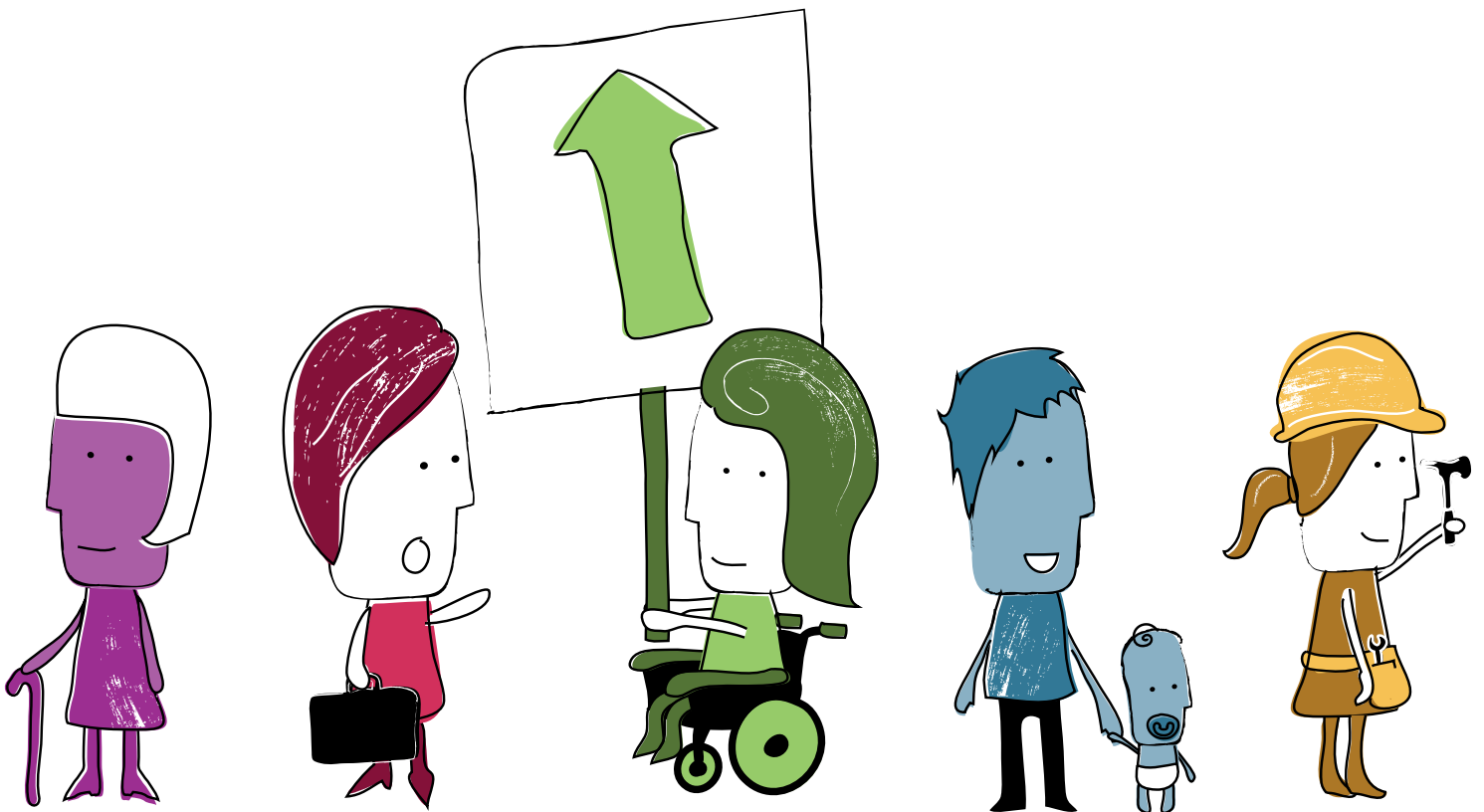


A woman's place...

Key findings from a study of women's
roles in the Welsh workforce



Supported by:



The NHS Centre for Equality and Human Rights
Canolfan y GIG ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol



A woman's place...

A study of women's roles in the Welsh workforce

Chwarae Teg was established over 20 years ago to assist women to overcome structural and personal barriers in order to maximise their contribution to the workforce.

Over that time, the organisation has commissioned several pieces of research to chart women's progress in the workforce within a changing socio-economic and political environment.

Comparing this, our third piece of research, with those carried out previously, we are able to illustrate the progress made – women are more likely to be in the workforce than ever before, the gap in earnings between women and men has narrowed and women now occupy a few of Wales' top jobs.

However, more needs to be done as, despite this progress, our research demonstrates that women are still less likely to work than men, there is an enduring gap between women's and men's earnings and we still need many more women to reach positions of influence.

This short report summarises the findings of this major and unique study. Findings are based on an extensive review of existing research, a survey of 600 women and 400 employers, plus an additional 25 in-depth interviews with women working in the Welsh Government's 'priority sectors'; that is, those sectors which have been identified by the Welsh Government for targeted intervention.

Our findings show that although considerable progress has been made, gender inequality, stereotyping and segregation are still evident in the Welsh workplace.

Chwarae Teg would like to acknowledge the help of The Bevan Foundation and Ecorys for their assistance in carrying out this research and producing the report. A copy of the full report can be accessed by going to: www.chwaraeteg.com

Join the debate:



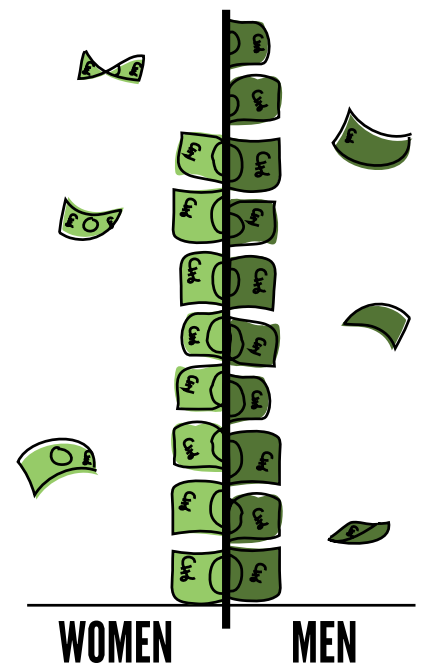
@womenspire
#awomansplace

SECTION 1

Women in the workforce

What is the position of women in the Welsh workplace today?

