

Sesiwn 3: MENYWOD A GWAITH BODDHAOL: SICRHAU NEWID

Ystod oedran: 14-19

<p>Amlinelliad Bydd y dysgwyr yn dadansoddi astudiaeth achos o Gymru neu o'r byd ehangach ac yn ystyried yr hyn y mae angen iddo ddigwydd er mwyn helpu menywod i gael gwell mynediad i waith boddhaol. Byddant yn meddwl hefyd am y rhai sydd mewn lle i wneud i hyn ddigwydd a sut y gellir ei gyflawni, gan gymharu a gwerthuso'r tebygrwydd a'r gwahaniaethau rhwng Cymru a'r byd ehangach. Byddant yn llunio ac yn cyflwyno eu safbwynt personol eu hunain, ac yn dyfeisio ymgyrch greadigol ac arloesol i godi ymwybyddiaeth, a fydd yn cynnwys tair 'galwad' er mwyn gwella mynediad i waith boddhaol ar gyfer menywod yn yr ardal a ddewiswyd.</p>	
<p>Amcanion Dysgu</p> <ul style="list-style-type: none"> Nodi'r ffordd orau o wneud gwaith yn foddhaol ar gyfer menywod. Dadansoddi sut y gall newid ddigwydd a phwy all sicrhau hynny. Ysgrifennu safbwynt personol. Creu ymgyrch arloesol i godi ymwybyddiaeth. 	<p>Deilliannau dysgu</p> <ul style="list-style-type: none"> Bydd y dysgwyr yn rhoi sylw i amryw o astudiaethau achos lleol a byd-eang ac yn ystyried yr hyn y mae angen iddo ddigwydd er mwyn achosi newid, pwy sydd mewn lle i wneud iddo ddigwydd, a sut y gall ddigwydd. Bydd y dysgwyr yn ystyried eu safbwynt personol eu hunain ac yn ymwybodol ohono. Bydd y dysgwyr yn defnyddio'u creadigrwydd i gynhyrchu a gwerthuso ymgyrch arloesol i godi ymwybyddiaeth o'r materion; byddant yn penderfynu ar dair 'galwad'.
<p>Cwestiynau allweddol</p> <ul style="list-style-type: none"> Beth y mae angen ei newid er mwyn gwneud gwaith yn foddhaol i fenywod? Pwy sy'n gyfrifol am gynyddu pŵer economaidd menywod? Beth y gallwn ni ei wneud i achosi newid? Sut y gallwn ni godi ymwybyddiaeth o'r angen am achosi newid? 	<p>Adnoddau</p> <ul style="list-style-type: none"> Sioe sleidiau Gwaith Boddhaol i Fenywod (sleidiau 10-24) Taflenni adnoddau: <ol style="list-style-type: none"> Astudiaeth achos: Gofal plant yng Nghymru Astudiaeth achos: Ansawdd swyddi yng Nghymru Astudiaeth achos: Cyflogadwyedd a sgiliau yng Nghymru Astudiaeth achos: Gwaith ffatri yn Fietnam Astudiaeth achos: Gofal yn Uganda Astudiaeth achos: Mudiadau gweithwyr yn Kenya Taflenni gweithgareddau: <ol style="list-style-type: none"> Datblygu eich ymgyrch Dadansoddiad cryfderau, gwendidau, cyfleoedd, bygythiadau (SWOT)
<p>Cysylltiadau â'r cwricwlwm</p>	
<p>Cymru</p>	

Bagloriaeth Sylfaen Cymru/Her Dinasyddiaeth Fyd-eang Genedlaethol Cyfnod Allweddol 4

- Deall sut y mae meddwl am syniadau a nodi cyfleoedd a manteisio i'r eithaf arnynt a gallu gwneud hynny
- Dangos syniadau gwreiddiol a'r gallu i nodi a herio rhagdybiaethau
- Gallu cyfuno neu ddatblygu syniadau
- Asesu a gwerthuso syniadau, dewis opsiynau a'u rhoi ar waith
- Dangos dychymyg a blaengaredd
- Myfyrio ar y broses a nodi sut y gellid ei gwella



Gweithgaredd 3.1 (10 munud)

