

# Chwarae Teg

**Gwaith Boddhaol i Fenywod yng Nghymru: Astudiaeth Sectorol**

**Crynodeb Gweithredol**

*Astudiaeth ymchwil ansoddol sy'n ystyried gwaith boddhaol a ffactorau sy'n rhwystro cynnydd menywod yn y Sectorau Gofal Cartref a Bwyd a Diod*

**Hydref 2017**

Cynhyrchwyd ar gyfer



Cynhyrchwyd gan

Natasha Davies, Dr. Lucy Knight a Dr. Hade Turkmen

## Rhagair

Mae'n rhaid i'r cwestiwn o waith boddhaol fod wrth wraidd trafodaethau ar gydraddoldeb rhywiol. Mae menywod yn parhau i wynebu anfantais yn y gweithle ac yn fwy tebygol o fod mewn gwaith ansicr â thâl gwael, sy'n cynnig ychydig iawn o gyfle i wneud cynnydd mewn gyrfa. Mae'r sectorau hynny sy'n fwy tebygol o gynnig gwaith o ansawdd gwael, megis gofal a manwerthu, yn fwy tebygol o gyflogi menywod hefyd.

Mae menywod yn teimlo cost yr anfantais hon, ac hefyd yr economi ehangach.

Felly, roedd Chwarae Teg yn falch o baratoi'r adroddiad hwn ar ran Oxfam Cymru yn ystod 2017. Mae cyd-destun y drafodaeth hon yng Nghymru wedi newid ychydig ers i'r adroddiad a'r argymhellion gael eu hysgrifennu. Mae cynllun gweithredu economaidd Llywodraeth Cymru wedi cael ei gyhoeddi, sy'n cynnwys ffocws ar sicrhau twf cynhwysol, sydd i'w groesawu. Yn benodol, mae gofal a bywd a diod yn cael eu cynnwys fel sectorau sylfaenol allweddol a fydd yn elwa o gymorth a buddsoddiad ychwanegol gan Lywodraeth Cymru, gan gynnwys camau i wella cynnydd mewn gyrfa yn eu plith.

Mae'r Bwrdd Gwaith Teg wedi'i sefydlu a Chadeirydd wedi'i benodi, ac fe'i gwnaed yn glir y bydd y Bwrdd yn gyfrifol am edrych ar faterion fel y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn ogystal â'r agenda gwaith teg ehangach.

Yn y cyd-destun hwn mae canfyddiadau'r adroddiad hwn, a'r adroddiadau eraill yn y gyfres hon o astudiaethau, yn bwysicach fyth. Mae'n rhaid i sicrhau gwaith boddhaol neu deg i bawb barhau i fod yn flaenoriaeth uchel i sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn ffynnu mewn gwirionedd. Rhaid i'r trafodaethau hyn gynnwys lens rhyw bob amser, er mwyn mynd i'r afael â'r anghydraddoldeb economaidd parhaus a wynebier gan fenywod ledled Cymru a sicrhau bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n rhywbeth sy'n perthyn i'r gorffennol.

## 1. Cyflwyniad

Mae'r awydd am waith boddhaol yn fater pwysig i lawer o bobl yng Nghymru heddiw. Gan fod cyfran anghymesur o fenywod yn dal i fod mewn sectorau cyflog is ac ar contractau ansicr, ac felly mae mwy o berygl y byddant yn byw mewn tlodi, ni ellir anwybyddu elfen rhyw'r mater hwn.

Mae beth yw gwaith boddhaol wedi bod yn destun cryn drafod, ac er bod tâl yn parhau i fod yn ystyriaeth bwysig, cytunir yn gyffredinol fod gwaith boddhaol yn cwmpasu casgliad llawer ehangach o ffactorau. Mae adroddiad Oxfam yr Alban ar waith boddhaol ( 2016 ) yn cynnwys rhestr o 26 o flaenoriaethau ar gyfer gweithwyr ar gyflogau isel, chwe phwynt yn ymwneud â thal, gan gynnwys y lle ar frig y rhestr, ac yna'n dilyn hynny'n agos mae diwylliant, oriau gwaith, cynnydd mewn gyrfa ac yna buddion.<sup>1</sup>

Yn 2017, comisiynwyd Chwarae Teg gan Oxfam Cymru i gynnal astudiaeth sectorol yn ystyried gwaith boddhaol i fenywod yng Nghymru. Mae'r adroddiad hwn yn seiliedig ar nifer o ffactorau ac yn canolbwyntio ar y sectorau gofal a bwyd a diod.

