

# CYDRADDOLDEB AR GYFER MENYWOD A MERCHED YNG NGHYMRU: = EIN MANIFFESTO



Mewn partneriaeth â:

**Chwarae  
Teg**

  
Cymorth i Ferched Cymru  
Welsh Women's Aid  
Rhoi Merched a Phlant yn Gyntaf  
Putting Women & Children First

women  
**connect**  
first



# CYFLWYNIAD

**Mae gan Rhwydwaith Cydraddoldeb Merched (WEN) Cymru, Chwarae Teg, Women Connect First a Cymorth i Ferched Cymru weledigaeth o Gymru lle mae pob menyw a merch yn cael eu trin yn gyfartal, yn byw'n ddiogel rhag trais ac ofn ac yn gallu chwarae rhan lawn yn yr economi. Rydym am sicrhau mai Cymru yw'r wlad fwyaf diogel yn Ewrop i fod yn fenyw, ble gall menywod a merched ffynnu a bod yn gyfranogwyr gweithredol yn eu cymunedau. Mae'r ddogfen hon yn ein gosod ar y llwybr i gyflawni hyn.**

Bydd sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau a hawliau menywod yn cael effaith gadarnhaol ar les pawb sy'n byw yng Nghymru. Mae'n dda ar gyfer ein heconomi, ein cymdeithas a'n diwylliant.

Mae menywod, merched a sefydliadau merched yn gwbl hanfodol i arwain y newid. Rydym yn cydnabod profiadau amrywiol menywod a bod menywod a merched yn gallu wynebu sawl math o wahaniaethu wrth i'n hunaniaeth groestorri. Rydym yn unedig yn ein galw i wneud mwy i gydnabod hawliau'r Duon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME), menywod mudol, anabl, dosbarth gweithiol, a menywod LGBTIQ+. Rydym yn gytûn hefyd yn ein galw am fwy o gydnabyddiaeth o'r mathau niferus o wahaniaethu a cham-drin mae menywod trawsryweddol yn eu profi fel menywod. Rydym hefyd am weithio gyda bechgyn a dynion fel cydweithwyr, sy'n gallu deall sut mae anghydraddoldeb menywod yn effeithio ar eu bywydau ac yn mynd ati'n weithredol i'w atal.

Mae nawr yn amser hollbwysig i ni weithio gyda'n gilydd, i ddatrys y problemau mae menywod a merched yng Nghymru yn eu hwynebu a chreu'r atebion. Mae'r ddogfen hon yn enwi'r trais, yr aflonyddu, yr anghydraddoldeb rhwng y rhywiau rydyn ni'n eu profi, yn clywed amdanynt ac yn eu gweld. Mae hefyd yn egluro'r camau sydd angen digwydd yng Nghymru i roi diwedd ar anghydraddoldeb rhwng y rhywiau a sicrhau bod hawliau menywod yn cael eu gwireddu. Ni fydd yn hawdd, ac rydym yn rhannu camau beiddgar, uchelgeisiol er mwyn cyflawni ein deg nod:

- 1. Addysg cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar gyfer pob un:** Pawb yng Nghymru yn deall anghydraddoldeb rhwng y rhywiau ac yn mynd ati i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau.
- 2. Hyrwyddo menywod duon a lleiafrifoedd ethnig:** Menywod duon a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru yn teimlo eu bod yn ddinasyddion gweithgar yng Nghymru.
- 3. Arweinyddiaeth gyfartal:** Cyfranogiad llawn a gweithgar gan fenywod gyda chyfleoedd cyfartal ar gyfer arweinyddiaeth mewn bywyd gwleidyddol, economaidd a chyhoeddus.
- 4. Rhoi diwedd ar drais yn erbyn menywod a merched:** Menywod a merched i fyw heb drais, cam-drin a bygythiadau gyda mynediad at wasanaethau arbenigol a chyfiawnder.
- 5. Cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a mynediad i waith teg:** Menywod yn gallu dod o hyd i waith cyflogedig sy'n deg ac yn rhoi mwynhad.
- 6. Menywod yn gallu byw bywydau annibynnol:** Menywod a merched yn gallu cael gafael ar yr adnoddau maen nhw eu hangen i fyw bywydau annibynnol.
- 7. Gwaith gofal yn cael ei werthfawrogi a'i rannu:** Creu economi sy'n gofalu yng Nghymru.
- 8. Iechyd a lles menywod yn cael eu blaenoriaethu:** Gwasanaethau iechyd atgenhedlu rhywiol o ansawdd uchel ar gael dros Gymru a hawliau atgenhedlu.
- 9. Cynnal a gwella hawliau menywod ar ôl Brexit:** Sicrhau bod hawliau cyfreithiol i fenywod yn cael eu hamddiffyn a'u symud ymlaen ar ôl gadael yr UE.
- 10. Llywodraeth cymru yn atebol i fenywod a merched:** Hawliau menywod a chydraddoldeb rhwng y rhywiau'n cael ei integreiddio yn Llywodraeth Cymru.



Ysgrifennwyd y Maniffesto hwn ar gyfer cydraddoldeb rhwng y rhywiau a hawliau menywod i wella bywydau menywod a merched sy'n byw yng Nghymru, ond rydym yn cydnabod bod angen i ni weithredu fel unigolion, fel cymunedau, mewn awdurdodau lleol, Llywodraeth Cymru, Llywodraeth y DU ac yn rhyngwladol er mwyn cyflawni hyn.

Rydym yn falch o'r ffordd mae Llywodraeth Cymru eisoes wedi defnyddio ei phwerau i ysgrifennu deddfwriaeth a pholisi sy'n symud ymrwymiad ein gwlad i gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn ei flaen. Fodd bynnag, rydym yn gofyn i Lywodraeth Cymru wneud mwy, i gyflymu'r camau gweithredu i gyflawni canlyniadau cadarnhaol ar gyfer menywod a merched yng Nghymru. I ddiogelu hawliau menywod a hybu cydraddoldeb drwy ddeddfwriaeth a pholisi, galw am fwy o ddatganoli lle mae'n angenrheidiol i sicrhau cydraddoldeb i fenywod, i herio Llywodraeth y DU ar bolisi a deddfwriaeth sy'n cael effaith negyddol ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau a hawliau menywod, ac i fynd ati i liniaru canlyniadau.

Rydym am i Gynulliad Cenedlaethol Cymru a Llywodraeth Cymru gynrychioli anghenion menywod a merched yng Nghymru ar lefel y DU a lefel ryngwladol: rydym am fod yn arweinwyr byd-eang ar hawliau menywod i roi diwedd ar anghydraddoldeb rhwng y rhywiau.

Mae hwn yn gerdyn galw. Ni allwn gyflawni cydraddoldeb rhwng y rhywiau a hawliau menywod heboch chi.

## CYDRADDOLDEB AR GYFER MENYWOD A MERCHED YNG NGHYMURU

Mae gan Gymru bolisi newydd a fframwaith deddfwriaethol sy'n ceisio sicrhau bod hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol wrth wraidd gwleidyddiaeth Cymru. Mae deddfau newydd gan Ddeddf Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015 a Deddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn rhoi'r sylfeini i ni adeiladu gwlad gyfartal a diogel i fenywod a merched ffynnu.

Mae gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru enw da am gydraddoldeb rhwng y rhywiau ac yn 2003 roedd cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y Cynulliad. Fodd bynnag, mae menywod LGBTIQ+, du a lleiafrifoedd ethnig a menywod anabl yn wynebu rhwystrau niferus wrth geisio cymryd rhan mewn bywyd gwleidyddol a bywyd cyhoeddus yng Nghymru ac mae angen i ni ganolbwyntio ar greu democratiaeth fwy amrywiol. Ar hyn o bryd nid oes unrhyw fenywod duon a lleiafrifoedd ethnig yn y Cynulliad Cenedlaethol ac mae cynrychiolaeth menywod wedi gostwng i 43%.

Mae cyfraith ryngwladol a datganiadau'r Cenhedloedd Unedig yn hybu cydraddoldeb rhwng y rhywiau a hawliau menywod ledled y byd. Mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Ddileu Pob Math o Wahaniaethu Yn Erbyn Menywod (CEDAW) yn darparu fframwaith byd-eang ar gyfer hawliau dynol menywod.<sup>1</sup> Mae Nod 5 Datblygu Cynaliadwy y Cenhedloedd Unedig yn ceisio 'Cyflawni cydraddoldeb rhwng y rhywiau a grymuso'r holl fenywod a merched'.<sup>2</sup> Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn mapio yn erbyn Nodau Datblygu Cynaliadwy y Cenhedloedd Unedig. Mae nodau llesiant Cymru yn mynd i'r afael â her byd-eang cydraddoldeb rhwng y rhywiau a hawliau menywod. Gall Cymru chwarae rôl bwysig yn y mudiad byd-eang hwn.