Continwrm barn

- Gofynnwch i'r dysgwyr fyfyrto ychydig ar yr hyn a ddysgwyd yn y sesiwn ddiwethaf. Rhannwch nhw yn barau a gofynnwch iddynt siarad â'i gilydd am funud yr un am yr hyn y maent wedi'i ddysgu hyd yn hyn, beth yw eu barn ac a oes unrhyw beth wedi eu synnu. Dywedwch wrthynt am siarad am funud tra bydd eu partner yn gwrando. Amserwch nhw wrth iddynt gyflawni'r dasg, ac yna dywedwch wrthynt am gyfnewid rolau.
- Cliriwch le yn eich ystafell ddosbarth neu eich man addysgu a dywedwch wrth y dysgwyr am ffurfio rhes ar draws yr ystafell.
- Rhowch label 'Cytuno'n bendant' ar un ochr o'r ystafell a label 'Anghytuno'n bendant' ar yr ochr arall. Eglurwch y byddwch yn darllen rhai datganiadau yn uchel ac y dylai'r dysgwyr symud i'r man ar hyd y rhes sy'n adlewyrchu'r graddau y maent yn cytuno neu'n anghytuno â phob datganiad. Eglurwch nad oes atebion 'cywir' ac 'anghywir' o reidrwydd.
- Cyflwynwch y datganiadau gan ddefnyddio'r sleidiau:
 1. Gwaith yw'r ffordd orau i ryddhau pobl o dlodi. (Sleid 11)
 2. Mae'n fwy anodd cael hyd i waith boddhaol yng Nghymru os ydych chi'n fenyw. (Sleid 12)
 3. Mae'n fwy anodd cael hyd i waith boddhaol yn hemisffer y de os ydych chi'n fenyw. (Sleid 13)
 4. Dylai bod gan bawb yr hawl i gael gwaith boddhaol. (Sleid 14)
 5. Byddai mynediad i ofal plant fforddiadwy yn datrys problem tlodi ymhlith pobl sy'n gweithio. (Sleid 15)

Ar ôl darllen pob datganiad, gofynnwch i'r dysgwyr siarad ag eraill am eu safbwyntiau. Os yw'n bosibl, dylent drafod â rhywun sy'n sefyll ar ben arall y rhes mynegi barn. Dywedwch wrth y dysgwyr am egluro'u safbwyntiau i'r naill a'r llall. Os oes ganddynt deimladau cryfion, dylai'r dysgwyr geisio darbwyllo eraill i newid eu safbwynt! Anogwch y dysgwyr i ddefnyddio'r ffeithiau a'r ystadegau o'r dysgu blaenorol i ategu eu barn.
- Ar ôl pob trafodaeth, gofynnwch i'r dysgwyr sefyll mewn rhes unwaith eto a symud i le gwahanol os byddant wedi newid meddwl. Gallech ofyn wedyn i unigolion ddweud wrth y grŵp pam y maent wedi symud.
- Gallech agor y drafodaeth hefyd i feddwl am elfennau eraill o hunaniaeth neu brofiad menywod a all effeithio ar fynediad cyfartal i waith boddhaol, fel bod yn geisiwr lloches neu'n ffoadur, rhwystrau iaith, crefydd neu hunaniaeth rywiol.

Gweithgaredd 3.2 (50 munud)

Dadansoddi astudiaeth achos

- Bydd y dysgwyr yn cymryd rhan mewn gweithgaredd a fydd yn gyfle iddynt feddwl mwy am sut y mae datrys problem anghydraddoldeb rhwng y rhywiau a gwaith, yn lleol ac yn fyd-eang.

- Rhannwch y dosbarth yn chwe grŵp a rhowch un o'r astudiaethau achos ar daflenni adnoddau 1-6 i bob grŵp. Dywedwch wrth y grwpiau am ateb y cwestiynau canlynol:
 - Beth yw'r broblem?
 - Beth y mae angen ei newid?
 - Pwy sydd mewn lle i newid hyn? Meddyliwch am y llywodraeth, cyflogwyr, addysgwyr neu'r cyhoedd.
 - Pwy sydd â'r dylanwad mwyaf dros y newid?
 - A oes safbwyntiau sy'n gwrthdaro?
 - A yw menywod yn wynebu sefyllfaoedd tebyg mewn gwledydd eraill? Beth y gellir ei wneud yn lleol i helpu'r sefyllfa fyd-eang?
- Gofynnwch i'r dysgwyr gyflwyno'u canfyddiadau i'r dosbarth. Gallent ddefnyddio sleidiau 16-21 i wneud hyn.
- Pan fydd pob grŵp wedi gorffen cyflwyno, arweiniwch drafodaeth ar y tebygrwydd a'r gwahaniaethau rhwng yr astudiaethau achos, gan ddefnyddio'r cwestiynau fel canllaw.

Gwahaniaethu

- Er mwyn gwneud y dasg yn haws: defnyddiwch lai o astudiaethau achos.
- Er mwyn gwneud y dasg yn anos: gofynnwch i'r dysgwyr adrodd yn ôl ar fater lleol a mater byd-eang neu ymchwilio i enghreifftiau pellach o waith ar draws y byd.

Gweithgaredd 3.3 (10 munud)

Safbwynt personol

- Gofynnwch i'r dysgwyr baratoi araith munud o hyd i egluro eu safbwynt personol eu hunain ar fater menywod a gwaith boddhaol. Dylent ystyried yr atebion i'r cwestiynau canlynol:
 - Beth oedd eich barn cyn cynnal eich ymchwil?
 - Beth yr ydych wedi'i ddysgu am anghydraddoldeb rhwng y rhywiau a gwaith boddhaol? Beth yw'r ffeithiau a'r ystadegau allweddol? A gawsoch eich synnu gan unrhyw beth? A yw'r sefyllfa'n wahanol yn lleol ac yn fyd-eang?
 - Pa drafodaethau a gawsoch chi neu ba waith a wnaethoch er mwyn ffurfio eich safbwynt personol?
 - Pa farnau a safbwyntiau y cawsoch hyd iddynt? A gawsoch hyd i unigolyn neu ffynhonnell a oedd â gogwydd barn? Pam? A oedd rhywun yn y dosbarth wedi achosi i chi newid eich meddwl?