## 2. Y dewis o sectorau

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar ddau sector allweddol yn economi Cymru, sy'n cynnig potensial ar gyfer twf ond sy'n cael eu hystyried yn aml fel rhai sy'n wynebu heriau mewn perthynas â gwaith boddhaol - gofal a bwyd a diod.

Yn ogystal â phryderon ynghylch cyflog, mae menywod yn y sectorau gofal a bwyd a diod yn wynebu rhwystrau pellach i waith boddhaol. Mae gwaith gofal, maes y mae llawer mwy o fenywod na dynion yn gweithio ynddo, yn cynnwys oriau gwaith hir, contractau dim oriau, hyfforddiant annigonol ac ychydig iawn o gyfle i wneud cynnydd yn aml. Nid yw gwahanu ar sail rhyw yn y sector bwyd a diod mor amlwg â'r sector gofal, er bod bwloch cyflog cymharol fawr rhwng y rhywiau, ac nid yw contractau parhaol amser llawn yn bethau cyffredin o bell ffordd. Gall yr holl ffactorau hyn arwain at dlodi mewn gwaith i fenywod yn y diwydiannau hyn.

Rydym yn ystyried gofal cartref yn bennaf. Fel is-sector o fewn y maes gofal cymdeithasol, mae gofal cartref wedi cael cryn sylw gan lywodraethau Cymru a'r DU ac mae heriau a chyfleoedd unigryw yn y sector o ystyried natur y gwaith. Mae problemau yn y sector yn ymwneud â thâl ac amodau wedi cael cryn gyhoeddusrwydd yn ystod y blynyddoedd diwethaf hefyd.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> UWS-Oxfam, *Decent work for Scotland's low-paid workers: a job to be done*, p. 3.

<sup>2</sup> Er enghraifft *Number of care workers on zero hours contracts jumps to one in seven* The Guardian 17/11/2016 <https://www.theguardian.com/uk-news/2016/nov/17/care-workers-zero-hours-contracts-unison-minimum-wage/> / *A day in the life of a care worker: 23 house calls in 12 hours for £64.80*; The Guardian 17/11/2016; *Britain's Home Care Crisis* BBC Panorama a ddarlledwyd gyntaf ar 20/03/2017 <http://www.bbc.co.uk/iplayer/episode/b08k9zgn/panorama-britains-homecare-crisis>

Mae'n anodd diffinio'r sector bwyd a diod, o ystyried cymhlethdod ei gadwyn gyflenwi (sy'n cynnwys gweithwyr gofal anifeiliaid a milfeddygon, gwyddonwyr biolegol ac arbenigwyr technoleg bwyd, gweithwyr iechyd yr amgylchedd, gweithwyr pysgota a gweithwyr amaethyddol, ac ati) a'i fod yn gorgyffwrdd â'r diwydiannau twristiaeth a hamdden (yn enwedig bwytai, caffis a bariau). At ddibenion yr adroddiad hwn, mae'r sector bwyd a diod yn cyfeirio at hel a chasglu cynnyrch, gweithgynhyrchu bwyd, arlwyo, a staff bwytai a bar. Mae'r is-sectorau hyn yn darparu croestoriad o rolau â thâl isel yn y sector bwyd a diod.

### **3. Methodoleg**

Mae'r gwaith ymchwil hwn yn defnyddio dulliau ymchwil ansoddol i archwilio profiad menywod sy'n gweithio yn y sectorau gofal cartref a bwyd a diod. Mae'n ceisio darparu tystiolaeth i ddatblygu argymhellion polisi sy'n sicrhau gwaith boddhaol i ferched mewn sectorau cyflog isel ac yn mynd i'r afael â'r ffactorau sy'n rhwystro cynnydd.

