



Making a Difference

Welcome to Chwarae Teg's Summer newsletter. This issue is all about Making a Difference. Inside you'll find exclusive interviews with people who are making a difference in a range of ways including Derek Walker, Chief Executive of the Wales Co-operative Centre and Ann Beynon OBE, the Equalities Commissioner for Wales.

As this is the Chwarae Teg newsletter I'm also delighted to be able to show you the ways in which our work is making a difference too – including the women and businesses in Wales who are currently benefiting from our European Social Fund and Welsh Government funded Agile Nation project. There's also a feature that highlights the range of work we do, from researching the key issues that affect the fair progression of women in the workplace through to the range of projects

we have successfully run across Wales since 1992.

Businesswoman Rachel Thomas shares with us her experience and offers advice on starting and growing a business in a rural environment. Rachel and business partner Liz Davies have, over the last 20 years, grown their holiday cottage letting business (Coast and Country Holidays) from a kitchen table enterprise to become an employer of 11 people based in a converted barn in Moylegrove. I hope this

inspirational story and practical advice will help make a difference to any women thinking of setting up their own enterprises in Wales.



Katy Chamberlain,
Chwarae Teg Chief Executive

Our newsletter is normally produced electronically so if you would like to subscribe to it, free of charge, please send an email to us at post@chwaraeteg.com

in this issue



2 Agile Nation
Success



4 An interview with
Ann Beynon,
BT Director Wales



6 Rachel Thomas
offers advice

Agile Nation

The Ascent Programme for Women

Agile Nation Ascent is a complete programme of training and support designed to help women unlock their full career potential.

The programme helps to develop team leading and management skills, allows women to gain a recognised qualification, increase confidence and provides valuable networking opportunities.

Women who have taken part in Ascent explain the difference it has made:



Melissa Burns

“I jumped at the opportunity to take part in Agile Nation’s Ascent programme.”

After years of teaching aerobics at Pontardawe Leisure Centre in Swansea, Melissa Burns from Clydach decided she wanted a new challenge and to develop her managerial skills. Ascent offered Melissa the chance to do this and has led to a promotion and her dream career.



Michelle Willis

“I benefited so much from the course that I sent three more of my staff on the Ascent programme which noticeably developed their confidence.”

Michelle Willis from Conwy runs the domiciliary care agency Carelink Homecare Services Ltd.

Eager to develop her managerial skills, Michelle enrolled on Ascent and became really involved in the programme, applying the learning back in the workplace, and even sending other staff members on the course.



Cheyenne Staley

“I returned to learning at the age of 50, which proves it is never too late to improve your career prospects and job satisfaction.”

Cheyenne Staley from Blaina was working as a Health and Safety Representative in a manufacturing company when she made the decision to return to learning through Ascent.

The Ascent programme helped Cheyanne develop her skills so that she was able to do her job more effectively and she went on to win a Workplace Learner of the Year Award.

Across the Convergence area of Wales, Chwarae Teg’s European Social Fund and Welsh Government funded Agile Nation project is making a difference through its programmes developed specifically for women and employers.

Visit

www.agilenation.co.uk to read more about the women and businesses that have already benefited from Agile Nation.

The Evolve Programme for Business

The Evolve programme offers small and medium sized businesses the opportunity to develop and implement best practice diversity strategies, in a way that can improve the success of the business for little or no financial outlay.

Businesses that have taken part in Evolve explain the difference it has made:



Pia

www.pia.co.uk

Sharon Williams, Managing Director

“We now have 20% of our staff working flexibly, including part-time hours or a condensed week.”

Cwmbran-based printing company, Pia, translates documents for the visually impaired for a diverse client base.

Through Evolve, Pia developed a remote working policy which maximised remote working opportunities for members of staff, resulting in a more motivated and efficient workforce.



Newydd Housing Association
www.newydd.co.uk

Olwen Thomas, Human Resources Manager

“Newydd Housing Association spent a year working with Agile Nation and during that time we received so much support on good practice as well as practical help in reviewing our policies and procedures.”

Keen to obtain support in reviewing their existing Human Resources policies and procedures, Newydd engaged with Agile Nation’s Evolve programme.

They now have a full set of up-to-date Human Resources policies and procedures including the tools to monitor progress and development effectively.



Anheddau Cyf
www.anheddau.co.uk

Janetta Toleman Jones, Chief Executive Officer

“The whole organisation is on board with every aspect of the Agile Nation project.”

North Wales social care provider, Anheddau Cyf, found out about Agile Nation’s Evolve programme through professional networking.

The Evolve programme helped Anheddau set up a diversity steering group. Through working together on this project, Anheddau identified 20 women to go through the Ascent programme.

In an exclusive interview with Chwarae Teg, Ann Beynon, BT Director Wales shares with us her expert perspectives on some of the key issues surrounding the progression of women in the workplace. From her work with BT Ann has seen at first hand the benefits that effective work life balance practices deliver and explains how this inspired her to take on the role of Welsh Commissioner for the Equalities and Human Rights Commission.



Q&A with Ann Beynon, BT Director Wales

What are your key priorities as Equality and Human Rights Commissioner for Wales?

We have clear priorities in our 2011/2012 business plan but if I had to condense them down to three I would choose: To communicate clearly with all stakeholders the implications of the 2010 Equality Act. To ensure that we deepen and extend the understanding of the human rights agenda. To build strong links with businesses and business organisations such as the CBI, IoD, Chambers of Commerce and the FSB.

How has your career background influenced your involvement with the Equality and Human Rights Commission?

In my working career, particularly since I joined BT, I have been very involved in work with other large corporations in the US and in the UK (through the Work Life Balance centre at Columbia University) looking at equality and diversity issues. It is interesting how many large corporations have it embedded in their DNA because it makes for sound business practice. BT has an excellent track record in this area being a global leader in its

approach to flexible working and in its excellent support mechanisms and collateral for carers. It is at BT without any doubt that I have learnt most about equalities and human rights and it is what inspired me to want to take on the role of Welsh Commissioner.

What key differences have you identified between Wales and the rest of the UK since you took on the role?

Having met key stakeholders and key opinion formers across Wales since I became commissioner I am struck by the commitment there is to the equality and human rights agenda at all levels in all sectors. We have met with those active on the delivery and support side at a grass roots level and have learned a lot from them and I hope we have helped them with our guidance and advice. The engagement in Wales seems deeper and more diverse than in England or at a UK level. There is clear evidence that the Welsh Government and the National Assembly for Wales in their approach to human rights, for example, their adoption of the UN Convention on the Rights of the Child is setting an example to the other UK administrations.

The new Equality Act is “the most significant development in equality law for 40 years”- what difference is it making in Wales?

In the UK only the Welsh Government has formally published Public Sector Equality Duties as required under the 2010 Act. The Commission is keen to see these new duties resulting in specific activities across the public sector that demonstrate that change in equalities and human rights is happening in a tangible way across Wales. It shouldn't be about writing up a policy that then sits on a shelf. It should be about delivery that helps support those most in danger of discrimination and bias.

What barriers are preventing women in Wales from participating in the economy?

There are numerous barriers. The basic issue, however, is that we need to re-imagine the workplace. Work should be something people do not somewhere people go. If people are measured on results, not on being present during particular hours or if they have some flexibility so that the tension between the caring responsibilities many women have can be balanced with their work commitments, we would

Biography

Ann Beynon

Ann joined BT in June 1998, as National Manager, with specific responsibility for developing and implementing the company's strategy for Wales. In July 2004 she was appointed as Director Wales.