Gwahaniaethu

- Er mwyn gwneud y dasg yn haws: rhowch ffrâm ysgrifennu i'r dysgwyr ei llenwi.
- Er mwyn gwneud y dasg yn anos: gofynnwch i'r dysgwyr baratoi araith ar gyfer eu dosbarth.

Gweithgaredd 3.4 (60 munud)

Gweithredu – codi ymwybyddiaeth

- Dywedwch wrth eich dysgwyr mai eu tasg nhw fydd cynllunio ymgyrch codi ymwybyddiaeth i addysgu'r gymuned leol a rhoi gwybodaeth iddynt.
- Arweiniwch drafodaeth ar ystyr newid. Pan fyddwn yn trafod newid, rydym yn golygu newid er gwell, yn gyffredinol. Gallwn achosi newid bach, er enghraifft, yn ein teuluoedd, neu newid mawr, er enghraifft, trwy fod yn rhan o grŵp sy'n cydweithio i wneud gwahaniaeth mewn cymdeithas.
- Dangoswch y lluniau ar sleid 16 o'r cyflwyniad i'r dysgwyr, a gofyn beth y mae'r rhain yn ei ddangos. Rhannwch y dysgwyr yn barau i drafod cynnwys y lluniau. Gofynnwch iddynt fwydo'u syniadau yn ôl i'r dosbarth.
- Dywedwch wrth y dysgwyr fod pob llun yn cynrychioli newid sydd wedi digwydd a gofynnwch beth, yn eu barn nhw oedd y newid hwnnw. Ewch trwy atebion y dysgwyr a rhowch ychydig o fanylion am bob newid:
 - Y bleidlais i fenywod – ymgyrch gan y swffragetiaid i sicrhau'r bleidlais i fenywod, a olygodd fod rhai menywod wedi cael pleidleisio am y tro cyntaf mewn etholiadau yn y Deyrnas Unedig yn 1918. Ni chafodd lawer o fenywod a oedd yn gweithio, neu fenywod o dan 30 oed yr hawl i bleidleisio tan 1928.
 - Rosa Parks – diwedd ar arwahanu. Gwrthododd Rosa Parks eistedd yn y rhan o'r bws a ddynodwyd ar gyfer teithwyr du, gan helpu i ddechrau mudiad a arweiniodd at sicrhau mwy o hawliau i bobl dduon.

Mae'r rhain yn enghreifftiau hanesyddol a achosodd newid mawr yn y byd. Dechreuodd pob un ar raddfa fach, gydag un fenyw yn gwneud safiad dros yr hyn a gredai ynddo ac yn mynd ati i weithredu. Ar ôl hynny, datblygodd yn rhywbeth llawer mwy. Mae hyn yn dangos bod gan bob un ohonom y pŵer i newid pethau yn ein bywydau ac yn y byd.

- Eu tasg fydd creu ymgyrch a fydd yn codi ymwybyddiaeth yn eu hysgol, yn y gymuned leol ac yn y llywodraeth. Gofynnwch i bob grŵp lunio tair 'galwad' – un ar y llywodraeth, un ar y cyhoedd ac un ar athrawon neu gyfoedion yn eu hysgol.
- Arweiniwch sesiwn trafod syniadau am yr hyn sy'n gwneud ymgyrch dda neu weithredu da. Gofynnwch i'r grwpiau i gyd ysgrifennu eu syniadau ar bapurau gludiog, a gaiff eu rhannu ar y bwrdd. Gall y syniadau gynnwys: cynllunio arddangosfa, ysgrifennu cerdd neu gân, ac ysgrifennu at Aelod Seneddol neu Aelod Cynulliad, trefnu gwasanaeth, dysgu cyfoedion, ysgrifennu post blog, creu ffeithlun, dylunio gêm fwrdd, ap neu wefan, ysgrifennu cwisiau, trefnu siopau dros dro neu ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol.
- Rhowch 30 munud i'r dysgwyr ddylunio eu hymgyrch gan ddefnyddio taflen weithgaredd 1.
- Gofynnwch iddynt gyflwyno'u syniadau i'r dosbarth.
- Rhowch gopi yr un o daflen weithgaredd 2 i bob dysgwr, sef templed a fydd yn gyfle iddynt ddadansoddi cryfderau, gwendidau, cyfleoedd, bygythiadau (SWOT). Gofynnwch iddynt ddefnyddio'r templed i werthuso'r cynigion.
- Beth yw cryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau pob syniad?
- Gofynnwch i'r dysgwyr fwydo'u dadansoddiad yn ôl i'r dosbarth.