Cynhaliwyd 13 o gyfweiliadau lled-strwythuredig gyda menywod sy'n gweithio yn y sectorau hyn a chynhaliwyd wyth cyfweiliad strategol gyda chynrychiolwyr gweithleoedd a chynrychiolwyr y sector. Roedd y cyfweiliadau rhwng 15 a 60 munud o hyd, a chawsant eu cynnal yn ystod mis Gorffennaf a mis Awst 2017.

O fewn cwmpas yr astudiaeth hon, nid oedd modd cyrraedd grŵp sampl cynrychioliadol trwy naill ai grwpiau ffocws neu gyfweiliadau na sicrhau bod yr amrywiaeth eang o is-sectorau yn y sector bwyd a diod yn cael eu cynnwys. Felly, er nad yw'r sampl yn ddigon mawr i gynrychioli pawb sy'n gweithio yn y ddau sector, daeth themâu a phryderon cyffredin i'r amlwg yn y cyfweiliadau sydd, o'u darllen ar y cyd â llenyddiaeth gyfredol, yn awgrymu rhwystrau allweddol i gynnydd mewn gyrfa a diffyg gwaith boddhaol.

Seiliwyd ein dadansoddiad o amgylch nifer o themâu, gan gynnwys natur y gwaith, y tâl, y contractau a'r amodau gwaith, cynnydd mewn gyrfa a blaenoriaethau ar gyfer newid. Isod rydym yn crynhoi'r canfyddiadau allweddol ym mhob sector.

### **4. Gofal cartref: Crynodeb o'r canfyddiadau allweddol**

Mae tâl isel ac amodau gwaith gwael yn parhau i fod yn her allweddol i sicrhau gwaith boddhaol a gwella recriwtio, cadw a chynnydd mewn gyrfa yn y sector gofal cartref yn y pen draw.

Mae'r argraff bod y sector yn un sydd â sgiliau isel a gwerth isel yn parhau ac nid yw hynny'n adlewyrchu realiti'r gwaith. Mae'r syniadau hyn yn cyfrannu at dâl isel parhaus, problemau recriwtio, megis lefel sgiliau isel rhai o'r bobl sy'n ymuno â'r gweithlu, a chadw gweithwyr. Mae gwaith yn y sector yn anodd ac mae'r patrwm cyffredin o bobl yn gweithio ar eu pen eu hunain yn gallu gadael gweithwyr heb rwydweithiau cefnogi. Gall hyn gael effaith negyddol ar les gweithwyr ac mae'n rhwystr i weithredu ar y cyd.

Nid yw contractau dim oriau yn fater cwbl glir yn y sector gofal. Mae'n ymddangos bod rhai gweithwyr yn gwerthfawrogi'r hyblygrwydd ond i eraill mae'n gallu arwain at ansicrwydd a

phryderon ariannol. Nid yw cyflogwyr o blaid cynnig y contractau hyn fel rhywbeth safonol o reidrwydd ond maent yn teimlo nad yw'r modelau comisiynu cyfredol yn caniatáu fawr ddim hyblygrwydd a bod y mater yn llawer ehangach na chontractau dim oriau'n unig, gyda phroblemau'n deillio o gontractau sy'n cynnig oriau gwarantedig isel iawn. Mae'n ymddangos hefyd nad yw ymdrechion i leihau cyfran y gweithwyr ar gontractau oriau nad ydynt yn warantedig yn cael yr effaith drawsnewidol a ragwelwyd o reidrwydd.

Mae cynnydd mewn gyrfa, er yn bosib, yn anodd ym maes gofal cartref. Mae rheolwr cefnogol sy'n gallu nodi cyfleoedd, a mynediad at hyfforddiant, yn hollbwysig ond nid yw pob gweithiwr yn ddigon ffodus i gael hynny. Rydym yn gweld llawer o bobl yn symud o faes gofal cartref hefyd, neu o leiaf o leoliadau darparwyr gofal preifat, er mwyn gwneud cynnydd mewn gyrfa. Nid yw rhai gweithwyr gofal cartref am symud ymlaen i fod yn rheolwyr gan eu bod am barhau i ddarparu gwasanaethau gofal. Felly, yn ogystal â mynd i'r afael â rhwystrau i wneud cynnydd mewn gyrfa, mae'n rhaid gweithredu hefyd i sicrhau bod tâl ac amodau lefel mynediad yn ddigonol ac nad ydynt yn gadael pobl mewn perygl o dlodi neu'n pryderu'n gyson am arian.