As one of the few senior female executives in Wales, Ann is well known in the business community. In the 2008 New Year Honours she

was awarded an OBE for her contribution to business and went on to become the Wales Commissioner on the Equality and Human Rights Commission in December 2009.

Ann is married, has two children and lives in Cardiff.

For further information about the EHRC visit www.equalityhumanrights.com

all be better off. It makes no sense to not use the talent in the female half of the human race less than we use the talent in the male half. If you look at the global talent pool in the Corporate sector only 18% are white men!! The percentage at the board table is way out of kilter. That does not lead to good decision making.

Do you think it's important that more women enter senior roles?

Absolutely. We need there to be at least 30% of either gender at all levels to ensure a sensible balance. Men and women have different strengths, weaknesses and attitudes and approaches. It's that complementarity of one gender to another that adds huge value. I want all women to have the opportunity to shine and be authentic in the workplace. It is a criminal waste not to create innovative programmes to ensure women can get to the top. Men can be hugely valuable allies and they need to understand that they have a huge responsibility in this area.

How can employers play their part in helping to address inequality in Wales?

By using some of the excellent collateral that the Commission has created e.g. the short digital stories around domestic abuse and mental health, the DVD on human rights 'Dignity Drive' and our publications on 'How Fair is Wales' and 'Who Runs Wales'. Employers need to lead this agenda from the top. It requires the person at the top to set the tone and create an inclusive culture where diversity is respected and equality celebrated in order to make a difference.

What are the main business benefits of a diverse workforce?

All cultures provide different windows on humanity and ways of achieving goals and ambitions. Understanding that cultural dynamic can be very powerful. The more routes to success there are the better. Businesses need to look like their customers as well. With over 70% of purchasing decisions taken by women (from booking holidays to what house to buy) businesses who ignore this do so at their own peril.

The Women Making a Difference Project

As this issue is all about “Making a Difference” it's really worth taking a look at the work being undertaken by WMAD – Women Making a Difference.

The project is working to increase the number of women with the skills, ability, confidence and mind-set to become leaders in their communities, and decision makers in public and political life in Wales. In particular for those women who are under-represented because of the multiple barriers created by their race, religion, disability, age, sexuality and/or their educational attainment, social status and geographic location.

To find out more about the work of WMAD visit their website at www.womenmakingadifference.org.uk



making a difference with your own business



Rachel Thomas and Liz Davies

Rachel Thomas of Coast and Country Holidays shares her experience of running a successful business in rural Wales

Coast and Country Holidays was founded just over 20 years ago in West Wales by Rachel Thomas and business partner Liz Davies.

The pair started their 'kitchen table business' by letting their own holiday cottages and those belonging to friends and family. Then a neighbour approached them with a request to let out another property. It was at this point that Rachel and Liz decided to take the next step and expand their business. This decision has since seen them relocate from the kitchen table to a converted farm outbuilding, replace filing cabinets with computers and employ a workforce of 11 full-time staff.

Here Rachel explains the essentials that have made a difference to her business.

market research

Checking out the competition is essential

Based in North Pembrokeshire we knew there were a lot of holiday cottages in the area but they were difficult to find and book for holidays. Popular locations such as St David's and Tenby were well-established holiday areas, but the north of the county, with its empty beaches and rugged coastline, was almost forgotten. We had found our niche market.

financial planning

Having an understanding of the basics certainly helped us pick up the rest

Between us we had enough business experience not to be daunted by financial issues. We both felt comfortable setting up bank accounts, dealing with VAT and tax returns, but there were other things we had to learn on the job.

employing the right staff

Taking on the right person at an early stage can make a significant difference to the growth of the business and its future development

We ran our business for a year without staff. The working day was very long; our office was open daily from 9am to 7pm including weekends. After one year we took on our first employee. We chose the best person for the job and from this we were able to build a small team of local staff who were delighted to find work close to home.

“ Rachel and Liz’s journey is inspirational and a fantastic example of enterprising women in Wales demonstrating initiative, putting their skills into action and realising their goals. I applaud their achievements and wish them every success for the future- I’m sure there is more to come!”

Chwarae Teg Chief Executive, Katy Chamberlain



investing in your team

It pays to invest in staff training to lower staff turnover

You must train your staff if you expect them to be efficient and responsible in their role. It is sometimes easy for staff members to become complacent when the business is running smoothly but not everyone copes well during more stressful times. Good training ensures all staff have the tools to cope with a range of difficult situations and are less likely to leave.

going online

The Internet transformed the way we operate

In 2000 we launched our first website (www.welsh-cottages.co.uk) and at the time we knew little of the power of the web. In six months we sold £350,000 worth of holidays online and we were taking bookings around the clock. We quickly realised that we had to take this method of selling and communication in the business seriously and we now do over 80% of our business on-line, a figure that is growing each year.

Rachel’s experience of running a business in rural Wales:

benefits

- Establishing business premises can be less costly as the business does not rely on having a high street presence
- No parking issues
- Minimal traffic driving to work and fabulous scenery
- Can attract high quality and skilled workforce who are looking for a better lifestyle
- Good quality of life
- Lots of the business can be conducted online e.g. banking

challenges

- IT and telecommunications infrastructure is more limited
- Delivery of goods can be slower
- Lack of convenient public transport
- Accessibility

Rachel says:

“ Setting up a business can be extremely stressful, time consuming and exhausting. There have been moments when it would have been easier to give up, but having persevered I can now look back on all that’s been achieved, not only within the business but in my own life and the lives of others as well.”

Q&A

with Derek Walker,
Chief Executive of Wales
Co-operative Centre



Biography

Derek Walker

Derek took up the post as Wales Co-operative Centre's chief executive in January. He was previously head of external affairs at the Big Lottery Fund and before that was the head of policy and campaigns at the Wales TUC.

His background is in policy and communications and he

has extensive experience in developing strong relationships with key stakeholders in government and across the public, third and private sectors.

Derek also helped set up Stonewall Cymru's first office. Promoting equality and social justice have been central themes in his career to date.

What is Wales Co-op's commitment to diversity? Describe your role as 'Diversity Champions'.

Equality and diversity are central to our values. They are also critical to the success of our business. Our funders pay close attention to our equality practices and we maintain high quality services by aspiring to the best equality standards when we serve our clients and in the way we treat our staff. A couple of years ago, the Wales Co-operative Centre set up a staff group of Diversity Champions to lead and act as a catalyst for our work in this area.

Tell us a bit more about your involvement with the Communities 2.0 programme. How is the Wales Co-operative Centre working towards digital inclusion in Wales and why is this important for social enterprise in Wales?

Communities 2.0 is the Welsh Government's digital inclusion programme which is delivered by a consortium of organisations, with the Wales Co-operative Centre as the lead partner. Our team works with community and voluntary organisations and social enterprises to help people and organisations get online. The issue is important for social enterprises, many of which are not making the most of digital technology to grow their businesses or make them more sustainable.

What are the key priorities for the Wales Co-operative Centre?

We have three key areas of work: supporting co-operatives and social enterprises, reducing digital exclusion and advising on financial inclusion policy. Our first priority is to continue to deliver this work to the highest standard. We want to maintain this reputation by focusing on continuously improving the way we operate.

Are there differences between men and women starting social enterprise in Wales?