Datblygu sgiliau Bagloriaeth Cymru

- Gallai'r dysgwyr edrych ar hysbysebion swyddi ac ystyried sut y mae cyflogwyr yn hysbysebu swyddi gwag.
 - Pa ffactorau y maen nhw'n eu hamlygu fel rhai pwysig wrth geisio denu darpar weithwyr?
 - A yw'r wybodaeth a ddarparwyd yn cynnwys y ffactorau pwysicaf a nodwyd gan y dysgwyr? Chwiliwch yn y papurau lleol am hysbysebion yn yr ardal leol. Pa sectorau yw'r rhai mwyaf poblogaidd o ran hysbysebion swyddi?
- Datblygwch ymhellach ddealltwriaeth y dysgwyr o waith, gan gynnwys gwaith di-dâl, trwy ofyn iddynt ddadansoddi tasgau unigol rolau gwahanol, e.e. nyrs, rhiant sy'n aros gartref, person hunangyflogedig, rhywun sy'n gofalu am berthynas, glanhawr neu reolwr banc. Gellid gwneud hynny trwy gyfrwng ymchwil neu drwy gyfnewid â rhywun neu ddilyn rhywun wrth ei waith/ei gwaith.

Telerau defnyddio

Hawlfraint © Oxfam GB

Cewch ddefnyddio'r ffotograffau a'r wybodaeth gysylltiedig o'r adnodd hwn at ddibenion addysgol yn eich sefydliad addysgol. Gyda phob defnydd, rhaid i chi gyfeirio at y ffotograffydd a enwir ar gyfer y ddelwedd honno ac at Oxfam. Ni chewch ddefnyddio'r delweddau a gwybodaeth gysylltiedig at ddibenion masnachol na'u defnyddio y tu allan i'ch sefydliad addysgol. Mae'r holl wybodaeth sy'n gysylltiedig â'r delweddau hyn yn perthyn i'r dyddiad a'r amser y cynhaliwyd gwaith y prosiect.

Astudiaeth achos: Gofal Plant yng Nghymru

Taflen adnoddau 1

0 ddim hyder i gyflogaeth lawn-amser

Mae Rumi Razzak, o Gaerdydd, yn fam brysur i dri o fechgyn, ac mae'i gŵr yn gweithio'n llawn-amser. Y llynedd, dechreuodd feddwl am ddychwelyd i'r gwaith, ond nid oedd yn gwybod ymhle y dylai ddechrau.

'Roeddwn i'n teimlo'n eithaf diymadferth y llynedd, a dweud y gwir,' medd Rumi, a oedd yn arfer gweithio i Nwy Prydain fel swyddog gwerthu i gwsmeriaid. 'Roeddwn i'n teimlo na fyddwn i byth yn cael swydd am nad oes profiad gennyf. Nid oes gennyf brofiad diweddar i'w ddangos ar fy CV am fy mod i wedi bod yn gofalu am fy meibion.'

Bum mis yn ôl, ymunodd Rumi â Sgiliau Bywyd, sef prosiect sy'n cael ei ddarparu gan Oxfam Cymru a Chanolfan Datblygu Cymunedol De Glanrafon i roi'r cyfle i fenywod yng Nghaerdydd datblygu'r sgiliau a'r hyder y mae eu hangen arnynt i symud ymlaen i waith boddhaol. Roedd prosiect Sgiliau Bywyd yn canolbwyntio'n benodol ar fenywod Duon a Lleiafrifoedd Ethnig, ac yn darparu rhaglen o weithdai, hyfforddiant, anogaeth broffesiynol a lleoliadau gwaith gwirfoddol cefnogol a phenodol dros gyfnod o flwyddyn.

Yn ddiweddar, cafodd y prosiect newyddion gwych fod Rumi wedi cael cynnig swydd â thâl yn Amgueddfa Genedlaethol Caerdydd, yn dilyn lleoliad gwaith yno am dri mis. 'Rwy'n teimlo'n gyffrous iawn am gael swydd ac rwy'n edrych ymlaen at ddechrau'r hyfforddiant. Y peth mwyaf cyffrous i mi yw'r oriau, gan fy mod i'n dal i allu trefnu'r daith i'r ysgol o amgylch y gwaith,' medd Rumi.

Mae stori Rumi yn un yn unig o lwyddiannau niferus y prosiect. Cefnogodd Sgiliau Bywyd 54 o fenywod i gyd, ac mae o leiaf 14 ohonynt wedi cael swydd bellach.

Maniffesto* ar gyfer gofal plant cyffredinol

Teimlai cyfranogwyr Sgiliau Bywyd fod diffyg gofal plant addas yn cadw menywod allan o'r gweithle, yn atal eu datblygiad, yn effeithio ar berthnasoedd mewn teuluoedd, yn ynysu menywod ac yn effeithio ar eu hiechyd meddwl. O ganlyniad, roedd menywod yn teimlo eu bod o dan anfantais o gymharu â dynion ac yn teimlo nad oedd eu llafur yn cael ei werthfawrogi. Teimlai'r menywod fod disgwyl iddynt ddarparu gofal plant – 'Dyna rydyn ni'n ei wneud.'