Nawr, mae Rhwydwaith Cydraddoldeb Merched (WEN) Cymru, Chwarae Teg, Women Connect First a Cymorth i Ferched Cymru am weld Cymru yn symud o ddeddfau gyda bwriadau da i weithredoedd sy'n cyflawni newid gwirioneddol ar gyfer menywod a merched yng Nghymru. Bydd cyflawni ein Maniffesto ar gyfer cydraddoldeb rhwng y rhywiau a hawliau menywod yng Nghymru yn cymryd amser, adnoddau a chymau ymarferol parhaus. Lluniwyd y Maniffesto hwn o ddeg o feysydd blaenoriaeth i gefnogi Llywodraeth Cymru, llunwyr polisi, sefydliadau menywod a chymdeithas sifil i ganolbwyntio ein hymdrechion a'n camau gweithredu.

Gweithredoedd nid geiriau.



## ANGHYDRADDOLDEB RHWNG Y RHYWIAU YNG NGHYMURU: Y PROBLEMAU

**55%** o ferched rhwng 7 a 21 mlwydd oed yn dweud bod stereoteipio ar sail rhyw yn effeithio ar eu gallu i ddweud eu dweud.

**0%** o fenywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn Aelodau o'r Cynulliad Cenedlaethol.

**43%** o Fenywod a **57%** o Ddynion yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru.

**15%** Bwlch cyflog o 15% rhwng y rhywiau. Tâl cyfartalog yr awr i fenywod yng Nghymru yw £10.57 o'i gymharu â £12.75 ar gyfer dynion. Ar gyfer gweithwyr rhan-amser, sef menywod yn bennaf, mae'r cyfartaledd tâl hyd yn oed yn is, sef £8.12 yr awr, o'i gymharu â £12.26 ar gyfer gweithwyr llawn amser.

### 1. Normau cymdeithasol, stereoteipiau a diffyg gwybodaeth am anghydraddoldeb rhwng y rhywiau.

Gall normau cymdeithasol, stereoteipiau a disgwyliadau ar sail rhywedd, hil, rhyw, rhywioldeb, dosbarth, oedran a gallu croestorri i ddal menywod a merched yn ôl rhag cyflawni cydraddoldeb. Canfu arolwg ledled y DU gan Girl Guiding bod 37% o ferched rhwng 11 a 21 mlwydd oed yn dweud y byddai eu hyder yn well pe na bai unrhyw stereoteipio ar sail rhyw.<sup>3</sup> Canfu hefyd fod 55% o ferched yn dweud bod stereoteipio ar sail rhyw yn effeithio ar eu gallu i ddweud eu dweud.<sup>4</sup>

Mae stereoteipiau a normau cymdeithasol yn ymwneud â'r ffaith bod menywod a merched yn well am ofalu yn effeithio ar ddewisiadau pwnc a gyrfa menywod a merched lle mae

**52%** o fenywod yn adrodd eu bod yn dioddef aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

**26%** o Fenywod a **74%** o Ddynion yn Gynghorwyr.

**£22BN** Cost o £22 biliwn i fenywod yn dilyn newidiadau i'r system les.

**1/4** Mae mwy na chwarter (26%) o fenywod yn eu 50au a'u 60au cynnar yn darparu gofal di-dâl.

83% o brentisiaid mewn ieuchyd, gwasanaethau cyhoeddus a gofal yn fenywod<sup>5</sup> a 9% o brentisiaid mewn peirianeg a gweithgynhyrchu technolegau yn fenywod.<sup>6</sup> Mae hyn wedyn yn cael effaith pellach ar bwer ennill cyflog menywod gyda phobl sy'n gweithio mewn galwedigaethau STEM (gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg) ar gyfartaledd yn ennill 20% yn fwy nag mewn sectorau eraill.<sup>7</sup>

Mae normau rhyw a stereoteipiau o fewn ein cymdeithas yn creu strwythurau grym, diwydiannau a sefydliadau lle mae dynion yn goruchafu, yn ogystal â phatrymau parhaus o gam-drin lle mae dynion yn meddu grym dros fenywod. Mae rhagfarn ar sail rhyw yn dal i fodoli yn ein sefydliadau ar ffurf gorthrwm strwythurol a gwahaniaethu.



## 2. Hiliaeth a rhywiaeth yn torri ar draws ei gilydd i greu anghydraddoldebau cyfansawdd.

Mae menywod du a lleiafrifoedd ethnig yn wynebu rhywiaeth a hiliaeth sy'n gallu torri ar draws anghydraddoldebau a gorthymderau eraill i greu rhwystrau mwy rhag cyflawni cydraddoldeb, gan adael menywod mewn mwy o berygl o drais a'u hamlygu'n bellach i doriadau mewn gwariant cyhoeddus. Mae menywod duon a lleiafrifoedd ethnig yn wynebu anghydraddoldebau strwythurol parhaus ym meysydd addysg, cyflogaeth, iechyd a thai.<sup>8</sup>

Mae menywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn cael llai o gynrychiolaeth ar draws prentisiaethau yng Nghymru,<sup>9</sup> er ei bod hi'n anodd pennu graddau'r tan-gynrychiolaeth hon gan nad yw data'n cael ei rannu yn ôl rhyw a hil Mae'n ymddangos fod pethau'n mynd yn waeth, yn hytrach nag yn well, gyda cynnydd o 76% mewn trosedd casineb ar sail hil yn ystod haf 2016.<sup>10</sup>

Mae gwasanaethau cefnogi ar gyfer menywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig hefyd yn wynebu toriadau ariannu difrifol a dyfodol ansicr. Mae asesiadau o anghenion rhanbarthol yn aml yn methu â nodi anghenion menywod duon a lleiafrifoedd ethnig<sup>11</sup> sy'n golygu nad yw gwasanaethau sy'n cael eu rhedeg gan ac ar gyfer menywod duon a lleiafrifoedd ethnig yn cael eu comisiynu'n briodol ar lefel leol.

Mae'n anodd cael dealltwriaeth lawn o'r sefyllfa ar gyfer menywod a merched duon a lleiafrifoedd ethnig gan fod diffyg data ar gael ac nad yw setiau data presennol yn cael eu chwalu'n fanylach.

## 3. Arweinyddiaeth anghyfartal.

Mae menywod yn ffurfio 52% o'r boblogaeth yng Nghymru, ac eto nid ydynt yn dal cyfran gyfartal o bwer mewn bywyd Cymreig.<sup>12</sup> Dim ond 18% o arweinwyr cynghorau Cymru sy'n fenywod ar hyn o bryd ac mae menywod yn cyfrif am 43% o Aelodau'r Cynulliad.<sup>13</sup> Yng Nghymru, mae 6% o brif weithredwyr neu gyfatebol yn y 100 busnes uchaf yn fenywod.<sup>14</sup> Mae menywod LGBTIQ+, anabl, dosbarth gweithiol a menywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn wynebu rhwystrau ychwanegol o ran cael pŵer a chynrychioli eu hunain ym mywyd cyhoeddus a gwleidyddol Cymru.

Mae pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig neu bobl anabl yn dal llai na 4% o benodiadau cyhoeddus<sup>15</sup>, er unwaith eto nad oes gennym y data i ddeall profiadau menywod duon a lleiafrifoedd ethnig a menywod anabl.

