfu mwy na 10% erbyn 2030.<sup>3</sup> Mae cyfraddau cyflogaeth yng Nghymru yn 69% ar gyfer menywod a 77% ar gyfer dynion,<sup>4</sup> ond mae 43% o fenywod yn gweithio mewn swyddi rhan-amser, o gymharu â 15% o ddynion<sup>5</sup>. O ganlyniad, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 15% ar gyfer yr holl weithwyr (yn llawn amser ac yn rhan-amser).<sup>6</sup>

**7.** Erbyn 2030, bydd un o bob pump o weithwyr y Deyrnas Unedig yn famau.<sup>7</sup> Heb newidiadau sylweddol i strwythurau yn y gweithle, rhagdybiaethau ar sail rhywedd ynghylch gofal plant, a dileu gwahaniaethu, bydd mamau yn parhau i gael eu dal mewn swyddi rhan-amser ar gyflog isel gyda llai o gyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa. Mae hyn yn un o brif achosion anghydraddoldeb rhwng y rhywiau, ac mae'n cynrychioli colled i'r economi.

## Maint y problem

**8.** Cynyddodd cyfraddau cyflogaeth menywod yn y Deyrnas Unedig draean rhwng 1971 a 2018, o 53% i 71%.<sup>8</sup> Ond roedd yn amlwg o'r dystiolaeth i'r ymchwiliad hwn nad yw llawer o strwythurau gweithleoedd wedi cadw'n agos at y newidiadau i'r gweithlu.

**9.** Datgelodd arolwg<sup>9</sup> y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i gyffredinrwydd a natur gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd ac anfantais yn y gweithle rai canfyddiadau syfrdanol.

---

<sup>3</sup> Llywodraeth y Deyrnas Unedig, [Cyngor Busnes Menywod](#)

<sup>4</sup> StatsCymru, [Cyfradd gyflogaeth yn ôl ardal leol yng Nghymru, blwyddyn a rhyw \(blwyddyn sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2018\)](#)

<sup>5</sup> StatsCymru, [Statws unigolion cyflogedig yn ôl awdurdod lleol yng Nghymru a mesur \(blwyddyn sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2018\)](#)

<sup>6</sup> Swyddfa Ystadegau Gwladol, Arolwg blynyddol o oriau ac enillion (ASHE), [Gender pay gap by home geography, for all jobs \(full and part-time\) - tabl 8.12](#), Hydref 2017

<sup>7</sup> Yr Adran Gwaith a Phensiynau (2001) "Britain in 2010", y cyfeirir ato yn nogfen Work Foundation (2005) [Changing demographics](#)

<sup>8</sup> Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Female employment rate \(aged 16 to 64, seasonally adjusted\)](#), Mehefin 2018

<sup>9</sup> Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2016) [Pregnancy and maternity discrimination research findings - employers research report a mothers research report](#)

- 10.** Canfu bod hyd at 54,000 o fenywod y flwyddyn ym Mhrydain yn colli eu swydd oherwydd gwahaniaethu,<sup>10</sup> naill ai drwy gael eu diswyddo, colli eu swydd pan nad oedd hynny'n wir yn achos eraill yn eu gweithle, neu gael eu trin mor wael fel bod yn rhaid iddynt adael eu swydd.
- 11.** Mae ein tystiolaeth yn awgrymu bod menywod yn fwyaf tebygol o adael eu swyddi yn ystod y misoedd ar ôl dychwelyd i'r gwaith. Ar ôl bod allan o'u gweithle am gyfnod estynedig, mae'n rhaid i famau ddiweddarau eu sgiliau, trafod patrymau gwaith, a rheoli gofal plentyn neu blant bach. Mae cyflogwyr yn aml yn ychwanegu rhagor o rwystrau dianghenraid, drwy beidio â chynnig gwaith hyblyg, tybio nad oes gan famau ddiddordeb mewn dyrchafiad, lleihau eu cyfrifoldebau, neu hyd yn oed ddileu eu swyddi.
- 12.** Canfu arolwg y Comisiwn fod 87% o gyflogwyr yng Nghymru yn teimlo ei bod yn fuddiol i sefydliadau gefnogi menywod beichiog a'r rhai sydd ar absenoldeb mamolaeth. Fodd bynnag, canfu hefyd bod:
- 71% o famau wedi cael **profiadau negyddol neu wahaniaethol** o ganlyniad i gael plant;
  - 10% o famau wedi **teimlo gorfodaeth i adael eu swydd**, a dywedodd 15% eu bod wedi wynebu **colled ariannol**;
  - 46% o famau wedi adrodd am **effaith negyddol ar eu gyrfa** (cyfle, statws, sicrwydd swydd);
  - 14% o famau yn dweud eu bod wedi **dioddef aflonyddwch neu sylwadau negyddol, a bod**
  - cyfran uwch o sefydliadau yng Nghymru (10%) nag yn unrhyw le arall ym Mhrydain Fawr **yn cynnig dim arferion gweithio hyblyg o gwbl** (mewn cymhariaeth â 4% yn Lloegr a 3% yn yr Alban).<sup>11</sup>
- 13.** Atgyfnerthwyd y canfyddiadau hynny gan gyfraniadau unigol at ein hymchwiliad. Clywsom gan nifer sylweddol o famau a gollodd eu swyddi yn ystod beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth, neu y newidiwyd eu rolau neu y lleihawyd eu cyfrifoldebau heb ymgynghori. Cafodd eraill, na allent ddod o hyd i

---

<sup>10</sup> Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2016) [Pregnancy and maternity discrimination research findings - mothers research report](#), tudalen 22

<sup>11</sup> Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2016) [Pregnancy and maternity-related discrimination: summary of key findings](#), tudalen 12

---

gyflogaeth hyblyg i gyd-fynd â gofal plant er gwaethaf yr hawl gyfreithiol i ofyn am weithio hyblyg, eu gorfodi i hunangyflogaeth ansicr am dâl isel.

**14.** Yn ogystal, amlygodd sawl ymatebydd y rhagfarn yn erbyn menywod mewn oedran geni plant yn ystod penderfyniadau recriwtio, cyflog a dyrchafiad, pa un ai a oedd ganddynt blant ai peidio. Dywedwyd wrthym hefyd bod agweddau diwylliannol a strwythurau gweithleoedd yn atal dynion rhag cymryd cyfrifoldebau gofalu.

**15.** Gellid ystyried rhai o'r digwyddiadau a ddisgrifiwyd gan ein hymatebwyr fel rhai anghyfreithlon pe baent wedi cael eu dwyn i sylw tribiwnlys. Ond fel y dywedwyd wrthym gan YESS (Your Employment Settlement Service), hyd yn oed cyn cyflwyno ffioedd tribiwnlys,<sup>12</sup> dim ond 3% o fenywod a oedd wedi profi gwahaniaethu ddaeth ag achosion yn erbyn eu cyflogwyr.

**16.** Mae modd osgoi'r driniaeth annheg hon yn llwyr, ond mae arwyddion fod yr arferion hyn ar gynydd. Cafodd y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (Acas) 14,000 o alwadau yn 2016 yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth, sy'n 10% o gynydd ar y flwyddyn flaenorol.<sup>13</sup>

**17.** Mae hyn er gwaethaf deddfwriaeth yn y Deyrnas Unedig i ddiogelu yn erbyn arfer o'r fath. Nid yw cyfraith cyflogaeth a chydraddoldeb wedi ei datganoli. Mae beichiogrwydd a mamolaeth yn nodwedd warchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n golygu bod gwahaniaethu oherwydd beichiogrwydd a mamolaeth yn anghyfreithlon.

**18.** Yn ogystal, pan fydd swydd menyw yn cael ei dileu ystod ei habsenoldeb mamolaeth, mae Rheoliad 10 Rheoliadau Absenoldeb Mamolaeth a Rhieni 1999 yn ei gwneud yn ofynnol i swydd amgen addas gael ei chynnig iddi hi os oes un ar gael.

**19.** Gall menyw sy'n teimlo bod gwahaniaethu yn digwydd yn ei herbyn oherwydd ei beichiogrwydd neu ei mamolaeth wneud hawliad gwahaniaethu yn y tribiwnlys cyflogaeth. Diddymwyd ffioedd i alw tribiwnlys cyflogaeth yn 2017 yn dilyn achos yn y Goruchaf Lys, a ganfu eu bod yn anghyfreithlon ac yn gwahaniaethu yn erbyn menywod.

---

<sup>12</sup> Cyflwynwyd ffioedd tribiwnlys gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig yn 2013, ond barnodd y Goruchaf Lys eu bod yn ymyrraeth anghyfreithlon â'r hawl i fynediad at gyfiawnder, ac fe'u diddymwyd yn 2017.

<sup>13</sup> [PMW06.Y.Ffederasiwn.Busnesau.Bach](#), tudalen 1

**20.** Serch hynny, dywedodd TUC Cymru wrthym fod y gyfraith yn aml yn cael ei diystyru, a bod hyn yn digwydd ar “raddfa ddiwydiannol”.<sup>14</sup>

## Datblygiadau diweddar

**21.** Ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod 2018, gwnaeth Prif Weinidog Cymru nifer o ymrwymadau uchelgeisiol ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau,<sup>15</sup> gan gynnwys:

- sicrhau bod rhywedd yn ystyriaeth flaenllaw ym mhob penderfyniad;
- defnyddio pwerau caffael i hyrwyddo cydraddoldeb; a
- sicrhau bod y Cynllun Gweithredu newydd ar yr Economi a'r Cynllun Cyflogadwyedd newydd yn cyflawni'r rhethreg o ran rhywedd.

**22.** Mae “Adolygiad cyflym” o bolisiau<sup>16</sup> yn cael ei wneud ar hyn o bryd i ddechrau'r gwaith hwn. Rydym yn croesawu'r datblygiadau hyn, a'r adolygiad cyflym. Fodd bynnag, nid yw anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn ffenomen newydd, ac mae ar Gymru angen gweithredu'n eofn i gyflwyno newid gwirioneddol a pharhaol. Credwn fod ein casgliadau a'n hargymhellion yn gyfraniad defnyddiol at y gwaith.

---

<sup>14</sup> PMW13 TUC Cymru, adran 2

<sup>15</sup> Llywodraeth Cymru, [Araith y Prif Weinidog i Brifysgol Rhydychen](#), 8 Mawrth 2018

<sup>16</sup> Llywodraeth Cymru, [Adolygiad Cyflym o Gydraddoldeb Rhywiol](#) - Cylch gorchwyl, 17 Ebrill 2018



## 2. Mae gweithio hyblyg yn allweddol i lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Mae Cynllun Cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru 2018 yn ymrwymo'r Llywodraeth i "weithio [...] gyda busnesau a sefydliadau i annog arferion gwaith mwy hyblyg" a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Prif nod y cynnig gofal plant newydd yw helpu rhieni, a mamau yn arbennig, i ddychwelyd i'r gwaith neu i gynyddu'r oriau maent yn eu gweithio.

Credwn fod potensial i ymrwymiad uchelgeisiol gan Lywodraeth Cymru a'i phartneriaid i foderneiddio arferion gweithio mewn gweithleoedd yng Nghymru gryfhau economi Cymru drwy gynyddu cynhyrchiant, gwella cyfraddau cyflogi mamau, cynyddu nifer y menywod mewn swyddi uwch a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

**23.** Nid yw gweithio'n hyblyg yn golygu gwaith rhan amser yn unig. Mae'n cynnwys unrhyw ffordd o weithio sy'n addas ar gyfer anghenion cyflogai, fel rhannu swydd, amseroedd cychwyn a gorffen hyblyg, gweithio gartref, oriau cywasgedig, gweithio yn ystod y tymor, oriau blynyddol a llawer mwy.

**24.** Nodwyd mewn nifer fawr o gyflwyniadau i'n hymchwiliad mai gweithio hyblyg oedd yr allwedd i annog menywod i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cael plant, ac i gefnogi dilyniant gyrfa. Amlygodd ymatebwyr hefyd bwysigrwydd caniatáu hyblygrwydd i ddynion yn ogystal â menywod i helpu i rannu cyfrifoldebau gofal plant yn fwy cyfartal.

**25.** Canfu adroddiad y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) bod 82% o reolwyr o'r farn bod gweithio hyblyg yn fuddiol i'w busnes, gan greu gwelliannau o ran cynhyrchiant, teyrngarwch a chadw staff, tra bod 62% o'r farn ei fod yn helpu sefydliadau i ymateb yn well i anghenion cwsmeriaid.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Cyflwynwyd yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg gan adran 47 o Ddeddf Cyflogaeth 2002. Ers hynny, mae Llywodraethau olynol y Deyrnas Unedig wedi ymestyn yr hawl i gategoriâu ehangach o weithwyr. Ar 30 Mehefin 2014, estynnwyd yr hawl i bob gweithiwr gan Ddeddf Plant a Theuluoedd 2014.

## Mae cyfran is o gyflogwyr yng Nghymru yn cynnig gweithio hyblyg nag yn Lloegr a'r Alban

- 26.** Canfu arolwg y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fod gan Gymru'r gyfran uchaf o gyflogwyr nad ydynt yn cynnig gweithio hyblyg, sef 10% (Lloegr 4%; Yr Alban 3%). Nododd ein tystiolaeth fod dod o hyd i waith hyblyg yn hynod o anodd, os nad yn amhosibl. Hyd yn oed pan fo cyflogwyr yn cynnig gweithio hyblyg, yn ymarferol nid yw bob amser yn diwallu anghenion gweithwyr.
- 27.** Mae gan bob gweithiwr yr hawl gyfreithiol i ofyn am weithio hyblyg ers 2014,<sup>18</sup> ond dywedodd llawer o dystion bod ceisiadau'n aml yn cael eu trin yn anghyson, weithiau'n annheg, ac ar adegau'n anghyfreithlon.<sup>19</sup> Dywedodd y Comisiwn wrthym fod hanner y mamau y cymeradwywyd eu ceisiadau yn teimlo eu bod wedi cael rhyw fath o driniaeth anffafriol ar ôl hynny.<sup>20</sup>
- 28.** Amlygodd Anna Whitehouse, sylfaenydd y blog Mother Pukka, fod ceisiadau gweithio hyblyg yn aml yn cael eu trin mewn ffordd "ddirgel".<sup>21</sup> Roedd hi a thystion eraill, gan gynnwys YESS, o'r farn mai ychydig iawn o gefnogaeth a chyingor sydd ar gael i gyflogeion a chyflogwyr yn ystod y cyfnod rhwng cais cychwynnol am weithio hyblyg a dod ag achos i dribiwnlys (neu weithiwr yn gadael ei swydd).
- 29.** Mewn grŵp ffocws gan y Pwyllgor, awgrymwyd bod anghysondebau wrth ymdrin â cheisiadau gweithio hyblyg yn deillio o'r ffaith mai cyfrifoldeb y gweithiwr yw profi y byddai gweithio hyblyg yn gweithio, yn hytrach na chyfrifoldeb y cyflogwr i brofi pam na fyddai'n gweithio.<sup>22</sup>
- 30.** Cyflwynodd ymatebwyr amrywiaeth o awgrymiadau i gyflawni'r newid angenrheidiol. Roedd un ymatebydd unigol o'r farn y dylai sefydliadau sector cyhoeddus orfod hysbysebu cyfran benodol o'u swyddi fel rhai hyblyg, rhannu swydd neu ran-amser, a fyddai'n addas ar gyfer rhieni.<sup>23</sup>
- 31.** Aeth Sarah Rees, Cyfarwyddwr Career Women Wales, ymhellach ac awgrymodd ymagwedd "hyblyg yn ddiofyn", gan nodi, pe bai mamau yn cael y

---

<sup>18</sup> Cyflwynwyd yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg gan adran 47 o Ddeddf Cyflogaeth 2002. Ers hynny, mae Llywodraethau olynol y Deyrnas Unedig wedi ymestyn yr hawl i gategoriâu ehangach o weithwyr. Ar 30 Mehefin 2014, estynnwyd yr hawl i bob gweithiwr gan Ddeddf Plant a Theuluoedd 2014.