Dyma rai o'r materion a nodwyd:

- Gan nad oes arian cyhoeddus, mae gofal plant wedi dod yn fusnes sy'n codi ffioedd uchel.
- Pan fydd trafodaeth am ofal plant, mae honno'n canolbwyntio'n aml ar blant ifanc iawn (cyn ysgol), ond mae diffyg gofal plant addas yn parhau i fod yn broblem, hyd yn oed pan fydd plant yn yr ysgol.
- Nid yw gofal plant ar gael i fenywod pan fyddant yn chwilio am waith (er enghraifft, pan fyddant yn mynd i gyfweiliadau swyddi).
- Mae'r system bresennol o gredydau treth yn ddigon ar gyfer cyfran yn unig o gostau gofal plant, ac nid yw'r arian sy'n weddill yn ddigon i ateb holl anghenion menywod.

Cynigion

1. Dylai gofal plant fod yn ddarpariaeth gymunedol a chyhoeddus.
2. Dylai menywod ymgyrchu mewn ysgolion lleol ac yn y gymuned i sicrhau darpariaeth ar ôl ysgol.

*Datblygwyd y maniffesto hwn yn dilyn un o weithdai Sgiliau Bywyd.

Ffynhonnell: 'From zero confidence to full-time employment: Success stories from the Skills for Life project', 9 Mai 2018, Oxfam Cymru, oxfamapps.org/cymru/2018-05-oxfam-cymru-skill-for-life-blog/



Astudiaeth achos: Ansawdd swyddi yng Nghymru

Taflen adnoddau 2

Cyflwynwyd y syniad o 'waith boddhaol' yn 1999 gan y Sefydliad Llafur Rhyngwladol, sy'n un o asiantaethau arbenigol y Cenhedloedd Unedig, a daeth yn rhan o un o'r Nodau Datblygu Cynaliadwy a fabwysiadwyd gan y Cenhedloedd Unedig yn 2015. Mae gwaith boddhaol yn ymwneud ag ansawdd swyddi.

Hysbysebion swyddi yn y diwydiant gofal

Daw'r hysbysebion isod o adroddiad a gomisiynwyd gan Oxfam. Ymchwiliwyd i waith boddhaol i fenywod yn y sectorau bwyd a diod, a gofal cartref.

CARE IS NOT A DIRTY WORD

Care is real life, enabling someone to do simple, everyday tasks.
Be part of something special.

**No experience or training required.
Full industry leading training provided.**

- **Guaranteed hours (up to 40 hours per week) or flexible working – whatever suits you!**
- **Access to high street voucher scheme.**
- **Welcome pack for all new carers.**
- **Healthcare career progression available to all - along with access to industry qualifications & skills improvement.**
- **Range of reward and recognition benefits.**
- **Be part of a local, friendly and supportive team.**

WANTED
Care Assistants

What we offer:

- Competitive rates of pay. Basic hourly rate of £8.00 - £9.00 (09h00 - 18h00) and enhanced rates for unsociable hours before 09h00 and after 18h00
- Hourly rate of pay on sleeping nights which meets national living wage
- In addition to this we pay 34p per mile
- Time and a half is paid on bank holidays.
- Up to 28 days' annual leave with holiday pay
- Along with zero hour, we offer 20, 30 and 40 hour contracts. Guaranteed hours will be subject to availability.
- Opportunity to enroll into a pension scheme
- Work phone will be provided
- 24/7 support network and allocation to your own Team Leader
- You will need to have a degree of flexibility to assist with early mornings, evenings and weekends
- Employer will pay for a fully enhanced DBS check to cover working with adults
- No experience needed as we offer full mandatory training
- Driving license and own transport essential as we deliver care in the community. 'Walkers/cyclists' could be considered

A little bit about us....

- The duties of Care Assistant include all elements of personal care; from washing and bathing to companionship.
- We pride ourselves on the care that we extend to elderly people, younger adults with learning or physical disabilities and people with dementia.
- We don't wear uniforms as we like our staff to show their individuality.
- Our staff have a strong work ethic and share the values of humanity, optimism, decency, compassion, loyalty and creativity.

Ffigur 1: Taflen gan gwmni gofal preifat a godwyd o siop yn Ne Cymru.

Ffigur 2: Hysbyseb am swydd cynorthwydd gofal mewn cartref gofal preifat a welwyd yn ffenestr asiantaeth recriwtio yn Ne Cymru. Mae cyflog cychwynnol y swydd yn £8.00, sy'n is na'r cyflog a delir yn yr archfarchnad leol.

Adroddiad – 'Gwaith boddhaol i fenywod yng Nghymru: Astudiaeth Sectorol'

Mae crynodeb isod o brif ganfyddiadau'r adroddiad.

Y sector gofal cartref

- Mae tâl isel ac amodau gwaith gwael yn parhau i fod yn rhwystrau allweddol i sicrhau gwaith boddhaol a gwella recriwtio, cadw a chynnydd mewn gyrfa yn y sector gofal cartref yn y pen draw.
- 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.
- Mae cynnydd mewn gyrfa, er yn bosibl, yn anodd ym maes gofal cartref. Mae rheolwr cefnogol sy'n gallu nodi cyfleoedd, a mynediad i hyfforddiant, yn hollbwysig. Nid yw rhai gweithwyr gofal cartref am symud ymlaen i fod yn rheolwyr gan eu bod am barhau i ofalu am bobl.