Mae anghydraddoldeb a gwahaniaethu yn parhau i fod yn amlwg yn ein sefydliadau gwleidyddol ac mewn bywyd cyhoeddus yng Nghymru. Canfu ymchwil EHRC fod pobl anabl yn wynebu rhwystrau ac agweddau negyddol wrth gael mynediad i fywyd cyhoeddus.<sup>16</sup> Canfu adroddiad diweddar gan Gymdeithas Fawcett bod un traean o gynghorwyr benywaidd wedi dweud eu bod wedi profi sylwadau rhywiaethol gan gynghorwyr eraill a dywedodd hanner y cynghorwyr anabl eu bod yn wynebu mathau niferus o wahaniaethu.<sup>17</sup> Mae diffyg hefyd o ran polisïau a chyfleusterau mewn sefydliadau gwleidyddol i annog mwy o gyfranogiad. Canfu adroddiad y Gymdeithas Fawcett mai dim ond 4% o gynghorau oedd yn meddu ar bolisïau absenoldeb rhiant priodol neu bolisïau gweithio'n hyblyg.<sup>18</sup>

Mae cynyddu cyfranogiad ac arweinyddiaeth menywod yn cael effaith gadarnhaol ar wleidyddiaeth a busnesau. Fe wnaeth ymchwil gan McKinsey & Co. ganfod bod mwy o amrywiaeth o ran rhywedd ar uwch dîm rheoli yn y DU yn cyfateb i berfformiad gwell gyda chynnydd mewn perfformiad ariannol.<sup>19</sup> Gyda chynrychiolaeth gyfartal i fenywod yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru, bydd menywod mewn sefyllfa well i ddylanwadu ar yr agenda gwleidyddol i hybu cydraddoldeb rhwng y rhywiau. Mae ymchwil wedi canfod bod Aelod Cynulliad benywaidd yn llawer mwy tebygol o godi materion, gofyn cwestiynau ac ymyrryd ar gyflog cyfartal, cam-drin domestig, iechyd menywod a gofal plant.<sup>20</sup>

## 4. Trais yn erbyn menywod a merched.

Mae trais yn erbyn menywod a merched yn cynnwys gwahanol fathau o drais - anffurfio organau rhywiol (FGM), cam-drin domestig, trais a cham-drin rhywiol, aflonyddu rhywiol, trais ar sail 'anrhydedd' a phriodas dan orfod, masnachu pobl ar gyfer cam-fanteisio'n rhywiol gan gynnwys puteindra. Mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod:



“Mae trais yn erbyn menywod yn torri hawliau dynol ac yn achos ac yn ganlyniad i anghydraddoldeb rhwng dynion a menywod, ac mae’n digwydd i fenywod oherwydd eu bod yn fenywod ac mae menywod yn cael eu heffeithio’n anghymesur gan bob math o drais.”<sup>21</sup>

Bydd 1 o bob 3 o fenywod yng Nghymru yn dioddef trais corfforol neu rywiol ar ryw adeg yn eu bywydau.<sup>22</sup> Mae menywod anabl yn fwy tebygol o brofi trais domestig, cam-drin emosiynol, a cham-drin rhywiol na menywod nad ydynt yn anabl.<sup>23</sup> Yn 2016-17, cefnogwyd 14,129 o oroeswyr cam-drin gan wasanaethau arbenigol yng Nghymru, gan gynnwys cefnogi 1,596 o fenywod, 1,221 o blant a phobl ifanc a 31 o ddynion mewn llochesi yng Nghymru.<sup>24</sup> Nodwyd 24% o oroeswyr a dderbyniwyd i lochesi fel menywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig a dywedodd 61% fod ganddynt broblem iechyd meddwl.<sup>25</sup>

Mae aflonyddu rhywiol yn gyffredin yn ein gweithleoedd, mewn lleoedd cyhoeddus a sefydliadau. Canfu’r TUC bod mwy na hanner y menywod y gofynnwyd iddynt wedi profi aflonyddu rhywiol yn y gweithle<sup>26</sup> a chanfu’r gynghrair Rhoi Diwedd ar Drais yn Erbyn Merched bod 85% o fenywod rhwng 18 a 24 mlwydd oed wedi profi sylw rhywiol digroeso mewn manau cyhoeddus.<sup>27</sup> Canfu ymchwil girl Guides bod 64% o ferched wedi profi aflonyddu rhywiol mewn ysgolion yn 2017.<sup>28</sup>

## 5. Bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae gwahanu galwedigaethol, gwaith rhan amser â chyflog isel, cyfrifoldeb menywod am ofal di-dâl a mwy o fenywod yn gweithio mewn sectorau cyflog isel, benywaidd yn cyfrannu at fwlch cyflog parhaus rhwng y rhywiau a mwy o berygl o dlodi ar gyfer menywod. Y tâl cyfartalog yr awr i fenywod yng Nghymru yw £10.38 o’i gymharu â £12.19 ar gyfer dynion.<sup>29</sup> Ar gyfer gweithwyr rhan-amser, sef menywod yn bennaf, mae’r cyfartaledd tâl hyd yn oed yn is, sef £8.80 yr awr, o’i gymharu â £12.52 ar gyfer gweithwyr llawn amser.<sup>30</sup> Ar hyn o bryd mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru yn 15%.<sup>31</sup>

Mae cau’r bylchau yn ein marchnad lafur sy’n cyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn arwain at y potensial i greu £150bn yn fwy ar gyfer economi’r DU.<sup>32</sup>

Mae menywod du a lleiafrifoedd ethnig yn wynebu rhwystrau niferus yn y gweithle, gan brofi gwahaniaethu’n aml ar bob cam o’r broses recriwtio.<sup>33</sup> Canfu’r Ymddiriedolaeth Runnymede bod menywod duon a lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith na’u cymheiriaid Gwyn, hyd yn oed pan fydd cymwysterau yn cael eu hystyried.<sup>34</sup> Fe wnaeth ymchwil gan y Comisiwn Hawliau Dynol a Chydraddoldeb (EHRC) ganfod bod pobl anabl yn llai tebygol o gael eu cyflogi na phobl nad ydynt yn anabl ac y byddant ar gyflog is pan fyddant yn cael eu cyflogi.<sup>35</sup> Y bwlch cyflog presennol rhwng y rhywiau rhwng menywod anabl a menywod nad ydynt yn anabl yw 22%.<sup>36</sup> Er gwaethaf cymwysterau, mae cyfraddau cyfranogiad menywod anabl mewn swyddi â sgiliau uchel yn llai na menywod nad ydynt yn anabl, ac maen nhw’n gweithio llai o oriau.<sup>37</sup>

Mae menywod yn dal i wynebu gwahaniaethu uniongyrchol yn y gweithle. Fe wnaeth ymchwil gan yr EHRC ganfod bod un o bob pump o famau wedi profi aflonyddu neu sylwadau negyddol sy’n gysylltiedig â beichiogrwydd neu weithio hyblyg gan eu cyflogwr.<sup>38</sup> Canfu’r TUC bod 52% o fenywod wedi adrodd eu bod wedi dioddef aflonyddu rhywiol yn y gweithle yn 2016.<sup>39</sup>

## 6. Newidiadau i dreth a lles sy’n cyfyngu ar fywydau menywod.

Ers 2010 mae toriadau i wariant cyhoeddus ar daliadau nawdd cymdeithasol a gwasanaethau cyhoeddus wedi golygu nad yw menywod yn gallu cael gafael ar yr adnoddau maen nhw eu hangen i fyw bywydau annibynnol. Rhwng 2010-15 roedd £26 biliwn o doriadau lles, ac roedd gwerth £22 biliwn ar draul menywod.<sup>40</sup> Ar gyfartaledd, bydd menywod yn dioddef colled flynyddol o £940 o ganlyniad, bron i ddwbl colled dynion.<sup>41</sup> Rhagwelir y bydd mamau sengl, sydd yn cyfrif am 90% o’r holl rieni sengl, yn wynebu colled gyfartalog o £5250 y flwyddyn, tra bydd rhieni sengl anabl sydd ag o leiaf un plentyn anabl yn wynebu colli £10,000 y flwyddyn ar gyfartaledd.<sup>42</sup>



Canfu adroddiad Ymddiriedolaeth Runnymede<sup>43</sup> yn y DU bod menywod duon a lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fyw mewn tlodi, o gael plant dibynnol a theuluoedd mwy, ac felly yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gan y toriadau i wariant cyhoeddus.

Canfu adroddiad diweddar gan EHRC bod newidiadau cronus i dreth a nawdd cymdeithasol yn effeithio fwyaf ar y rhai hynny ar incwm isel.<sup>44</sup> Canfu'r adroddiad hefyd bod effaith negyddol anghymesur ar bobl anabl, pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig penodol, a menywod.<sup>45</sup> Bydd aelwydydd ag o leiaf un oedolyn anabl a phlentyn anabl yn wynebu colled arian parod blynyddol cyfartalog o ychydig dros £6,500.<sup>46</sup>

Mae diwygiadau lles yn arwain at ganlyniadau enbyd i oroeswyr cam-drin rhywiol a domestig ac maen nhw'n rheoli hawliau atgenhedlol menywod ar incwm isel. Gydag un o bob pump o oedolion Prydain wedi profi cam-drin ariannol mewn perthynas bresennol neu yn y gorffennol<sup>47</sup> bydd y newid i Gredyd Cynhwysol yn cael ei wneud fel taliad i un aelod o'r aelwyd yn cynyddu'r rheolaeth sydd gan y partner hwnnw dros y llall. Mae newidiadau i Gredydau Treth Plant wedi cyfyngu taliadau i ddau o blant gyda 'chymal trais' yn creu eithriad pan fydd rhiant yn gallu profi bod plentyn wedi'i genhedlu drwy drais. Mae newidiadau lles yn lleihau faint o arian sydd ar gael i fenyw i gefnogi ei theulu ar ei phen ei hun: mae hyn yn golygu y bydd menywod yn wynebu rhwystrau ychwanegol wrth adael perthynas.