It is undoubtedly the case that women face more barriers than men in business. It is the same for social enterprises as it would be for more traditional companies. Women may face discrimination when seeking funding or asking for training, for example. Having said that, the key driver for people developing social enterprises is the same for women and men; social entrepreneurs are business people who want to make a positive social change. This year our social enterprise awards were dominated by women. The UK winner of the Social Enterprise Start up of the Year was won by Kelly Davies of the Vi-Ability Educational Programme in Colwyn Bay. Sharon Jones of Crest Co-operative in Llandudno Junction won the Social Enterprise Awards Wales Leader of the Year.

What are some of the biggest barriers facing people in rural areas? What is the Wales Co-operative Centre doing to challenge those barriers? What issues do you think women in particular face?

The rural economy has always faced challenges as traditional farming industries have been put under pressure. Lack of access to transport and public services is also more of a problem. The co-operative ethos, however, has been strong in rural areas as local people pull together to deliver their own services. The Wales Co-operative Centre supports rural communities in a number of ways. Our consortia project helps individual businesses come together as co-operative consortia. This model is great for farmers or small tourism businesses who want to jointly market their produce or buy materials collectively.

Summarise your vision for the future, particularly for women and the economy in Wales.

The Wales Co-operative Centre's vision is for Wales to be the international leader for co-operative thinking and action. Why? Well simply because co-operatives and social enterprises are good for both the economy and for society. We want women in Wales to have the opportunity to play an equal role in building a strong mixed economy which includes a greater proportion of co-operative and social businesses. One of the ways we are striving to achieve this is by working co-operatively with organisations like Chwarae Teg.

Chwarae Teg Making a Difference since 1992

The following mini-guide to Chwarae Teg explains who we are, why we do what we do, how we do it and the difference we have made and are currently making for Women in Wales.

To find out more about the work we do please visit www.chwaraeteg.com

Chwarae Teg Mini-Guide:

What is Chwarae Teg?

Jane Hutt AM, the Minister for Finance and Leader of the House in the Welsh Government, led the establishment of Chwarae Teg in 1992. Founded to support the economic development of women in Wales, we employ 50 people across Wales in roles that range from policy, research and training through to hands-on support to women and businesses in our Agile Nation project.

How does Chwarae Teg work?

Chwarae Teg works at both strategic and operational levels, influencing policy and working directly with women and employers. This ensures we have an in-depth knowledge and understanding of the economic and workforce developments that impact on women and businesses. It also allows us to effectively challenge them through our project work.

At present we are running the £12.5million European Social Fund and Welsh Government funded Agile Nation project which will influence the career prospects and working practices of 2,790 women and 610 businesses.

Why support the economic development of women?

Women make up more than half the population and 43% of the workforce, yet traditional ways of working mean that they are under-represented in senior positions and in many sectors of industry, hence the gender pay gap of 10.2%. Not only is this an equality issue, it just doesn't make sense for our economy.

To further the progression of women in the workplace we are currently developing four key focus areas:

- Supporting women into employment
- Flexible and sustainable working practices
- Women into enterprise
- Women's retention and progression in work

We want to ensure that your ability to progress at work, your ability to choose your profession and your ability to be successful isn't negatively affected by your gender and that's why we support the economic development of women.

What is the difference Chwarae Teg makes?

The projects we've developed and delivered across Wales have provided a range of effective support for Women and businesses. Here are some figures to show you the difference Chwarae Teg has made:

- 617 new businesses started up with the help of our Women's Enterprise Wales project. In total, these businesses created 912 new jobs.
- Between 2004 and 2007, our Ready SET Go project helped over 300 women to try their hand at skills in non-traditional sectors such as construction.
- To date, 1,334 women have signed-up for our Agile Nation project and 578 have already gained awards accredited by the Institute of Leadership and Management.
- 188 businesses are taking part in our Agile Nation Evolve programme to help support the effective use of diversity in the workplace.

Make a Difference with Chwarae Teg membership

Chwarae Teg aims to ensure that women in Wales can live and work in a fair society. By becoming a member you'll be showing your support for the work we do, and will be helping us to make a positive difference to the economic development of women in Wales.

Individuals can become personal members for just £25 per year. Corporate membership is available for businesses and organisations and is the perfect way to show you are working to make a difference in your workplace for just £250 per year plus VAT.

How do I become a member?

For more information on becoming a member please visit

www.chwaraeteg.com

Or to request a membership application form, call **029 2047 8900** or email post@chwaraeteg.com



did you know?

- Women account for almost half of the workforce in the UK and over 2/3 of all graduates but many employed women are working part-time and below their potential.
- 75% of all part-time workers in Wales are women.
- The loss to the UK economy by qualified women scientists, technologists and engineers working below their level of qualification, or being unemployed or inactive is estimated to be £2 billion.
- Approximately 30,000 women each year lose their jobs as a result of pregnancy or maternity.
- 52% of women in rural Wales are economically active. Of these, 29% work full-time, 17% work part-time and 6% are self-employed.

Keep in touch with Chwarae Teg

The Chwarae Teg newsletter helps to keep you up-to-date with the latest developments in workplace best practice, policy and legislation. It also gives you an update on our current activities, including Agile Nation and our other projects, along with exclusive interviews with people

who are making a difference for women in Wales.

Published electronically 4 times a year, to make sure you don't miss out email us at post@chwaraeteg.com or call **029 2047 8900** to activate your free subscription.





Gwneud Gwahaniaeth

Croeso i rifyn yr haf o gylchlythyr Chwarae Teg. Mae'r rhifyn hwn yn sôn am Wneud Gwahaniaeth. Yn y cylchlythyr, ceir cyfweiliadau unigryw gyda phobl sy'n gwneud gwahaniaeth mewn amrywiaeth o ffyrdd gan gynnwys Derek Walker, Prif Weithredwr Canolfan Cydweithredol Cymru ac Ann Beynon OBE, Comisiynydd Cydraddoldeb Cymru.

Gan mai cylchlythyr Chwarae Teg yw hwn, mae'n bleser gennyf ddangos sut mae ein gwaith ni hefyd yn gwneud gwahaniaeth – gan gynnwys y menywod a'r busnesau yng Nghymru sy'n cael budd o Gronfa Gymdeithasol Ewrop ac o'r prosiect Cenedl Hyblyg a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Mae yma erthygl hefyd sy'n rhoi sylw i'r gwaith amrywiol rydym yn ei wneud, o ymchwilio i'r materion allweddol sy'n effeithio ar gynydd teg menywod yn y gweithle i amrywiaeth y prosiectau rydym wedi eu cynnal

yn llwyddiannus ledled Cymru ers 1992.

Mae'r wraig fusnes, Rachel Thomas, yn rhannu ei phrofiad â ni ac yn cynnig cyngor ar ddechrau a datblygu busnes mewn ardal wledig. Dros yr 20 mlynedd diwethaf, mae Rachel a'i phartner busnes Liz Davies, wedi datblygu eu busnes gosod bythynnod gwyliau (Coast and Country Holidays) o fenter bwrdd cegin i gyflogi 11 o bobl mewn ysgubor wedi'i adnewyddu yn Nhrewyddel. Rwy'n gobeithio y bydd y stori ysbrydoledig hon,

yn ogystal â'r cyngor ymarferol, yn helpu i wneud gwahaniaeth i fenywod sy'n ystyried sefydlu eu mentrau eu hunain yng Nghymru.