Y sector bwyd a diod

- Mae'r gweithlu bwyd a diod yn parhau i fod wedi'i wahanu ar sail rhyw ac mae problemau'n ymwneud â rhagfarn ar sail rhyw a gwahaniaethu'n parhau, gydag enghreifftiau o fenywod yn cael eu heithrio rhag gwaith trymach mewn ceginau proffesiynol a'u hatal rhag cael y profiad a fyddai'n eu helpu i ddod yn gogyddion. Gall hyn fod yn fwy gwir yn achos y gweithwyr hynny sy'n hanu o'r tu allan i'r Deyrnas Unedig.
- Mae cyflogau isel yn broblem ac nid ydynt yn 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 yn dda, ond ychydig o hyfforddiant datblygiad proffesiynol sydd. Er bod enghreifftiau o raglenni hyfforddi a datblygu da, mae'r rhain yn tueddu i fod mewn lleoliadau corfforaethol mwy yn y diwydiant lletygarwch.

Ffynhonnell: Chwarae Teg (2017) Gwaith boddhaol i fenywod yng Nghymru: Astudiaeth Sectorol, <https://chwaraeteg.com/wp-content/uploads/2019/01/Astudiaeth-Gwaith-Boddhaol-i-Fenywod-Nghymru-Oct-2017-adroddiad.pdf>



Taflen adnoddau 3

Astudiaeth achos: Cyflogadwyedd a sgiliau yng Nghymru

Trosolwg: Mae tlodi ymhlith pobl sy'n gweithio yn broblem gynyddol yng Nghymru. Mae nifer y plant sy'n byw mewn tlodi gyda rhieni sy'n gweithio yn tyfu. Mae angen swyddi o ansawdd uchel ar rieni gyda hyfforddiant a chymorth da, cyfleoedd i wneud cynnydd, amgylchedd gwaith hyblyg a digon o oriau i ennill yr incwm sydd ei angen i fodloni anghenion sylfaenol y teulu. Mae ystod o rwystrau yn atal unig rieni, gweithwyr o leiafrifoedd ethnig, a rhieni teuluoedd mwy, teuluoedd ifanc a theuluoedd ag aelodau anabl rhag cael swyddi o ansawdd da a pharhau i weithio. Byddai'r grwpiau hyn yn elwa o gael cymorth strwythuredig a phenodol i'w helpu i ddychwelyd i'r gwaith.

Rhagolygon dyrchafiad mewn gofal cartref

Mae adroddiad a gomisiynwyd gan Oxfam yn nodi, er bod llawer o weithwyr yn gadael y sector gofal cartref, fod rhai yn aros yno ac yn cael dyrchafiad. Dywedodd y rhan fwyaf o'r bobl y buom yn siarad â nhw fod rheolwyr yn tueddu i ddod i mewn i'r sector fel gweithwyr gofal, ond roedd consensws, yn ôl pob golwg, fod cynnydd yn araf ac yn gallu bod yn anodd ei gyflawni. Mae'r strwythurau rheoli mewn gofal cartref yn weddol wastad â dyrnaid yn unig o haenau rheoli, a gall cynnydd fod yn araf.

Astudiaeth achos 1

Daeth Gweithiwr A i mewn i'r sector fel gweithiwr gofal cartref ac mae hi'n gyfarwyddwr cynorthwyol bellach. Diolch i reolwr cefnogol, roedd modd iddi symud i rôl uwch fel gweithiwr cymorth arweiniol ar ôl blwyddyn neu ddwy. Trwy weithio ar y lefel hon ac yn yr amgylchedd hwn, datblygodd yr hyder i astudio am gymhwyster niysio. Ar ôl dychwelyd i'r sector gofal, bu'n gweithio mewn swyddfa gefn, gan sicrhau rhagor o gymwysterau a gweithio'i ffordd i fyny o swydd rheolwr cofrestredig, i swydd rheolwr ardal, i swydd rheolwr rhanbarthol ac yn awr i swydd cyfarwyddwr cynorthwyol. Dywed:

'... bu'n waith caled yn bendant... Gan fod y cymwysterau a'r profiad gennyf, rwy'n teimlo y gallaf gyflawni fy rôl.'

Astudiaeth achos 2

Ymunodd Gweithiwr B â'r sector fel gweithiwr gofal cymunedol ac roedd cymwysterau NVQ ar Lefel 2 a Lefel 3 ganddi'n barod. Yn fuan, aeth ymlaen i fod yn uwch-weithiwr gofal, yna'n arweinydd tîm, gan reoli pecynnau gofal yn y gymuned. Sicrhodd y cymwysterau angenrheidiol i ddod yn aseswr ac yna agorodd adran hyfforddi. Arweiniodd hynny at ysgwyddo cyfrifoldebau adnoddau dynol ac yn y pen draw daeth yn hyfforddwr ac yn rheolwr adnoddau dynol. Mae hi wedi mynd ymlaen i fod yn rheolwr cofrestredig ac yn rheolwr recriwtio a hyfforddiant. Mae hi'n dweud:

'Cefais lawer o gyfleoedd a llawer o gymorth, [a bûm i'n ffodus] i gael llawer o gymorth ariannol.'