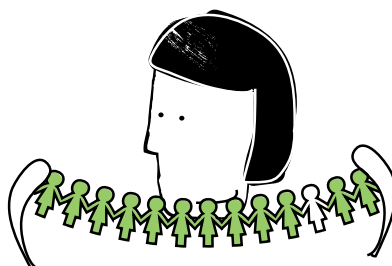
- » Two-thirds of all women in Wales work, although they are still less likely to work than men.
- » According to the Annual Population Survey almost half of women who work (44%) do so part-time.
- » Generally, women and employers recognise the existence of the gender pay gap but interestingly, not in their own workplaces.
- » There has been a marked increase in the proportion of women and especially part-time workers entitled to sick pay and a pension – in 1996 only 14% of women working part-time were entitled to sick pay compared with 80% now.
- » The main reasons why women are not working are ill-health / disability or their stage of life.
- » Self-employment accounts for 1 in 13 working women, but few women access support services when setting up their businesses.



- » With women's median hourly pay at 80% of men's, the gender pay gap persists although it is smaller than in the past. It exists at all earnings levels, occupations and levels of educational attainment.

“

The men get more. [It's] always been like that. Not a lot more. They get a shift allowance and a 'this and that' allowance. ”



SECTION 2

Gender equality in the workplace

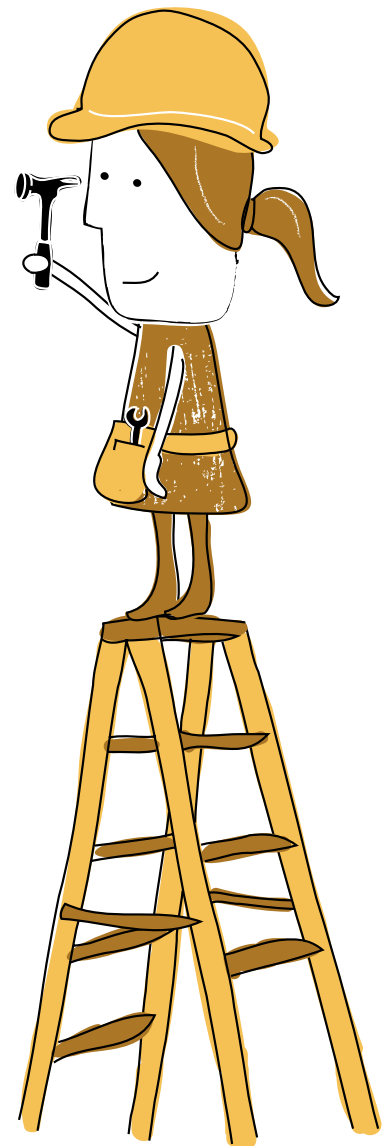
What issues remain for gender equality in today's workplace?

- » There are powerful stereotypes around what jobs are suitable for women and men: just under 80% of women surveyed said being a builder was more suitable for a man; around half said being a plumber or electrician was more suitable for a man; and a quarter said that administration work was more suitable for women.
- » Women continue to be concentrated into a small number of occupations and industries. Some workplaces are female dominated as a result. For example, more than half of women in the survey (59%) work in Public Administration, Education and Health.

“

The women do the administrative jobs, men in sales and management. That's just the history of this workplace. ”

- » 77% of women and 56% of employers agreed the proportion of women in management roles is increasing. National figures show that 7% of employed women in Wales are in management or senior roles compared with 11% of men. Our survey findings suggest that many women feel that senior roles are not compatible with part-time working.



SECTION 3

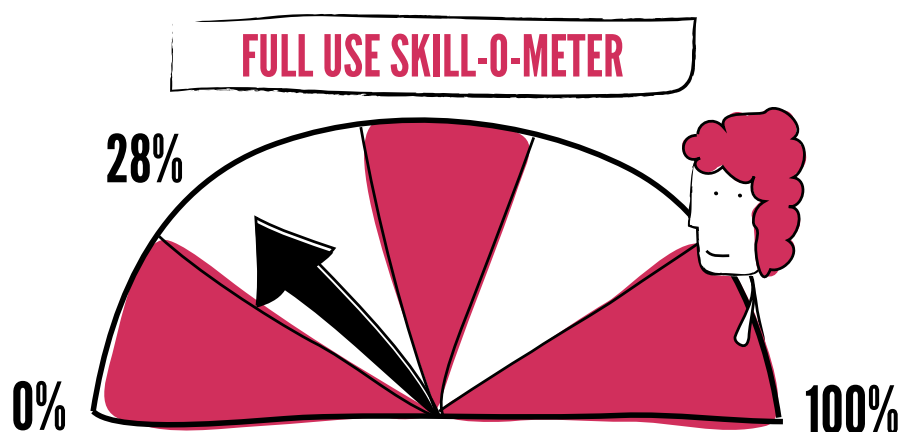
Skills and progression at work

To what extent are women able to use and develop their skills?

» Women experience a skills squeeze – they are more highly qualified and more likely to receive in-work training than men yet they continue to work in lower skilled jobs and receive lower pay.

» 59% of women would not be happy to stay in their current job, with one in 7 wanting promotion. Age (even among relatively young women) and lack of jobs were seen as significant barriers to progression.