Katy Chamberlain,
Prif Weithredwr
Chwarae Teg

yn y rhifyn hwn



2 Llwyddiant
Cenedl Hyblyg



4 Cyfweiliad gydag
Ann Beynon,
Cyfarwyddwr
Cymru BT



6 Cyngor gan
Rachel Thomas

Yn olaf, cynhyrchir ein cylchlythyr yn electronig fel arfer, felly os hoffech danysgrifio am ddim, e-bostiwch post@chwaraeteg.com

Cenedl Hyblyg

Rhaglen Esgyniad i Fenywod

Mae Rhaglen Esgyniad Cenedl Hyblyg yn rhaglen gyflawn o hyfforddiant a chymorth sydd â'r nod o helpu menywod i gyflawni potensial llawn eu gyrfa. Mae'r rhaglen yn helpu i ddatblygu sgiliau arwain tîm a rheoli, mae'n helpu menywod i gael cymwysterau cydnabyddedig, mae'n rhoi hwb i'w hyder ac mae'n darparu cyfleoedd gwerthfawr i ryngweithio.

Mae'r menywod sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen Esgyniad yn egluro'r gwahaniaeth y mae wedi'i wneud isod:



Melissa Burns

“Roeddwn yn awyddus iawn i gymryd rhan yn Rhaglen Esgyniad Cenedl Hyblyg.”

Ar ôl blynyddoedd o ddysgu aerobeg yng Nghanolfan Hamdden Pontardawe ger Abertawe, penderfynodd Melissa Burns o Glydach ei bod am gael her newydd a datblygu ei sgiliau rheoli. Roedd y Rhaglen Esgyniad yn gyfle i Melissa wneud hyn ac mae wedi arwain at ddyrchafiad a'i gyrfa ddelfrydol.



Michelle Willis

“Cefais gymaint o fudd o'r cwrs, fel i mi benderfynu anfon tri aelod staff arall ar y Rhaglen Esgyniad. Cawsant hwb sylweddol i'w hunanhyder yn sgil y rhaglen.”

Mae Michelle Willis o Gonwy yn rhedeg yr asiantaeth gofal cartref Carelink Homecare Services Ltd.

Roedd yn awyddus i ddatblygu ei sgiliau rheoli, felly cofrestrodd ar y Rhaglen Esgyniad gan ymroi'n llwyr i'r rhaglen, yn ogystal â defnyddio'r hyn a ddysgodd ar y rhaglen ar ôl dychwelyd i'r gweithle a hyd yn oed anfon aelodau staff eraill ar y cwrs.



Cheyenne Staley

“Dychwelais i ddysgu pan oeddwn i'n 50 oed, sy'n dangos nad yw hi byth yn rhy hwyr i wella'ch rhagolygon gyrfa a'ch boddhad yn eich swydd.”

Roedd Cheyanne Staley o Flaenau yn Gynrychiolydd lechyd a Diogelwch i gwmni gweithgynhyrchu pan benderfynodd ddychwelyd i ddysgu trwy'r Rhaglen Esgyniad.

Llwyddodd y Rhaglen Esgyniad i helpu Cheyanne i ddatblygu ei sgiliau ac roedd modd iddi wneud ei gwaith yn fwy effeithiol ac aeth ymlaen i ennill Gwobr Dysgwr Gweithle y Flwyddyn.

Mae Cenedl Hyblyg, sef prosiect gan Chwarae Teg a ariennir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop a Llywodraeth Cymru, yn gwneud gwahaniaeth ar draws Ardal Gydyfeirio Cymru trwy ei raglenni, a ddatblygwyd yn arbennig ar gyfer menywod a chyflogwyr.

Rhaglen Esgyniad ar gyfer Busnes

Mae'r Rhaglen Esgyniad yn gyfle i fusnesau bach a chanolig ddatblygu a gweithredu strategaethau amrywiaeth arferion gorau, mewn ffordd sy'n gallu gwneud y busnes yn fwy llwyddiannus, a hynny heb wario fawr o arian os o gwbl.

Yma mae busnesau sydd wedi cymryd rhan yn y Rhaglen Esgyniad yn egluro'r gwahaniaeth y mae wedi'i wneud:



Pia

www.pia.co.uk

Sharon Williams, Cyfarwyddwr Rheoli

“Erbyn hyn mae 20% o'n staff yn gweithio'n hyblyg, gan gynnwys oriau rhan-amser neu wythnosau cywasgedig.”

Mae'r cwmni argraffu Pia, o Gwmbrân, yn cyfieithu dogfennau ar gyfer pobl â nam ar eu golwg ar gyfer amrywiaeth o gleientiaid.

Trwy'r Rhaglen Esgyniad, datblygodd Pia bolisi gweithio o bell a oedd yn rhoi mwy o gyfleoedd i aelodau staff weithio o bell, gan arwain at weithlu a oedd yn fwy brwdfrydig ac effeithlon.



Newydd Housing Association
www.newydd.co.uk

Olwen Thomas, Rheolwr Adnoddau Dynol

“Treuliodd Cymdeithas Tai Newydd flwyddyn yn gweithio gyda'r Rhaglen Cenedl Hyblyg ac yn ystod y cyfnod hwnnw cawsom lawer iawn o gymorth ar arferion da yn ogystal â chymorth ymarferol gyda'r gwaith o adolygu ein polisiau a'n gweithdrefnau.”

Gan eu bod yn awyddus i gael cymorth i adolygu eu polisiau a'u gweithdrefnau Adnoddau Dynol presennol, aeth Newydd ati i gymryd rhan yn y Rhaglen Cenedl Hyblyg.

Erbyn hyn, mae ganddynt gyfres gyflawn o bolisiau a gweithdrefnau Adnoddau Dynol cyfredol, gan gynnwys dulliau o fonitro cynnydd a datblygiad yn effeithiol.

Ewch i

www.agilenation.co.uk

i ddarllen mwy am y menywod a'r busnesau sydd eisoes wedi elwa o'r prosiect Cenedl Hyblyg.



Anheddau Cyf

www.anheddau.co.uk

Janetta Toleman Jones, Prif Swyddog Gweithredol
“Mae'r sefydliad cyfan wedi mabwysiadu pob agwedd ar y prosiect Cenedl Hyblyg.”

Daeth Anheddau Cyf, darparwr gofal cymdeithasol yn y Gogledd, ar draws Rhaglen Esgyniad Cenedl Hyblyg trwy ryngweithio proffesiynol.

Bu'r rhaglen Esgyniad yn gymorth i Anheddau sefydlu grŵp llywio amrywiaeth. Trwy gydweithio ar y prosiect hwn, trefnodd Anheddau fod 20 o fenywod yn dilyn rhaglen Esgyniad.

Yn ogystal â sefydlu grŵp llywio amrywiaeth, cafodd Anheddau gymorth gan y Rhaglen Esgyniad i ddewis 20 o fenywod i ddilyn y Rhaglen.

Mewn cyfweiliad arbennig gyda Chwarae Teg, mae Ann Beynon, Cyfarwyddwr Cymru BT, yn rhannu gyda ni ei safbwyntiau arbenigol ar rai o'r materion allweddol sy'n ymwneud â datblygiad menywod yn y gweithle. Yn ystod ei gwaith gyda BT, mae Ann wedi gweld yn bersonol fanteision arferion sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac yma mae'n esbonio sut yr ysbrydolodd hyn hi i dderbyn swydd Comisiynydd Cymru y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.



Holi ac ateb

gydag Ann Beynon, Cyfarwyddwr Cymru BT

Beth yw eich blaenoriaethau allweddol fel Comisiynydd Cymru y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol?