Mae menywod mudol yn wynebu mwy o risg o dlodi oherwydd newidiadau diweddar i Ddeddf Mewnfudo 2016 a chyflwyno'r Credyd Cynhwysol. Gwnaeth Deddf Mewnfudo 2016 newidiadau i greu 'amgylchedd gelyniaethus' ar gyfer y rhai hynny heb hawl cyfreithiol i fyw yn y DU drwy gyfyngu mynediad i lety, cymorth ariannol, cyflogaeth, cyfrifon banc, trwyddedau gyrru, partneriaeth sifil a phriodas. Bydd cyflwyno'r Credyd Cynhwysol o bosibl yn oedi taliadau lles am chwe wythnos, gan gynyddu'r bylchau mewn darpariaethau ar gyfer ffoaduriaid, y mae eu cefnogaeth yn dod i ben o fewn 28 diwrnod ar ôl cael eu statws. Amcangyfrif o'r rhai sy'n mynd yn anghenus bob blwyddyn yng Nghymru yw rhwng 500 a 1,000 o unigolion.<sup>48</sup>

## 7. Mae gwaith gofal yn ddi-dâl, yn cael ei dan-werthfawrogi ac yn cael ei gyflawni'n anghymesur gan fenywod.

Ni all ein heconomi a'n cymdeithas oroesi heb y gofal â thâl a gofal di-dâl a'r gwaith cartref sy'n cael ei wneud gan fenywod ledled Cymru. Mae gwaith gofal di-dâl ar gyfer pobl anabl, pobl ddifrifol wael neu bobl hyn yn cael ei wneud bennaf gan fenywod ac mae'n cyfateb i i £8.1 biliwn y flwyddyn yng Nghymru – wedi dyblu bron yn y 15 mlynedd diwethaf.<sup>49</sup> Yn 2011 roedd mwy na chwarter o fenywod yn eu 50au a'u 60au cynnar yn darparu gofal di-dâl.<sup>50</sup> Mae menywod yn parhau i fod y prif ofalwr ar gyfer plant gyda 94% o Hawliadau Budd-daliadau Plant y DU yn cael eu talu i fenywod,<sup>51</sup> ac mae bron i hanner y mamau yng Nghymru yn dweud mai nhw'n unig sy'n gyfrifol am ofal eu plant, neu'n bennaf gyfrifol (o'i gymharu â 4% yn unig o dadau).<sup>52</sup> Yn y DU, mae menywod yn gwneud 70% o'r gwaith ty.<sup>53</sup>

Gall uchelgeisiau, cyflawniadau ac iechyd menywod gael eu cyfyngu gan ddiffyg gofal plant a gofal cymdeithasol hyblyg a fforddiadwy. Mae gofalwyr benywaidd ifanc, yn enwedig y rhai sy'n darparu 50 awr neu fwy o ofal di-dâl, yn llai tebygol o gymryd rhan mewn addysg bellach ac uwch na'r rhai hynny nad ydynt yn ofalwyr.<sup>54</sup> Roedd menywod rhwng 45 a 54 mlwydd oed dros ddwywaith yn fwy tebygol na gofalwyr eraill o fod wedi lleihau eu horiau gwaith o ganlyniad i gyfrifoldebau gofalu.<sup>55</sup> Mae menywod yn cymryd cyfrifoldeb anghymesur am ofal plant di-dâl ac mae'r anghydraddoldeb hwn wedi'i nodi fel ffactor sy'n cyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.<sup>56</sup>

Mae tadau ac ail rieni'n dweud eu bod am dreulio mwy o amser yn gofalu am eu plant ond yn wynebu rhwystrau ariannol, diwyllianol a rhwystrau yn y gweithle i ymgymryd â rôl fwy cyfartal mewn gofal plant.<sup>57</sup> Nid yw polisi a deddfwriaeth wedi dal i fyny gyda'r newid cymdeithasol hwn. Ychydig sydd wedi manteisio ar absenoldeb rhiant a rennir gyda 250 o ddynion yn unig yn 2016/17 yn manteisio ar absenoldeb rhiant a rennir, yn ôl ystadegau Cyllid a Thollau EM a gafwyd gan BBC Wales.



Nid yw'r hawl i ofyn am weithio hyblyg wedi newid ein diwylliannau gweithle eto<sup>59</sup> ac mae gallu dynion i fanteisio ar gymorth ar gyfer cyfrifoldebau gofal plant yn y gweithle yn gyfyngedig.

Mae menywod yn dominyddu'r sector gwaith gofal lle maen nhw'n gwneud swyddi â thâl isel, yn aml gydag oriau ansefydlog a gyda llai o fenywod cymesurol mewn swyddi uwch. Yng Nghymru, mae bron i ddwy ran o dair (63%) o fenywod a dynion sy'n cael eu cyflogi fel gofalywyr yn dweud eu bod yn ei chael hi'n anodd fforddio biliau cartref ac mae bron i draean yn torri'n ôl ar wres a bwyd.<sup>60</sup> Mae cyflogau isel yn gyffredin yn y sector gofal gyda 56% o weithwyr gofal yng Nghymru ar gcontractau dim oriau.<sup>61</sup> Gyda phoblogaeth sy'n heneiddio, bydd cynnydd yn y galw am ofal yn y dyfodol agos. Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn amcangyfrif y bydd 184,000 o bobl yng Nghymru yn 85 mlwydd oed neu drosodd erbyn 2036, cynnydd o 145% ers 2011.<sup>62</sup>

## 8. Mae menywod a merched yn wynebu anghydraddoldebau iechyd.

Mae menywod a merched yn byw yn hirach ond yn wynebu mwy o faterion iechyd drwy gydol eu hoes ac yn aml mae diffyg dealltwriaeth o faterion iechyd penodol a brofir gan fenywod a merched. Canfu ymchwil WEN Cymru i'r menopos bod anghysondeb o ran gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth i fenywod sy'n profi'r menopos.<sup>63</sup> Hefyd, fe wnaeth WEN Cymru ganfod tystiolaeth anecdotaidd bod menywod a merched gydag endometriosis yn cael eu hanwybyddu ac nad yw eu hanghenion iechyd yn cael eu cydnabod gan weithwyr iechyd proffesiynol.<sup>64</sup>

Ar hyn o bryd mae anghydraddoldebau o ran mynediad at erthyly ledled Cymru, gyda menywod yn wynebu rhestrau aros hir a menywod yn cael eu gorfodi i dalu am erthyliadau preifat. Adroddodd Gwasanaeth Cynghori ar Feichiogrwydd Prydain bod 52% o fenywod sy'n cael mynediad at erthyliad drwy'r BPA yng Nghymru yn derbyn arian gan GIG Cymru, o'i gymharu â 98.9% ledled y DU.<sup>65</sup>

Nid yw menywod anabl sy'n byw yng Nghymru yn cael mynediad cyfartal at ofal iechyd ac mae pobl anabl yn fwy tebygol o farw'n iau,

profi anghydraddoldebau iechyd a phrofi cyflyrau iechyd difrifol, na phobl eraill.<sup>66</sup> Canfu Anabledd Cymru bod bron i hanner (42%) o ddefnyddwyr iaith arwyddion Prydain sy'n fyddar yn dweud nad yw cyfathrebu yn eu hapwyntiadau'n ddigonol oherwydd nad oes ganddynt ddehonglwr.<sup>67</sup> Fe wnaeth Action on Hearing Loss ganfod bod dros chwarter (29%) o bobl a arolygwyd wedi dweud bod rhaid iddynt ofyn i aelod o'r teulu, ffrind neu weithiwr cefnogi alw eu meddygfa ar eu rhan.<sup>68</sup> Nododd Pwyllgor y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl fod menywod a merched anabl yn y DU yn wynebu nifer o rwystrau wrth gael mynediad at wasanaethau iechyd rhywiol a gwasanaethau iechyd atgenhedlol, gyda diffyg gwybodaeth hygyrch.<sup>69</sup>