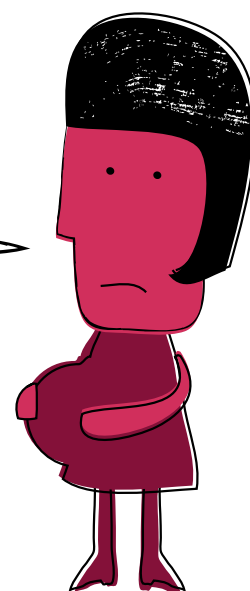
» One in ten women said that lack of childcare hindered their progression into more senior roles, and some women said they encountered gender discrimination. Some women said they did not want to ‘upset’ the work-life balance they had achieved.



» A substantial minority of women (28%), especially those in lower level jobs and working part-time, feel that full use is not made of their skills and experience.

“

I was actually told at a recent meeting by the CEO of the business that had I not got pregnant that I would have been in line for a promotion. ”

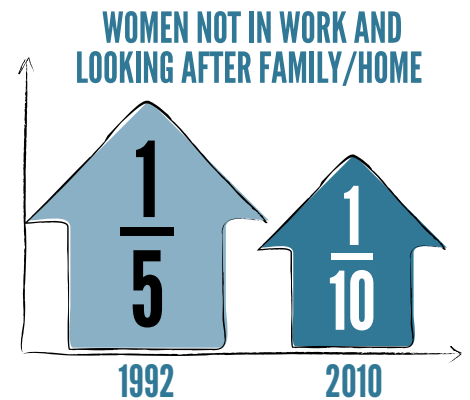


SECTION 4

Balancing caring and working

To what extent are women able to balance work and care?

- » Women are much more likely to be employed up to the birth of their child and to have access to paid maternity leave than in the past. However most employers surveyed (81%) offer the statutory minimum maternity provision and a substantial minority of employers (more than a third) have no experience of an employee taking maternity leave.
- » Our survey found that the availability of flexible working arrangements has increased and is available in some form to eight out of ten women working. Employers and employees agreed that flexible working offers considerable benefits. Three-quarters of women said they are satisfied with their work-life balance. However, levels of satisfaction varied by sector, job type and working hours.
- » Informal childcare remains by far the most common way of caring for children while parents work, used by 40% of women. Lack of childcare was thought to affect women's ability to work full-time by the majority (78%) of employers, but was thought to affect men's ability to work full-time by just 48%.
- » Alarming, a sizeable minority of women (25%) appear not to have access to their statutory rights as parents, e.g. to take parental leave, and a sizeable minority of employers (15%) appear not to implement them.
- » In general, large employers and employers in the public sector offer better maternity and paternity provision and are more likely to provide support with childcare and flexible working than others.



- » Responsibility for looking after their family and home still has a much greater impact on women's working lives than on men's although progress has been made; in 1992, 1 in 5 women didn't work because they were looking after their family or home whereas in 2010 the figure is 1 in 10.

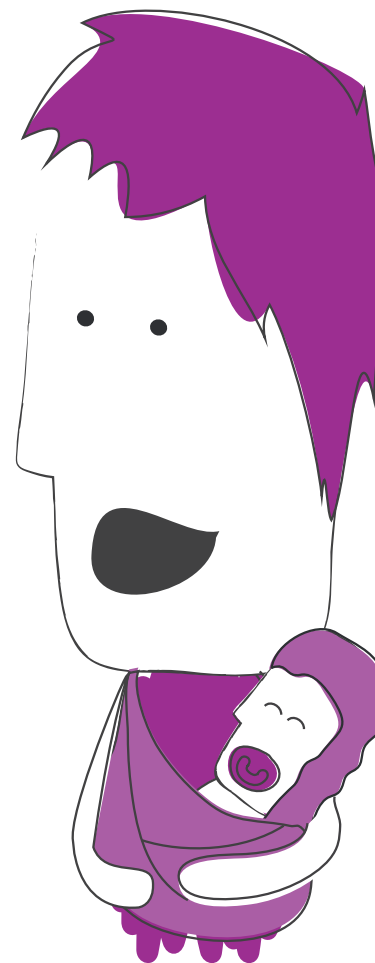
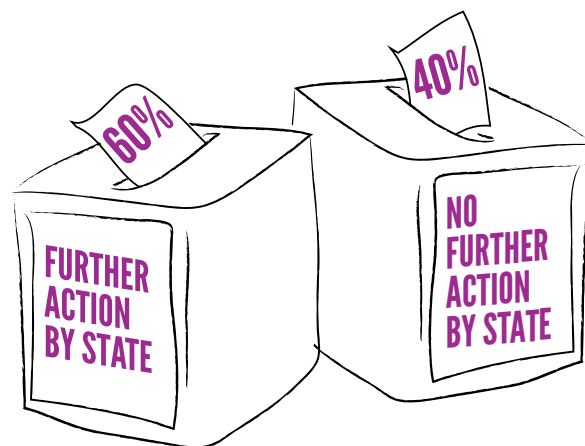
“ I am in a job with total flexibility and it makes such a difference. It works both ways, as I can adapt to the needs of the job and can also fit it around the needs of family, so my employer benefits and I do too. ”

SECTION 5

Action on gender equality

What are the perceptions of gender equality? What action could be taken to ensure progress continues?

- » Two-thirds of women and almost all employers believe that equality of opportunity has increased in recent years, although only a very small number of respondents strongly agreed with this statement.
- » A majority of employers (60%) think that further action by the State would help to achieve equality, in particular help with childcare. However a substantial minority (40%) do not want state intervention.
- » Interestingly, more respondents working in the private sector strongly agreed that equality of opportunity had improved (22%) compared with 11% in the public sector. Disappointingly, 31% of respondents had seen no progress.



Conclusions

The 2012 survey of women and employers demonstrates that while women have made considerable progress in the Welsh workforce in the last sixteen years, there is a complex mix of barriers facing women that limit their contribution to the Welsh economy.