<sup>19</sup> [Trafodaethau grŵp ffocws](#) a [PMW08 UCAC](#)

<sup>20</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#)

<sup>21</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 3 Mai 2018, paragraff 11](#)

<sup>22</sup> [Trafodaethau grŵp ffocws](#)

<sup>23</sup> PMW11, [Ymateb unigol](#), tudalen 2



cyfle i ymgeisio am y mwyafrif o swyddi sydd ar gael, yn hytrach na'r lleiafrif sydd fel arfer yn cynnig cyflogau is, yna byddai "chwyldro mewn cyflogaeth".<sup>24</sup>

**32.** Mae Llywodraeth yr Alban, yng Nghynllun Gweithredu Tecach yr Alban, eisoes wedi mabwysiadu'r ymagwedd hon, gan fynnu bod rhagdybiaeth o "hyblyg yn ddiodyn" ar gyfer ei holl swyddi, a'i gwneud yn ofynnol i reolwyr gyfiawnhau hysbysebu rôl nad yw'n hyblyg. Amlygodd Ysgrifennydd y Cabinet dros yr Economi a Thrafnidiaeth fod Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd yn gweithredu polisiau gweithio hyblyg, ond mai dim ond chwarter y staff sy'n gweithio ar y sail hon.<sup>25</sup> Rydym o'r farn y dylai Llywodraeth Cymru arwain drwy esiampl drwy hysbysebu ei holl swyddi fel rhai "hyblyg yn ddiodyn", ac annog y sector cyhoeddus i wneud yr un peth.

### Mae rhai swyddi yn fwy hyblyg nag eraill

**33.** Yn amlwg, mae rhai swyddi yn fwy hyblyg nag eraill. Ond clywsom am enghreifftiau da cyflogwyr sy'n darparu trefniadau arloesol i gael y gorau o'u gweithlu:

- **Ffatri Ford ym Mhen-y-bont ar Ogwr** – ynparu gweithwyr sifft gyda'i gilydd sydd â phatrymau gwaith ategol i sicrhau bod holl oriau un swydd lawn amser yn cael eu cwmpasu. Mae hyn wedi arwain at ostyngiad yn yr angen am dâl goramser, a chyfradd cadw ar ôl mamolaeth o 100%;<sup>26</sup>
- **Ysbyty Plant Birmingham** – yn treialu ymagwedd "rota tîm" ar gyfer y gweithlu nyrsio i gadw staff, lleihau gwastraff, a sicrhau bod gweithwyr yn cael eu defnyddio'n effeithiol. Mae'n cynnwys tîm arweiniol o wyth neu naw o bobl, gyda phob un ohonynt yn cynrychioli pedwar neu bump cydweithiwr. Mae aelodau'r tîm arweiniol yn canfod beth yw gofynion a dewisiadau eu cydweithwyr, ac yna'n cysylltu â'r bobl eraill yn y tîm arweiniol i lunio rota ddrafft;
- **Tai Wales and West** – wedi datblygu rhaglen ddatblygu bwrpasol i weithwyr, sy'n cynnwys hyfforddiant "Sgyrsiau Datblygu" ynghylch

---

<sup>24</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 25 Ebrill 2018, paragraff 58

<sup>25</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018, paragraff 6

<sup>26</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018, paragraff 6

gweithio'n hyblyg i'r holl staff, a rhaglen arweinyddiaeth dros gyfnod o bum niwrnod ar gyfer pob rheolwr llinell;

- **Defnyddiodd Cyngor Camden weithio hyblyg** i leihau costau a gwella diogelwch swyddi. Mae Gwasanaethau'r Cyngor sydd ag amrywiadau tymhorol yn y galw wedi dibynnu'n ar staff asiantaeth yn arbennig i gwmpasu cyfnodau brig. Drwy ddefnyddio trefniadau gweithio hyblyg fel oriau blynyddol, mae'r gwasanaethau hyn wedi gallu lleihau eu defnydd o weithwyr asiantaeth, a rhoi mwy o ddiogelwch cyflogaeth i staff presennol ynghyd â leihau costau.

**34.** Mae'r enghreifftiau hyn yn dangos, hyd yn oed mewn rolau cyfyngol, yn seiliedig ar leoliadau a shifftiau, bod hyblygrwydd sy'n gweithio i'r cyflogwr a'r gweithiwr yn gwbl bosibl.

## Mae angen i uwch reolwyr arwain y ffordd

**35.** Clywsom am bwysigrwydd uwch reolwyr a ffigurau cyhoeddus yn "byw" egwyddorion gweithio hyblyg, o bolisi "dweud wrth adael" PepsiCo<sup>27</sup> (lle mae rheolwyr yn cyhoeddi pan fyddant yn gadael yn gynnar a'r rheswm dros hynny i oresgyn achosion o fod yn bresennol am ragor o oriau na'r angen (presenteeism)<sup>28</sup> ac annog gweithio hyblyg yn eu timau), i Ymgynghorwyr Trais yn erbyn Menywod sy'n rhannu swyddi yn Llywodraeth Cymru.

**36.** Lle mae rolau proffil uchel yn llwyddo i fod yn hyblyg, dylai'r enghreifftiau hyn gael eu hyrwyddo'n ehangach gan gyflogwyr i annog eraill. Fel y nododd YESS, "ychydig iawn o wybodaeth bositif sydd ar gael ynglŷn â gweithio hyblyg".<sup>29</sup>

**37.** Amlygodd Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru hefyd yr argymhelliad gan Banel Arbenigol y Cynulliad ar Ddiwygio Etholiadol i ganiatáu rhannu swyddi Aelodau Cynulliad.<sup>30</sup> **Ymgynghorodd** Comisiwn y Cynulliad ar yr awgrym hwn fel rhan o'i raglen ddiwygio ehangach. Credwn y dylai Cymru gymryd y cyfle hwn i arwain y ffordd wrth gyflwyno gweithio hyblyg i seneddwyr.

---

<sup>27</sup> Brighter Business, [Leaders Leaving Loudly: what is it?](#) 5 Hydref 2017

<sup>28</sup> Yr arfer o fod yn bresennol yn y man gwaith am ragor o oriau na'r hyn sydd ei angen

<sup>29</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 291

<sup>30</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 172

**38.** Rydym yn nodi'r ymrwymiad yng Nghynllun Cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru i "annog arferion gweithio hyblyg",<sup>31</sup> ond nid yw'n glir pa gamau penodol y mae'r Llywodraeth yn bwriadu eu cymryd i gyflawni hyn. Rydym yn cwestiynu a yw'r ymrwymiad yn ddigon uchelgeisiol, ac yn credu bod angen ymateb mwy cadarn (gan gynnwys camau penodol) i normaleiddio gweithio hyblyg mewn gweithleoedd yng Nghymru, a chynyddu'r cyfleoedd i famau ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cael plant.

**39.** Mae ymrwymiad Llywodraeth yr Alban i fod yn "hyblyg yn ddiodyn" yn achos swyddi yn y sector cyhoeddus yn ganmoladwy, a dylai Llywodraeth Cymru wneud yr un peth. Gellid addasu is-bennawd a logo "**Happy to Talk Flexible Working**" yr Alban mewn hysbysebion swyddi ar gyfer eu defnyddio yng Nghymru.

**40.** Dylai Llywodraeth Cymru arwain ar hyrwyddo arferion gweithio creadigol a hyblyg i gyflogwyr eraill, ac annog trefniadau tebyg drwy gyngor ar fusnes, y Contract Economaidd, contractau trydydd sector a gofynion caffael. Mae rhannu swyddi yn benodol yn arddangosiad gweladwy o weithio hyblyg, a chredwn y dylai Llywodraeth Cymru annog yr ymarfer ymhlith ei uwch rolau arweinyddol.

**Argymhelliad 1.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i hysbysebu ei holl swyddi fel rhai "hyblyg yn ddiodyn" erbyn 2019-20, neu gyfiawnhau hysbysebu rôl nad yw'n hyblyg. Dylai Llywodraeth Cymru hefyd annog pob awdurdod cyhoeddus yng Nghymru i wneud yr un peth.

**Argymhelliad 2.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn "arwain o'r brig", drwy annog rhannu swydd mewn rolau arweinyddol uwch yn Llywodraeth Cymru.

**Argymhelliad 3.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ystyried yr achos dros newid deddfwriaeth fel y gall rolau fel Gweinidogion, penodiadau cyhoeddus a chynghorwyr rannu swydd.

**Argymhelliad 4.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru rhoi cyngor arbenigol i gyflogwyr drwy Busnes Cymru ynghylch sut i ymdrin yn effeithiol â cheisiadau am drefniadau gweithio hyblyg.

## Mae athrawon yn wynebu rhwystrau penodol o ran gweithio hyblyg

**41.** Canfu adroddiad gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn 2017, er bod 75% o athrawon ysgol yng Nghymru yn fenywod, dim ond 33% o benaethiaid

---

<sup>31</sup> Llywodraeth Cymru, [Cynllun Cyflogadwyedd](#), tudalen 25

ysgolion uwchradd sy'n fenywod.<sup>32</sup> Hyd yn oed mewn sector sy'n cael ei dominyddu gan fenywod, mae dynion yn dal i dra-arglwyddiaethu ar y swyddi uwch.

**42.** Canfu dadansoddiad gan Policy Exchange<sup>33</sup> fod un o bob pedwar athro yn Lloegr a roddodd y gorau i ddysgu yn fenywod rhwng 30 a 39 oed. Awgrymodd yr ymchwil y dylai ysgolion gofleidio gweithio hyblyg i atal menywod rhag rhoi'r gorau i addysgu'n barhaol ar ôl absenoldeb mamolaeth.<sup>34</sup>

**43.** Er bod cyfraddau cadw athrawon yng Nghymru yn well nag yn Lloegr, canfu Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg y llynedd bod 34% o newydd-ddyfodiaid yn bwriadu rhoi'r gorau iddi yn ystod y tair blynedd nesaf. Yn dilyn Adroddiad gan un o Bwyllgorau'r Cynulliad<sup>35</sup> a gododd bryderon penodol am athrawon newydd sy'n gadael y proffesiwn ychydig flynyddoedd ar ôl cymhwyso, comisiynodd Llywodraeth Cymru ymchwil ynghylch cadw athrawon yn y proffesiwn, ac ehangodd ar yr wybodaeth a gasglwyd gan Gyfrifiad Gweithlu'r Ysgol i gynnwys tystiolaeth fwy cadarn am resymau dros adael y proffesiwn.<sup>36</sup>

**44.** Os yw ymchwil Llywodraeth Cymru yn canfod bod menywod yn rhoi'r gorau i ddysgu ar ôl cael plant, rydym yn disgwyl i Lywodraeth Cymru nodi sut mae'n bwriadu mynd i'r afael â'r mater hwn yn benodol fel rhan o'i waith ehangach i wella cyfraddau cadw. Yn y cyfamser, credwn y dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda'r sector addysg i hyrwyddo manteision gweithio hyblyg i ysgolion. Fel rhan o hyn, credwn y dylid cryfhau'r cyngor a'r wybodaeth sydd ar gael i gyrrff llywodraethu ysgolion ynghylch gweithio hyblyg.

**45.** Fel rhan o drafodaeth a grwpiau ffocws ar-lein y Pwyllgor, amlygodd llawer o athrawon yr anawsterau penodol maent yn eu hwynebu wrth ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cael plant.<sup>37</sup> Roedd tystiolaeth gan yr undeb addysgu UCAC yn ategu'r

---

<sup>32</sup> Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2017) Pwy sy'n rhedeg Cymru? 2017, tudalen 8

<sup>33</sup> Policy Exchange (2016) The Importance of Teachers: A collection of essays on teacher recruitment and retention, tudalen 17

<sup>34</sup> Cyfnewid Polisi (2016) The Importance of Teachers: A collection of essays on teacher recruitment and retention, tudalen 20

<sup>35</sup> Y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg (2017) Adroddiad ar yr ymchwiliad i Addysg a Dysgu Proffesiynol Athrawon

<sup>36</sup> Llywodraeth Cymru (2017) Ymateb ysgrifenedig gan Lywodraeth Cymru i adroddiad y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg dan y teitl Adroddiad ar yr ymchwiliad i Addysg a Dysgu Proffesiynol Athrawon, tudalen 10

<sup>37</sup> Trafodaethau grŵp ffocws a thrafodaeth ar-lein

honiadau hyn, gan nodi mai ymateb diodyn ysgolion yw gwrthod ceisiadau i weithio'n hyblyg heb archwilio ffyrdd o gadw staff sydd â chyfrifoldebau gofalu.<sup>38</sup>

**46.** Awgrymodd UCAC y dylai penaethiaid a chyrrff llywodraethu ysgolion gael hyfforddiant ar sut i reoli materion yn ymwneud â beichiogrwydd a mamolaeth yn effeithiol. Rydym yn nodi nad yw Canllaw i'r Gyfraith i Lywodraethwyr Ysgolion gan Lywodraeth Cymru, a ddiweddarwyd ddiwethaf yn 2009, yn cynnwys unrhyw wybodaeth na chyingor ar weithio'n hyblyg na materion beichiogrwydd a mamolaeth. Diweddarwyd y canllaw cyfatebol i Loegr ym mis Mai 2018, ac mae'n cynnwys gwybodaeth am weithio'n hyblyg, absenoldeb rhiant a rennir a chyfnod tadolaeth. Yn ychwanegol at hyn, mae canllaw penodol ar weithio hyblyg mewn ysgolion.

**47.** Cyfeiriwyd at daliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu fel mater o bwys.<sup>39</sup> Mae'r taliadau'n cael eu gwneud pro-rata, felly os yw athro'n rhan-amser, dim ond 50% o'r taliad maent yn ei gael. Ond ni ellir rhannu'r cyfrifoldeb rhwng staff, felly hyd yn oed os yw athro'n gweithio'n rhan-amser, mae'n rhaid iddynt ymgymryd â'r cyfrifoldeb cyfan, gyda dim ond hanner y taliad.

**48.** Credwn fod datganoli tâl ac amodau athrawon o fis Medi 2018 ymlaen yn rhoi cyfle i ddylunio atebion effeithiol i fynd i'r afael yn well ag anghenion mamau sy'n dychwelyd i'r proffesiwn. Dylai'r adolygiad archwilio sut gellir gwneud swyddi addysgu (gan gynnwys swyddi uwch) yn hyblyg yn ddiodyn, a diwygio'r Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu, a allai fod yn gam bach ond pwysig tuag at weithlu addysgu mwy hyblyg a chynhwysol.

**Argymhelliad 5.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn diweddarau canllawiau recriwtio ar gyfer cyrrff llywodraethu ysgolion i gynnwys materion fel gweithio hyblyg, absenoldeb rhiant a rennir a materion beichiogrwydd a mamolaeth. Dylid darparu arweiniad hefyd i dimau arweinyddiaeth uwch ar drin materion beichiogrwydd a mamolaeth.

**Argymhelliad 6.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn edrych ar y potensial i hysbysebu pob swydd ddysgu (gan gynnwys swyddi uwch) fel rhai "hyblyg yn ddiodyn" fel rhan o'r adolygiad o dâl ac amodau athrawon.

**Argymhelliad 7.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn diwygio taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu i ganiatáu rhannu cyfrifoldebau rhwng dau aelod o staff.

---

<sup>38</sup> PMW08 UCAC

<sup>39</sup> PMW08 UCAC



### 3. Dylai'r Cynllun Gweithredu Economaidd wneud gweithleoedd yn fwy cyfartal a mwy hyblyg

Mae cyfle i leihau anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y sectorau a flaenoriaethir gan Lywodraeth Cymru yn y Cynllun Gweithredu Economaidd drwy foderneiddio arferion gweithio. Mae gan hyn y potensial i helpu i gadw staff mewn proffesiynau penodol, ac i gynyddu nifer y menywod mewn sectorau sy'n cael eu dominyddu gan ddynion.

