

Ymatebion i adroddiad Cyflwr y Genedl Chwef. 2020

Mae ein hadroddiad [Cyflwr y Genedl](#) 2020 yn paentio darlun cymysg. Bu rhai newidiadau cadarnhaol ers 2019 – mae cyfradd cyflogaeth menywod wedi gwella, mae cyfran y menywod mewn swyddi arwain mewn cynghorau lleol wedi gwella ac mae nifer yr ASau sy'n fenywod wedi cynyddu. Fodd bynnag, bu cynnydd hefyd yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ni fu unrhyw newid bron o ran cyfran y menywod sy'n gweithio'n rhan-amser ac mae cyfran fawr o fenywod yn dal i fethu cael gwaith cyflogedig oherwydd cyfrifoldebau gofalu.

Er ei fod yn bwysig, dim ond rhan o'r stori y mae data ystadegol yn ei hadrodd, yn enwedig ar gyfer grwpiau llai o fewn y boblogaeth, fel menywod Duon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) neu fenywod anabl. Yn ein digwyddiad Cyflwr y Genedl blynyddol ym mis Ionawr 2020 roedden ni'n awyddus i edrych y tu hwnt i'r ystadegau a chlywed gan arbenigwyr sy'n gweithio gyda gwahanol grwpiau o fenywod ledled Cymru. Mae'r papur hwn yn nodi themâu allweddol y drafodaeth honno, ac yn ategu'r ystadegau a geir yn adroddiad *Cyflwr y Genedl*.

Myfyrdodau ar ganfyddiadau Cyflwr y Genedl

1. Gall profiad unigryw rhai menywod, fel menywod BAME a menywod anabl, fod yn absennol o drafodaethau am anghydraddoldeb rhwng y rhywiau. Er bod normaleiddio cydraddoldeb a chanolbwyntio ar ryngblethedd yn bwysig, rhaid ymdrechu i sicrhau nad yw hyn yn arwain at anwybyddu neu danseilio'r profiadau unigryw hyn.
2. Mae'r mesurau a gynhwysir yn adroddiad *Cyflwr y Genedl* yn waeth o lawer i fenywod BAME a menywod anabl, nid yn unig o ran bwlch rhwng menywod a dynion, ond hefyd o ran menywod gwyn a menywod heb anabledau, namau neu gyflyrau iechyd.
3. Mae gofal yn ymddangos i fod yn fater sy'n effeithio ar wahanol grwpiau o fenywod a hefyd mewn perthynas â llawer o'r mesurau a gynhwysir yn yr adroddiad, fel diweithdra, gwaith â chyflog isel a thlodi.
4. Mae'r ffordd y caiff gweithgarwch economaidd ei fesur yn ddiffygiol. Nid yw iaith "anweithgarwch economaidd" yn briodol gan ei bod yn methu â chydabod gwerth economaidd y gwaith di-dâl y mae menywod, yn bennaf, yn ei wneud. Rhoddwyd yr her i Chwarae Teg o geisio dechrau gyrru newid o ran iaith drwy ein hadroddiad Cyflwr y Genedl nesaf.
5. Mae angen newid diwylliannol sylweddol o hyd er mwyn cael gwared â'r aflonyddu a'r gamdriniaeth y mae menywod yn eu hwynebu. Er bod adrodd am achosion o drais rhywiol yn cynyddu, mae achosion o erlyn ar eu lefel isaf erioed. Mae yna hefyd achosion cynyddol lle mae menywod yn profi gweithredoedd nad ydynt yn gydsyniol yn ystod cyfarfyddiadau

rhywiol cydsyniol, ac mae agwedd o hyd bod aflonyddu ar fenywod yn rhan o noson allan arferol.

6. Mae angen ymgysylltu ag unigolion pan fo newidiadau mewn bywyd yn digwydd er mwyn rhoi sylw i'r hyn y mae ganddyn nhw hawl iddo drwy'r system nawdd cymdeithasol. Ar hyn o bryd, mae symiau mawr o arian sydd heb eu hawlio gan bobl sy'n gymwys i'r arian hwnnw.

Tuag at Atebion

Roedd gan y panelwyr a'r mynychwyr nifer o syniadau am sut i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb:

1. Gwella argaeledd data a thystiolaeth, yn enwedig tystiolaeth sy'n cefnogi dadansoddiad o safbwynt rhyngblethedd. Yn gysylltiedig â hyn roedd galwad am wella'r capasiti o ran gwneud gwaith polisi ac ymchwil ar draws meysydd cydraddoldeb.
2. Gall yr iaith sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb fod yn anhygyrch i bobl nad ydyn nhw'n gweithio'n uniongyrchol yn y maes. Er mwyn sbarduno newid, mae angen i ni gynnwys mwy o bobl yn yr agenda ac mae angen i ni fframio trafodaethau mewn iaith sy'n ddealladwy i fwy o bobl.
3. Rhaid gwneud gwell defnydd o'r grymoedd presennol. Er enghraifft, dylai cyflogwyr ddefnyddio mesurau gweithredu cadarnhaol i wella'r broses o recriwtio grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.
4. Gallai hawliau ac amddiffyniadau gael eu hatgyfnerthu drwy Ddeddf Hawliau Dynol ar gyfer Cymru sy'n ymgorffori nifer o gonfensiynau rhyngwladol yng nghyfraith Cymru, fel Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau (UNCPRD) a'r Confensiwn ar Ddileu pob math o Wahaniaethu yn Erbyn Menywod (CEDAW).
5. Mae cynlluniau mentora yn amhrisiadwy. Ar hyn o bryd, mae nifer o sefydliadau'n rhedeg cynlluniau mentora ar raddfa fach y gellid cynyddu eu maint.
6. Gallai defnydd ehangach ymysg cyflogwyr o'r Cyflog Byw Gwirioneddol a mwy o opsiynau i weithio'n hyblyg helpu i ymdrin â phroblemau sy'n ymwneud â chyflogau isel a thlodi mewn gwaith.
7. Gallai cyd-gynhyrchu gwasanaethau, rhaglenni a pholisïau sicrhau bod profiad bywyd menywod yn cael ei ystyried.
8. Dylai cyflogwyr gasglu data a deall ble mae'r problemau. Mae'n bwysig gwneud ymrwymiad cyhoeddus i gydraddoldeb drwy dargedau a chynlluniau gweithredu er mwyn gwella amrywiaeth.
9. Creu mynediad i **gronfeydd mynediad at swydd etholedig fel y gwnaed yn yr Alban.**
10. Rhannu enghreifftiau o arfer gorau yn fwy effeithiol. Byddai hyn yn helpu i gyflwyno'r ddadl dros amrywiaeth, yn ogystal â dangos camau ymarferol i ysgogi newid.
11. Sicrhau bod arian cyhoeddus yn cael yr effaith fwyaf posibl drwy ei gwneud yn ofynnol i'r rhai sy'n derbyn arian nodi eu cynllun er mwyn sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau.
12. Nid yw dulliau cyfredol, e.e. asesiadau effaith, yn ysgogi newid o ran ymddygiad. Mae angen gwella sut rydyn ni'n rhoi "sylw dyledus" i gydraddoldebau, yn cynnwys y cyhoedd yn

Commented [AT1]: I wonder if this should be Elected Office funds, rather than public office funds in English – I've translated it as so, but if not, please use cronfeydd mynediad at swyddi cyhoeddus (public office funds)

ehangach yn y prosesau asesu effaith ac yn sicrhau bod y materion hyn yn cael eu hystyried ar ddechrau'r broses ac nid ar y diwedd.