Mae gennym flaenoriaethau clir yng nghynllun busnes 2011/2012 ond, pe bai'n rhaid i mi eu crynhoi, dyma'r tair blaenoriaeth: Cyfleu goblygiadau Deddf Cydraddoldeb 2010 yn glir i'n holl randdeiliaid. Sicrhau ein bod yn gwella ac yn dyfnhau dealltwriaeth pobl o'r agenda hawliau dynol. Meithrin cysylltiadau cryf gyda busnesau a sefydliadau busnes fel Cydffederasiwn Diwydiant Prydain, IoD, Siambrau Masnach a'r Ffederasiwn Busnesau Bach.

Sut mae eich cefndir gyrfaol wedi dylanwadu ar eich ymwneud â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol?

Yn ystod fy ngyrfa, yn enwedig ers ymuno â BT, rwyf wedi gweithio gyda chorfforaethau mawr eraill yn yr Unol Daleithiau a'r DU (trwy'r Work Life Balance Centre ym Mhrifysgol Columbia), gan edrych ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'n ddiddorol cymaint o gorfforaethau mawr sydd wedi gwneud y mater hwn yn rhan annatod o'u gwaith gan ei fod yn gwneud synnwyr busnes da. Mae gan BT enw da yn y

maes hwn gan ei fod ar flaen y gad o ran ei agwedd at weithio hyblyg a'i fecanweithiau cymorth a sicrwydd rhagorol i gynhalwyr. Does dim amheuaeth mai yma yn BT yr wyf wedi dysgu fwyaf am gydraddoldebau a hawliau dynol, a dyma a'm hysbrydolodd i ymgeisio am swydd Comisiynydd Cymru.

Pa wahaniaethau allweddol ydych chi wedi'u nodi rhwng Cymru a gweddill y DU ers dechrau'r swydd?

Ers dechrau'r swydd, rwyf wedi cyfarfod â rhanddeiliaid a phobl allweddol sy'n dylanwadu ar farn o bob cwr o Gymru, ac mae eu hymrwymiad i'r agenda cydraddoldeb a hawliau dynol ar bob lefel ac ym mhob sector wedi creu cryn argraff arnaf. Rydym wedi cyfarfod â'r rheini sy'n gwneud gwaith cyflawni a chefnogi ar lefel llawr gwlad ac wedi dysgu llawer ganddynt, ac rwy'n gobeithio bod ein harweiniad a'n cyngor wedi bod o gymorth iddynt. Mae'r ymrwymiad yng Nghymru'n ymddangos yn ddyfnach ac yn fwy amrywiol nag ydyw yn Lloegr neu ar lefel y DU. Mae yna dystiolaeth glir bod agwedd Llywodraeth Cymru a Chynulliad Cenedlaethol Cymru at hawliau dynol, er enghraifft y ffaith iddynt fabwysiadu Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar

Hawliau'r Plentyn, yn esiampl dda i weinyddiaethau eraill y DU.

Y Ddeddf Cydraddoldeb newydd yw'r datblygiad mwyaf arwyddocaol ym maes cyfraith cydraddoldeb ers 40 mlynedd – pa wahaniaeth mae'n ei wneud yng Nghymru?

Llywodraeth Cymru yw'r unig lywodraeth yn y DU sydd wedi cyhoeddi'n ffurfiol Ddyletswyddau Cydraddoldeb i'r Sector Cyhoeddus fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf 2010. Mae'r Comisiwn yn awyddus i weld y dyletswyddau newydd hyn yn arwain at weithgareddau penodol ledled y sector cyhoeddus sy'n dangos bod newid ym maes cydraddoldebau a hawliau dynol yn digwydd mewn ffordd bendant ledled Cymru. Nid ysgrifennu polisi i'w roi ar sillf yw'r nod. Dylai fod yn ddarpariaeth sy'n helpu i gefnogi'r rheini sydd mewn perygl o ddi-ddeddf gwahaniaethu a rhagfarn.

Pa rwystrau sy'n atal menywod yng Nghymru rhag cyfrannu at yr economi?

Mae yna sawl rhwystr. Y pryder sylfaenol, fodd bynnag yw bod angen i ni ailwampio'r gweithle. Dylai gwaith fod yn rhywbeth mae pobl yn ei wneud, yn hytrach na rhywle mae pobl yn mynd. Pe bai pobl yn cael eu pwysu a'u mesur ar sail canlyniadau, yn hytrach nag ar sail eu

Bywgraffiad

Ann Beynon

Ymunodd Ann â BT ym mis Mehefin 1998 fel Rheolwr Cenedlaethol gyda chyfrifoldeb penodol dros ddatblygu a gweithredu strategaeth y cwmni yng Nghymru. Ym mis Gorffennaf 2004, fe'i penodwyd yn Gyfarwyddwr Cymru.

Gan mai hi yw un o'r uwch weithredwyr benywaidd prin sydd gennym yng Nghymru, mae Ann yn adnabyddus yn y gymuned fusnes. Yn Rhestr

Anrhydeddau'r Flwyddyn Newydd yn 2008, cafodd OBE am ei chyfraniad at fusnes ac aeth ymlaen i gael ei phenodi'n Gyfarwyddwr Cymru y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Rhagfyr 2009.

Mae Ann yn briod, gyda dau o blant, ac yn byw yng Nghaerdydd.

I gael rhagor o wybodaeth am y Comisiwn, ewch i www.equalityhumanrights.com

presenoldeb yn ystod oriau penodol, neu pe bai ganddynt rywffaint o hyblygrwydd fel y gellir sicrhau cydbwysedd rhwng y cyfrifoldebau gofalu sydd gan lawer o fenywod a'u hymrwymadau gwaith, byddai pawb yn elwa. Nid yw defnyddio llai o ddoniau menywod na doniau dynion yn gwneud synnwyr. Os edrychwch chi ar y gronfa fyd-eang o ddoniau yn y sector corfforaethol, dim ond 18% sy'n ddynion gwyn!! Nid yw canran y dynion a'r menywod ar lefel Bwrdd yn cyfateb i hyn. Nid yw hynny'n arwain at wneud penderfyniadau da.

Yn eich barn chi, ydy hi'n bwysig i fwy o fenywod gael swyddi uwch?

Ydy, yn sicr. Mae angen o leiaf 30% o'r naill ryw neu'r llall ar bob lefel i sicrhau cydbwysedd synhwyrol. Mae gan ddynion a menywod wahanol gryfderau, gwendidau, agweddau a ffyrdd o fynd ati. Mae cael y ddau ryw i ategu ei gilydd yn ychwanegu gwerth enfawr. Rwyf am i bob menyw gael cyfle i ddisgleirio a bod yn hi ei hun yn y gweithle. Mae'n wastraff llwyr i beidio â chreu rhaglenni arloesol i sicrhau y gall menywod gyrraedd y brig. Gall cefnogaeth dynion fod yn hynod werthfawr ac mae angen iddynt ddeall bod ganddynt gyfrifoldeb mawr yn y maes hwn.

Sut all cyflogwyr fynd ati i helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yng Nghymru?

Trwy ddefnyddio rhywfaint o'r adnoddau gwych mae'r Comisiwn wedi'u creu e.e. y straeon digidol byrion yn ymwneud â cham-drin domestig ac iechyd meddwl, y DVD ar hawliau dynol 'Stryd Urddas' a'r cyhoeddiadau 'Pa mor deg yw Cymru' a 'Pwy sy'n rhedeg Cymru'. Mae angen i gyflogwyr arwain yr agenda hon o'r brig. Mae'n gofyn i'r sawl sydd ar y brig bennu'r naws a chreu diwylliant cynhwysol lle mae amrywiaeth yn cael ei barchu a chydaddoldeb yn cael ei dathlu er mwyn gwneud gwahaniaeth.