Dylai "gwaith teg" olygu gweithleoedd cyfartal, lle mae gan bobl gyfleoedd i symud ymlaen yn eu gyrfaedd wrth reoli eu cyfrifoldebau gofalu, heb wahaniaethu.

**49.** Fel rhan o'i Chynllun Gweithredu Economaidd, mae Llywodraeth Cymru yn canolbwyntio cymorth busnes ar dair sector thematig, sy'n cynnig "cyfleoedd i yrru diwydiannau'r dyfodol", a phedwar sector sylfaen, sy'n cynnig cyfleoedd i "ddarparu gwell swyddi, yn nes adref".<sup>40</sup> Mae'r Contract Economaidd newydd yn ei gwneud yn ofynnol i fusnesau ymrwymo i "waith teg" wrth geisio am gymorth busnes gan Lywodraeth Cymru.

#### Mae sectorau sy'n cael eu dominyddu gan ddynion yn llai hyblyg

**50.** Mae sectorau thematig Llywodraeth Cymru (gwasanaethau masnachol, gweithgynhyrchu a galluogwyr, gan gynnwys digidol, effeithlonrwydd ynni ac ynni adnewyddadwy) yn draddodiadol yn weithluedd sy'n cael eu dominyddu gan ddynion.

**51.** Canfu arolwg y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn 2016 fod gweithgynhyrchu, adeiladu, gwasanaethau ariannol, cyfleustodau a chlodiant a

---

<sup>40</sup> Y "sectorau thematig" yw Gwasanaethau Masnachol, gan gynnwys gwasanaethau Technoleg Ariannol, yswiriant ar-lein a chreadigol, Gweithgynhyrchu Gwerth Uchel, gan gynnwys lled-ddargludyddion cyfansawdd a gweithgynhyrchu cyfansoddion newydd, a Galluogwyr, gan gynnwys effeithlonrwydd ynni, ynni adnewyddadwy a digidol. Y "sectorau sylfaen" yw Twristiaeth, Bwyd, Manwerthu a Gofal.

chyfathrebu yn sectorau lle mae cyfran uwch o fenywod yn adrodd am brofiadau gwael neu brofi agweddau negyddol.

**52.** Mae gan y sectorau hyn hefyd gyfran is o swyddi a hysbysebiri fel rhai sy'n agored i weithio hyblyg – 3% o gyfleusterau a rolau adeiladu, a 7% o rolau technoleg gwybodaeth a chyllid/cyfrifyddu.<sup>41</sup>

**53.** Canfu adroddiad a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru dan y teitl Menywod Dawnus ar gyfer Cymru Lwyddiannus ar addysg, recriwtio, cadw a hyrwyddo menywod mewn astudiaeth sy'n gysylltiedig â STEM:

“Collir y nifer fwyaf o fenywod o yrfaeodd STEM pan fyddant yn cael plant. Yn aml, mae strwythurau cyflogaeth yn dal i weithredu ar sail amser llawn, anhyblyg, ac mae hyn yn ei gwneud hi'n anodd i ofalwyr, sy'n fenywod yn nodweddiadol, reoli'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a symud ymlaen yn eu gyrfa.”<sup>42</sup>

**54.** Gwnaed nifer o argymhellion ar gyfer prifysgolion a busnesau STEM, gan gynnwys:

- annog adrannau ymchwil i ddarparu amser a ddiogelir yn eu llwyth gwaith i ymchwilwyr STEM sy'n dychwelyd ar ôl seibiant gyrfa, a mentora wedi ei dargedu i'w galluogi i arwain ar geisiadau am gyllid ymchwil;
- noddi cymrodoriaethau academaidd ymroddedig i ymchwilwyr sy'n dychwelyd o seibiant gyrfa; a
- datblygu strategaethau “cadw mewn cysylltiad” i helpu ymchwilwyr i gynnal a diweddarau eu gwybodaeth a'u medrau gwyddonol tra byddant ar gyfnod mamolaeth neu absenoldeb rhiant.

**55.** Mae annog menywod i astudio pynciau STEM yn yr ysgol a'r brifysgol yn datrys rhan o'r broblem. Fodd bynnag, heb foderneiddio arferion gwaith mewn gweithleoedd STEM, bydd menywod sy'n dymuno dychwelyd i'w gyrfaeodd ar ôl cael plant yn cael eu hatal rhag gwneud hynny oherwydd rhwystrau diangen fel diffyg swyddi hyblyg yn y sectorau hyn.

---

<sup>41</sup> Yn ôl y Mynegai Swyddi Hyblyg 2017, sy'n dadansoddi cyfran y rolau a hysbysebiri fel rhai sy'n agored i weithio hyblyg, Cyfystyr ag Amser Llawn, £20,000+ mewn gwahanol sectorau.

<sup>42</sup> Llywodraeth Cymru (2016) Menywod Dawnus ar gyfer Cymru Lwyddiannus, tudalen 8



## Ni ddylai gwaith hyblyg olygu gwaith ansicr am dâl isel

**56.** Un o brif achosion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw crynhoad menywod mewn gwaith rhan-amser ar gyflogau isel nad yw'n defnyddio eu sgiliau neu eu profiad yn llawn. Mae 43% o fenywod yn gweithio'n rhan amser o gymharu â 15% o ddynion.<sup>43</sup>

**57.** Mae Mynegai Swyddi Hyblyg 2017 yn dangos bod swyddi â thâl is yn fwy tebygol o gael eu hysbysebu fel rhai sy'n agored i weithio hyblyg: hysbysebwyd 20% o swyddi â chyflog rhwng £14,000 a £19,999 fel rhai hyblyg, o'i gymharu â 7% o swyddi â chyflog dros £80,000. Canfu gwaith ymchwil gan Consortiwm Manwerthu Prydain fod 56% o weithwyr manwerthu o'r farn eu bod yn llai tebygol o gael dyrchafiad os ydynt yn gweithio'n rhan-amser, a byddai 65% o weithwyr manwerthu rheng flaen yn cymryd swydd yr oedd ganddynt ormod o gymwysterau i'w chyflawni pe bai'n cynnig hyblygrwydd o ran oriau.<sup>44</sup>

**58.** Dywedodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wrthym fod bron i ddwy ran o dair o weithwyr ym mhedwar sector sylfaen Llywodraeth Cymru (twristiaeth, manwerthu, bwyd a gofal) yn fenywod.<sup>45</sup> Mae'r swyddi fel arfer yn rhai rhan-amser, yn cynnig cyflogau isel gyda llai o gyfleoedd hyfforddi a datblygu. Nododd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol hefyd ei bod yn hawdd cael gweithwyr yn lle pobl mewn gwaith di-grefft yn y farchnad lafur, a'u bod felly'n fwy agored i wahaniaethu a thriniaeth annheg o ganlyniad i feichiogrwydd a mamolaeth. Adleisiwyd hyn gan ymatebwyr eraill, gan gynnwys y rhai o'r proffesiwn cyfreithiol.<sup>46</sup>

**59.** Dywedodd UNSAIN fod rolau cyflog isel yn y sector cyhoeddus, fel arlwy, glanhau a gofalu, yn cael eu cyflawni gan fenywod yn bennaf. Mae dilyniant gyrfa mewn swyddogaethau o'r fath yn aml yn gyfyngedig iawn o'i gymharu â swyddi lle mae dynion yn eu cyflawni amlaf, sy'n tueddu i fod â llwybrau gyrfa cliriach ac yn denu lefelau cyflog uwch.<sup>47</sup>

**60.** Gallai ymgorffori arferion gweithio modern yn ffurfiol yn y Contract Economaidd hefyd helpu i gadw staff a gwella dilyniant gyrfa mewn swyddi

---

<sup>43</sup> StatsCymru, Statws unigolion cyflogedig yn ôl awdurdod lleol yng Nghymru a mesur (blwyddyn sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2018)

<sup>44</sup> Consortiwm Manwerthu Prydain (2016) Retail 2020 report 2: what our people think, tudalen 10

<sup>45</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018, paragraff 114

<sup>46</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018, paragraff 257

<sup>47</sup> PMW03 UNSAIN, paragraff 2.6

sgiliau is. Canfu ymchwiliad<sup>48</sup> gan un o bwyllgorau Senedd y Deyrnas Unedig yn ddiweddar fod bron i hanner gweithwyr gofal yn gadael eu swyddi o fewn blwyddyn o ddechrau eu gwaith am nifer o resymau, gan gynnwys tâl isel, diffyg gwerth a roddir ar y rôl, diffyg cyfleoedd datblygu a phatrymau gwaith afreolaidd.

**61.** Awgrymodd ymchwil Timewise i'r sector gofal<sup>49</sup> dair ffordd ymarferol o oresgyn cyfyngiadau swyddi gofal i wella hyblygrwydd a chadw staff, gan gynnwys lleihau ansefydlogrwydd yr amserlen o wythnos i wythnos, cynyddu rhybudd ymlaen llaw o'r amserlen, a chynyddu cyfraniad gofalwyr at amserlenni.

**62.** Rydym o'r farn y dylai Llywodraeth Cymru ddefnyddio ei ffocws newydd ar lai o sectorau i ddileu gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth, a moderneiddio gweithleoedd. Gallai wneud hyn drwy ofyn i fusnesau sy'n derbyn cyllid cyhoeddus ddangos sut maent yn lleihau eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau, adrodd ar eu cyfraddau cadw yn sgil mamolaeth, cynyddu nifer y rolau uwch rhan amser, cynnig trefniadau gweithio hyblyg effeithiol, a chyhoeddi polisiau mamolaeth.

**63.** Mae Llywodraeth yr Alban wedi cymryd ymagwedd debyg, drwy gynnwys arfer gorau wrth reoli materion beichiogrwydd a mamolaeth yn briodol o fewn Addewid Busnes yr Alban.<sup>50</sup>

**64.** Dywedodd Dr Alison Parken (sy'n cynrychioli'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol) wrthym fod gofynion caffael hefyd yn gam pwysig i leihau anghydraddoldeb rhwng y rhywiau. Awgrymodd y gallai trefniadau caffael, er enghraifft, ei gwneud yn ofynnol i fusnesau ddangos camau i leihau bylchau cyflog rhwng y rhywiau.<sup>51</sup> Rydym yn cytuno y dylai fod yn rhaid i fusnesau â chontractau cyhoeddus ddangos eu bod yn gweithio i leihau anghydraddoldeb, yn enwedig bylchau cyflog rhwng y rhywiau, a oedd yn fater a gafodd sylw yn ein hadroddiad diweddar, [Gwneud i'r economi weithio i'r rheini sydd ag incwm isel](#).

**Argymhelliad 8.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i ddileu gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn y sectorau sylfaen a thematig fel blaenoriaeth. Er mwyn monitro hyn, dylai gweithwyr mewn

---

<sup>48</sup> Timewise (2014) [Caring by design](#), tudalen 4

<sup>49</sup> Timewise (2014) [Caring by design](#), tudalen 4

<sup>50</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 119

<sup>51</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 119

busnesau sy'n cael cymorth gan y Llywodraeth gael eu harolygu ar faterion fel gwahaniaethu a thriniaeth annheg.

**Argymhelliad 9.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn mynnu bod busnesau sy'n ceisio cymorth ariannol yn cynnig gweithio hyblyg, dangos camau i leihau'r baich cyflog rhwng y rhywiau ac yn adrodd ar gyfraddau cadw yn sgil mamolaeth, drwy gynnwys y rhain fel meini prawf allweddol yn y Contract Economaidd.

**Argymhelliad 10.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau'r trydydd sector sy'n cael cymorth ariannol gynnig gweithio hyblyg, dangos camau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac adrodd ar gyfraddau cadw yn sgil mamolaeth, drwy gynnwys y rhain fel meini prawf allweddol mewn contractau cyllido.

**Argymhelliad 11.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i fusnesau ddarparu gweithio hyblyg, dangos camau i leihau bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ac yn adrodd ar gyfraddau cadw ar ôl mamolaeth fel rhan o drefniadau caffael.

## Mae cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn rhan allweddol o “waith teg”

**65.** Fel rhan o'r Contract Economaidd newydd, bydd angen i fusnesau sy'n ceisio cymorth gan Lywodraeth Cymru ymrwymo i waith teg ac arferion busnes cyfrifol.

**66.** Bydd Comisiwn Gwaith Teg newydd Llywodraeth Cymru yn adeiladu ar egwyddorion lefel uwch gwaith teg a amlinellir gan y Bwrdd Gwaith Teg, sef:

- cymryd rhan yn y broses o wneud penderfyniadau (hawl i gael eich clywed);
- enillion (enillion teg a gwarantedig yr awr);
- rhagolygon (diogelwch swydd, dilyniant gyrfa ac ansawdd contract);
- ansawdd swydd priodol (sgiliau ac ymreolaeth, absenoldeb camdriniaeth, amgylchedd ffisegol da, lefel gwaith cytbwys a theg); ac

- ansawdd amser gwaith (disgresiwn dros hyd, amserlennu a hyblygrwydd amser gweithio).<sup>52</sup>

**67.** Mae'r Comisiwn yn gyfrifol am greu diffiniad mwy penodol o "waith teg" yng nghyd-destun y Contract Economaidd, a bydd yn adrodd erbyn gwanwyn 2019.

**68.** Dywedodd ymatebwyr wrthym y dylid cynnwys materion rhywedd, ac yn benodol beichiogrwydd a mamolaeth, yn y diffiniad o waith teg o ystyried yr effaith anghymesur y mae cael plant yn ei chael ar gyflogaeth, dilyniant gyrfa a thâl menywod.<sup>53</sup> Mae gan yr holl egwyddorion a ddiffiniwyd gan y Bwrdd Gwaith Teg y potensial i leihau gwahaniaethu a thriniaeth annheg ar sail beichiogrwydd a mamolaeth, ond mae angen i hyn fod yn eglur yn y diffiniad.

**69.** Er enghraifft, mae angen i "amgylchedd ffisegol da" gynnwys darparu lleoedd ar gyfer bwydo ar y fron, a dylai "diogelwch swydd" a "dilyniant gyrfa" fynd i'r afael â rhagfarn anymwybodol yn erbyn menywod o oedran geni plant.

**70.** Clywsom fod llawer o rieni, ar ôl cael plant, yn cael eu gorfodi i ymgymryd â "hunangyflogaeth anwirfoddol" oherwydd diffyg gwaith hyblyg o ansawdd da. Canfu ymchwil gan Timewise<sup>54</sup> ymysg menywod sy'n cymryd egwyl gyrfa o flwyddyn neu ragor ac yn dychwelyd i'r gwaith, bod 23% yn dewis mynd yn hunangyflogedig. Ymhlith y menywod sy'n dewis hunangyflogaeth, roedd 80% yn ennill llai nag yr oeddent cyn eu seibiant gyrfa.

**71.** Yn dilyn ymrwymiad Prif Weinidog Cymru i sicrhau bod y Cynllun Gweithredu Economaidd "yn cyflwyno'r rhethreg mewn perthynas â rhywedd", dywedodd Ysgrifennydd y Cabinet dros yr Economi a Thrafnidiaeth wrthym y bydd y Comisiwn "yn ystyried anghydraddoldebau rhwng y rhywiau fel craidd cwbl ganolog ei bwrpas".<sup>55</sup> Os yw Llywodraeth Cymru eisiau i rywedd fod "wrth wraidd" gwaith teg, mae'n rhaid i'r diffiniad gyfeirio'n benodol at hynny.