Ffynhonnell: Chwarae Teg (2017) Gwaith boddhaol i fenywod yng Nghymru: Astudiaeth Sectorol, www.cteg.org.uk/wp-content/uploads/2018/08/Decent-Work-for-Women-in-Wales-A-Sectoral-Study-03.10.17-Final.pdf



Astudiaeth achos: Gwaith ffatri yn Fietnam

Taflen adnoddau 4

I lawer o fenywod, nid yw gweithio oriau hir yn llwybr allan o dlodi. Yn Fietnam, mae Oxfam wedi cyfweld â menywod sy'n gweithio mewn ffatrïoedd dillad ac yn crafu byw ar gyflog pitw, er eu bod nhw'n gweithio 12 awr y dydd. Fodd bynnag, mae'r diwydiant dillad yn un sy'n cynhyrchu elw mawr i rai o bobl gyfoethocaf y byd. Mae un gweithiwr y cyfwelwyd â hi, o'r enw Tham, yn ennill llai nag \$1 yr awr. Mae hi'n dweud:

'Mae fy oriau gwaith a'm tâl yn annheg. Beth sy'n annheg, yn fy marn i, yw fy mod i'n gwneud yr un faint o waith, ond mae fy nghyflog yn mynd yn llai... Fel gweithwyr, ni allwn wneud dim i ddylanwadu ar y rheolwyr. Pan fydd archebion brys ac anawsterau, y rheolwyr sy'n penderfynu ar gyflogau a goramser. Ni allwn ni wneud mwy na dilyn y penderfyniadau hynny.'

Er mwyn grymuso menywod yn economaidd, mae gofyn creu cyfleoedd am waith boddhaol o ansawdd da â tâl teg, yn ogystal â chynyddu pŵer menywod i wneud penderfyniadau. Mae pennu a gorfodi lefelau isafswm cyflog er mwyn sicrhau bod gweithwyr yn cael eu codi allan o dlodi, gwella rheoliadau a chyflwyno hawliau fel absenoldeb rhiant, i gyd yn fesurau a all wella ansawdd y swyddi y mae menywod yn eu gwneud.



Llun: Sam Tarling/Oxfam

Ffynhonnell: Francesca Rhodes (2017) 'Three ways to change the economy to make it work for women', [views-voices.oxfam.org.uk/2017/03/three-ways-to-change-the-economy-to-make-it-work-for-women/](https://www.oxfam.org.uk/2017/03/three-ways-to-change-the-economy-to-make-it-work-for-women/)

Astudiaeth achos: Gofal yn Uganda

Taflen adnoddau 5

Amcangyfrifir bod gwaith gofal di-dâl yn werth \$10 triliwn ar lefel fyd-eang bob blwyddyn, ond nid yw'n cael ei gyfrif yn aml na'i gydnabod fel rhan o'r economi. Mae'r ffaith mai menywod sy'n bennaf gyfrifol am y gwaith hwn yn golygu bod ganddynt lai o ddewis o ran sut y byddant yn treulio'u hamser – boed mewn gwaith, addysg neu hamdden. Yn Uganda, cyfwelodd Oxfam â Florence Alur, a ddisgrifiodd sut y mae'r anghydraddoldeb hwn wedi effeithio ar ei bywyd:

'Roedd gwraig fy mrawd yng nghyfraith a minnau'n arfer gwneud y rhan fwyaf o'r gwaith. Byddem ni'n gwneud llawer iawn o waith, dim ond y ddwy ohonom, i ddarparu bwyd ar gyfer y teulu cyfan.'

Mae menter WE-Care Oxfam yn gweithio yn y gymuned i ddarparu hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth o gyfrifoldeb beichus ac anghyfartal menywod dros waith gofal. Daeth Zakayo Opwonya, gŵr Florence, i'r hyfforddiant, ac mae'n dweud bod yr hyfforddiant wedi newid ei agwedd at dasgau domestig a rôl ei wraig:

'Fel dyn, roeddwn i'n arfer teimlo nad oeddwn i'n gyfrifol am wneud y math hwnnw o waith. Roedd yn feddylfryd a feithrinwyd gan natur batriarchaidd ein cymdeithas Acholi a oedd yn rhoi awdurdod llwyr i ddynion dros eu gwragedd. Wrth gwrs, rwy'n gwybod yn awr bod gosod trefn mor flinderus ar fy ngwraig, un nad oedd yn caniatáu iddi wneud dim arall a fyddai'n fuddiol i ni i gyd, yn anghywir.'



Llun: Julius Ceaser Kasujja/Oxfam

Mae polisiau economaidd fel mesurau cyni, sy'n lleihau gwasanaethau cyhoeddus, yn aml yn gwneud yr anghydraddoldeb hwn yn waeth. Ar hyn o bryd, mae 57 miliwn o weithwyr di-dâl o amgylch y byd yn llenwi'r bylchau a achoswyd gan ddarpariaeth gofal iechyd annigonol ac mae'r mwyafrif o'r rhain yn fenywod sydd wedi rhoi'r gorau i'w gwaith er mwyn cyflawni'r rôl hon.