Mae comisiynu'n hollbwysig. Byddai llawer o ddarparwyr yn hoffi cynyddu cyflog a chynnig ffyrdd mwy diogel a hyblyg o weithio ond ni allant gwneud hynny o dan y model presennol.

## **5. Bwyd a diod**

Yn yr un modd â gofal cartref, mae'r argraffiadau am y sector bwyd a diod yn groes i realiti'r gwaith. Mae hyn yn effeithio ar y gallu i recriwtio a chadw staff ac o bosib ar y ffordd y caiff staff sy'n ymwneud â'r cyhoedd (e.e. staff gweini) eu trin.

Mae'r gweithlu bwyd a diod yn parhau i fod wedi'i wahanu ar sail rhyw i raddau helaeth ac mae problemau'n ymwneud â rhagfarn ar sail rhyw a gwahaniaethu'n parhau. Gall hyn fod yn fwy gwir yn achos y gweithwyr hynny sy'n hanu o'r tu allan i'r DU.

Mae tâl isel yn broblem ac nid yw'n adlewyrchu natur anodd llawer o swyddi yn y sector. Fel yn y maes gofal, mae contractau yn fater cymhleth ac mae gorweithio'n gyffredin iawn. Er bod rhai'n croesawu'r hyblygrwydd a gynigir gan gontractau dim oriau, mae eraill yn gweld diffyg contractau parhaol fel ffactor sy'n effeithio ar y gallu i gadw gweithwyr.

Mae diwylliant oriau hir yn y sector bwyd a diod, ac mae diffyg cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn broblem allweddol. Mae hyn yn effeithio ar les staff ac yn gallu gwneud cynnydd mewn gyrfa yn llawer anoddach i fenywod, sy'n fwy tebygol o fod â chyfrifoldebau gofalu y tu allan i'r gwaith.

Nid cynnydd mewn gyrfa yw'r nod i bawb yn y sector bwyd a diod. I rai, mae swyddi yn y sector bwyd a diod yn waith 'am y tro' wrth iddynt ddilyn diddordebau eraill, sy'n gysylltiedig â'u dyheadau gyrfaol. I'r rhai sy'n dymuno gwneud cynnydd mewn gyrfa, gall fod yn anodd a gall y manteision ariannol o symud i rolau rheoli fod yn fach iawn.

Mae'r hyfforddiant cychwynnol ar gyfer cydymffurfiaeth yn dda, ond ychydig o fuddsoddiad a wneir mewn hyfforddiant datblygiad proffesiynol. Er bod enghreifftiau o raglenni hyfforddi a datblygu da, mae'r rhain yn tueddu fod mewn lleoliadau corfforaethol mwy yn y diwydiant lletygarwch.

Er bod ein sampl yn fach, mae'n ymddangos bod gwahaniaeth rhwng meysydd lletygarwch a gweithgynhyrchu bwyd, gyda symud o rolau rheng flaen i swyddi rheoli'n gyffredin, ac mewn gwirionedd yn ddymunol, ym maes lletygarwch ond nid ym maes gweithgynhyrchu bwyd.

I rai, mae cynnydd mewn gyrfa yn y sector yn golygu sefydlu eu busnes eu hunain. Mae hyn yn codi cwestiynau gwahanol ynglŷn â beth yw gwaith boddhaol, ac efallai y gellid trafod y pwnc hwn gyda phobl hunangyflogedig neu rai sy'n rhedeg eu busnes eu hunain.

## **6. Argymhellion**

Mae ein dadansoddiad wedi dangos bod y sectorau hyn yn rhannu sawl her a bydd angen amrywiaeth o gamau arnynt yn gweithio gyda'i gilydd i sicrhau gwaith boddhaol i fenywod sy'n gweithio am dâl isel yng Nghymru.