**72.** Rydym hefyd yn pryderu bod y Contract Economaidd yn cael ei weithredu cyn i'r Comisiwn Gwaith Teg gytuno ar y diffiniad o "waith teg" (ar ôl i'r Bwrdd Gwaith Teg fethu â chytuno ar ddiffiniad). Ni ddaw adroddiad y Comisiwn tan y

---

<sup>52</sup> Llythyr gan Ysgrifennydd y Cabinet dros yr Economi a Thrafnidiaeth at Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, 15 Mehefin 2018

<sup>53</sup> [PMW14. Maternity Action. PMW09 Chwarae Teg. PMW10 Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#), y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 25 Ebrill 2018](#), paragraff 242

<sup>54</sup> Timewise (2015) [What do women returners want?](#), tudalennau 5-6

<sup>55</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018](#), paragraff 155

---

gwanwyn yn 2019, ac nid yw'n glir sut bydd yn ofynnol i sefydliadau sy'n derbyn cyllid Llywodraeth Cymru ddangos ymrwymiad i "waith teg" yn ystod y cyfnod hwn, os o gwbl. Mae hwn yn fater a ystyriwyd gennym yn fanylach fel rhan o'n hymchwiliad i wneud i'r economi weithio i'r rheini sydd ag incwm isel.

**73.** Dywedodd Ysgrifennydd y Cabinet wrthym y bydd "dilyniant yn y gweithle yn ystyriaeth allweddol", ac y "bydd y cwestiwn ynghylch gweithio hyblyg yn rhywbeth y bydd y Comisiwn yn ei ystyried yn gynnar iawn". Er ein bod yn croesawu'r ymrwymadau hyn, credwn y dylai'r Llywodraeth ystyried yn benodol effaith anghymesur cael plant ar yrfaeodd menywod o gymharu â dynion.

**Argymhelliad 12.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cynnwys elfen benodol ynghylch rhywedd yn y diffiniad o "waith teg". Dylai'r diffiniad a ddefnyddir gan y Contract Economaidd sicrhau bod cyllid cyhoeddus yn cael ei ddarparu yn benodol i sefydliadau sy'n glynu wrth cyfleoedd cyfartal a strwythurau gweithle sy'n galluogi menywod a dynion i symud ymlaen yn eu gyrfaeodd.

## 4. Cynnig gofal plant newydd Llywodraeth Cymru

Diffyg mynediad at ofal plant fforddiadwy yw'r prif rwystr o ran gweithio yn achos y rhan fwyaf o famau. Mae'r Cynnig Gofal Plant newydd yn gam cadarnhaol, ond yn ei ffurf bresennol mae'n annhebygol o gyflawni ei brif nod o gynyddu cyflogaeth mamau yn y ffordd fwyaf effeithiol.

**74.** Cost wythnosol gofal plant yng Nghymru ar gyfartaledd yw oddeutu £100,<sup>56</sup> ac enillion gros wythnosol cyfartalog yw £412.<sup>57</sup> Mae hyn yn golygu bod gofal plant yn costio bron i chwarter eu hincwm i deuluoedd Cymru, hyd yn oed cyn treth.

**75.** Yn y Deyrnas Unedig, mae gofal plant yn amsugno 33% o incwm cyplau (yr uchaf yn yr OECD), ar ôl treth.<sup>58</sup> Y cyfartaledd ar draws holl wledydd yr OECD yw 15%.<sup>59</sup>

**76.** Roedd cyfraniadau at ein trafodaeth ar-lein yn adlewyrchu'r ystadegau hyn:

“Mae cost gofal plant yn ofnadwy. Mae'n costio mwy na'n morgais! Mae'n ein llethu ni eto nid oes gennym unrhyw ddewis os ydw i'n dymuno cadw fy ngwaith.”

“Byddai cost diwrnod llawn o ofal plant i'r ddau blentyn yn fwy na'r hyn rydw i'n ei ennill mewn diwrnod. Heb gymorth gan y teulu ni fyddai'n bosibl i mi ddychwelyd i'r gwaith o gwbl.”

“Heb unrhyw deulu yn lleol i helpu gyda gofal plant, rydym yn edrych ar gost meithrinfeydd ac mae hi bron â bod yn fwy cost-effeithiol i'm gŵr roi'r gorau i'w waith.”

“Bydd yn rhaid i mi wneud y penderfyniad anodd i [haneru] fy oriau pan fyddaf yn dychwelyd o'm cyfnod mamolaeth oherwydd bod costau gofal plant yn rhy uchel ar gyfer dau blentyn i gyfiawnhau mynd yn ôl (byddwn i'n gwneud tua £20 y diwrnod).”<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> [Am 25 awr o ofal] Ymddiriedolaeth Teuluoedd a Gofal Plant (2017) [Childcare survey 2017](#), tudalen 3

<sup>57</sup> NOMIS, [Median gross weekly earnings for full and part time employees living in Wales in 2017](#).

<sup>58</sup> Mae gofal plant yn cymryd 7.9% o incwm rhieni unigol

<sup>59</sup> OECD (2016) [Society at a Glance 2016 OECD Social Indicators](#), tudalen 29

<sup>60</sup> [Trafodaeth ar-lein Senedd Dialogue](#)

## Beth yw Cynnig Gofal Plant newydd Llywodraeth Cymru?

---

Mae gan bob plentyn tair a phedair oed yr hawl i isafswm o 10 awr yr wythnos o addysg y blynyddoedd cynnar dros 39 wythnos o'r flwyddyn o'r tymor ar ôl eu pen-blwydd yn dair ymlaen. Gall rhieni hefyd wneud cais am gynllun Gofal Plant Diredreth Llywodraeth y Deyrnas Unedig, sy'n cynnig cymorth o 20% i deuluoedd sy'n gweithio tuag at gostau gofal plant cymwys hyd at derfyn penodol.

Mae'r Cynnig newydd yn adeiladu ar yr hawl presennol drwy ddarparu hyd at 30 awr o addysg gynnar a gofal plant yr wythnos dros 48 wythnos y flwyddyn ar gyfer plant tair a phedair oed rhieni sy'n gweithio.

Bydd ar gael i:

- deuluoedd lle mae'r ddau riant yn gweithio neu lle mae'r unig riant yn gweithio mewn teuluoedd rhiant unigol;
- teuluoedd lle mae pob rhiant yn ennill, ar gyfartaledd, isafswm wythnosol sy'n cyfateb i 16 awr ar yr isafswm cyflog cenedlaethol neu'r cyflog byw cenedlaethol; ac i
- rieni hunangyflogedig a rhieni ar gontractau sero awr, cyn belled â bod eu henillion cyfartalog yn bodloni'r meini prawf isafswm enillion dros gyfnod o 3 mis.

Ni fydd teuluoedd lle mae o leiaf un rhiant yn ennill £100,000 neu ragor y flwyddyn yn gymwys i dderbyn y Cynnig newydd. Ond byddai dau riant sy'n ennill hyd at £99,999 yr un (gydag incwm cartref ar y cyd o £199,998) yn dal i fod yn gymwys.

Ar hyn o bryd mae'r cynnig newydd yn cael ei dreialu mewn saith awdurdod lleol (gyda saith ychwanegol i'w hychwanegu o fis Medi 2018) a disgwylir iddo gael ei gyflwyno'n llawn ledled Cymru erbyn 2020. Disgwylir i werthusiad o'r cynlluniau

## A fydd y Cynnig yn helpu mamau i weithio?

**77.** Prif nod y Cynnig newydd yw “cefnogi economi Cymru drwy helpu rhieni, mamau yn arbennig, i ddychwelyd i'r gwaith neu i gynyddu'r oriau maent yn eu gweithio”.<sup>61</sup>

**78.** Dywedodd tystion wrthym fod y Cynnig yn annhebygol o gyflawni ei nod o gynyddu cyflogaeth ymysg mamau yn y modd mwyaf effeithiol, oherwydd bydd menywod yn dal i fod allan o waith (neu bydd ganddynt fynediad cyfyngedig at waith) am dair blynedd, ac erbyn hynny bydd y difrod i dâl, dilyniant, hyder a sgiliau eisoes wedi ei wneud.<sup>62</sup>

**79.** Canfu gwaith ymchwil OECD dan y teitl **Starting Strong 2017**<sup>63</sup> fod y berthynas rhwng cyfraddau cyflogaeth mamau a gofal plant yn gryf ar gyfer plant 0-3 oed, ond yn wannach ar gyfer plant 3-5 oed.

**80.** Canfu adroddiad a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2015<sup>64</sup> hefyd mai ychydig o wahaniaeth y byddai cynyddu gofal plant i 30 awr yn ei wneud o ran lleihau tlodi a helpu rhagor o fenywod yn ôl i'r gwaith. Dywedwyd fod hyn o ganlyniad i'r ffaith mai “cyfran gymharol fach” o deuluoedd â phlant o'r oedran hwn sy'n defnyddio gofal plant ffurfiol y telir amdano, a bod y rhai sy'n gwneud hynny yn “tueddu i dalu symiau bach”. Nododd hefyd y byddai arbedion ar gostau gofal plant yn cael eu gwrthbwysu'n rhannol gan ostyngiadau mewn budd-daliadau eraill.

**81.** Yn ychwanegol, canfu **Arolwg Cenedlaethol Cymru 2016-17** diweddaraf Llywodraeth Cymru fod y galw am ofal plant ar ei uchaf rhwng 1 a 3 oed.

**82.** Roedd tystiolaeth i'n hymchwiliad yn ategu'r canfyddiadau hyn. Po hiraf y mae rhywun yn ddi-waith, y mwyaf anodd yw iddo/iddi ddod o hyd i waith. Mae dod o hyd i gyflogaeth addas hyd yn oed yn anoddach i famau, y mae eu

---

<sup>61</sup> Llywodraeth Cymru, **Memorandwm Esboniadol Bil Cyllido Gofal Plant (Cymru)**, paragraff 3.5

<sup>62</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, **Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018**, paragraffau 266 a 383, y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, **Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018**, paragraff 105, y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, **Cofnod y Trafodion 25 Ebrill 2018**, paragraff 81, y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, **Cofnod y Trafodion 3 Mai 2018**, paragraff 77

<sup>63</sup> OECD (2017) **Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care**, tudalen 31

<sup>64</sup> Y Sefydliad Polisi Cyhoeddus i Gymru (PPIW), a elwir yn awr yn Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (WCPP) (2015) **Childcare Policy Options for Wales**, tudalen 19



dewisiadau eisoes yn gyfyngedig oherwydd bod angen iddynt gydbwysu gwaith gyda chyfrifoldebau gofal plant. Dywedodd Bethan Darwin wrthym:

‘Pan fydd y tâl mamolaeth statudol yn darfod, mae’n dechrau patrwm. Os nad ydych chi wedi mynd yn ôl i’r gwaith pan fydd eich babi yn naw mis oed neu’n flwydd oed, a allwch chi fynd yn ôl ar ôl tair blynedd? Ydych chi hyd yn oed eisiau mynd yn ôl wedyn? Ac efallai nad ydych eisiau mynd yn ôl, a bod eich gŵr wedi cael codiad cyflog tra’r oeddech chi i ffwrdd o’r gwaith, felly, mewn gwirionedd, ni fyddai’n gwneud synnwyr i chi fynd yn ôl.’<sup>65</sup>

**83.** Dywedodd Sarah Rees erbyn i’r plentyn gyrraedd tair oed, mae’r rhan fwyaf o fenywod wedi treulio tair blynedd allan o’r gweithle, a hynny dim os oes gennych chi un plentyn, ac “erbyn hynny, rydych chi eisoes wedi adeiladu’r rhwystrau anferth hyn y mae’n rhaid i chi geisio eu goresgyn i ddod o hyd i swydd yn y lle cyntaf”.<sup>66</sup> Atgyfnerthodd cyfraniadau at ein trafodaeth ar-lein y farn hon.<sup>67</sup>

**84.** Awgrymodd Vicki Spencer-Francis o’r cwmni cysylltiadau cyhoeddus Cowshed y dylai’r Cynnig ddechrau o un mlwydd oed, oherwydd bod ei diwydiant penodol hi’n newid mor gyflym fel y byddai mam wedi colli sgiliau hanfodol ar ôl tair blynedd.<sup>68</sup> Awgrymodd YESS y dylai’r Cynnig Gofal Plant ddechrau o naw mis,<sup>69</sup> tra bod WEN yn galw am i’r Cynnig fod ar gael chwe mis ar ôl yr enedigaeth.<sup>70</sup>

## Mae angen monitro cyfraddau cyflogaeth mamau yn yr ardaloedd peilot

**85.** Pwysleisiodd Chwarae Teg yr angen i Lywodraeth Cymru beidio â bod yn “gwbl gaeth i’r cynnig presennol”,<sup>71</sup> ac i fod yn barod i ddiwygio’r Cynnig presennol

---

<sup>65</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 384

<sup>66</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 25 Ebrill 2018](#), paragraff 81

<sup>67</sup> [Trafodaeth ar-lein Senedd Dialogue](#)

<sup>68</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018](#), paragraff 105

<sup>69</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 383

<sup>70</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 171

<sup>71</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 165

os yw'r gwerthusiad "yn dangos nad yw'n diwallu anghenion y rhai sydd ei angen fwyaf" (h.y. "rhieni y mae mynediad at ofal plant fforddiadwy a hyblyg yn brif rwystr sy'n eu hatal rhag dychwelyd i waith ystyrion"<sup>72</sup>).

**86.** Nid yw'n glir sut mae cyfraddau cyflogaeth mamau yn cael eu monitro yn yr ardaloedd peilot presennol. Rhoddodd y Gweinidog dros Blant, Pobl Hŷn a Gofal Cymdeithasol dystiolaeth anecdotaidd o effaith gadarnhaol y cynnig newydd ar deuluoedd, fel rhieni sydd wedi cynyddu eu horiau gwaith neu wedi newid eu horiau i dreulio rhagor o amser gyda'u plant. Dywedodd hefyd fod incwm gwario o hyd at £250 yr wythnos yn cael ei ryddhau yn ôl i gartrefi, gyda'r mwyafrif ohonynt "yn is na'r incwm canolrif cyfartalog yng Nghymru o £26,000".<sup>73</sup>

**87.** Nid yw'n glir a oes unrhyw arwydd bod y Cynnig newydd yn cwrdd â'i nod o helpu rhieni, yn enwedig mamau, i dychwelyd i'r gwaith neu gynyddu eu horiau. Y mae hefyd yn aneglur sut bydd y gwerthusiad annibynnol yn asesu a yw'n cyflawni'r nod hwn.

**88.** Wrth gydnabod materion yn ymwneud â'r grŵp oedran targed, pwysleisiodd y Gweinidog fod y Cynnig newydd yn ymrwymiad maniffesto a'i fod yn gam sylweddol ymlaen. Fodd bynnag, eglurodd fod Llywodraeth Cymru "yn agored i ble mae'r dystiolaeth yn ein tywys"<sup>74</sup> wrth lunio'r polisi, gan ystyried cyfyngiadau cyllidebol. Nododd hefyd na fydd yn gweithredu ar ei ben ei hun, ond ochr yn ochr â chynllun gofal plant di-dreth Llywodraeth y Deyrnas Unedig, a rhaglenni Llywodraeth Cymru fel Teuluoedd yn Gyntaf, y prosiect Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE) a Dechrau'n Deg.

**89.** Rydym yn croesawu cyflwyno'r Cynnig Gofal Plant, ond rydym yn pryderu nad yw wedi ei dargedu at y grŵp oedran priodol. Mae ymchwil ryngwladol, ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru a thystiolaeth i'r ymchwiliad hwn i gyd yn awgrymu ei fod yn llawer mwy tebygol o gyflawni ei nod yn y ffordd fwyaf effeithiol os yw ar gael i blant rhwng un a thair oed.

**90.** Tra'r ydym yn aros am gyhoeddi dystiolaeth empirig ynglŷn â sut mae'r Cynnig yn effeithio ar gyfraddau cyflogaeth mamau yn yr ardaloedd peilot, ein barn bresennol yw y dylai Llywodraeth Cymru nodi pa gamau pellach y bydd yn eu cymryd i fynd i'r afael â'r angen am ofal plant rhwng un a thair oed.