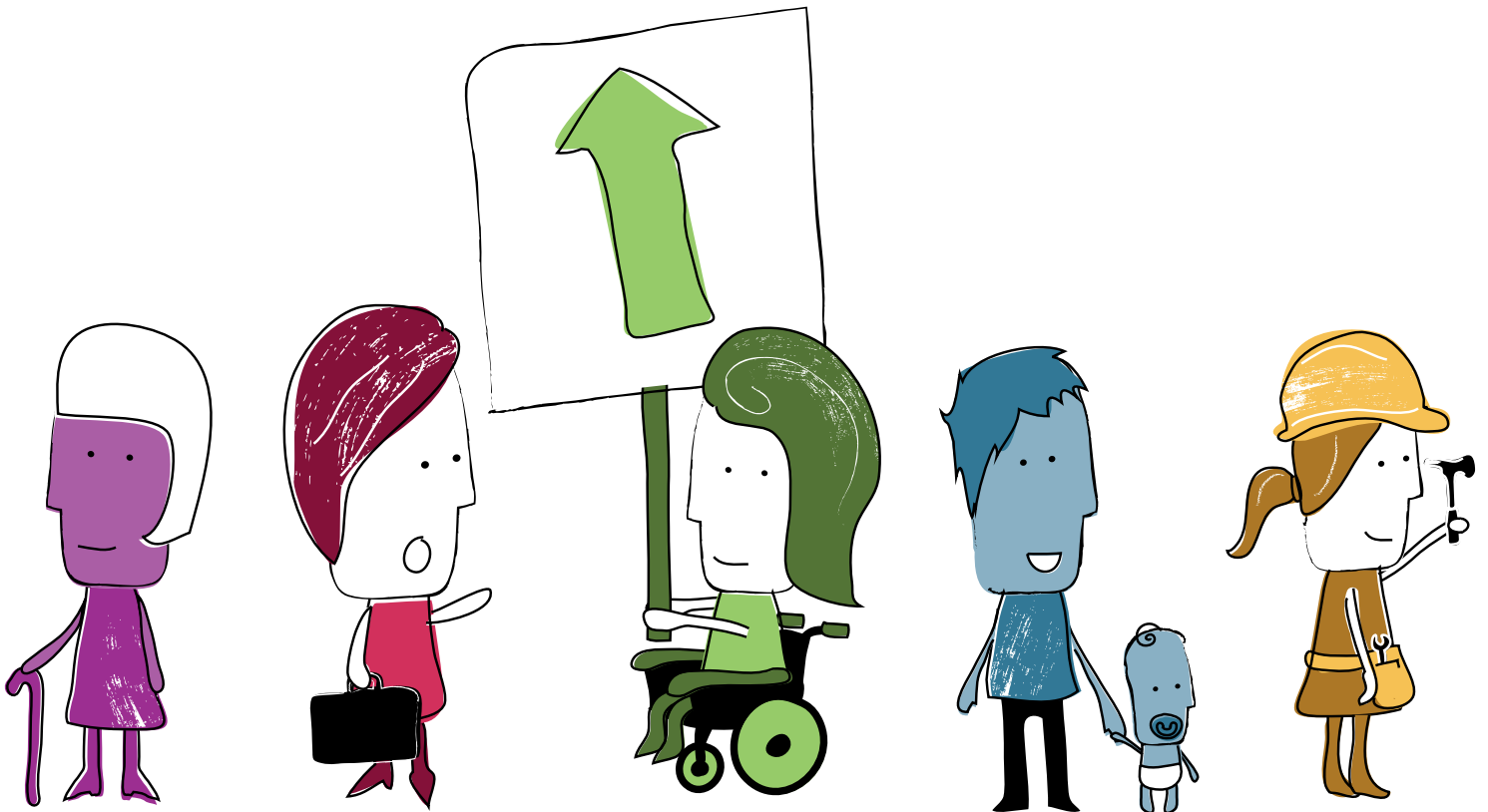
The research shows that women want to progress in work yet inequality outside the workplace continues to shape inequality within it:

- » Powerful stereotypes of the roles of men and women in society shape a woman's place in the workforce.
 - » Being in employment is the norm for the majority of women today although parity with men has yet to be reached. Enabling and supporting women to enter the workforce consequently remains important, but alongside this, encouraging women into non-traditional roles and removing barriers to career progression is equally vital.
 - » One of the most striking areas of improvement is in the terms and conditions of employment. However, the alarming finding that a quarter of respondents appeared not to have access to their statutory rights as parents demonstrates how vital it is that legislation continues to underpin women's employment, and we ensure that employers
- and employees are aware of their rights and obligations.
- » A second area of considerable improvement has been in satisfaction levels with work-life balance and flexible working. Whilst welcoming this, we need to guard against complacency and take into consideration the report's findings regarding part-time work which is one of the most popular ways to balance home and work responsibilities. Often, where part-time work is available, it is in low-paid positions and public perception appears to be that working part-time is not compatible with the demands of senior roles. Consequently, this represents a significant barrier to women's career progression.
 - » Affordable and accessible childcare needs to be more available for women who want to balance child care responsibilities and work. This is particularly important as the current economic context and changes to the benefit system may put pressure on the informal childcare most people depend on. However, we also need to
- challenge the assumption that women will take on the lead responsibility for caring for others and encourage a less gender stereotyped approach to balancing work and other responsibilities.
- » Women who are disabled, have long term conditions and older women need more support to enter and progress in employment. This is particularly important given the current economic climate, changes to the welfare system and the extension of the pension age for women.

There has been a great deal of social change in Wales over recent decades and to successfully compete on a global stage we need to make more of an under-utilised resource – the skills and experience of working women. With ambition, public and political support and action we can achieve a fairer society and ensure a woman's place in the workforce is best for her, her family and Wales as a whole.

Lle'r fenyw...

Canfyddiadau allweddol yr astudiaeth
rolau menywod yng ngweithlu Cymru



Cefnogwyd gan:



Lle'r fenyw...

Astudiaeth o rolau menywod yng ngweithlu Cymru

Sefydlwyd Chwarae Teg dros 20 mlynedd yn ôl i gynorthwyo menywod i oresgyn rhwystrau strwythurol a phersonol er mwyn manteisio i'r eithaf ar eu cyfraniad i'r gweithlu.