### **Cydnabod gwerth sectorau â thal isel**

Dangoswyd bod syniadau pobl am y sectorau gofal cartref a bwyd a diod yn groes i'r realiti o weithio ynddyn nhw. Mae'r syniad bod y gwaith a wneir yn y sectorau hyn o werth isel yn parhau i lywio llawer o'r heriau y mae'n rhaid ymdrin â nhw i sicrhau gwaith boddhaol, gan gynnwys cyflogau isel, contractau ansicr, trosiant staff uchel, heriau recriwtio a chadw a buddsoddi cyfyngedig.

### **Argymhelliad 1**

Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod y strategaeth economaidd newydd yn cydnabod y cyfraniad pwysig y mae sectorau sylfaenol, megis gofal a bwyd a diod, yn ei wneud at economi Cymru a sicrhau bod y sectorau hyn yn elwa o fuddsoddiad mewn arloesedd a datblygu sgiliau.

### **Argymhelliad 2**

Dylai Llywodraeth Cymru fabwysiadu diffiniad ehangach o lwyddiant yn y strategaeth economaidd newydd i gynnwys mesur o ansawdd cyflogaeth ochr yn ochr â mesurau mwy traddodiadol megis Gwerth Ychwanegol Gros (GVA).

### **Cyfunoliaeth**

Mae cyfunoliaeth, naill ai trwy undebau llafur neu rwydweithiau a fforymau eraill, yn her yn y sectorau hyn, yn rhannol o ganlyniad i natur symudol a dros dro'r gweithluoedd. Mae hyn yn cyfyngu ar allu gweithwyr yn y sectorau hyn i alw am newid a chael gafael ar gyfleoedd cymorth a hyfforddiant.

### **Argymhelliad 3**

Dylai Undebau Llafur flaenoriaethu gweithgareddau i addasu i amgylchedd gwaith newydd, gyda mwy o weithluoedd symudol a dros dro, gan wneud defnydd llawn o dechnoleg newydd i alluogi gweithwyr mewn sectorau cyflog isel i elwa ar aelodaeth o undeb.

### **Argymhelliad 4**

Dylai busnesau annog a chefnogi creu rhwydweithiau mewnol i alluogi staff i gael mynediad gwell i gymorth cymheiriaid ac archwilio opsiynau ar gyfer datblygiad proffesiynol a hyfforddiant.

#### **Cefnogi cynnydd mewn gyrfa: Mynediad at hyfforddiant**

Mae mynediad at hyfforddiant, y tu hwnt i'r cyfnod sefydlu a hyfforddiant sylfaenol ar gyfer cydymffurfio, yn anodd yn y sectorau hyn. Er bod yna enghreifftiau o arferion da, yn enwedig mewn cwmnïau mwy sydd â mwy o adnoddau, nid yw hyfforddiant yn gyson a gall gweithwyr wynebu cost ymgymryd â hyfforddiant, a hwythau'n cael trafferthion ariannol eisoes. Yn aml mae'r hyfforddiant sydd ar gael ar hyn o bryd, megis prentisiaethau a hyfforddiant arwain a rheoli, yn cael ei ariannu gan gronfeydd strwythurol Ewropeaidd, a gyda Brexit ar y gorwel mae risg y gallai mynediad at hyfforddiant fod yn anoddach fyth.

Nid yw'n glir yn hydref 2017 beth yn union fydd yn disodli'r cronfeydd strwythurol. Yn ystod Etholiad Cyffredinol 2017, addawodd Theresa May Gronfa Ffyniant ar y Cyd i'r DU i ddisodli cronfeydd strwythurol, a fydd yn ceisio lleihau anghydraddoldebau rhwng cymunedau ar draws y pedair gwlad, tra bod Llywodraeth Cymru wedi siarad am olynydd "gwnaed yng Nghymru" yn *Ffyniant i Bawb: y Strategaeth genedlaethol*.<sup>3</sup>

### **Argymhelliad 5**

Dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda chydweithwyr yn y DU i benderfynu beth fydd yn disodli cronfeydd strwythurol presennol yr UE, a ddefnyddir i ddarparu hyfforddiant gan gynnwys prentisiaethau a hyfforddiant rheoli, a sicrhau bod cynlluniau o'r fath yn parhau i fod yn flaenoriaeth.