---

<sup>72</sup> [PMW09 Chwarae Teg](#), tudalen 5

<sup>73</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 23 Mai 2018](#), paragraff 3

<sup>74</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 23 Mai 2018](#), paragraff 14

## Cynnig Gofal Plant wedi ei dargedu'n well?

- 91.** Er na wnaethom geisio tystiolaeth ar fanylion y Cynnig Gofal Plant, holodd Chwarae Teg a oedd yn cael ei dargedu at y rhai sydd fwyaf angen cymorth ariannol gyda chostau gofal plant.<sup>75</sup>
- 92.** Yn ddamcaniaethol, gallai teuluoedd ag incwm ar y cyd o hyd at £199,998 elwa ar ofal plant am ddim oherwydd y trothwy incwm unigol uchel. Awgrymodd Chwarae Teg dargedu'r Cynnig "at y rhai hynny y mae mynediad at ofal plant hyblyg fforddiadwy yn rhwystr sylfaenol iddynt ddychwelyd i'r gwaith".<sup>76</sup>
- 93.** Mae data monitro o'r cynlluniau peilot yn dangos bod o leiaf 60% o rieni sy'n cymryd y Cynnig yn ennill llai na'r cyflog cyfartalog canolrifol i Gymru (£26,000), ac nid yw mwy na 5% yn ennill mwy na £52,000.<sup>77</sup> Mae'n bosibl, wrth i'r cynllun gael ei gyflwyno mewn ardaloedd awdurdodau lleol eraill sydd â chyflogau uwch ar gyfartaledd, ac wrth i ymwybyddiaeth o'r cynllun gynyddu, y gallai cyfran y rhieni ar gyflogau uchel sy'n cymryd y Cynnig godi. Cydnabuwyd hyn gan y Gweinidog dros Blant, Pobl Hŷn a Gofal Cymdeithasol.<sup>78</sup>
- 94.** Mae data monitro hefyd yn dangos bod "81% o rieni sy'n ymgeisio yn ei chael hi'n anodd fforddio gofal plant".<sup>79</sup> Mae hyn yn golygu mai ychydig o dan £20 miliwn o'r cyfanswm o £100 miliwn o arian yn flynyddol a gaiff ei wario o bosibl ar gefnogi rhieni nad yw costau gofal plant yn rhwystr iddynt weithio.
- 95.** Byddem wedi disgwyl i benderfyniad ar y trothwy incwm mwyaf priodol gael ei lywio gan ddadansoddiad effaith, a bod lefelau trothwy eraill wedi eu harchwilio. Fodd bynnag, dywedodd y Gweinidog wrthym fod y terfyn cyfredol yn dyblygu'r cynnig gofal plant yn Lloegr. Eglurodd ei fod wedi ei ddewis oherwydd "symlirwydd",<sup>80</sup> y bydd yn rhatach i'w weinyddu, ac y bydd yn galluogi Llywodraeth

---

<sup>75</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 166

<sup>76</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 169

<sup>77</sup> [Llythyr gan Arweinydd y Tŷ a'r Gweinidog Plant, Pobl Hŷn a Gofal Cymdeithasol at Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau](#), 5 Mehefin 2018

<sup>78</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 23 Mai 2018](#), paragraff 45

<sup>79</sup> [Llythyr gan Arweinydd y Tŷ a'r Gweinidog Plant, Pobl Hŷn a Gofal Cymdeithasol at Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau](#), 5 Mehefin 2018

<sup>80</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 23 Mai 2018](#), paragraff 45

Cymru i fodloni ei ymrwymiad i gyflwyno'r Cynnig newydd erbyn 2019-2020.<sup>81</sup> Eglurodd hefyd y gellid newid y ffigur yn y dyfodol, os oes angen.

**96.** Credwn y dylai'r Cynnig Gofal Plant gael ei dargedu at deuluoedd y mae gofal plant yn brif rwystr i weithio, yn hytrach na rhoi cymhorthdal i rai sy'n gallu ei fforddio yn gyfforddus.

**Argymhelliad 13.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn casglu data ar gyfraddau cyflogaeth a chadw mamau fel rhan o'r cynlluniau peilot Cynnig Gofal Plant newydd i lywio'r gwerthusiad annibynnol o'r cynlluniau peilot hynny.

**Argymhelliad 14.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn nodi'r camau pellach y bydd yn eu cymryd i fynd i'r afael â'r angen am ofal plant i rai rhwng un a thair oed.

**Argymhelliad 15.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn ailasesu'r Cynnig. Dylai'r ailasesiad hwn ystyried y gwerthusiad, ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru, ymchwil rhyngwladol a'r dystiolaeth a ddarparwyd i'r ymchwiliad hwn.

## Mae gofal cofleidiol hefyd yn rhwystr i weithio

**97.** Amlygodd Chwarae Teg ac ymatebwyr eraill bryderon am y diffyg gofal plant cofleidiol fforddiadwy, hygyrch (sef gofal plant cyn ysgol ac ar ôl ysgol). Dywedodd:

“Mae pryderon ynglŷn â diffyg gofal plant cofleidiol digonol, gyda llawer yn defnyddio clybiau ar ôl ysgol yn lle gofal plant mwy addas. Mae'r rhain yn aml yn gorffen am 5pm, maent yn gallu bod yn ddrud, a gall rhieni wynebu anhawster os yw'r ddarpariaeth ar ôl ysgol ar gyfer plant mewn gwahanol leoliadau.”<sup>82</sup>

**98.** Mae hyn yn codi nifer o faterion na wnaethom eu harchwilio'n fanwl yn yr ymchwiliad hwn. Yng Nghymru, mae rhieni yn talu £43 yr wythnos ar gyfartaledd ar gyfer clwb ar ôl ysgol, neu £55 am gasglu a gofal yn y prynhawn gan warchodwr plant.<sup>83</sup> Dywedodd Sarah Rees:

“Er mwyn gweithio un diwrnod o 9 tan 5 mae'r ffioedd yn £49 ar gyfer fy mhientyn 15 mis oed a £45.45 ar gyfer fy mhientyn pedair oed.

---

<sup>81</sup> Bydd y system gais a gwirio cymhwysedd ar gyfer y Cynnig newydd yn cael ei gweithredu gan Gyllid a Thollau Ei Mawrhydi (am dâl) gan ddefnyddio ei Wasanaeth Gofal Plant. Mae'r Gwasanaeth Gofal Plant yn cynnal gwiriadau cymhwysedd ar gyfer y cynnig gofal plant yn Lloegr.

<sup>82</sup> PMW09 [Chwarae Teg](#), paragraff 7.3

<sup>83</sup> Yr Ymddiriedolaeth Teuluoedd a Gofal Plant (2017) [Childcare survey 2017](#), tudalen 3

---

Roeddwn i'n meddwl pan fyddai fy merch yn 3 oed ac y byddai ganddi hawl i ddarpariaeth meithrinfa gan y wladwriaeth y byddai fy nghostau yn mynd yn is, ond oherwydd gofynion cofleidiol, nid wyf yn arbed unrhyw beth.”<sup>84</sup>

**99.** Amlygodd cyfranogwr mewn grŵp ffocws broblem benodol mewn ardaloedd gwledig, lle nad oedd teithio rhwng gofal meithrinfa'r wladwriaeth a gofal cofleidiol yn bosibl oherwydd y pellter rhwng lleoliadau gofal plant.<sup>85</sup>

**100.** Er na wnaeth ein hymchwiliad ofyn am dystiolaeth ar faterion fel gofal cofleidiol, credwn y dylai Llywodraeth Cymru ystyried yr holl elfennau sy'n atal rhieni, yn enwedig mamau, rhag gweithio.

**101.** Rydym yn croesawu cyhoeddiad y Gweinidog y bydd perthnasau sy'n gofalu am blentyn nawr yn gallu derbyn cyllid drwy'r Cynnig, ond dim ond os ydynt yn warchodwyr plant cofrestredig. Yn sicr, bydd hyn o fudd i rai teuluoedd, gan gynnwys y rhai a allai gael anhawster wrth geisio dod o hyd i ofal fforddiadwy neu ei fforddio. Ond credwn fod angen cynnal asesiad ehangach o argaeledd a chost darpariaeth o'r fath.

**Argymhelliad 16.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn adolygu argaeledd cyfredol a chost gofal cofleidiol (hynny yw, gofal cyn ac ar ôl ysgol) i sefydlu lle mae bylchau daearyddol, costau uchel a rhwystrau eraill. Dylai'r adolygiad gynnwys archwiliad o'r potensial i ddarparu gofal o'r fath mewn ysgolion.

## Dylid diogelu cymorth i rieni nad ydynt yn gweithio

**102.** Dim ond i rieni sy'n gweithio y bydd y Cynnig Gofal Plant newydd ar gael. Mae cymorth i rai rhieni nad ydynt yn gweithio yn cael ei ddarparu ar hyn o bryd drwy'r Prosiect Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth (PaCE).

**103.** Nod prosiect PaCE, sy'n werth £13.5 miliwn, yw cefnogi rhieni y mae gofal plant yn brif rwystr iddynt rhag cael mynediad at gyfleoedd addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant. Mae'n targedu rhieni 25 oed a throsodd sy'n economaidd anweithgar, a rhieni 16-24 oed nad ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET).

---

<sup>84</sup> PMW04 Sarah Rees, paragraff 11

<sup>85</sup> Trafodaethau grŵp ffocws

**104.** Mae 43 ymgynghorydd y prosiect yn helpu rhieni i ddod o hyd i atebion i oresgyn rhwystrau o ran gweithio, gan gynnwys:

- cwmpasu cost gofal plant tra bod rhieni yn ymgymryd â hyfforddiant, profiad gwaith neu wirfoddoli;
- darparu cymorth un i un i ddod o hyd i swyddi neu hyfforddiant; neu
- drafod trefniadau gweithio hyblyg gyda darpar gyflogwyr.

**105.** Canfu gwerthusiad a gynhaliwyd yn 2016 bod oedi wedi bod gyda'r broses gyflwyno. Roedd yn argymhell bod angen gwell hyfforddiant ar gynghorwyr, bod angen gwella gwaith hyrwyddo'r cynllun, ac roedd diffyg arweiniad yn golygu fod rhai awdurdodau lleol yn aneglur ynghylch eu rôl a'u cyfrifoldebau.<sup>86</sup>

**106.** Amlygodd Sarah Rees fod ymwybyddiaeth o'r prosiect yn isel, ac nad oedd gwybodaeth leol yn gyfredol ar adegau.<sup>87</sup> Nid yw'n glir chwaith yn neunydd hyrwyddo a gwybodaeth ar-lein y prosiect beth yw'r meini prawf cymhwyster, sy'n aml yn wahanol rhwng gwefannau awdurdodau lleol.

**107.** Ar ôl ei lansio ym mis Hydref 2015, roedd y prosiect yn anelu at gynnwys 7,884 o rieni a helpu 1,577 o bobl i ymgymryd â gwaith cynaliadwy.<sup>88</sup> Hyd at ddiwedd mis Ebrill 2018, roedd wedi ymgysylltu â bron i 3,000 o gyfranogwyr, gyda 958 o'r rheiny'n symud ymlaen at gyflogaeth. Mae o leiaf 95% o gyfranogwyr ledled Cymru yn fenywod.<sup>89</sup>

**108.** Er mai dim ond tan fis Mawrth 2020 y mae cyllid gan Lywodraeth Cymru a Chronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) yn sicr,<sup>90</sup> Mae Llywodraeth Cymru wedi datgan bod "ystyriaeth yn cael ei rhoi ar hyn o bryd i weld a ellir ymestyn rhaglenni a gyllidir gan Ewrop, fel PaCE, y tu hwnt i'w dyddiadau terfyn cyfredol".<sup>91</sup> Rhwng 2015 a 2018, darparodd Llywodraeth Cymru £5.1 miliwn o gyllid i'r prosiect.

**109.** Ymddengys bod y cymorth gofal plant a gynigir i rieni nad ydynt yn gweithio wrth chwilio am waith neu fynd i hyfforddiant drwy PaCE yn llwyddiannus. Mae

---

<sup>86</sup> Llywodraeth Cymru (2016) [Gwerthusiad proses o Brosiect Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth](#)

<sup>87</sup> [PMW04 Sarah Rees](#), paragraff 15

<sup>88</sup> Llywodraeth Cymru (2016) [Gwerthusiad proses o Brosiect Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth](#)

<sup>89</sup> [Llythyr gan Arweinydd y Tŷ a'r Gweinidog Plant, Pobl Hŷn a Gofal Cymdeithasol at Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau](#), 5 Mehefin 2018

<sup>90</sup> Llywodraeth Cymru, [Carl Sargeant yn cyhoeddi estyniad i'r rhaglen Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth](#), 17 Ionawr 2017

<sup>91</sup> [Llythyr gan Arweinydd y Tŷ a'r Gweinidog Plant, Pobl Hŷn a Gofal Cymdeithasol at Gadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau](#), 5 Mehefin 2018

gan y prosiect y potensial i chwarae rhan allweddol wrth gyflwyno rhai o argymhellion yr adroddiad hwn, fel cynghori rhieni a chyflogwyr ar geisiadau gweithio hyblyg a hawliau cyflogaeth. Fodd bynnag, mae ein tystiolaeth yn awgrymu bod ymwybyddiaeth yn dal i fod yn isel (ni wnaeth yr un o'r cyfranogwyr yn y grwpiau ffocws na'r drafodaeth ar-lein gyfeirio at y mater), ac rydym yn pryderu mai dim ond tan 2020 y bydd cyllid yn sicr, pan ddaw cyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop i ben.

**110.** Os daw'r prosiect i ben yn 2020 (sef pan fydd arian Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn dod i ben, ond hefyd pan mae disgwyl i'r Cynnig Gofal Plant gael ei gyflwyno'n llawn) gallai bwlch mewn cefnogaeth agor i rieni nad ydynt yn gweithio. Os bydd y prosiect yn dod i ben, credwn y dylai Llywodraeth Cymru amlinellu beth fydd yn disodli'r cynllun, yn enwedig yr elfen gofal plant, i rieni mewn addysg a hyfforddiant.

**Argymhelliad 17.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gwella ymwybyddiaeth o brosiect PaCE.

**Argymhelliad 18.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn egluro beth yw'r union gymhwysra ar gyfer elfen gofal plant y rhaglen mewn deunyddiau hyrwyddo, a sut mae'n cysylltu â'r Cynnig Gofal Plant.

**Argymhelliad 19.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cynnal gwerthusiad o effeithiolrwydd prosiect PaCE o ran helpu rhieni i gael mynediad at ofal plant wrth chwilio am swydd, a sut mae'r argymhellion a wnaed yng ngwerthusiad 2016 wedi cael sylw.

**Argymhelliad 20.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i barhau â'r prosiect PaCE y tu hwnt i 2020 os yw'r gwerthusiad newydd yn dangos bod y prosiect yn effeithiol wrth helpu rhieni i mewn i waith, neu os nad yw'n parhau, nodi pa gymorth gofal plant fydd ar gael i rieni mewn addysg a hyfforddiant.





## 5. Mae agweddau diwylliannol am famau mewn gwaith yn rhwystro newid

Er bod deddfwriaeth a strwythurau yn y gweithle yn bwysig, dim ond pan fydd gofal di-dâl yn peidio â chael ei ystyried fel cyfrifoldeb y fenyw yn unig y gellir dileu gwahaniaethu a thriniaeth annheg oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth.