Yn ystod y cyfnod hwnnw, mae'r sefydliad wedi comisiynu ymchwil i olrhain cynnydd menywod yn y gweithlu, a hynny mewn amgylchedd economaidd-gymdeithasol a gwleidyddol newidiol.

Trwy gymharu'r gwaith ymchwil hwn, ein trydydd, â'r gwaith ymchwil a wnaed gennym yn y gorffennol, gallwn ddangos y cynnydd a wnaed - mae menywod yn fwy tebygol nag erioed o'r blaen i fod yn rhan o'r gweithlu, mae'r bwlch rhwng enillion menywod a dynion wedi culhau ac mae

menywod bellach yn dal rhai o swyddi uchaf ein gwlad.

Fodd bynnag, mae angen gwneud mwy ac, er gwaethaf y cynnydd hwn, mae ein hymchwil yn dangos bod menywod o hyd yn llai tebygol o weithio na dynion, bod y bwlch rhwng cyflogau menywod a dynion yno o hyd a bod angen i lawer mwy o fenywod gael eu penodi i swyddi dylanwadol.

Mae'r adroddiad byr hwn yn crynhoi canfyddiadau'r astudiaeth bwysig ac unigryw hon. Mae'r canfyddiadau'n seiliedig ar adolygiad eang o ymchwil sy'n bodoli eisoes, arolwg o 600 o fenywod a 400 o gyflogwyr, yn ogystal â 25 o gyfwelliadau manwl ychwanegol gyda menywod sy'n gweithio yn y sectorau a nodir fel rhai "â

blaenoriaeth" gan Lywodraeth Cymru - sef y sectorau hynny sydd wedi eu nodi ar gyfer ymyrraeth wedi'i dargedu.

Er bod cynnydd sylweddol wedi ei wneud, mae ein canfyddiadau'n dangos bod anghydraddoldeb rhwng y rhywiau, stereoteipio a gwahanu yn dal i fodoli yn y gweithle yng Nghymru.

Byddai Chwarae Teg yn hoffi cydnabod cymorth Sefydliad Bevan ac Ecorys wrth gynnal yr ymchwil hwn ac wrth gynhyrchu'r adroddiad. Mae copi o'r adroddiad llawn ar gael drwy fynd i: www.chwaraeteg.com

Ymunwch â'r drafodaeth:



@womenspire
#awomansplace

ADRAN 1

Menywod yn y gweithlu

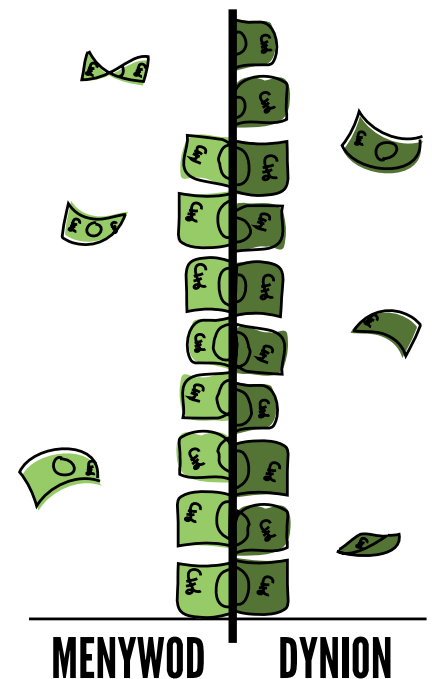
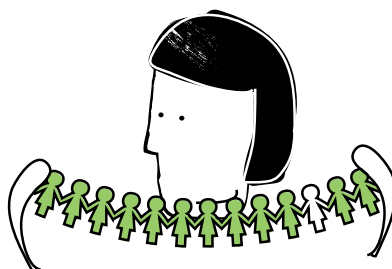
Beth yw sefyllfa menywod yng ngweithle Cymru heddiw?

- » Mae dwy o bob tair menyw yng Nghymru yn gweithio, er eu bod yn llai tebygol o fod mewn gwaith na dynion.
- » Yn ôl yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, mae dros hanner y menywod sy'n gweithio (44%) yn gwneud hynny'n rhan-amser.
- » Yn gyffredinol, mae menywod a chyflogwyr yn cydnabod bodolaeth y bwllch cyflog rhwng y rhywiau ond yn ddi-ddorol ddigon, dydyn nhw ddim yn sylwi arno yn eu gweithleoedd eu hunain.
- » Cafwyd cynnydd aruthrol yng nghyfran y menywod, ac yn enwedig gweithwyr rhan-amser, sy'n gallu hawlio tâl salwch a phensiwn - ym 1996 dim ond 14% o fenywod a oedd yn gweithio'n rhan-amser a oedd yn gallu hawlio tâl salwch, o gymharu â 80% erbyn heddiw.
- » Salwch / anabledd neu'r cyfnod yn eu bywydau - dyna'r prif resymau pam nad yw menywod yn gweithio.
- » Mae 1 o bob 13 menyw sy'n gweithio yn hunangyflogedig, ond prin yw'r menywod hynny sy'n cael mynediad at wasanaethau cymorth wrth sefydlu eu busnesau eu hunain.

“

Mae'r dynion yn cael mwy. Yr un hen stori yw hi 'di bod erioed. Maen nhw'n cael lwfans shift a lwfans ar gyfer hyn a'r llall.

”



- » Gyda chyfradd cyflogau canolrifol menywod yn 80% o gyflogau cyfatebol dynion, mae'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau'n parhau i fodoli, er ei fod yn llai nag yn y gorffennol. Mae'n bodoli ar bob lefel o enillion, ymhob galwedigaeth ac ar bob lefel o gyrhaeddiad addysgol.