Mae ymchwil a gynhaliwyd gan Stonewall<sup>70</sup> yn dangos bod dau o bob pump (41%) unigolyn trawsryweddol wedi dweud bod gan staff gofal iechyd ddiffyg dealltwriaeth o anghenion iechyd penodol unigolion trawsryweddol wrth ddefnyddio gwasanaethau gofal iechyd cyffredinol yn y flwyddyn ddiwethaf. Mae'r nifer hwn yn cynyddu i hanner y bobl drawsryweddol (51%) sy'n byw yng Nghymru. Yn ogystal â hynny, dywedodd 7% o bobl drawsryweddol eu bod wedi methu cael gofal oherwydd eu bod yn LGBT, wrth geisio defnyddio gwasanaethau gofal iechyd yn y flwyddyn ddiwethaf.<sup>71</sup> Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i ddarparu clinig gofal iechyd trawsrywiol cyntaf Cymru yng Nghaerdydd, a fydd yn cael ei gefnogi gan rwydwaith o Feddygon Teulu gyda diddordeb arbenigol mewn gofal rhywedd.<sup>72</sup> Cyn hyn, roedd yr holl bobl drawsryweddol oedd yn manteisio ar gefnogaeth drwy GIG Cymru yn cael eu hatgyfeirio i glinig Gender Identity Clinic yn Llundain, gydag amseroedd atgyfeirio o hyd at ddwy flynedd am apwyntiad cychwynnol a'r rhwystr ychwanegol o orfod teithio.

## 9. Bygythiadau i ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol ar ôl-Brexit.

Rydym yn pryderu y bydd effaith gadael yr Undeb Ewropeaidd yn golygu cam yn ôl o ran hawliau cyfreithiol i fenywod, llai o gyllid ar gyfer sefydliadau menywod ac y bydd yn rhoi pwysau ychwanegol ar wasanaethau arbenigol.





Wrth i'r DU adael yr Undeb Ewropeaidd, mae'n debyg y bydd Cymru yn colli tua £680m bob blwyddyn o arian yr UE. Os na fydd Llywodraeth y DU yn disodli'r cronfeydd hyn bydd yn cael effaith enfawr ar gydraddoldeb ac economi Cymru, gan gynnwys ein twf, creu a chadw swyddi. Rydym hefyd yn pryderu y bydd cynnydd parhaus mewn troseddau casineb yn erbyn menywod duon a lleiafrifoedd ethnig ac y bydd menywod yn cael eu troi oddi wrth y gwasanaethau y mae arnynt eu hangen.

Bydd peidio â bod yn llofnodwr Siarter yr UE ar Hawliau Sylfaenol yn creu bylchau wrth amddiffyn hawliau dynol.<sup>73</sup> Er enghraifft, mae'n cynnwys 'hawl i beidio dioddef gwahaniaethu, diogelu budd pennaf plentyn a'r hawl i urddas dynol.'<sup>74</sup> Bydd hefyd yn golygu bod llai o bwer i ddiogelu hawliau menywod.

Bydd colli diogelwch a chyflafareddiad Llys Cyfiawnder yr Undeb Ewropeaidd (CJEU) yn golygu diwedd i'n mesurau diogelu cyfredol i ddeddfwriaeth cydraddoldeb. Bydd deddfwriaeth cydraddoldeb yr UE nad yw wedi'i gwblhau neu wedi'i ymgorffori i gyfraith y DU yn cael ei golli – er enghraifft mae'r UE ar hyn o bryd yn ystyried deddfwriaeth newydd sy'n diogelu absenoldeb rhiant, gweithio hyblyg a bwydo ar y fron yn y gwaith ymhellach.<sup>74</sup> Bydd hefyd yn cyfyngu ar ein gallu i aros ar flaen y gad o ran deddfwriaeth cydraddoldeb byd-eang a pholisi gan na fyddwn bellach yn cymryd rhan weithgar i helpu i lunio cyfraith cydraddoldeb yr UE ac yn cynnwys hyn yn awtomatig yng nghyfraith y DU.

## CYDRADDOLDEB RHWNG Y RHYWIAU YNG NGHYMRU: Y DATRYSIADAU



### Addysg

Erbyn 2020 dylai holl staff y sector cyhoeddus fod wedi derbyn hyfforddi 'Gwrando a Gweithredu'.



### Menywod Duon a Lleiafrifoedd Ethnig

Erbyn 2020 datblygu strategaeth a chytuno ar gynllun gweithredu i gael mwy o fenywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig i mewn i gyflogaeth, bywyd gwleidyddol a bywyd cyhoeddus.



### Arweinyddiaeth Gyfartal

Erbyn 2021, cael 50:50 yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru a Llywodraeth Cymru (Cabinet).



### Rhoi Diwedd Ar Drais Yn Erbyn Menywod

Erbyn 2020, sicrhau nad oes unrhyw un yn cael eu troi i ffwrdd o gwasanaethau arbenigol yng Nghymru.



### Cau'r Bwlch Cy log Rhwng Y Rhywiau

Erbyn 2028, haneru'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 15% i 7%.



### Bywydau Annibynnol

Erbyn 2020, cynhyrchu cynllun gweithredu i liniaru effaith diwygio lles ar fenywod.



### Gofal Plant

Erbyn 2021 sicrhau bod gofal plant fforddiadwy â chymhorthdal i'r holl rieni (nid i'r rhai sy'n gweithio'n unig) o 6 mis oed ymlaen.



### Iechyd Menywod

Erbyn 2021 gwneud y menopos yn fater iechyd penodol yn y Fframwaith Ansawdd Cenedlaethol.



### Ôl-Brexit

Cynnal a gwella hawliau menywod ar ôl Brexit, a'u cadw yng nghyfraith Cymru.



### Atebolrwydd

Penodi Ysgrifennydd Cabinet ar gyfer menywod erbyn 2021.



## 1. Addysg cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar gyfer pob un.

Pawb yng Nghymru yn deall anghydraddoldeb rhwng y rhywiau ac yn mynd ati i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

Ar gyfer y tymor hir ac ar gyfer atal anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn gynaliadwy mae angen i ni newid ein system addysg. Mae'n rhaid i'r cwricwlwm newydd ar gyfer Cymru a fframweithiau hyfforddiant cenedlaethol perthnasol gynnwys cyfleoedd statudol i bobl gynyddu eu dealltwriaeth o anghydraddoldeb rhywedd a thrais yn erbyn menywod. Rhaid i ni hefyd fynd i'r afael â stereoteipiau rhywiol yn ein system addysg sydd wedi dod yn rhwystrau strwythurol i fenywod a merched RHAG cyflawni eu dyheadau a'u huchelgeisiau, yn enwedig pan ddaw i yrfaedd mewn gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM).

Rydym yn deall bod anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn achos ac yn ganlyniad i drais yn erbyn menywod a merched. Gwyddom fod angen i ni addysgu, herio a newid ein diwylliant a'n cymdeithas anghyfartal er mwyn atal trais.

### Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:

- Erbyn 2020, gwneud Addysg Rhywioldeb a Pherthynas (SRE) yn rhan statudol o gwricwlwm newydd Cymru a datblygu canllawiau statudol SRE newydd sy'n cynnwys ymagwedd ysgol gyfan at eu cyflawni ac i roi diwedd ar drais yn erbyn menywod a merched, gyda holl staff addysg yn cael eu hyfforddi ac yn gwybod sut i ymdrin â datgelu.
- Erbyn 2021, adolygu a chreu targedau ar gyfer Prentisiaethau ac Hyfforddeiaethau a ariennir yn gyhoeddus er mwyn lleihau gwahanu rhwng y rhywiau mewn gwahanol sectorau a galwedigaethau.
- Erbyn 2020, hyfforddi pob aelod o staff y sector cyhoeddus i 'Ofyn a Gweithredu' er mwyn nodi ac ymateb i ddatgeliadau o drais yn erbyn menywod, a buddsoddi cynaliadwy i wasanaethau arbenigol fel y gellir cefnogi menywod a merched a effeithir gan gamdriniaeth i barhau eu haddysg.