Beth yw prif fanteision busnes gweithlu amrywiol?

Mae pob diwylliant yn taflu goleuni gwahanol ar ddynoliaeth a gwahanol ffyrdd o gyflawni amcanion a dyheadau. Gall deall yr elfen ddiwylliannol hon fod yn bwerus iawn. Gorau po fwyaf o lwybrau i lwyddiant sy'n bodoli. Mae angen i fusnesau fod yn debyg i'w cwsmeriaid hefyd. Gyda thros 70% o benderfyniadau prynu'n cael eu gwneud gan fenywod (o drefnu gwyliau i benderfynu pa dŷ i'w brynu), byddai'n annoeth i fusnesau anwybyddu hyn.

Prosiect Merched yn Gwneud Gwahaniaeth

Gan mai "Gwneud Gwahaniaeth" yw nod y prosiect hwn, mae'n werth bwrw golwg ar y gwaith sy'n cael ei wneud gan WMAD – Merched yn Gwneud Gwahaniaeth.

Nod y prosiect yw ceisio sicrhau bod gan fwy o fenywod y sgiliau, y gallu, yr hyder a'r feddylfryd i ddod yn arweinwyr yn eu cymunedau, ac yn bobl sy'n gwneud penderfyniadau ym mywyd cyhoeddus a gwleidyddol Cymru. Mae'n canolbwyntio'n arbennig ar y menywod hynny sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol oherwydd rhwystrau lluosog o ganlyniad i'w hil, crefydd, anabledd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol a/neu gyrhaeddiad addysgol, statws cymdeithasol a lleoliad daearyddol.

I ddysgu mwy am waith WMAD, ewch i'w gwefan yn www.womenmakingadifference.org.uk



Gwneud gwahaniaeth gyda'ch busnes eich hun



Rachel Thomas a Liz Davies

Mae Rachel Thomas o gwmni Coast and Country Holidays yn rhannu ei phrofiad o redeg busnes llwyddiannus yng Nghymru wledig.

Sefydlodd Rachel Thomas a'i phartner busnes Liz Davies Coast and Country Holidays yn y Gorllewin, ychydig dros 20 mlynedd yn ôl.

Dechreuodd y pâr eu "busnes bwrdd cegin" trwy osod eu tai haf eu hunain a thai haf ffrindiau a theulu. Yna, daeth cymydog atynt gan ofyn iddynt osod tŷ haf arall. Dyma pryd y penderfynodd Rachel a Liz gymryd y cam nesaf ac ehangu eu busnes. Yn sgil y penderfyniad hwn, maent bellach wedi symud o'r bwrdd cegin i adeilad fferm wedi'i ailwampio, gan gyfnewid y cabinet ffeilio am gyfrifiaduron, a chyflogi gweithlu o 11 o staff llawn-amser.

Mae Rachel yma'n egluro'r hanfodion sydd wedi gwneud gwahaniaeth i'w busnes.

ymchwil i'r farchnad

Mae darganfod beth yw'r gystadleuaeth yn hanfodol

Roeddem yn gweithio yng Ngogledd Sir Benfro ac yn gwybod bod llawer o fythynnod gwyliau yn yr ardal ond roedd yn anodd dod o hyd iddynt ac archebu gwyliau ynddynt. Roedd lleoliadau poblogaidd fel Tyddewi a Dinbych-y-pysgod wedi hen ennill eu plwyf, ond roedd gogledd y sir gyda'i thraethau gwag a'i harfordir garw wedi mynd yn angof bron. Dyma fyddai ein marchnad arbenigol.

cynllunio ariannol

Roedd y wybodaeth sylfaenol gennym a bu hynny o gymorth nes ymlaen

Rhwng y ddwy ohonom, roedd gennym ddigon o brofiad busnes i beidio â chael ein llethu gan faterion ariannol. Roedd y ddwy ohonom yn teimlo'n gyfforddus yn sefydlu cyfrifon banc, yn ymdrin â TAW a ffurflenni treth, ond roedd yna bethau eraill roedd yn rhaid i ni eu dysgu wrth wneud y gwaith.

cyflogi'r staff cywir

Gall cyflogi'r person cywir yn gynnar wneud gwahaniaeth sylweddol i dwf y busnes a'i ddatblygiad yn y dyfodol

Roeddem yn rhedeg ein busnes am flwyddyn heb staff. Roedd y diwrnod gwaith yn hir iawn, roedd y swyddfa ar agor bob dydd rhwng 9am a 7pm gan gynnwys y penwythnosau. Ar ôl blwyddyn, cyflogodd y ddwy ohonom ein gweithiwr cyntaf. Dewiswyd y person gorau ar gyfer y swydd ac o ganlyniad roedd modd i ni adeiladu tîm bach o staff lleol a oedd wrth eu boddau'n cael gweithio'n agos i gartref.

“ Mae siwrne Rachel a Liz yn ysbrydoliaeth ac yn enghraifft wych o fenywod mentrus yng Nghymru yn dangos mentergarwch ac yn defnyddio eu sgiliau ac yn gwireddu eu huchelgais. Rwy'n canmol eu camp ac yn dymuno pob llwyddiant iddyn nhw yn y dyfodol - mae mwyr eto i ddod, rwy'n siŵr!”

Katy Chamberlain, Prif Weithredwr Chwarae Teg



buddsoddi yn eich tîm

Mae'n werth buddsoddi mewn hyfforddiant staff er mwyn lleihau trosiant staff

Mae'n rhaid i chi hyfforddi eich staff os ydych yn disgwyl iddynt fod yn effeithlon a chyfrifol yn eu gwaith. Weithiau mae'n hawdd i aelodau staff laesu eu dwylo pan mae'r busnes yn gweithredu'n ddiraffferth ond nid yw pawb yn ymdopi'n dda yn ystod cyfnodau o straen. Mae hyfforddiant da yn sicrhau bod gan bob aelod staff yn gallu ymdopi ag amrywiaeth o sefyllfaoedd anodd ac yn llai tebygol o adael.

mynd ar-lein

Mae'r rhyngwyd wedi trawsnewid y ffordd rydym yn gweithredu

Yn 2000 lanswyd ein gwefan gyntaf (www.welsh-cottages.co.uk) ac ar y pryd ychydig iawn roeddem yn ei wybod am bŵer y we. Mewn chwe mis, roeddem wedi gwerthu gwerth £350,000 o wyliau ar-lein ac yn cymryd archebion o fore gwyn tan nos. Sylweddolodd y ddwy ohonom yn gyflym iawn bod angen i ni gymryd y dull hwn o werthu a chyfathrebu o ddifrif ac erbyn hyn rydym yn gwneud dros 80% o'n busnes ar-lein, ac mae'r ffigur hwn yn cynyddu bob blwyddyn.