### **Argymhelliad 6**

Dylai busnesau weithio gyda chyrrff y sector i ddiffinio llwybrau gyrfa, rhannu adnoddau ac arferion gorau i ehangu mynediad i gyfleoedd hyfforddi a datblygu.

#### **Cefnogi cynnydd mewn gyrfa: Rôl rheolwyr**

Ym meysydd gofal a bwyd a diod, mae'n amlwg y gall y cyfle i wneud cynnydd mewn gyrfa ddibynnu ar weithio gyda rheolwr sy'n gallu nodi a chefnogi gweithwyr i fanteisio ar gyfleoedd. Fodd bynnag, heb gymorth a hyfforddiant eu hunain, gall fod yn anodd i reolwyr

---

<sup>3</sup> Y Blaid Geidwadol *Forward Together: Our Plan for a Stronger Britain and a Prosperous Future* 2017 t. 35 / Llywodraeth Cymru *Ffyniant i Bawb: y strategaeth genedlaethol* 2017 t. 9

gyflawni'r rôl hon, ac er ein bod wedi clywed am enghreifftiau o arfer da, gall fod yn fater o lwc i lawer o weithwyr.

### **Argymhelliad 7**

Dylai Llywodraeth Cymru a chyrrff y sector hyrwyddo cyfleoedd hyfforddiant rheoli'n well i sicrhau bod rheolwyr yn gallu hyrwyddo hyfforddiant a datblygiad a chynnydd gweithwyr yn eu gyrfaedd yn eu gweithleoedd yn effeithiol.

### **Newid diwylliant**

Yn y naill sector a'r llall, dywedwyd bod diffyg cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, oriau hir a gorweithio'n gyffredin iawn. Mae hyn yn effeithio ar les gweithiwr ond hefyd yn rhwystrau pellach i fenywod o ran cynnydd mewn gyrfa, sy'n fwy tebygol o gael mwy o alwadau ar eu hamser y tu allan i'r gwaith.

Mae stereoteipio ar sail rhyw i'w weld yn y ddau sector hefyd, ond mae'n amlygu ei hun mewn ffyrdd gwahanol. Mae'n siapiro demograffeg y gweithlu gofal, sy'n dal i fod yn fenywod yn bennaf, ac ym maes bwyd a diod, mae'n arwain at weithlu sydd wedi'i wahanu i raddau helaeth, problemau parhaus yn ymwneud â rhagfarn ar sail rhyw ac yn cyfyngu ar gyfleoedd i fenywod wneud cynnydd mewn gyrfa.

### **Argymhelliad 8**

Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod gan fusnesau ledled Cymru fynediad i gymorth pwrpasol i ystyried sut y gallant strwythuro eu gweithleoedd yn wahanol er mwyn galluogi gweithwyr i gael cydbwysedd gwell rhwng gwaith a bywyd cartref.

### **Argymhelliad 9**

Mae angen i fusnesau flaenoriaethu gwella amrywiaeth eu gweithluoedd, fel eu bod yn adlewyrchu'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu'n well ac yn gallu recriwtio o'r gronfa dalent ehangaf.

### **Dulliau seiliedig ar sector**

Er bod y ddau sector yn rhannu sawl her ac y gellir datblygu rhai atebion traws-sector, mae angen o hyd am ddulliau seiliedig ar sector er mwyn cyflawni gwaith boddhaol. Mae'r cyddestun yn y naill sector a'r llall yn wahanol iawn ac mae'n annhebygol y bydd un dull sy'n addas i bawb yn mynd i'r afael â'r rhwystrau allweddol i waith boddhaol mewn gwahanol sectorau.

### **Argymhelliad 10**

Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod y Comisiwn Gwaith Teg newydd yn ystyried gwahaniaethau rhwng sectorau ac yn ymgysylltu â chyflogwyr a gweithwyr cyflogedig mewn gwahanol sectorau wrth ystyried beth yw 'gwaith teg' a blaenoriaethu camau i wella darpariaeth gwaith o'r fath.