Cydraddoldeb rhywiol yn y gweithle

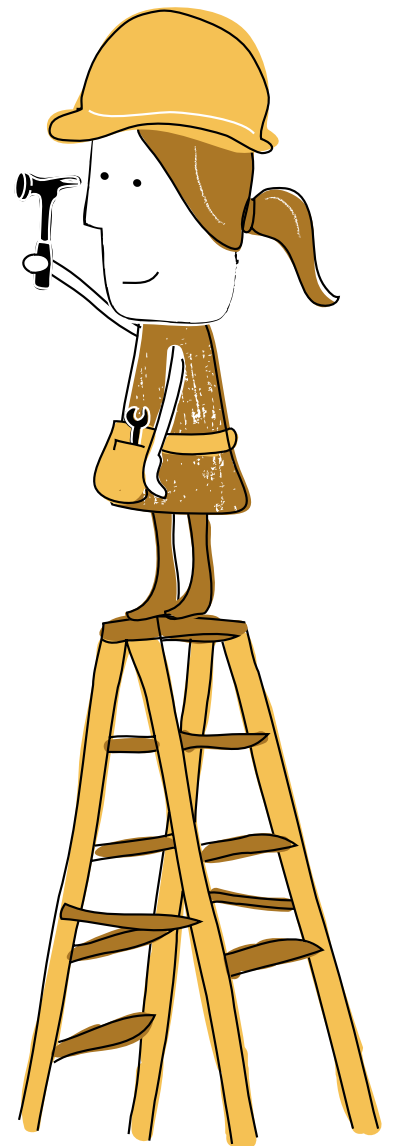
Pa faterion sy'n dal i godi wrth i ni feddwl am gydraddoldeb rhywiol yn y gweithle heddiw?

- » Mae yna stereoteipiau grymus yn dal i fodoli ynglŷn â pha swyddi sy'n addas i fenywod a dynion: dywedodd ychydig o dan 80% o'r menywod a holwyd bod gwaith adeiladu yn fwy addas i ddyn; dywedodd tua hanner bod gwaith plymwr neu drydanwr hefyd yn fwy addas i ddyn; a dywedodd chwarter fod gwaith gweinyddol yn fwy addas i fenywod.
- » Mae menywod yn dal i weithio'n bennaf mewn nifer fechan o alwedigaethau a diwydiannau. Felly, mae yna lawer o weithleoedd o fenywod yn bennaf. Er enghraifft, roedd dros hanner y menywod yn yr arolwg (59%) yn gweithio ym meysydd Gweinyddiaeth Gyhoeddus, Addysg ac Iechyd.

“

Y menywod sy'n gwneud y swyddi gweinyddol, gyda'r dynion yn gwerthu a rheoli. Dyna sut mae hi wastad wedi bod yn gweithle 'ma. ”

- » Roedd 77% o fenywod a 56% o gyflogwyr yn cytuno bod cyfran y menywod mewn swyddi rheoli ar gynydd. Mae ffigurau cenedlaethol yn dangos bod 7% o fenywod cyflogedig yng Nghymru yn rheolwyr neu mewn swyddi uwch o gymharu ag 11% o ddynion. Mae canfyddiadau ein harolwg yn awgrymu bod llawer o fenywod yn credu nad oes posibil gwneud swyddi uwch wrth weithio'n rhan-amser.



ADRAN 3

Sgiliau a chynnydd yn y gwaith

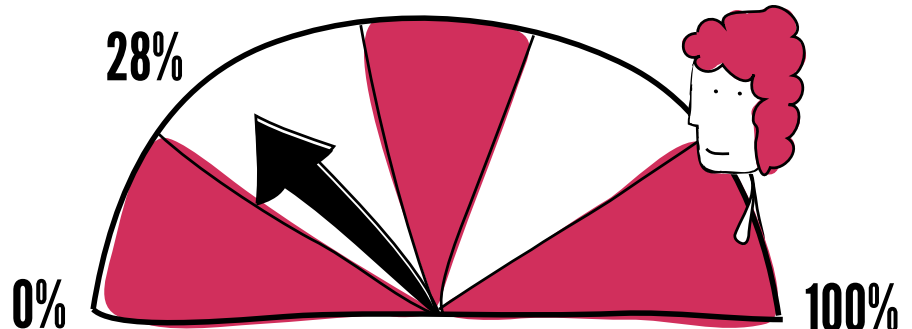
I ba raddau mae menywod yn gallu defnyddio a datblygu eu sgiliau?

» Mae menywod yn profi gwasgfa sgiliau - maen nhw'n fwy cymwysedig ac yn fwy tebygol o gael eu hyfforddi yn eu gwaith o gymharu â dynion, ac eto maen nhw'n parhau i weithio mewn swyddi sgiliau is ac yn derbyn cyflogau is.

» Ni fyddai 59% o fenywod yn hapus aros yn eu swydd bresennol, gydag un o bob 7 yn awyddus i gael dyrchafiad. Y farn oedd bod oedran (hyd yn oed ymysg menywod cymharol ifanc) a diffyg swyddi yn rhwystrau mawr i gynnydd.

» Dywedodd un o bob deg menyw bod diffyg gofal plant yn eu rhwystro rhag symud ymlaen i swyddi uwch, a dywedodd rhai eu bod wedi wynebu gwahaniaethu ar sail rhyw. Dywedodd rhai nad oedden nhw am amharu ar y cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yr oedden nhw wedi llwyddo i'w sefydlu.

DEFNYDDIO'R MESURYDD SGILIAU'N LLAWN

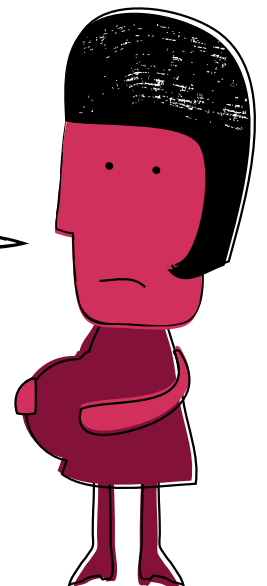


» Mae lleiafrif sylweddol o fenywod (28%), yn enwedig y rhai mewn swyddi lefel is a'r rhai sy'n gweithio'n rhan-amser, yn teimlo nad yw eu sgiliau a'u profiad yn cael eu defnyddio i'r eithaf.