Profiad Rachel o redeg busnes yng Nghymru wledig:

manteision

- Gall sefydlu lleoliad busnes fod yn rhatach gan nad yw'n dibynnu ar gael presenoldeb ar y stryd fawr
- Dim problemau parcio
- Dim llawer o draffig wrth deithio i'r gwaith a golygfeydd godidog
- Gall ddenu gweithlu medrus o ansawdd uchel sy'n chwilio am well ffordd o fyw
- Ansawdd bywyd da
- Gellir cwblhau llawer o'r busnes ar-lein e.e. bancio

heriau

- Seilwaith TG a thelathrebu'n fwy cyfyngedig
- Gall derbyn nwyddau fod yn arafach
- Diffyg trafnidiaeth gyhoeddus gyfleus
- Hygyrchedd

Meddai Rachel:

“ Gall sefydlu busnes fod yn anodd a blinedig iawn a gall gymryd llawer iawn o'ch amser. Roedd adegau pan fyddai wedi bod yn haws rhoi'r ffidil yn y to, ond ar ôl dal ati gallaf edrych yn ôl erbyn hyn ar bopeth rydym wedi'i gyflawni, nid yn unig yn y busnes, ond yn fy mywyd i ac ym mywydau pobl eraill hefyd.”

Holi ac ateb

gyda Derek Walker,
Prif Weithredwr Canolfan
Cydweithredol Cymru



Beth yw ymrwymiad Canolfan
Cydweithredol Cymru i
amrywiaeth? Disgrifiwch eich rôl fel
'Hyrwyddwyr Amrywiaeth'.

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o'n gwerthoedd. Maent hefyd yn hanfodol i lwyddiant ein busnes. Mae ein harianwyr yn rhoi sylw priodol i'n harferion cydraddoldeb ac rydym yn cynnal gwasanaethau o safon uchel trwy sicrhau'r safonau cydraddoldeb gorau wrth gynnig gwasanaeth i'n cleientiaid ac yn y ffordd rydym yn trin ein staff. Ddwy flynedd yn ôl, sefydlodd Canolfan Cydweithredol Cymru grŵp staff o Hyrwyddwyr Amrywiaeth i arwain a sbarduno ein gwaith yn y maes hwn.

Hoffem glywed mwy am eich cyfraniad at raglen Cymunedau 2.0. Sut mae Canolfan Cydweithredol Cymru yn gweithio tuag at gynhwysiant digidol yng Nghymru a pham mae hyn mor bwysig i fentrau cymdeithasol yng Nghymru?

Cymunedau 2.0 yw rhaglen cynhwysiant digidol Llywodraeth Cymru a ddarperir gan gonsortium o sefydliadau, gyda Chanolfan Cydweithredol Cymru yn bartner arweiniol. Mae ein tîm yn gweithio gyda sefydliadau cymunedol a gwirfoddol a mentrau cymdeithasol i helpu pobl a sefydliadau i fynd ar-lein. Mae'r mater hwn yn bwysig i fentrau cymdeithasol gan nad yw llawer ohonynt yn manteisio ar dechnoleg ddigidol i ddatblygu eu busnesau neu eu gwneud yn fwy cynaliadwy.

Beth yw blaenoriaethau allweddol Canolfan Cydweithredol Cymru?

Bywgraffiad

Derek Walker

Dechreuodd Derek ar ei swydd fel prif weithredwr Canolfan Cydweithredol Cymru ym mis Ionawr. Bu'n bennaeth materion allanol yn y Gronfa Loteri Fawr a, chyn hynny, yn bennaeth polisi ac ymgyrchoedd yn TUC Cymru.

Mae ei gefndir ym maes polisi a chyfathrebu ac mae ganddo brofiad eang o ddatblygu perthynas gref

Mae gennym dri maes gwaith allweddol: cefnogi cydweithfeydd a mentrau cymdeithasol, lleihau nifer y bobl sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol a chynghori ar bolisi cynhwysiant ariannol. Ein blaenoriaeth gyntaf yw parhau i gyflawni'r gwaith hwn i'r safon uchaf. Rydym am gynnal ein henw da trwy ganolbwyntio ar barhau i wella'r ffordd rydym yn gweithredu.

A oes yna wahaniaethau rhwng dynion a menywod sy'n dechrau mentrau cymdeithasol yng Nghymru?

Does dim amheuaeth bod menywod yn wynebu mwy o rwystrau na dynion ym byd busnes. Mae'r sefyllfa yr un fath i fentrau cymdeithasol ag ydyw i gwmnïau mwy traddodiadol. Gall menywod wynebu gwahaniaethu wrth wneud cais am gyllid neu ofyn am hyfforddiant, er enghraifft. Wedi dweud hynny, mae'r sbardun allweddol i bobl sy'n datblygu mentrau cymdeithasol yr un fath i fenywod a dynion; pobl fusnes yw entrepreneuriaid cymdeithasol sydd am sicrhau newid cadarnhaol yn eu cymdeithas. Eleni, menywod oedd y mwyafrif a ddaeth i'r brig yn ein gwobrau mentrau cymdeithasol. Enillwyd Gwobr Cychwyn Busnes Gwobrau Mentrau Cymdeithasol y DU gan Kelly Davies o Raglen Addysgol Vi-Ability ym Mae Colwyn, ac enillwyd Gwobr Arweinydd y Fwyddyn gan Sharon Jones o Crest Co-operative yng Nghyffordd Llandudno.

Beth yw'r rhwystrau mwyaf sy'n wynebu pobl mewn ardaloedd gwledig? Beth mae Canolfan Cydweithredol Cymru yn ei wneud i fynd i'r afael â'r rhwystrau hynny? Yn eich barn chi, pa rwystrau penodol sy'n wynebu menywod?

gyda rhanddeiliaid allweddol mewn llywodraeth ac ar draws y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector.

Bu Derek hefyd yn rhan o'r gwaith o sefydlu swyddfa gyntaf Stonewall Cymru. Mae hyrwyddo cydraddoldeb a chyfiawnder cymdeithasol wedi bod yn themâu canolog yn ei yrfa hyd yma.

Mae'r economi wledig wedi wynebu sawl her dros y blynyddoedd wrth i ddiwydiannau ffemio traddodiadol ddod o dan bwysau. Mae diffyg mynediad i drafnidiaeth a gwasanaethau cyhoeddus yn fwy o broblem hefyd. Er hynny, mae ethos y cydweithfeydd wedi bod yn gryf mewn ardaloedd gwledig wrth i bobl leol gyd-dynnu i ddarparu eu gwasanaethau eu hunain. Mae Canolfan Cydweithredol Cymru yn cefnogi cymunedau gwledig mewn sawl ffordd. Mae ein prosiect consortia yn helpu busnesau unigol i ddod at ei gilydd fel consortia cydweithredol. Mae'r model hwn yn wych i ffemwyr neu fusnesau twristiaeth bach sydd am gyd-farchnata eu cynnyrch neu brynu deunyddiau ar y cyd.

Crynowch eich gweledigaeth ar gyfer y dyfodol, yn enwedig i fenywod a'r economi yng Nghymru.

Mae Canolfan Cydweithredol Cymru am i Gymru arwain y blaen mewn perthynas â chydweithfeydd. Pam? Oherwydd bod cydweithfeydd a mentrau cymdeithasol yn dda i'r economi ac i gymdeithas. Mae elw'n cael ei ail-fuddsoddi yn y busnes, ei rannu ymhlith yr aelodau neu ei ddefnyddio i ariannu gwaith mewn cymunedau lleol. Rydym am i fenywod yng Nghymru gael yr un chwarae teg i wneud cyfraniad cyfartal at greu economi gymysg a chryf sy'n cynnwys cyfran uwch o gydweithfeydd a busnesau cymdeithasol. Mae gweithio gyda sefydliadau fel Chwarae Teg yn un ffordd o wneud hyn.