**111.** Soniodd cyfranogwyr wrthym yn nhrefodaeth ar-lein y Pwyllgor am fod dan anfantais annheg o ran cyflog neu gyfleoedd gwaith “yn gyfan gwbl oherwydd eu bod yn fenywod, a gan y byddent ‘o bosibl’ yn gofyn am absenoldeb mamolaeth ryw bryd”. Nododd rhai hefyd y gall gwahaniaethu fod yn gynnil ac yn gudd, e.e. gall cyfarfodydd gyda’r nos neu yn ystod gwyliau ysgol fod yn broblem i rieni, yn yr un modd â mynd am ddiod i rwydweithio ar ôl gweithio.<sup>92</sup>

**112.** Clywsom dystiolaeth hefyd bod rhagfarn ddiarwybod a rhagdybiaethau yn seiliedig ar stereoteipiau ynghylch mamau a menywod oedran geni plant yn digwydd yn aml yn ystod y cyfnod recriwtio. Canfu arolwg y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fod 17% o gyflogwyr o’r farn bod gan fenywod beichiog a mamau lai o ddiddordeb mewn dilyniant gyrfa a dyrchafiadau.<sup>93</sup> Disgrifiodd Anna Whitehouse yr arfer o fenywod yn cael gwared â modrwyau priodas cyn cyfweliadau swydd i beidio â thynnu sylw at eu potensial i fod yn geni plant yn y dyfodol.<sup>94</sup>

**113.** Mae gan dadau brofiad gwahanol yn aml. Nid yw’r rhan fwyaf o gyflogwyr fel GoCompare, sy’n darparu naw mis o dâl llawn am absenoldeb rhiant a rennir. Penderfynodd y cwmni wneud hyn yn dilyn rhaglen o ymgysylltu â’u gweithlu sy’n rieni.<sup>95</sup>

**114.** Mae stereoteipiau diwylliannol hefyd yn atal dynion rhag gofalu am eu plant. Fel yr amlygwyd gan Anna Whitehouse, enillodd tad sy’n gweithio yn swyddfeydd PricewaterhouseCoopers (PwC) Caerdydd achos gwahaniaethu ar sail rhyw yn

---

<sup>92</sup> [Trafodaeth ar-lein Senedd Dialogue](#)

<sup>93</sup> Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2016) [Pregnancy and maternity discrimination – employers research report](#), tudalen 22

<sup>94</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 3 Mai 2018](#), paragraff 57

<sup>95</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018](#), paragraff 18

2014 ar ôl i'r cwmni wrthod ei gais i weithio'n hyblyg, tra bod ceisiadau gan fenywod yn yr un swyddfa wedi llwyddo.<sup>96</sup>

**115.** Mae achosion fel y rhain yn dangos bod strwythurau gwaith hen ffasiwn sydd wedi eu seilio ar ragdybiaethau rhyweddol yn atal dynion rhag ymgymryd â chyfrifoldebau gofalu, ac yn atal menywod rhag symud ymlaen yn eu gyrfaedd.

**116.** Nododd UNSAIN, er bod fframwaith cyfreithiol i ganiatáu absenoldeb rhiant a rennir bellach ar gael, fod dynion yn teimlo o safbwynt diwylliannol eu bod yn methu gwneud cais am absenoldeb a rennir a'u bod yn anfodlon gwneud hynny, gyda hynny'n arwain at bwysau cynyddol ar fenywod i ysgwyddo'r cyfrifoldeb.<sup>97</sup>

**117.** Awgrymodd llawer o dystion y byddai gwella'r defnydd o absenoldeb rhiant a rennir yn gallu helpu i herio stereoteipiau sy'n ymwneud â'r rhywedd ac, yn ei dro, yn gallu helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth. Dywedodd Maternity Action wrthym fod y trefniadau presennol yn gymhleth. Mae hyn, ynghyd â thâl isel absenoldeb rhiant a rennir, yn ogystal ag agwedd a diwylliant cyflogwyr, yn golygu bod nifer y bobl sy'n ei gymryd yn isel iawn.<sup>98</sup> Yng Nghymru, dim ond 250 o dadau a elwodd ar absenoldeb rhiant a rennir yn 2016-17.<sup>99</sup>

**118.** Awgrymodd Chwarae Teg y dylai Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol gyhoeddi data am absenoldeb rhiant a rennir eu gweithwyr.<sup>100</sup>

**119.** Gallai gweithio i wella mynediad at absenoldeb rhiant a rennir gyfrannu at newid agweddau diwylliannol tuag at fenywod yn y gwaith. Pe bai cyflogwyr o'r farn bod cyfle cyfartal i ddynion a menywod gymryd absenoldeb rhiant, gellid diystyru rhagdybiaethau cynhenid am y rhyweddau.

**120.** Credwn y dylai Llywodraeth Cymru ddefnyddio pob math o ddylanwad i wella'r nifer sy'n manteisio ar y ddarpariaeth, drwy gyngor busnes, y Contract Economaidd a thrwy annog cyrff sector cyhoeddus eraill a sefydliadau'r trydydd sector i wneud yr un peth.

---

<sup>96</sup> The Telegraph, [Father wins sex discrimination case after request to work part-time rejected](#), 4 Tachwedd 2014

<sup>97</sup> [PMW03 UNSAIN](#), paragraff 3.4

<sup>98</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 52

<sup>99</sup> BBC News, [250 new Welsh dads took shared parental leave last year](#), 18 Mehefin 2017

<sup>100</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 193

**121.** Er ein bod yn croesawu ymgyrch gyhoeddusrwydd gyfredol Llywodraeth Cymru gyda'r nod o fynd i'r afael â stereoteipiau ar sail rhywedd, "Dyma fi", rydym yn cytuno â Bwrdd Iechyd Hywel Dda<sup>101</sup> a Chwarae Teg<sup>102</sup> bod angen iddi fynd ymhellach i herio stereoteipiau am ofal a gwaith. Mae'r ddarpariaeth addysg rhyw a pherthnasoedd newydd a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg yn gyfle hanfodol i herio rhagdybiaethau rhyweddol am waith a rhianta. Dylai Busnes Cymru hefyd chwarae rhan wrth helpu busnesau i fynd i'r afael â rhagfarn anymwybodol, yn enwedig yn ystod cyfnod recriwtio, drwy hyfforddiant recriwtio sy'n canolbwyntio'n benodol ar faterion rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth.

**122.** Dylai arferion da, fel "recriwtio dall" GoCompare,<sup>103</sup> sy'n dileu cyfeiriadau at rywedd, oedran, crefydd, statws rhieni ac ati o geisiadau am swydd, a gweithdrefn fetio Ford ar gyfer hysbysebion swyddi,<sup>104</sup> sy'n sicrhau bod yr iaith a ddefnyddir yn gynhwysol ac nad yw'n llai atyniadol i grwpiau penodol, gael eu rhannu yn ehangach.

**Argymhelliad 21.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data am y rhai sy'n cymryd absenoldeb rhiant a rennir yn y sector cyhoeddus (fel rhan o ddyletswyddau cydraddoldeb penodol y sector cyhoeddus yng Nghymru).

**Argymhelliad 22.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynnwys rolau'r rhyweddau a rhianta yn yr addysg rhyw a pherthnasoedd newydd.

**Argymhelliad 23.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynnwys hyfforddiant recriwtio niwtral o ran rhywedd (ymdrin â materion fel rhagfarn ddiarwybod) fel rhan o gymorth Busnes Cymru, gan gynnwys enghreifftiau arferion da fel gweithdrefn recriwtio dall GoCompare, a gwaith Ford yn fetio iaith hysbysebion swyddi.

---

<sup>101</sup> PMW01 Bwrdd Iechyd Hywel Dda a PMW09 Chwarae Teg, tudalen 4

<sup>102</sup> PMW09 Chwarae Teg, tudalen 4

<sup>103</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018, paragraff 122

<sup>104</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018, paragraff 122



## 6. Mae angen gwell data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'r cyfraddau cadw ar ôl mamolaeth

Mae dyletswyddau cydraddoldeb penodol y sector cyhoeddus yng Nghymru yn arf pwerus, ond mae angen gwella'r gofynion casglu data. Dylid cyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth sy'n ofynnol yn unol â'r dyletswyddau mewn un lleoliad, a dylai fod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gyhoeddi cyfraddau cadw ar ôl mamolaeth.

**123.** Rhoddodd Deddf Cydraddoldeb 2010 y pŵer i Weinidogion Cymru fynnu bod awdurdodau cyhoeddus yn gwneud rhai pethau wrth gyflenwi gwasanaethau ac yn eu harferion cyflogaeth. Nod y dyletswyddau yw hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu a meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau o bobl.

**124.** Mae dyletswyddau cydraddoldeb penodol y sector cyhoeddus yng Nghymru,<sup>105</sup> a ddaeth i rym yn 2011, yn ei gwneud yn ofynnol i'r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus Cymru gasglu a chyhoeddi amrywiaeth eang o wybodaeth am gyflogaeth (a amlinellir yn Atodiad A). Mae hyn yn cynnwys data sydd wedi ei ddadgyfuno rhag dynodi rhywedd ynghylch nifer y gweithwyr sy'n gweithio'n hyblyg, a'r gwahaniaethau mewn tâl.

**125.** Yn 2016, canfu adolygiad gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol broblemau gyda'r gofynion casglu data:

“[...]roedd rhai sefydliadau, yn enwedig sefydliadau llai o faint, heb yr isadeiledd TG neu'r sgiliau data i gasglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb o ansawdd uchel. [...] roedd cyfranogwyr wedi disgrifio defnyddio llawer o'u hadnoddau ar gasglu data yn y manylder hanfodol ar gyfer adroddiad i'r PSED. Gwelid bod hyn yn ormodol ac, o ganlyniad, codwyd cwestiynau weithiau am werth neilltuo adnoddau i gasglu'r math hwn o wybodaeth. Yn enwedig pan all y canlyniadau fod yn dameidiog neu'n annibynadwy.

---

<sup>105</sup> Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011

[..]medrai cwrdd â'r heriau data hyn fod yn fwy anodd gan fod y PSED ond yn gofyn i sefydliadau gyhoeddi'r wybodaeth ac nid o reidrwydd i weithredu ar yr hyn a ganfuwyd."<sup>106</sup>

**126.** Er bod yr wybodaeth am gyflogaeth sy'n ofynnol yn unol â dyletswyddau Cymru yn fwy manwl na'r hyn sy'n ofynnol yn Lloegr neu'r Alban, ac y cyhoeddir yr wybodaeth honno ar wefannau awdurdodau unigol, nid yw wedi ei chasglu'n ganolog, yn wahanol i'r data sy'n ofynnol gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig.

**127.** Credwn, er mwyn iddo fod yn ddefnyddiol a bod modd ei gymharu, y dylid casglu a chyhoeddi'r holl ddata cyflogaeth ar wefan Llywodraeth Cymru. Dylid mireinio faint o wybodaeth sy'n ofynnol yn unol â'r dyletswyddau, gyda rhywfaint o'r data llai hanfodol yn cael ei ddisodli gan gyfraddau cadw ar ôl mamolaeth, fel y disgrifir isod.

## Cymharu data bwloch cyflog rhwng y rhywiau

**128.** Y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod mewn sefydliad, wedi ei fynegi fel canran o enillion dynion. Nid yw yr un peth â chyflog cyfartal, lle mae'n ofynnol i gwmnïau dalu'r un cyflog i bobl sy'n gwneud yr un swydd, pa un ai a ydynt yn ddynion ynteu'n fenywod.

**129.** Mae angen cyhoeddi data ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn achos:

- Y rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus Cymru yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru;
- Sefydliadau sector preifat a gwirfoddol Prydain sydd â mwy na 250 o weithwyr (gan gynnwys y rhai yng Nghymru) yn unol â *Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhyweddau) 2017*, a bennir gan Weinidogion Llywodraeth y Deyrnas Unedig. Mae'r data hwn ar gael drwy **Borth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Llywodraeth y Deyrnas Unedig**;
- Cyrff sector cyhoeddus Prydain gyda mwy na 250 o weithwyr (gan gynnwys rhai cyrff cyhoeddus yng Nghymru nad ydynt wedi eu cynnwys dan ddyletswyddau penodol Cymru, fel Comisiwn y Cynulliad) yn unol â *Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017*, a bennir gan Weinidogion Llywodraeth y

---

<sup>106</sup> Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (2014) **Adolygiad o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yng Nghymru: Adroddiad Llawn**, tudalen 44

Deyrnas Unedig. Mae'r data hwn ar gael drwy [Borth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Llywodraeth y Deyrnas Unedig](#);

- Cyrff sector cyhoeddus yr Alban gyda thros 20 o weithwyr yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb sector cyhoeddus yr Alban, a bennir gan Weinidogion yr Alban.

**130.** Nid yw'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus Cymru gyhoeddi gwybodaeth ym Mhorth Bwlch Cyflog rhwng y Rhyweddau Llywodraeth y Deyrnas Unedig oni bai eu bod yn dod dan delerau *Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017*. Mae hyn yn golygu nad yw'n bosibl cymharu bylchau cyflog rhwng cyrff cyhoeddus yn Lloegr a'r rhai yng Nghymru.

**131.** Cydnabu Arweinydd y Tŷ y mater hwn, gan ddweud wrthym ei bod yn "anffodus na wnaethom [...] drefnu iddo gael ei gyhoeddi yn yr un man lle gellir ei ddefnyddio". Roedd hi hefyd yn ymrwymedig i gyhoeddi'r wybodaeth "mewn ffurf hawdd ei defnyddio, yn ddelfrydol fel data agored",<sup>107</sup> ac rydym yn croesawu hynny. Awgrymodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol hefyd eu bod yn gweithio i gasglu'r wybodaeth hon.<sup>108</sup> Credwn y dylai'r data bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer awdurdodau cyhoeddus Cymru gael ei gyhoeddi ym mhorth Llywodraeth y Deyrnas Unedig.

**132.** Clywsom hefyd gan ymatebwyr, gan gynnwys Slate Legal<sup>109</sup> ac UNSAIN<sup>110</sup> bod y trothwy adrodd cyfredol ar gyfer sefydliadau preifat a gwirfoddol yn y Deyrnas Unedig o 250 o weithwyr yn rhy uchel, gan mai dim ond 0.7% o fusnesau preifat yng Nghymru y mae hynny'n ei gwmpasu.

**133.** Rydym yn ailadrodd casgliad ein hadroddiad diweddar dan y teitl [Gwneud i'r economi weithio i'r rheini sydd ag incwm isel](#), sef "bod Llywodraeth Cymru yn gosod gofyniad ar bob cwmni, gyda rhwng 50-249 o weithwyr, sy'n cael cymorth fel rhan o'r Contract Economaidd i gyhoeddi data ar eu bylchau mewn cyflog rhwng y rhywiau".