“

Mewn cyfarfod diweddar, fe ddywedodd Prif Weithredwr y busnes wrtha'i y byddwn i wedi cael dyrchafiad pe bawn ni heb fynd yn feichiog.

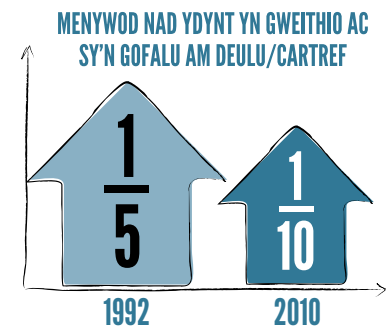
”



Cydbwysu gofal a gwaith

I ba raddau mae menywod yn gallu cydbwysu gofal a gwaith?

- » O gymharu â'r gorffennol, mae menywod yn llawer mwy tebygol o gael eu cyflogi tan enedigaeth eu plentyn a bod â'r hawl i absenoldeb mamolaeth â thâl. Fodd bynnag, roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr a holwyd yn yr arolwg (81%) yn cynnig y ddarpariaeth famolaeth ofynnol statudol a doedd gan leiafrif sylweddol o gyflogwr (dros draean) ddim profiad o weithiwr cyflogedig yn cymryd absenoldeb mamolaeth.
- » Yn ôl ein harolwg, mae'r trefniadau gweithio hyblyg a gynigir wedi cynyddu, ac mae'n cael ei gynnig ar ryw ffurf neu'i gilydd i wyth o bob deg menyw sy'n gweithio. Roedd cyflogwyr a gweithwyr cyflogedig yn cytuno bod gweithio hyblyg yn cynnig manteision sylweddol. Roedd tri chwarter y menywod yn dweud eu bod yn hapus gyda'u cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Fodd bynnag, roedd lefelau'r boddhad hwn yn amrywio yn ôl sector, math o swydd ac oriau gwaith.
- » Gofal plant anffurfiol yw'r ffordd fwyaf cyffredin o ofalu am blant o hyd tra bod y rhieni'n gweithio - dyma sy'n wir yn hanes 40% o fenywod. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr (78%) o'r farn bod diffyg gofal plant yn effeithio ar allu menyw i weithio'n llawn amser gyda dim ond 48% yn meddwl fod hynny'n effeithio ar allu dynion i weithio'n llawn amser.
- » Roedd hi'n gryn ddychryn darganfod nad oedd lleiafrif sylweddol o fenywod (25%) fel petaent yn manteisio ar eu hawliau statudol fel rhieni e.e. eu hawl i gymryd seibiant rhiant, ac roedd hi'n ymddangos nad oedd lleiafrif sylweddol o gyflogwyr (15%) yn gweithredu'r hawliau hyn.
- » Ar y cyfan, mae cyflogwyr mwy a chyflogwyr yn y sector cyhoeddus yn cynnig gwell darpariaeth mamolaeth a thadolaeth ac yn fwy tebygol o gynnig cymorth gyda gofal plant a gweithio hyblyg nag eraill.



- » Mae'r cyfrifoldeb dros ofalu am eu teuluoedd a'r cartref yn dal i ddylanwadu llawer mwy ar fywydau gwaith menywod o gymharu â dynion, er y gwelwyd cynnydd yn hyn o beth; ym 1992, nid oedd 1 o bob 5 menyw yn gweithio am eu bod nhw'n gofalu am eu teuluoedd neu'r cartref, gyda'r ffigurau yn 2010 yn 1 o bob 10.

“ Dwi mewn swydd sy'n gwbl hyblyg ac mae'n gwneud cymaint o wahaniaeth. Mae'n gweithio ddwy ffordd – dwi'n gallu addasu i ofynion y gwaith a gweithio o amgylch y teulu. Mae hynny'n dda i fi a'r cyflogwr. ”

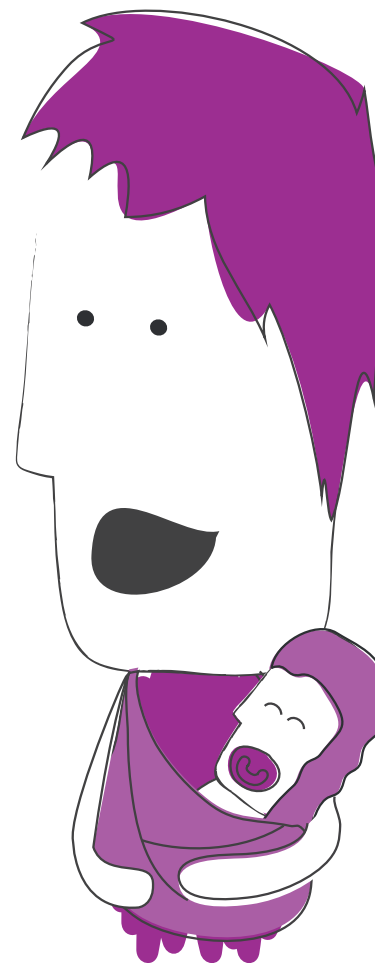
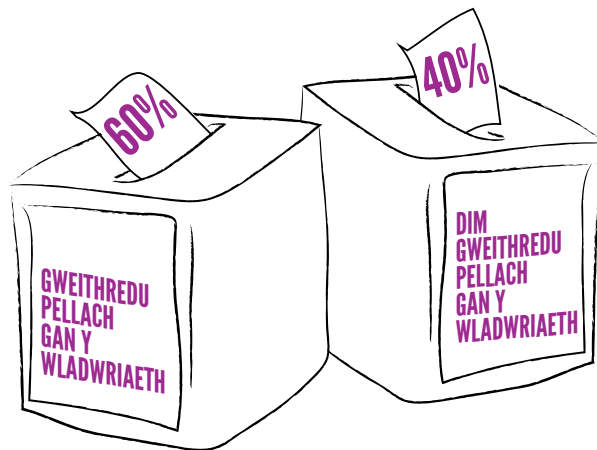
ADRAN 5