- Flwyddyn ar ôl blwyddyn, cyfleu negeseuon clir i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau drwy ymgyrchoedd a gweithio gyda'r cyfryngau i herio anghydraddoldeb rhwng y rhywiau ac amrywiaethu'r gweithlu.
- Ymdrechu'n barhaus i ddeall effaith anghydraddoldeb rhwng y rhywiau drwy asesiadau effaith ar gydraddoldeb manwl, chwalu data yn ôl rhywedd, hil, anabledd a rhywioldeb a chefnogi canolfan ymchwil rhywedd yng Nghymru.
- Dal gwasanaethau caffael ac awdurdodau lleol i gyfrif o ran hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau fel ei fod yn unol â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

### Rydym am weld camau gweithredu mewn meysydd eraill:

- Estyn i sefydlu offeryn asesu ar gyfer sefydliadau addysg yng Nghymru ar y ffordd maen nhw'n cyflawni dull addysg gyfan i roi terfyn ar drais yn erbyn menywod.
- EHRC i adolygu gweithrediad y Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ac i orfodi ei gyflawni gan wasanaethau cyhoeddus, gan gynnwys sefydliadau addysg.
- Gwasanaethau cyhoeddus i ymrwymo i gydraddoldeb rhwng y rhywiau, i hyfforddi aelodau'r bwrdd a mynd ati i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau.
- Arweinwyr busnes ac arweinwyr crefyddol a'r cyfryngau i ddefnyddio eu dylanwad i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn weithredol gyda rhaglenni hyfforddi ar gyfer eu staff, ymgyrchoedd cyfathrebu a gosod targedau i gyflawni cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar fyrddau.
- Hyfforddiant ar ymwybyddiaeth rhywedd i fod yn rhan o hyfforddiant Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) ar gyfer gweithwyr gyrfa proffesiynol.

## 2. Hyrwyddo menywod duon a lleiafrifoedd ethnig.

Menywod duon a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru yn teimlo eu bod yn ddinasyddion gweithgar yng Nghymru.



Yn y gorffennol, gwnaed penderfyniadau sy'n golygu nad yw menywod duon a lleiafrifoedd ethnig yn flaenllaw mewn mudiadau menywod, yn y gweithlu neu mewn bywyd gwleidyddol yng Nghymru. Yr ydym yn gytûn i newid hyn. Mae angen i ni fyfrio ar y rhwystrau strwythurol sy'n wynebu menywod duon a lleiafrifoedd ethnig a chydabod hiliaeth a gwahaniaethu cynhenid yn ein cymunedau a'n gwlad. Rhaid i ni weithio gyda menywod duon a lleiafrifoedd ethnig i sicrhau ein bod yn gwrando ac yn dod o hyd i atebion i'r croestoriad o anghydraddoldebau.

### **Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:**

- Erbyn 2020, datblygu strategaeth ar y cyd â menywod Du a Lleiafrifoedd ethnig i nodi'r rhwystrau mae menywod yn eu hwynebu i gydraddoldeb a chytuno ar gynllun gweithredu sy'n cyflwyno mwy o fenywod du a lleiafrifoedd ethnig i gyflogaeth, bywyd gwleidyddol a bywyd cyhoeddus.
- Erbyn 2020, cynhyrchu adolygiad o asesiadau effaith cydraddoldeb a dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus i edrych yn benodol ar yr effaith ar hil a rhyw fel maen nhw'n croestorri ym mhrofiadau menywod o anghydraddoldeb. Mae angen i hyn ystyried amlygrwydd menywod duon a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru wledig.
- Erbyn 2020, adolygu bylchau mewn cyllid cyfredol a chynyddu arian er mwyn sicrhau bod sefydliadau, menywod duon a lleiafrifoedd ethnig, gweithwyr ac arweinwyr yn cydnabod, cynnwys ac yn darparu adnoddau i gyflawni gwaith sy'n estyn allan i gefnogi menywod a merched yn ein cymunedau.
- Cyhoeddi a dadansoddi data wedi'i rannu yn ôl rhyw a hil.
- Adolygu'r fframweithiau Prentisiaeth i'w wneud yn hygyrch i geiswyr lloches ac i gynnwys dangosyddion i sicrhau bod dynion a menywod yn elwa yn yr un modd o greu 100,000 o brentisiaethau.

### **Rydym am i Lywodraeth y DU wneud y canlynol:**

- Rhoi'r gorau i gadw menywod a phlant mewn canolfannau mewnfudo.

### **Rydym am weld camau gweithredu mewn meysydd eraill:**

- Sefydliadau'r trydydd sector, awdurdodau lleol a busnesau i adolygu eu harferion i gydnabod os nad yw grwpiau penodol o fenywod yn ymgysylltu gyda'r gwasanaeth neu'r sefydliad ac i ddatblygu dull strategol er mwyn sicrhau bod menywod du a lleiafrifoedd ethnig yn ymgysylltu ac yn cymryd rhan weithredol.
- Sefydliadau addysg bellach i ddarparu cyllid a grantiau ar gyfer ceiswyr lloches a ffoaduriaid i gael mynediad at addysg.

### **3. Arweinyddiaeth gyfartal.**

Cyfranogiad llawn a gweithgar gan fenywod gyda chyfleoedd cyfartal ar gyfer arweinyddiaeth mewn bywyd gwleidyddol, economaidd a chyhoeddus.

Dros yr ychydig flynyddoedd nesaf, gallai diwygio etholiadol y Cynulliad fod yn gyfle hollbwysig i wneud newidiadau hanfodol i'r cydbwysedd rhwng y rhywiau yng ngwleidyddiaeth Cymru. Mae tystiolaeth ryngwladol yn dangos mai'r ffordd fwyaf effeithiol o gyflawni newid gwleidyddol yw rhoi mesurau gweithredu cadarnhaol megis cwotâu statudol ar waith. O'r 33 o wledydd gyda 30 y cant neu fwy o fenywod yn y Senedd heddiw, mae gan 26 gwotâu ar waith sy'n helpu i sicrhau'r canlyniad hwn.<sup>76</sup>

### **Rydym am i Lywodraeth Cymru a'r holl bleidiau gwleidyddol wneud y canlynol:**

- Erbyn 2021, cael 50:50 yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru a Llywodraeth Cymru (Cabinet), mae hyn yn cynnwys cynyddu cynrychiolaeth o fenywod du a lleiafrifoedd ethnig, LGBTIQ+, menywod anabl a menywod y dosbarth gweithiol.
- Erbyn 2021, dylai Llywodraeth Cymru ymrwymo i gyllid tymor hir i gynyddu cynrychiolaeth a chyfranogiad gweithredol menywod du a lleiafrifoedd ethnig, LGBTIQ+, menywod anabl a menywod y dosbarth gweithiol mewn bywyd cyhoeddus a gwleidyddol yng Nghymru. Gellid cyflwyno prosiectau mewn cydweithrediad â'r trydydd sector a dylid creu cronfa Mynediad i Swyddfeydd Etholedig a chynnwys mesurau i sicrhau bod menywod anabl yn cael cyfle cyfartal i elwa o'r gronfa.



- Erbyn 2020, ymrwymiad gan bob plaid wleidyddol yng Nghymru i benodi cabinet cyfartal o ran y rhywiau os ydynt yn ethol mewn Cynghorau Lleol ac yn Llywodraeth Cymru.
- Newid system etholiadol y Cynulliad Cenedlaethol drwy roi holl argymhellion y Panel Arbenigol ar Ddiwygio Etholiadol ar waith:
  - Erbyn 2021, integreiddio cwotâu rhywedd yn y system etholiadol fel bod yr holl bleidiau gwleidyddol yn rhoi o leiaf 50% o ymgeiswyr benywaidd ymlaen i gefnogi ac annog senedd gytbwys rhwng y rhywiau ar gyfer Cymru.
  - Rhannu swyddi: dylid newid y gyfraith etholiadol i alluogi ymgeiswyr i ymgeisio am etholiad yn seiliedig ar drefniadau rhannu swyddi clir.
  - Cyhoeddi gorfodol ynghylch amrywiaeth ymgeiswyr: dylai'r Cynulliad ofyn i'r Ysgrifennydd Gwladol gychwyn Adran 106 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mewn perthynas ag etholiadau'r Cynulliad, neu drosglwyddo'r pwerau i wneud hynny i Weinidogion Cymru, fel bod gwybodaeth ar amrywiaeth yr holl ymgeiswyr o'r holl bleidio ar gael yn agored.
- Erbyn 2020, Llywodraeth Cymru i osod yr agenda a chefnogi busnesau yng Nghymru i gynyddu'r nifer o fenywod mewn swyddi arwain.
- Erbyn 2019, Llywodraeth Cymru i adolygu potensial deddfwriaeth newydd yng Nghymru ar 'Gynrychiolaeth y Rhywiau ar Fyrddau Cyhoeddus' fel y cyflawnwyd yn ddiweddar drwy ddeddfwriaeth yn yr Alban.<sup>77</sup>

#### **Rydym am weld camau gweithredu mewn meysydd eraill:**

- Erbyn 2020, yr holl benodiadau cyhoeddus i fyrddau gyflawni cydbwysedd 50:50 rhwng y rhywiau.
- Byrddau busnes a byrddau gwasanaeth cyhoeddus i gytuno ar gamau cadarnhaol i greu cydbwysedd 50:50 rhwng y rhywiau a'r gwneud yn angenrheidiol i osod targedau ar gyfer eu cyflawni.