**134.** Rydym yn croesawu awgrym Arweinydd y Tŷ y gallai'r Comisiwn Gwaith Teg o bosibl roi cychwyn i "ddarn o waith sy'n [...] ein galluogi i ymestyn y ddyletswydd ar

---

<sup>107</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 23 Mai 2018](#), paragraff 123

<sup>108</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 100

<sup>109</sup> [PMW07 Slate Legal](#), paragraff 3.7

<sup>110</sup> PMW03 UNSAIN, paragraff 2.8

gyfer ein [gwaith adrodd ar fwlch cyflog rhwng y rhywiau]. [...] mae'n 250 o weithwyr ar hyn o bryd, ac nid yw hynny hyd yn oed yn cyffwrdd â'r rhan fwyaf o gwmnïau Cymru am eu bod i gyd yn llawer llai na hynny".<sup>111</sup>

## Gallai adrodd ar gyfraddau cadw ar ôl mamolaeth fwrw golau ar wahaniaethu

**135.** Awgrymodd llawer o ymatebwyr y dylai fod yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus gasglu a chyhoeddi cyfraddau cadw ar gyfer mamau, i olrhain faint sy'n gadael eu swyddi ar ôl cael plant.<sup>112</sup>

**136.** Roedd Maternity Action o'r farn y bydd "adrodd cyhoeddus am gyfraddau cadw mamolaeth yn canolbwyntio sylw ar arferion cyflogwyr tuag at fenywod beichiog a mamau newydd, yn gymaint ag y mae adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau wedi bwrw goleuni ar anghydraddoldeb cyflog".<sup>113</sup> Roedd Chwarae Teg hefyd yn ategu'r farn hon.<sup>114</sup>

**137.** Dywedodd cyfranogwr yn un o'n grwpiau ffocws hefyd y dylai cyflogwyr gynnal archwiliadau i sefydlu'r rhesymau pam nad yw rhai menywod yn dychwelyd i'r gwaith, neu pam eu bod yn gadael swyddi yn fuan ar ôl dychwelyd.<sup>115</sup>

**138.** Dywedodd WEN y byddai gofyn i gyflogwyr yng Nghymru adrodd ar gyfraddau'n "ddangosydd da iawn" o ran a yw cyflogwyr yn bodloni eu rhwymedigaethau statudol.<sup>116</sup> Roedd YESS hefyd o'r farn bod "angen mecanwaith ar gyfer cofnodi pan fydd menywod yn gadael gwaith tra'n feichiog neu'n absennol ar gyfnod mamolaeth".<sup>117</sup>

**139.** Dywedodd Ysgrifennydd y Cabinet dros yr Economi a Thrafnidiaeth wrthym y "bydd y Comisiwn [Gwaith Teg] yn ystyried a allwn ymgorffori unrhyw beth o'r fath

---

<sup>111</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 23 Mai 2018](#), paragraff 123

<sup>112</sup> [PMW14 Maternity Action](#), [PMW04 Sarah Rees](#), [grwpiau ffocws](#), [PMW02 YESS](#), [PMW05 Y Blaid Cydraddoldeb i Fenywod](#), y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 182 (Rhwydwaith Cydraddoldeb i Fenywod Cymru (WEN) Cymru a pharagraff 141 (Chwarae Teg), y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau [Cofnod y Trafodion 3 Mai 2018](#), paragraff 97 (Anna Whitehouse)

<sup>113</sup> [PMW14 Maternity Action](#)

<sup>114</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 141

<sup>115</sup> [Nodiadau grŵp ffocws](#)

<sup>116</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 182

<sup>117</sup> [PMW02 YESS](#)



i mewn i'r contract economaidd".<sup>118</sup> Rydym yn croesawu'r ymrwymiad hwn, ac yn argymhelliad 9 rydym wedi galw am i'r Contract Economaidd gynnwys gofyniad i fusnesau adrodd am gyfraddau cadw ar ôl mamolaeth.

**140.** Daeth adolygiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2016 o ddyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru i'r casgliad eu bod yn cael eu defnyddio i ddylanwadu'n llwyddiannus a chraffu ar y modd y mae cyrff cyhoeddus yn ymddwyn. Ategwyd hyn gan dystiolaeth i'n hymchwiliad. Er enghraifft, dywedodd Slate Legal wrthym fod y dyletswyddau wedi helpu i leihau gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn y sector cyhoeddus.<sup>119</sup>

**141.** Rydym yn cytuno â'r ymatebwyr y gallai adrodd am ddata cadw ar ôl mamolaeth helpu i nodi cyflogwyr sy'n wael am gynnig cymorth i rieni, neu arferion gwahaniaethol neu annheg. Yn achos y sector cyhoeddus, credwn mai cynnwys gofyniad i adrodd ar ddata cadw ar ôl mamolaeth fel rhan o ddyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru yw'r ffordd fwyaf priodol ac effeithiol o ddarparu ar gyfer hyn, o ystyried y prawf o'u heffeithiolrwydd.

**Argymhelliad 24.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn diwygio dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru i gynnwys cyfraddau cadw ar ôl mamolaeth fel rhan o'r data cyflogaeth a gesglir o dan reoliad 9 *Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011*.

**Argymhelliad 25.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data cyflogaeth sy'n ofynnol yn unol â dyletswyddau sector cyhoeddus Cymru mewn un lleoliad ar wefan Llywodraeth Cymru, mewn fformat sy'n ei gwneud yn bosibl dadansoddi'r data yn rhwydd.

**Argymhelliad 26.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn casglu a chyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer awdurdodau cyhoeddus Cymru ym mhorth Llywodraeth y Deyrnas Unedig.

**Argymhelliad 27.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn mireinio'r data cyflogaeth sy'n ofynnol yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb sector cyhoeddus Cymru, gyda'r nod o leihau'r baich gweinyddol ar awdurdodau.

---

<sup>118</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018, paragraff 168

<sup>119</sup> [PMW07.Slate.Legal](#)



## 7. Nid yw gweithwyr a chyflogwyr yn gwybod digon am eu hawliau a'u rhwymedigaethau

Dywedodd rhieni wrthym nad ydynt yn gwybod digon am eu hawliau yn y gwaith, na sut i'w defnyddio'n effeithiol. Mae diffyg cyngor arbenigol ar gyfer y cyfnod rhwng cais cychwynnol am weithio hyblyg a phan fydd gweithiwr yn gadael ei swydd (neu'n mynd â'i gyflogwr i dribiwnlys). Dywedodd cyflogwyr, yn enwedig busnesau bach, wrthym hefyd eu bod yn cael trafferth cydymffurfio â deddfwriaeth.

**142.** Roedd yn amlwg o'r dystiolaeth a gawsom fod mynediad at gyngor a gwybodaeth yn hanfodol o ran atal rhieni rhag gadael gwaith oherwydd gwahaniaethu a thriniaeth annheg. Dywedodd YESS wrthym y gall gwasanaethau cymodi o ansawdd da atal cydberthnasau gwaith rhag methu, yn enwedig yn ystod y cyfnod pan fydd mam yn dychwelyd i'r gwaith.<sup>120</sup> Roedd Bethan Darwin o'r farn y dylai osgoi ymglyfreitha drwy annog sgysiau effeithiol a gonest ar y ddwy ochr fod yn brif nod.<sup>121</sup>

### Mae'n anodd cael cyngor arbenigol ar gyfer gweithwyr a chyflogwyr

**143.** Nid oes llinell gymorth yn cynnig cyngor arbenigol ar faterion beichiogrwydd, mamolaeth a gwaith yng Nghymru. Mae Maternity Action yn rhedeg llinell gyngor ledled y Deyrnas Unedig sy'n cael ei defnyddio'n helaeth iawn, gyda dim ond un o bob pum galwad yn gallu cael ei hateb, a 3% ohonynt yn dod o Gymru.<sup>122</sup> Dywedodd y sefydliad wrthym fod 40% o'u hatgyfeiriadau yn dod drwy Gyngor ar Bopeth, a dywedasant fod hyn yn awgrymu bod "llawer o asiantaethau nad oes ganddynt yr arbenigedd hwnnw [beichiogrwydd, mamolaeth a chyflogaeth]".<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018, paragraff 291

<sup>121</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, paragraff 264

<sup>122</sup> PMW14. Maternity Action

<sup>123</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018, paragraff 32

Aeth ymlaen i ddweud bod “y galwyr a gawn ni yn aml wedi ceisio ffonio ACAS ac wedi dod atom oherwydd nad oedd modd iddynt gael ateb manwl i’w cwestiwn”.

**144.** Dywedodd Sarah Rees wrthym am ei phrofiad o geisio cael cyngor:

“Ceisiais gysylltu â’r llinell gymorth sawl gwaith, a dim ond am ddwy awr ar y tro y mae ar gael, tri neu bedwar diwrnod yr wythnos, ac mae hyd yn oed yn nodi ar eu gwefan, ‘Daliwch ati i geisio cysylltu, oherwydd rydym yn gwybod ein bod ni’n cael ein llethu gan alwadau ac mae’n anodd iawn cysylltu â ni.’ Wel, os yw’n anodd iawn cysylltu, yna mae hynny’n dweud wrthym fod problem o ddifrif a bod angen rhagor o gefnogaeth ar gyfer pethau fel llinell gymorth.”<sup>124</sup>

**145.** Mae gwasanaethau eraill ar raddfa fechan ledled y Deyrnas Unedig yn bodoli, fel [llinell cyngor am ddim a llinell gweithio hyblyg Pregnant Then Screwed](#), a gaiff eu cefnogi gan gwmni cyfreithiol pro-bono o Fanceinion.

**146.** Amlygodd Ffederasiwn y Busnesau Bach fod ACAS yn cael nifer cynyddol o alwadau am faterion beichiogrwydd a mamolaeth. Yn 2016 cafodd 14,000 o alwadau o’r fath, sy’n gynydd o 10% ar y flwyddyn flaenorol.<sup>125</sup>

**147.** Mae [Family Friendly Working Scotland](#) yn bartneriaeth gydweithredol rhwng Llywodraeth yr Alban, Working Families, Fathers Network Scotland, a Parenting Across Scotland. Mae Family Friendly Working Scotland yn rhoi cyngor cyfreithiol am ddim i rieni a gofalwyr ar hawliau cyflogaeth a budd-daliadau, ac mae’n gweithio gyda sefydliadau yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol i ddarparu cymorth ymarferol.

**148.** Rydym yn pryderu, o ystyried y galw cynyddol am wasanaethau cyngori arbenigol, a’r gorddefnydd o wasanaethau sydd ar gael ledled y Deyrnas Unedig, ei bod yn bosibl na fydd modd i rieni yng Nghymru gael y cymorth sydd ei angen arnynt. Gallai gwasanaeth peilot (a ddarperir drwy sefydliad presennol) asesu’r galw, a rhoi gwybodaeth i bobl sy’n ystyried cyd-destun cyfreithiol a pholisi Cymru, ac yn Gymraeg hefyd.

**149.** Fel enghraifft o gost, mae llinell gymorth Pregnant Then Screwed yn rhedeg ar gyngor cyfreithiol pro-bono ac yn costio £600 y mis i’w weithredu.<sup>126</sup> Credwn y

---

<sup>124</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 41

<sup>125</sup> [PMW04.FSB.Cymru](#)

<sup>126</sup> Pregnant Then Screwed, [How does the advice line work?](#)

---

dylai Llywodraeth Cymru ystyried modelau arloesol ar gyfer darparu cyngor arbenigol, fel modelau arloesol i wella'r ddarpariaeth gyfredol.

## Cadw mewn cysylltiad yn ystod absenoldeb mamolaeth

**150.** Dywedodd ymatebwyr wrthym mai absenoldeb mamolaeth yw'r adeg fwyaf bregus pan fo mamau yn fwyaf tebygol o adael eu swyddi.<sup>127</sup> Clywsom gan nifer o rieni a ddisgrifiodd golli cyfrifoldebau – a cholli eu swyddi, hyd yn oed – yn ystod eu cyfnod mamolaeth, heb ymgynghori na hysbysu.

**151.** Mae'n bwysig bod cyflogwyr yn cadw mewn cysylltiad yn ystod y cyfnod hwn er mwyn helpu i liniaru anawsterau dychwelyd i'r gwaith. Dywedodd un cyfranogwr yn y drafodaeth ar-lein y dylai diwrnodau "cadw mewn cysylltiad" yn ystod cyfnod mamolaeth fod yn orfodol,<sup>128</sup> a dywedodd un arall y dylent fod yn oriau yn hytrach na dyddiau, i gyd-fynd â gofalu am blentyn.<sup>129</sup>

**152.** Disgrifiodd Slate Legal fod eu cleientiaid yn teimlo eu bod wedi cael eu "datgysylltu" â'r gwaith gan eu cyflogwyr, gan gyfrannu at golli hyder a sgiliau.<sup>130</sup> Nododd Sarah Rees fod y diffyg cyfathrebu yn aml yn golygu na chynigir cyfleoedd am ddyrchafiad i fenywod yn ystod y cyfnod hwn.<sup>131</sup>

**153.** Clywsom hefyd am arfer da. Tynnodd Anna Whitehouse sylw at app symudol "Staying in Touch" Barclays, sy'n cadw rheolwyr llinell a chyflogeion sydd ar gyfnod mamolaeth mewn cysylltiad, gan hefyd ddarparu mynediad at adnoddau a gwybodaeth berthnasol.<sup>132</sup>

**154.** Mae'n amlwg bod cyfathrebu da yn hanfodol i helpu rhieni i gael gwybod y diweddaraf am eu gwaith, cyfleoedd am ddyrchafiad a hyfforddiant a theimlo'n gysylltiedig â'u swydd. Gallai ymgorffori mesurau syml fel cyfathrebu i gynlluniau mamolaeth helpu i gadw staff ac osgoi triniaeth annheg wrth ddychwelyd i'r gwaith.

---

<sup>127</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 3 Mai 2018](#), paragraff 77

<sup>128</sup> [Cyfraniad at drafodaeth ar-lein Senedd Dialogue gan Jojo82](#)

<sup>129</sup> [Cyfraniad at drafodaeth ar-lein Senedd Dialogue gan G567](#)

<sup>130</sup> [PMW07.Slate Legal](#), paragraff 4.6

<sup>131</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 25 Ebrill 2018](#), paragraff 47

<sup>132</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 3 Mai 2018](#), paragraff 36

## Mae cyflogwyr bach yn cael trafferth rheoli materion beichiogrwydd a mamolaeth

**155.** Amlygodd Bethan Darwin mai po leiaf yw'r busnes, y mwyaf yw'r ergyd.<sup>133</sup> Clywsom dystiolaeth gan y cwmni cysylltiadau cyhoeddus bach Cowshed, a ddywedodd fod "twll enfawr" mewn tîm bach pan fydd gweithiwr yn mynd ar gyfnod mamolaeth.<sup>134</sup> Ond dywedodd y cyfarwyddwr wrthym, drwy weithio'n hyblyg a chynnal deialog drwy gydol y cyfnod hwnnw, mae'n bosibl cadw gweithwyr o safon uchel.

**156.** Nododd Ffederasiwn y Busnesau Bach fod 29 y cant o gwmnïau bach o'r farn mai absenoldeb mamolaeth a thadolaeth oedd rhai o'r meysydd deddfwriaethol a oedd yn cymryd y mwyaf o'u hamser, a'r rhai mwyaf anodd o ran cydymffurfio. Awgrymodd "nad yw nifer sylweddol o [busnesau bach a chanolig] yn gallu sicrhau cyngor proffesiynol yn y maes hwn".<sup>135</sup> Nododd Maternity Action fod "cyflogwyr yn fwy tebygol o gydymffurfio â'r gyfraith os yw'r wybodaeth am eu rhwymedigaethau cyfreithiol yn hygyrch".<sup>136</sup>

**157.** Canfu arolwg y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn 2016 fod cyflogwyr bach yn llawer llai tebygol o ddarparu rhyw fath o arweiniad neu hyfforddiant i reolwyr ar reoli beichiogrwydd a mamolaeth. Awgrymodd y Comisiwn nad yw Busnes Cymru yn cyflawni'r angen hwn am gyngor ar hyn o bryd, ac wrth i'r Contract Economaidd gael ei gyflwyno, mae cyfle i adolygu "sut maent yn ymdrin â'r pethau hynny ar lawr gwlad".<sup>137</sup>

**158.** Ar hyn o bryd mae Llywodraeth yr Alban yn datblygu cynllun mentora peilot ar faterion recriwtio hyblyg ar gyfer busnesau bach a chanolig.<sup>138</sup> Credwn y dylai Llywodraeth Cymru arfarnu llwyddiant y cynllun peilot hwn gyda'r nod o wella'r cymorth a ddarperir gan Busnes Cymru yn y maes hwn.