Mae'n rhaid i lywodraethau a sefydliadau rhyngwladol gynnwys gwaith gofal di-dâl fel elfen allweddol o'u strategaethau datblygu economaidd, a sicrhau mwy o fuddsoddiad mewn seilwaith a gwasanaethau a fydd yn lleihau ac yn ailddosbarthu baich anghyfartal menywod. Mae angen hefyd iddynt annog newidiadau o ran normau cymdeithasol er mwyn cefnogi'r broses hon.

0: Francesca Rhodes (2017), 'Three ways to change the economy to make it work for women', views-voices.oxfam.org.uk/2017/03/three-ways-to-change-the-economy-to-make-it-work-for-women/

Astudiaeth achos: Mudiadau gweithwyr yn Kenya

Taflen adnoddau 6

Er mwyn bod yn gyfartal o ran yr economi, mae angen i fenywod gymryd rhan mewn penderfyniadau ac mae angen llunio polisiâu yn unol â'u blaenoriaethau nhw. Gweithredu ar y cyd gan fenywod – mewn mudiadau llafur neu fudiadau cymdeithasol – yw un o'r ffactorau pwysicaf o ran cadarnhau hawliau menywod. Fodd bynnag, cyfyngwyd ar hawliau llafur yn aml er mwyn cadw cyflogau'n isel. Mae gweithwyr domestig, y mae 80% ohonynt yn fenywod, yn grŵp sy'n wynebu heriau arbennig o fawr wrth geisio dod ynghyd i fynnu eu hawliau, am fod eu cyflogaeth yn anffurfiol yn aml. Yn Kenya, mae Oxfam a'i bartneriaid wedi cefnogi gweithwyr domestig yn Nairobi i ffurfio mudiad gweithwyr. Eglurodd Margaret, sy'n un o'r aelodau, beth oedd manteision gwneud hynny.

'Os yw'r mudiadau hyn yn ymffurfio ac mae cyflogwyr yn gwybod bod yna fudiad cryf, ni fyddan nhw'n cam-drin pobl, am eu bod nhw'n gwybod y byddan nhw'n gorfod wynebu'r awdurdodau. Bydd gweithwyr domestig yn debyg i'r gweithwyr eraill os cânt eu rhoi ar yr un lefel â swyddi eraill.

Rydw i'n rhan o'r grŵp gweithwyr domestig am nad ydw i'n cael cysur o weld pobl eraill yn dioddef. Mae cael gwybodaeth yn bwysig oherwydd bydd hynny'n newid ein statws gweithio. Oherwydd, os ydw i'n gwybod fy hawliau, ni fyddaf yn gweithio deg awr – byddaf yn gweithio wyth awr. Pan fyddwch yn sâl, cewch chi amser o'r gwaith i fynd i'r ysbyty. Byddaf yn cael y tâl sydd i fod i gael ei dalu.'

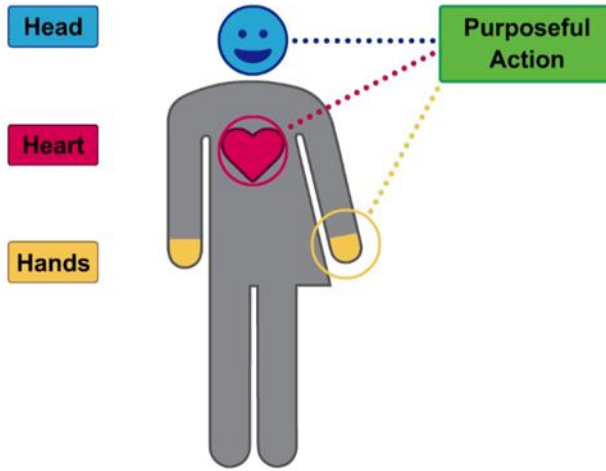


Llun: Allan Gichigi/Oxfam

O: Francesca Rhodes (2017), 'Three ways to change the economy to make it work for women', views-voices.oxfam.org.uk/2017/03/three-ways-to-change-the-economy-to-make-it-work-for-women/

Datblygu eich ymgyrch

Taflen weithgaredd 1



[Welsh text for image above: Head – Pen Heart – Calon Hands – Dwylo Purposeful Action – Gweithredu Pwrpasol]

	Neges	Neges	Neges
Cynulleidfa	Y pen – tystiolaeth a dadleuon rhesymegol – beth yr ydych am i bobl ei wybod?	Y galon – gwerthoedd ac emosiynau – beth yr ydych am i bobl ei deimlo?	Y dwylo – pa gamau y gall pobl eu cymryd – beth yr ydych am iddynt ei wneud?
Y llywodraeth			
Y cyhoedd			
Athrawon neu gyfoedion yn yr ysgol			

Dadansoddiad SWOT

Taflen weithgaredd 2

Beth yw cryfderau, gwendidau, bygythiadau a chyfleoedd yr ymgyrch?

Cryfderau	Gwendidau
Cyfleoedd	Bygythiadau