- Erbyn 2025, pob awdurdod lleol i gyflwyno polisiau addasiadau rhesymol ar gyfer cynghorwyr anabl.

#### **4. Rhoi diwedd ar drais yn erbyn menywod a merched.**

Menywod a merched i fyw heb drais, cam-drin a bygythiadau gyda mynediad at wasanaethau arbenigol a chyfiawnder.

Bydd angen dull strategol a chydgyssylltiedig er mwyn rhoi diwedd ar drais yn erbyn menywod. Yng Nghymru, mae Deddf Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV) 2015 yn darparu'r fframwaith ar gyfer hyn a nawr mae'n rhaid i ni fwrw ymlaen â'i gyflawni.

Mae'n hollbwysig bod drysau gwasanaethau cymorth hanfodol yn aros ar agor. Rhaid dyrannu cyllid tymor hir, cynaliadwy o ffrydiau ariannu llywodraeth genedlaethol a lleol. Mae yna risg sylweddol i gynaliadwyedd gwasanaethau trais rhywiol, llochesi a gwasanaethau arbenigol ar gyfer menywod duon a lleiafrifoedd ethnig<sup>78</sup> a phlant.

#### **Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:**

- Erbyn 2020, nodi cyllid cynaliadwy lleol a chenedlaethol trawsadrannol, sydd wedi'i neilltuo a'i ddyrannu i sefydliadau menywod a gwasanaethau trais yn erbyn menywod a merched yn y trydydd sector fel nad oes unrhyw un yn cael eu troi ymaith. Mae hyn yn cynnwys arian i gefnogi plant sydd wedi profi trais a chymorth i ferched sy'n profi anfantais luosog.
- Erbyn 2019, cael polisi 'Urddas a Pharch' cadarn ar waith yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru, gan gynnwys:
  - Cyfres glir o sancsiynau ar gyfer y rhai sy'n torri'r polisi.
  - Mecanweithiau i ganiatáu ymchwilio i gwynion sy'n dyddio'n ôl dros 12 mis.
  - Bod y rhai sy'n delio â chwynion yn meddu ar yr arbenigedd a'r profiad i ymdrin ag achosion o aflonyddu rhywiol.
  - Rhaid i holl staff y Cynulliad gael eu hyfforddi i ddeall y polisi a'i roi ar waith.



- Erbyn 2021, Llywodraeth Cymru i roi ymrwymiadau Strategaeth Genedlaethol VAWDASV ar waith yn llywyddiannus, gan gynnwys cyflwyno goblygiadau gwladwriaeth Confensiwn Cyngor Ewrop ar Atal a Brwydro Trais yn Erbyn Menywod ('Confensiwn Istanbul') sy'n berthnasol i Gymru.<sup>79</sup>
- Sicrhau darpariaeth cymorth ac eiriolaeth drwy'r llysoedd teulu ar gyfer goroeswyr cam-drin, a darparu cyswllt plant diogel ar gyfer plant wedi eu heffeithio gan VAWDASV. Bydd hyn yn diogelu rhag ail-erledigaeth o fewn system y llysoedd.
- Erbyn 2019, sicrhau bod cyllid digonol ar gael i gefnogi menywod a merched anabl sy'n ceisio cefnogaeth ar gyfer gwasanaethau cam-drin domestig. Bydd y cyllid hwn yn darparu cymorth cyfathrebu neu addasiadau i sicrhau bod gwasanaethau ac adeiladau yn hygyrch i fenywod a merched anabl.
- Sicrhau bod darpariaeth ddigonol ar gyfer mentrau atal trais yn erbyn menywod a merched i greu cymunedau mwy gwydn, cefnogol sydd yn wybodus am drais yn erbyn menywod a merched. Dylai'r rhain gynnwys creu manau lle gall pobl sydd wedi profi cam-drin deimlo'n ddiogel i gael gafaer ar wybodaeth hollbwysig a chael eu cyfeirio at y cymorth maen nhw ei hangen y tro cyntaf.

#### **Rydym am i Lywodraeth y DU wneud y canlynol:**

- Gweithio gyda Llywodraeth Cymru i ddatblygu cynllun gweithredu ar gyfer dosbarthiad cronfeydd budd-daliadau tai i wasanaethau arbenigol yng Nghymru fel bod gwasanaethau yn cael yr adnoddau maen nhw eu hangen i aros ar agor.
- Rhoi diwedd ar yr arfer o ddefnyddio hanes rhywiol mewn achosion cyfreithiol trais rhywiol, gan gynnwys diwygio Adran 41<sup>80</sup> a chaniatáu goroeswyr i gael cynrychiolaeth gyfreithiol os yw'n cael ei defnyddio.
- Mynd i'r afael â cham-fanteisio rhywiol masnachol drwy beidio â thrin menywod fel troseddwr a darparu cefnogaeth/annibyniaeth ariannol i fenywod i adael y diwydiant rhyw a phortreadu prynu pobl am ryw fel trosedd i leihau'r galw sy'n cymell y diwydiant rhyw/masnachu.
- Atgyfnerthu'r gyfraith aflonyddu rhywiol i gwmpasu aflonyddu gan gwsmeriaid, cleientiaid a chyd-weithwyr.

#### **5. Cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a mynediad i waith teg.**

Menywod yn gallu dod o hyd i waith cyflogedig sy'n deg ac yn rhoi mwynhad.

Mae gwaith teg a boddhaus yn ganolog i fynd i'r afael â thlodi yng Nghymru a gall hefyd helpu i fynd i'r afael â rhai o'r anghydraddoldebau economaidd mae menywod yn parhau i'w wynebu. Rydym yn diffinio gwaith teg fel gwaith sy'n hyblyg ac yn ddiogel heb unrhyw gontractau dim oriau, gyda chyflog teg, mynediad i absenoldeb rhiant, a gofal plant hyblyg a fforddiadwy heb unrhyw fwch cyflog rhwng y rhywiau. Gall Llywodraeth Cymru ddefnyddio caffael fel arf pwerus i annog busnesau i ddilyn egwyddorion gwaith teg.

#### **Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:**

- Erbyn 2028, haneru'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 15% i 7%.
- Erbyn 2020, holl gontractau Llywodraeth Cymru i lywodraeth leol a busnesau wedi'u caffael i fodloni'r safonau gwaith teg.
- Erbyn 2021, cael fframwaith ar gyfer monitro dangosyddion ar waith gweddus a theg ar gyfer menywod yng Nghymru, gan gynnwys dangosyddion lles cenedlaethol.
- Cynnwys gwasanaethau cyflogadwyedd arbenigol ar gyfer menywod yn y Cynllun Cyflawni cyflogadwyedd a datblygu rhaglen Cymru ar Waith, gan gynnwys mynd i'r afael yn benodol â materion a wynebir gan fenywod anabl.
- Cynnwys darpariaeth hyblyg, rhwydweithio, meithrin hyder, ac annog menywod yn weithredol i yrfaeodd mewn TG, gwyddoniaeth, technoleg, mathemateg, adeiladu a pheirianeg.
- Darparu rhaglenni ar gyfer menywod sy'n ffoaduriaid a cheiswyr lloches i helpu menywod yn ôl i'r gweithle megis prosiect 'Sgiliau Bywyd' Oxfam.



### Rydym am i Lywodraeth y DU wneud y canlynol:

- Erbyn 2025, gostwng y trothwy ar gyfer adrodd am fwlch cyflog statudol rhwng y rhywiau i gwmnïau gyda 100+ o weithwyr.