**159.** Canfu arolwg y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fod busnesau bach yn fwy tebygol o beidio â chynnig arferion gweithio hyblyg o gwbl. Awgrymodd

---

<sup>133</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 271

<sup>134</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018](#), paragraff 10

<sup>135</sup> [PMW06 FSB Cymru](#)

<sup>136</sup> [PMW14 Maternity Action](#), tudalen 7

<sup>137</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018](#), paragraff 100

<sup>138</sup> Llywodraeth yr Alban, [Fairer Scotland Action Plan - action 43](#)

---

YESS y dylid darparu cymhellion ariannol i fynd i'r afael â hyn.<sup>139</sup> Fodd bynnag, dywedodd Ysgrifennydd y Cabinet dros yr Economi a Thrafnidiaeth nad oedd yn "argyhoeddedig" y byddai hyn yn cyflawni'r newid ymddygiadol a diwylliannol angenrheidiol sydd ei angen ar draws y sector busnes. Credai mai'r Contract Economaidd "yw'r ffordd orau o sicrhau bod pob cyflogwr yn ymgorffori gwaith teg, a gweithio'n hyblyg i ganlyn hynny".<sup>140</sup>

## Dylid darparu gwybodaeth yn gynnar yn ystod beichiogrwydd

**160.** Awgrymodd nifer o dystion y dylai menywod beichiog gael gwybodaeth am eu hawliau cyflogaeth yn ystod apwyntiadau iechyd yn gynnar yn ystod eu beichiogrwydd.<sup>141</sup> Awgrymasant y dylid darparu llyfryn neu daflen i fenywod, gydag adran y gallent ei rhoi i'w cyflogwyr.

**161.** Roedd hwn hefyd yn argymhelliad a wnaed gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Phwyllgor Menywod a Chydraddoldeb Senedd y Deyrnas Unedig.<sup>142</sup> Mewn ymateb, dywedodd Llywodraeth y Deyrnas Unedig wrth Pwyllgor, drwy Raglen Trawsnewid Mamolaeth GIG Lloegr, fod offeryn mamolaeth digidol yn cael ei ddatblygu i ddod â'r gwasanaethau digidol gorau a gwybodaeth ar-lein at ei gilydd, ynghyd â hawliau cyflogaeth sy'n gysylltiedig â mamolaeth.<sup>143</sup> Nid yw'n glir a fwriwyd ymlaen â'r gwaith hwn.

**162.** Credwn y dylai Llywodraeth Cymru nodi ffyrdd o ddarparu gwybodaeth am hawliau cyflogaeth i fenywod yn gynnar yn ystod eu beichiogrwydd, naill ai drwy benodiadau iechyd neu ddulliau eraill. Fodd bynnag, fel y nododd sawl tyst, ni all darparu gwybodaeth ddisodli cyngor arbenigol o ansawdd da yn y maes hwn. Dywedodd YESS a Bethan Darwin wrthym hyd yn oed pan fydd pobl yn gwybod am eu hawliau, mae angen cyngor arnynt ar sut i'w defnyddio'n adeiladol.

**Argymhelliad 28.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynyddu'r ddarpariaeth o gyngor arbenigol ar faterion beichiogrwydd, mamolaeth a chyflogaeth, naill ai drwy wella'r gwasanaethau cynghori presennol neu drwy

---

<sup>139</sup> PMW02.YESS

<sup>140</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018, paragraff 221

<sup>141</sup> PMW02.YESS, PMW03.UNSAIN, y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018, paragraff 25 (Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol)

<sup>142</sup> Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb Tŷ'r Cyffredin (2016) Pregnancy and Maternity Discrimination, paragraff 81

<sup>143</sup> Ymateb Llywodraeth y Deyrnas Unedig i adroddiad Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb Tŷ'r Cyffredin ar wahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth, Ionawr 2017

sefydlu gwasanaeth cyngori newydd i Gymru os na all gwasanaethau sy'n bodoli'n barod ddarparu'r cyngor arbenigol angenrheidiol.

**Argymhelliad 29.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn nodi ffyrdd o ddarparu gwybodaeth am hawliau cyflogaeth i fenywod yn gynnar yn eu beichiogrwydd, fel atgyfeiriadau at wasanaethau cyngori arbenigol yn ystod apwyntiadau iechyd.

**Argymhelliad 30.** Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn cydgrynhoi gwybodaeth, ffynonellau cyngor, hyfforddiant, ac arfer da o ran materion beichiogrwydd a mamolaeth i gyflogwyr mewn un lleoliad, a darparu gwybodaeth a chyngor wedi eu teilwra ar gyfer busnesau bach a chanolig.

## Nid yw cyngor gyrfaoedd yn briodol i rieni sy'n dychwelyd i'r gwaith

**163.** Clywsom dystiolaeth nad yw Gyrfa Cymru yn rhoi cyngor sy'n addas nac yn ddefnyddiol i rieni sy'n dychwelyd i'r gwaith, yn enwedig y rhai sydd ar ganol eu gyrfa. Dywedodd Sarah Rees:

“Ni chredaf fod Gyrfa Cymru yn ddigonol i unrhyw un dros 25 oed [..] Mae menyw sy'n cerdded i mewn i ganolfan gyrfaoedd, lle mae yna lawer o bobl ifanc 16 i 18 oed, eisoes dan anfantais oherwydd ei bod wedi colli ei hyder, neu wedi colli ei swydd, ac nid yw'n rhywbeth y mae llawer o famau eisiau ei wneud [..]

Nid oes cymorth ar wefan Gyrfa Cymru sydd wedi ei deilwra'n benodol i fenywod neu famau sy'n dychwelyd i'r byd gwaith. [...] Yr hyn nad ydynt yn sôn amdano chwaith yw'r rhwystrau mawr i famau sydd eisiau gweithio'n hyblyg [..] Nid yw hyd yn oed yn sôn am y rhaglen Rhieni, Gofal Plant a Chyflogaeth.”<sup>144</sup>

**164.** Ategodd Chwarae Teg hyn, gan ychwanegu fod gan gyngor gyrfaoedd rôl bwysig hefyd wrth fynd i'r afael â syniadau am berthynas rhyweddau â swyddi neu sectorau penodol.<sup>145</sup>

---

<sup>144</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 25 Ebrill 2018](#), paragraff 73

<sup>145</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 246



**165.** Nododd Gweinidog y Gymraeg a Dysgu Gydol Oes fod gwybodaeth ar wefan Gyrfa Cymru yn fwriadol generig i'w gwneud hi'n haws i lywio drwyddi.<sup>146</sup> Fodd bynnag, cawsom dystiolaeth fod rhieni sy'n dychwelyd i weithio ar ôl cael plant angen cyngor a gwybodaeth benodol nad yw ar gael ar hyn o bryd. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth am sut i ofyn am gael gweithio'n hyblyg, dewisiadau gofal plant, hawliau cyfreithiol a dilyniant gyrfa. Mae cyfle i gynnwys y gefnogaeth arbenigol hon yn y rhaglen Porth Cyngor Cyflogaeth newydd a rhaglen Cymru'n Gweithio fel rhan o'r Cynllun Cyflogadwyedd. Rydym o'r farn y byddai'r math hwn o gymorth yn ategu nodau'r Cynnig Gofal Plant newydd.

**166.** Rydym hefyd o'r farn y dylai Llywodraeth Cymru asesu llwyddiant prosiect "Returners" Llywodraeth yr Alban, sy'n anelu at helpu i ddod â menywod profiadol yn ôl i'r gweithle ar ôl egwyl gyrfa. Mae'r prosiect yn darparu arweiniad un i un, clinigau gyrfa, mynediad at seminarau gwe a lleoliadau gwaith tri mis mewn gwyddorau bywyd, sgiliau digidol a pheirianeg. Gallai cynllun o'r fath yng Nghymru hefyd helpu i gyflawni argymhellion yr adroddiad Menywod Dawnus i Gymru Lwyddiannus.

**Argymhelliad 31.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn adolygu ac yn gwella'r cyngor a'r wybodaeth sydd ar gael drwy Gyrfa Cymru i rieni sy'n dychwelyd i weithio, a darparu hyfforddiant i gynghorwyr gyrfaoedd ar faterion beichiogrwydd a mamolaeth.

**Argymhelliad 32.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn cynnwys cymorth arbenigol i famau sy'n dychwelyd i'r gwaith yn rhaglenni'r Porth Cyngor Cyflogaeth a Cymru'n Gweithio.

**Argymhelliad 33.** Rydym yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn asesu prosiect "Returners" Llywodraeth yr Alban ac archwilio dichonoldeb rhedeg cynllun tebyg yng Nghymru.

---

<sup>146</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, Cofnod y Trafodion 9 Mai 2018, paragraff 297



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

## 8. Materion y tu allan i reolaeth Llywodraeth Cymru

Clywsom swm sylweddol o dystiolaeth am faterion nad ydynt wedi eu datganoli i Gymru, fel cyfraith cyflogaeth a hawliau rhieni. Os yw Llywodraeth Cymru eisiau “ddod â rhywedd i flaen y gad o ran gwneud penderfyniadau”, dylai ddefnyddio ei ddylanwad ar lefel y Deyrnas Unedig i eiriol ar ran rhieni yng Nghymru ar amrywiaeth o faterion.

**167.** Cafodd materion nad ydynt wedi eu datganoli eu harchwilio'n fanylach gan Bwyllgor Menywod a Chydraddoldeb Senedd y Deyrnas Unedig yn ei ymchwiliad i wahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn 2016.<sup>147</sup> Cawsom dystiolaeth debyg iawn i'n hymchwiliad, gan awgrymu bod y materion hyn yn parhau heb eu datrys.

**168.** Roedd y materion nad ydynt wedi eu datganoli a godwyd gan ymatebwyr yn cynnwys:

- **Terfynau amser tribiwnlysoedd:** dywedodd tystion, gan gynnwys TUC Cymru,<sup>148</sup> YESS,<sup>149</sup> Slate Legal,<sup>150</sup> Sarah Rees<sup>151</sup> a nifer o ymatebwyr unigol wrthym fod y terfyn amser o dri mis i gyflwyno hawliad yn rhy fyr, ac y dylid ei gynyddu i chwe mis o leiaf.
- **Diogelu rhag colli swydd:** Awgrymodd Maternity Action ac YESS<sup>152</sup> y dylid gwahardd cyflogwyr rhag diswyddo menyw yn ystod beichiogrwydd, absenoldeb mamolaeth a'r 4 mis ar ôl iddi ddychwelyd i'r gwaith, fel sy'n digwydd yn yr Almaen.

---

<sup>147</sup> Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb Tŷ'r Cyffredin (2016) [Pregnancy and Maternity Discrimination](#).

<sup>148</sup> [PMW13 TUC Cymru](#)

<sup>149</sup> [PMW02 YESS](#)

<sup>150</sup> [PMW07 Slate Legal](#)

<sup>151</sup> [PMW04 Sarah Rees](#)

<sup>152</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 52

- **Absenoldeb rhiant a rennir:** Fel yr amlygwyd gan YESS<sup>153</sup> a WEN,<sup>154</sup> mae rhagor o bobl yn dewis hyn mewn gwledydd lle mae'r absenoldeb ar gyfradd cyflog (h.y. pan fo'r cyflog yn cael ei ddisodli, yn hytrach na rhoi lwfans yn unig) ac fe'i cedwir i'r tad/partner. Cyfeiriwyd at Sweden fel esiampl, lle mae 68.5 wythnos o absenoldeb rhiant na ellir ei drosglwyddo ar gael yn hyblyg i bartneriaid. Cyllidir taliadau gan Asiantaeth Yswiriant Gwladol Sweden (yn hytrach na'r cyflogwr) drwy'r system dreth.
- **Hawliau rhiant hunangyflogedig:** Tynnodd Sarah Rees sylw at argymhellion Adolygiad Hunangyflogaeth 2016 a gomisiynwyd gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig i wella lefel y Lwfans Mamolaeth a ddarperir i bobl hunangyflogedig yn ystod y 6 wythnos gyntaf i ddod ag ef yn unol â Thâl Mamolaeth Statudol ar gyfer pobl gyflogedig. Nid yw absenoldeb rhiant a rennir ar gael i dadau hunangyflogedig.
- **Yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg:** ar hyn o bryd mae'n rhaid i weithwyr aros 26 wythnos cyn y gallant ofyn am gael gweithio'n hyblyg. Mae YESS<sup>155</sup> ac Anna Whitehouse<sup>156</sup> o'r farn y dylid bod hawl i ofyn amdano o ddiwrnod cyntaf swydd.
- **Adrodd ar y blwch cyflog rhwng y rhywiau:** Awgrymwyd mewn tystiolaeth gan Slate Legal<sup>157</sup> a'r Plaid Cydraddoldeb i Fenywod<sup>158</sup> fod y trothwy adrodd ar gyfer busnesau sy'n cyflogi 250 o bobl yn rhy uchel (sef dim ond 0.7% o fusnesau yng Nghymru), ac roedd rhai o'r farn y dylid ystyried ffactorau eraill megis ethnigrwydd, oedran ac anabledd fel rhan o'r broses adrodd.<sup>159</sup>

**Argymhelliad 34.** Rydym yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru gyflwyno sylwadau i Lywodraeth y Deyrnas Unedig ynghylch:

---

<sup>153</sup> [PMW02.YESS](#)

<sup>154</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraffau 150 a

<sup>155</sup> [PMW02.YESS](#)

<sup>156</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 3 Mai 2018](#), paragraff 24

<sup>157</sup> [PMW07.Slate.Legal](#)

<sup>158</sup> [PMW05.Plaid.Cydraddoldeb.i.Fenywod](#)

<sup>159</sup> Y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau, [Cofnod y Trafodion 19 Ebrill 2018](#), paragraff 101 (Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol)

- cynyddu'r terfyn amser ar gyfer gwneud hawliad mewn achosion o wahaniaethu ar sail mamolaeth a beichiogrwydd, o 3 mis i 6 mis;
- darparu'r hawl i ofyn am drefniadau gweithio hyblyg o ddiwrnod cyntaf swydd;
- gwella lefel y Lwfans Mamolaeth a ddarperir i bobl hunangyflogedig yn ystod y 6 wythnos gyntaf i'w ddwyn yn unol â Thâl Mamolaeth Statudol ar gyfer pobl gyflogedig, ac ymestyn absenoldeb rhiant a rennir i dadau hunangyflogedig;
- ymestyn trefniadau diogelu rhag colli swydd i fenywod sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth, yn debyg i'r model Almaenig;
- cynyddu lefel yr Absenoldeb Rhiant a Rennir a lleihau cymhlethdod y system;
- gostwng y trothwy ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.



## Atodiad A: data cyflogaeth y mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus Cymru ei gasglu yn unol â dyletswyddau cydraddoldeb penodol Cymru

Mae Adran 9 o Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus gasglu a chyhoeddi amrywiaeth o wybodaeth am gyflogaeth.

Nodir yng nghanllaw y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar y dyletswyddau:

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi ar sail flynyddol y nifer y:

- bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn yn ôl nodwedd warchoddedig
  - dynion a menywod a gyflogir, yn ôl:
    - swydd
    - graddfa (ble ceir system raddio)
    - tâl
    - math o gytundeb (yn cynnwys parhaol a chyfnod sefydlog)
    - patrwm gwaith (yn cynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gwaith hyblyg eraill)
- pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- cyflogeion sydd wedi gwneud cais i newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais a faint nad oedd
- cyflogeion sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
- cyflogeion sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant
- cyflogeion sy'n gysylltiedig â gweithdrefnau cwynion naill ai fel achwynydd neu fel y sawl y gwnaethpwyd cwyn yn eu herbyn
- cyflogeion sy'n amodol i weithdrefnau disgyblaethol
- cyflogeion sydd wedi gadael cyflogaeth yr awdurdod.

Rhaid cyflwyno'r holl wybodaeth uchod ar gyfer pob un o'r nodweddion

gwarchoddedig gwahanol. Yr eithriad i'r gofyniad hwn yw'r data ar swydd, graddfa tâl, math o gytundeb a phatrwm gwaith, y mae'n rhaid ei ddioli yn ôl menywod a dynion yn unig.

Gall awdurdod ddefnyddio ei adroddiad blynyddol i gyhoeddi'r wybodaeth gyflogaeth hon.

Ni all awdurdod ofyn i unrhyw gyflogai neu ymgeisydd ddarparu unrhyw wybodaeth parthed eu nodweddion gwarchoddedig.