### **Argymhellion y Sector Gofal**

Dros y misoedd nesaf, gwneir nifer o newidiadau sy'n ceisio proffesiynoli'r sector gofal cymdeithasol, gwneud llwybrau gyrfa a chymwysterau'n fwy eglur a gwella amodau gwaith. Mae croeso i lawer o'r newidiadau hyn ymhlith y rhai y buom yn siarad â nhw a gallent gael effaith sylweddol ar ddarpariaeth gwaith boddhaol yn y sector.

### **Argymhelliad 11**

Dylid monitro'r newidiadau sydd ar y gweill yn y sector gofal cymdeithasol yn ofalus er mwyn sicrhau eu bod yn cyflawni'r gwelliannau disgwylidig i dâl ac amodau gwaith ac yn gwella cyfleoedd ar gyfer cynnydd mewn gyrfa yn y sector.

Yn y pen draw, mae'n rhaid i ni ddod i'r casgliad o'n cyfweiliadau fod angen cynnydd mewn cyllid ar gyfer y sector gofal cymdeithasol. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod, os yw cam o'r fath yn bosib, y bydd yn gofyn am weithredu gan Lywodraethau Cymru a'r DU ac Awdurdodau Lleol, a'i fod yn annhebygol o ddigwydd yn y dyfodol agos. Yn y cyfamser, gellir cael rhywfaint o effaith trwy wella modelau comisiynu.

### **Argymhelliad 12**

Dylai Awdurdodau Lleol newid y pwysoliad a ddefnyddir wrth ddyfarnu contractau ar gyfer darparu gofal fel bod ansawdd yn cael ei ystyried yn gyfartal â chost.

### **Argymhelliad 13**

Dylai Llywodraeth Cymru ac Awdurdodau Lleol ei gwneud yn ofynnol i bob cwmni sy'n cyflwyno bidiau i ddarparu contractau gofal i wneud hynny'n unol â set gytunedig o delerau ac amodau, er mwyn atal cwmnïau rhag cynnig telerau ac amodau llai ffafriol er mwyn cynnig cost is.

### **Argymhellion y Sector Bwyd a Diod**

Mae gweithlu'r sector bwyd a diod yn dal i fod wedi'i wahanu ar sail rhyw i raddau helaeth iawn a chlywsom gan nifer o gyfranogwyr fod agweddau ac ymddygiad sy'n dangos rhagfarn ar sail rhyw'n dal i fod yn fwy cyffredin nag mewn sectorau eraill. Er nad oedd awgrym nad oedd safonau cyfreithiol gofynnol yn cael eu bodloni, ymddengys nad yw deddfwriaeth yn ymwneud â gwahaniaethu yn arwain at newid yn y diwylliant mewn rhai gweithleoedd bwyd a diod mewn gwirionedd.

### **Argymhelliad 14**

Dylai busnesau fabwysiadu polisi dim goddefgarwch tuag at unrhyw wahaniaethu sy'n seiliedig ar ryw a sylwadau sy'n dangos rhagfarn ar sail rhyw gan staff neu gwsmeriaid er mwyn mynd i'r afael â gwahaniaethu a gwahanu yn y gweithle a sicrhau newid ystyrllon yn niwylliant y gweithle.

Nid yw'r sector bwyd a diod yn cael ei ystyried fel un lle gall pobl ddatblygu gyrfa o reidrwydd. Tra bo cynnydd o rolau rheng flaen yn cael ei ffafrio mewn rhai rhannau o'r

sector bwyd a diod, ar y cyfan nid yw llwybrau gyrfa wedi'u diffinio mor glir ag y maent ym maes gofal cymdeithasol ac mae llai o gysondeb mewn rolau swyddi ar draws y sector.

### **Argymhelliad 15**

Dylai Llywodraeth Cymru, cyrff a busnesau'r sector gydweithio i gyfathrebu'r llwybrau gyrfa sydd ar gael yn y sector bwyd a diod, gan gynnwys entrepreneuriaeth.