Chwarae Teg yn Gwneud Gwahaniaeth ers 1992

Mae'r canllaw cryno sy'n dilyn yn egluro pwy yw Chwarae Teg, beth rydym yn ei wneud a sut, yn ogystal â'r gwahaniaeth rydym wedi ei wneud ac wrthi'n ei wneud i fenywod yng Nghymru.

Canllaw cryno Chwarae Teg:

Pwy yw Chwarae Teg?

Jane Hutt AC, Gweinidog Cyllid Llywodraeth Cymru ac Arweinydd y Tŷ, fu'n arwain y gwaith o sefydlu Chwarae Teg ym 1992. Fe'i sefydlwyd i gefnogi datblygiad economaidd Menywod yng Nghymru. Rydym yn cyflogi 50 o bobl ledled Cymru mewn swyddi sy'n amrywio o bolisi, ymchwil a hyfforddiant i gymorth ymarferol i fenywod a busnesau yn ein prosiect Cenedl Hyblyg.

Sut mae Chwarae Teg yn mynd ati?

Mae Chwarae Teg yn gweithio ar lefel strategol a gweithredol, gan ddylanwadu ar bolisiau a gweithio'n uniongyrchol gyda menywod a chyflogwyr. Mae hyn yn sicrhau bod gennym wybodaeth a dealltwriaeth fanwl o ddatblygiadau economaidd a datblygiadau'r gweithlu sy'n effeithio ar fenywod a busnesau. Mae'n ein galluogi hefyd i'w herio'n effeithiol trwy ein gwaith prosiect.

Ar hyn o bryd, rydym yn cynnal prosiect gwerth £12.5 miliwn o'r enw Cenedl Hyblyg, a ariennir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop a Llywodraeth Cymru. Bydd y prosiect yn dylanwadu ar ragolygon gyrfaol ac arferion gwaith 2,790 o fenywod a 610 o fusnesau.

Pam cefnogi datblygiad economaidd menywod?

Menywod yw dros hanner y boblogaeth a 43% o'r gweithlu, ac eto mae'n ffyrdd traddodiadol ni o weithio'n golygu nad ydynt yn cael eu cynrychioli fel ag y dylent mewn swyddi uwch ac mewn sawl sector o fyd diwydiant - felly, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n 10.2%. Nid mater o gydraddoldeb yn unig yw hyn, nid yw chwaith yn gwneud dim synnwyr i'n heconomi.

Mae Chwarae Teg yn gweithio tuag at sicrhau chwarae teg i fenywod yn y gweithle. Er enghraifft, o gofio bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 10.2% mae digon o waith i'w wneud eto.

Er mwyn helpu menywod i gamu ymlaen yn y gweithle, rydym wrthi'n datblygu a chanolbwyntio ar bedwar maes allweddol:

- Cymorth i fenywod ymuno â'r byd gwaith
- Arferion gwaith hyblyg a chynaliadwy
- Annog menywod i fentro
- Cadw menywod yn y gwaith a sicrhau eu bod yn gallu symud i fyny'r ysgol

Rydym am sicrhau nad yw eich rhyw yn effeithio yn negyddol ar eich gallu i ddatblygu yn y gwaith, eich gallu i ddewis eich proffesiwn a'ch gallu i lwyddo a dyna pam rydym yn cefnogi datblygiad economaidd menywod.

Am ragor o wybodaeth am y gwaith rydym yn ei wneud ewch i www.chwaraeteg.com

Pa wahaniaeth y mae Chwarae Teg yn ei wneud?

Mae'r prosiectau rydym wedi eu datblygu a'u cynnal ledled Cymru wedi darparu amrywiaeth o gymorth effeithiol i Fenywod a busnesau. Dyma rai ffigurau er mwyn dangos i chi'r gwahaniaeth y mae Chwarae Teg wedi'i wneud:

- Sefydlwyd 617 o fusnesau newydd gyda chymorth ein prosiect Menter Merched Cymru. Llwyddodd y busnesau hyn i greu cyfanswm o 912 o swyddi newydd.
- Rhwng 2004 a 2007, llwyddodd ein prosiect Ready SET Go i helpu dros 300 o fenywod i roi cynnig ar sgiliau mewn sectorau annhraddodiadol fel adeiladu.
- Hyd yn hyn, mae 1,334 o fenywod wedi cofrestru ar ein prosiect Cenedl Hyblyg ac mae 578 eisoes wedi ennill cymwysterau wedi'u hachredu gan y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth.
- Mae 188 o fusnesau yn cymryd rhan yn rhaglen Esblygiad Cenedl Hyblyg er mwyn helpu i sicrhau bod amrywiaeth yn cael ei ddefnyddio'n effeithiol yn y gweithle.

Gwneud Gwahaniaeth trwy ymaelodi â Chwarae Teg

Nod Chwarae Teg yw sicrhau y gall menywod yng Nghymru fyw a gweithio mewn cymdeithas deg. Trwy ymaelodi, byddwch yn dangos eich cefnogaeth i'r gwaith rydym yn ei wneud, a byddwch yn ein helpu i wneud gwahaniaeth cadarnhaol i ddatblygiad economaidd menywod yng Nghymru.

Mae modd i unigolion ymaelodi'n bersonol am £25 y flwyddyn yn unig. Mae aelodaeth gorfforaethol ar gael ar gyfer busnesau a sefydliadau, a dyma'r ffordd ddelfrydol i chi ddangos eich bod yn mynd ati i wneud gwahaniaeth yn eich gweithle am gyn lleied â £250 + TAW y flwyddyn.

Sut mae ymaelodi?

Am fwy o wybodaeth am ymaelodi ewch i www.chwaraeteg.com

Os hoffech gael ffurflen gais ymaelodi, ffoniwch **029 2047 8900** neu e-bostiwch post@chwaraeteg.com



oeddech chi'n gwybod?

- Menywod yw bron i hanner gweithlu'r DU a thros 2/3 o'r holl raddedigion ond cyflogir llawer ohonynt yn rhan-amser ac mewn swyddi nad ydynt yn cyflawni eu potential.
- Mae 75% o holl weithwyr rhan-amser Cymru yn fenywod.
- Amcangyfrifir bod y golled i economi'r DU yn sgil menywod sydd wedi cymhwyso fel gwyddonwyr, technegwyr neu beirianwyr ac sy'n gweithio'n is na lefel eu cymwysterau, sy'n ddi-waith neu'n anweithgar yn £2 biliwn.
- Bob blwyddyn, mae tua 30,000 o fenywod yn colli eu gwaith o ganlyniad i feichiogrwydd neu famolaeth.
- Mae 52% o fenywod cefn gwlad Cymru yn economaidd weithgar. O'r menywod hyn, mae 29% yn gweithio'n llawn amser, 17% yn gweithio rhan-amser a 6% yn hunangyflogedig.

Cadw mewn cysylltiad â Chwarae Teg

Mae cylchlythyr Chwarae Teg yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi am ddatblygiadau diweddaraf y gweithle o ran arferion da, polisi a deddfwriaeth. Mae'n rhoi'r newyddion diweddaraf i chi hefyd am ein gweithgareddau cyfredol, gan gynnwys ein prosiect Cenedl Hyblyg a'n prosiectau eraill, ynghyd â

chyfwelladau unigryw â phobl sy'n gwneud gwahaniaeth i fenywod Cymru.

Cyhoeddir y cylchlythyr bob chwarter. Er mwyn sicrhau eich copi, e-bostiwch post@chwaraeteg.com neu ffoniwch **029 2047 8900** er mwyn cael eich tanysgrifiad am ddim.