Mynd i'r afael a chydraddoldeb rhywiol

**Sut mae pobl yn gweld cydraddoldeb rhywiol?
Pa gamau ellid eu cymryd i sicrhau bod y cynnydd yn parhau?**

- » Mae bron i ddwy ran o dair o fenywod a phob cyflogwr fwy neu lai yn credu bod cyfle cyfartal wedi cynyddu yn ystod y blynyddoedd diweddar, er mai bach iawn oedd y nifer a oedd yn cytuno'n gryf iawn â'r datganiad hwn.
- » Yn ddiddorol digon, roedd mwy o ymatebwyr a oedd yn gweithio yn y sector preifat yn cytuno bod cyfle cyfartal wedi gwella (22%) o gymharu ag 11% yn y sector cyhoeddus. Siom oedd nodi nad oedd 31% o'r ymatebwyr yn credu eu bod wedi gweld unrhyw gynnydd o gwbl.

- » Mae'r mwyafrif o gyflogwyr (60%) yn credu y byddai camau pellach gan y wladwriaeth yn helpu i sicrhau cydraddoldeb, yn enwedig help gyda gofal plant. Fodd bynnag, nid oedd lleiafrif sylweddol (40%) am weld y wladwriaeth yn ymyrryd.



Casgliadau

Mae arolwg 2012 o fenywod a chyflogwyr yn dangos bod menywod wedi gwneud cynnydd sylweddol yng ngweithlu Cymru yn ystod yr un flynedd ar bymtheg diwethaf, ond er hynny, mae cymysgedd cymhleth o rwystrau yn dal i lesteirio eu cyfraniad i economi Cymru.

Yn ôl yr ymchwil, mae menywod eisiau dringo'r ysgol yn eu gwaith ac eto, mae anghydraddoldeb y tu allan i furiau'r gweithle yn parhau i ddylanwadu ar yr anghydraddoldeb o'i fewn:

- » Mae stereoteipiau grymus am rolau dynion a menywod mewn cymdeithas yn dylanwadu ar le menywod yn y gweithlu.
- » Bod mewn gwaith yw'r norm i'r mwyafrif o fenywod heddiw, er nad ydynt wedi llwyddo i sicrhau cydraddoldeb â dynion yn hyn o beth. Mae galluogi a chefnogi menywod i ymuno â'r gweithlu yn parhau'n bwysig felly, ond mae'n llawn mor bwysig annog menywod i wneud swyddi anhraddodiadol a chwalu'r rhwystrau sy'n eu hatal rhag symud ymlaen yn eu swyddi.
- » Mae amodau a thelerau cyflogaeth wedi gwella'n aruthrol. Fodd bynnag, roedd hi'n ddychryn sylweddoli nad oedd un o bob pedwar o'r rhai a holwyd fel petaent yn gallu manteisio ar eu hawliau statudol fel rhieni, sy'n dangos pa mor hanfodol yw sicrhau bod deddfwriaeth yn sail i gyflogaeth menywod, a'n bod yn sicrhau bod cyflogwr a gweithwyr

cyflogedig yn ymwybodol o'u hawliau a'u dyletswyddau.

- » Mae lefelau boddhad gyda'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a gweithio hyblyg hefyd wedi gwella'n aruthrol. Er bod hyn i'w groesawu, mae angen i ni fod yn ochelgar rhag i ni laesu dwylo a chofio am ganfyddiadau'r adroddiad ynghylch gweithio'n rhan-amser, sef un o'r ffyrdd mwyaf poblogaidd o sicrhau cydbwysedd rhwng cyfrifoldebau teuluol a chyfrifoldebau gwaith. Yn aml, os oes cyfle i wneud gwaith rhan-amser, mae'n debyg o fod mewn swyddi cyflog isel ac mae'r cyhoedd yn gyffredinol fel petaent yn tybio nad yw gweithio'n rhan-amser yn gydnaws â gwneud swyddi uwch. O ganlyniad, mae hyn yn rhwystr mawr i ddatblygiad gyrfu menyw.
- » Mae angen sicrhau bod gofal plant fforddiadwy a hygyrch ar gael i fenywod sydd eisiau cydbwysu eu cyfrifoldebau teuluol a'u gwaith. Mae hyn yn arbennig o bwysig yn yr hinsawdd economaidd sydd ohoni a gall newidiadau i'r system fudd-daliadau roi pwysau ar y gofal plant anffurfiol hynny y mae cymaint yn dibynnu arno. Fodd bynnag, mae angen i ni hefyd herio'r

rhagdybiaeth mai menywod fydd yn ysgwyddo'r prif gyfrifoldeb o ofalu am eraill. Mae angen i ni hefyd annog agwedd sy'n dibynnu llai ar stereoteipiau rhywiol wrth feddwl am gydbwysu gwaith a chyfrifoldebau eraill.

- » Mae angen mwy o gymorth ar fenywod sy'n anabl neu sydd â chyflyrau hirdymor a menywod hŷn i ymuno â'r gweithle a symud ymlaen yn eu swyddi. Gall hyn fod yn arbennig o bwysig o ystyried yr hinsawdd economaidd bresennol, y newidiadau i'r system fudd-daliadau ac wrth i'r oedran pensiwn ar gyfer menywod newid.

Gwelwyd newid cymdeithasol enfawr yng Nghymru yn ystod degwadau diweddar. Fodd bynnag, er mwyn i Gymru gystadlu'n llwyddiannus ar lwyfan byd-eang, mae angen i ni wneud mwy i fanteisio ar adnodd nad yw'n cael ei ddefnyddio ddigon – sgiliau a phrofiad menywod sy'n gweithio. Gydag uchelgais, cefnogaeth gyhoeddus a chefnogaeth wleidyddol ac wrth i ni gymryd camau cadarnhaol, gallwn sicrhau cymdeithas decach a sicrhau bod lle'r fenyw yn y gweithle yn llesol iddi hi, ei theulu a Chymru gyfan.