### Rydym am weld camau gweithredu mewn meysydd eraill:

- Awdurdodau lleol i ystyried cynnwys yr egwyddorion a amlinellir yn y Cynllun Gweithredu Economaidd ar waith teg yn eu prosesau caffael eu hunain fel eu bod yn monitro gwaith teg busnesau.
- Busnesau i ymrwmo i dalu cyflog byw (fel y'i cyfrifir gan y Sefydliad Cyflog Byw<sup>82</sup>) i staff a hwyluso arferion gwaith hyblyg.
- Busnesau i gyhoeddi data bwlch cyflog rhwng y rhywiau a manylion camau gweithredu fydd yn cael eu cymryd i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau a nodwyd.

## 6. Menywod yn gallu byw bywydau annibynnol.

Menywod a merched yn gallu cael gafael ar yr adnoddau maen nhw eu hangen i fyw bywydau annibynnol. Rhaid i Lywodraeth Cymru gryfhau ei ymrwymiad i leihau tlodi yng Nghymru. I wneud hyn rhaid i ni weithio gyda'n gilydd i liniaru effaith newidiadau lles Llywodraeth y DU. Rhaid i ni gydweithio i ddod o hyd i atebion arloesol a hirdymor i alluogi menywod i fyw bywydau annibynnol.

Mae Llywodraeth y DU yn gyfrifol am newidiadau i dreth a nawdd cymdeithasol, felly mae'r hyn a ofynnwn hefyd yn canolbwyntio ar gamau gweithredu i Lywodraeth y DU.

### Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:

- Erbyn 2020, cynhyrchu cynllun gweithredu i liniaru effaith diwygio lles sydd yn drawsadrannol ac yn gysylltiedig â pholisïau datganoledig ar gydraddoldeb, tlodi, cyflogaeth, tai, gofal cymdeithasol a gofal plant. Mae angen i'r cynllun hwn ystyried effaith y toriadau lles yn benodol ar oroeswyr trais, menywod gwledig, anabl, hwn, mudol, menywod sy'n ffoaduriaid a menywod duon a lleiafrifoedd ethnig, mamau sengl a gofalywr di-dâl.

- Erbyn 2021, datblygu model o gymorth ar gyfer menywod mudol anghenus sy'n seiliedig ar grantiau a gwelliannau i gymorth arbenigol. Bydd hyn yn sicrhau bod gan fenywod fynediad at eiriolaeth ac adnoddau, gan leihau risg menyw anghenus o gam-fanteisio a'i galluogi i adael perthynas dreisiol.
- Erbyn 2019, cwblhau a chyhoeddi'r fframwaith diwygiedig ar gyfer Gweithredu ar Fyw'n Annibynnol, a sicrhau ei fod wedi'i integreiddio ar draws polisiâu Llywodraeth Cymru ac yn cydfynd ag egwyddorion y Confensiwn ar Ddiddymu Pob Math o Wahaniaethu yn Erbyn Menywod (CEDAW) a'r Confensiwn ar Hawliau Pobl ag Anableddau (CRDP).
- Erbyn 2019, dosbarthu gwybodaeth glir ar hawliau ymfudwyr, gan gynnwys dinasyddion yr UE i gael mynediad i wasanaethau cefnogi yng Nghymru.
- Cyhoeddi asesiadau effaith cronol newidiadau nawdd cymdeithasol a threth ar gydraddoldeb, gydag adnoddau ychwanegol i hybu casglu data lle mae maint y sampl ar hyn o bryd yn fach.

### Rydym am i Lywodraeth y DU wneud y canlynol:

- Erbyn 2019, cynnal asesiad effaith manwl a chronol yr holl newidiadau i nawdd cymdeithasol a threth ar gydraddoldeb er mwyn sicrhau bod gan aelwydydd sy'n derbyn taliadau nawdd cymdeithasol safon byw digonol.
- Erbyn 2020 darparu pensiwn 'pontio' fel incwm ar gyfer menywod sydd wedi eu heffeithio gan newidiadau diweddar i drefniadau pensiwn y wladwriaeth. Bydd hyn yn cael i ddarparu i'r holl fenywod nes eu Hoedran Pensiwn y Wladwriaeth, ni fydd yn amodol ar brawf moddion a bydd yn cynnwys iawndal am golledion i'r menywod hynny sydd eisoes wedi cyrraedd Oedran Pensiwn y Wladwriaeth.
- Erbyn 2021 adolygu effaith y newidiadau i Gredydau Treth Plant i ddeall effaith y 'cymal trais' yn benodol ac ystyried sut y gall menywod gael taliadau budd-dal plant ar gyfer eu plant i gyd.
- Erbyn 2021 adolygu'r meini prawf cymorth cyfreithiol i sicrhau bod menywod yn cael mynediad cyfartal i gymorth cyfreithiol ar draws systemau llys sifil a theuluol.



## 7. Gwaith gofal yn cael ei werthfawrogi a'i rannu.

Creu economi sy'n gofalu yng Nghymru. Gall gofalu am eraill fod yn werth chweil ar yr un pryd â bod yn gyfrifoldeb trwm. Rydym am i waith gofalu di-dâl menywod gael ei werthfawrogi ac i'r cyfrifoldebau gael eu rhannu. Mae dynion ac ail rieni angen newidiadau mwy uchelgeisiol i absenoldeb rhieni er mwyn eu galluogi i chwarae rhan gyfartal mewn gofal plant. Mae'n rhaid i ni newid ein diwylliant i gydnabod gwerth aruthrol y gofal ac aildosbarthu cyfrifoldebau.

Mae menywod yn rhedeg ein heconomi gofal yng Nghymru. Rydym eisiau cyflogau teg, datblygiad gyrfa a gwaith diogel. Mae'n amser i ni fwrw ymlaen gyda'n hagenda polisi newydd, gan gynnwys cynllun deng mlynedd gweithlu gofal plant a'r blynyddoedd cynnar, y cynllun gweithredu economaidd a chyflogadwyedd a gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud ar broffesiynoldeb y sector gofal. Rhaid i ni fuddsoddi yn yr economi gofal yng Nghymru.

### Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:

- Erbyn 2021, darparu gofal plant sy'n bodloni anghenion rhieni neu ofalwyr, drwy sicrhau gofal plant hyblyg, fforddiadwy â chymhorthdal ar gyfer yr holl rieni o 6 mis oed ymlaen (yn hytrach na 3 mlwydd oed ar gyfer rhieni sydd mewn cyflogaeth ar hyn o bryd).
- Pan fydd yn cael ei gyflwyno bydd cynllun 30 awr o ofal plant rhad ac am ddim Llywodraeth Cymru yn caniatáu gwarchodwyr plant cofrestredig i ofalu am eu perthnasau.
- Erbyn 2021 buddsoddi yn y gweithlu gofalwyr drwy ddarparu hyfforddiant a datblygiad ar gyfer staff. Mae angen cyd-lynu hyd ar draws meysydd polisi gwahanol i ddatblygu proffesiynoldeb y sector a gall ymestyn gwaith cyfredol Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu cymwysterau newydd, cofrestru gweithwyr a datblygu llwybrau gyrfa.
- Erbyn 2021 adolygu'r fframwaith comisiynu gofal cymdeithasol i sicrhau bod awdurdodau lleol yn newid y pwysoli a ddefnyddir wrth ddyfarnu contractau ar gyfer darparu gofal, fel eu bod yn ystyried ansawdd yn gyfartal o leiaf â chost a bod contractau gofal yn cael eu cyflawni i set y cytunwyd arni o delerau ac amodau ar gyfer gweithwyr.

- Adolygu darpariaeth gofal cymdeithasol ar gyfer menywod, gan gynnwys urddas a diogelwch menywod mewn cartrefi gofal a thai â chymorth.
- Cynnwys seilwaith cymdeithasol yn rôl y Bwrdd Seilwaith Cenedlaethol ac adolygu cyfran y buddsoddiad mewn seilwaith ffisegol a chymdeithasol yng Nghymru.

### Rydym am i Lywodraeth y DU wneud y canlynol:

- Erbyn 2021 cynyddu tâl absenoldeb tadolaeth i 90% o'r cyflog llawn a rhoi 12 wythnos o absenoldeb tadolaeth nad yw'n drosglwyddadwy i alluogi'r ddau riant i gymryd eu cyfran lawn a'r cyfle i ofalu am eu plant.
- Sicrhau bod gan bobl hunan-gyflogedig fynediad cyfartal i absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb tadolaeth.
- Cynyddu'r gyllideb ar gyfer gofal cymdeithasol i ateb y galw cynyddol am wasanaethau gofal.
- Ymchwilio i sut y gellir cydnabod gwaith gofal di-dâl drwy ffyrdd newydd o fesur GDP a chynhyrchiant, yn ogystal â mentrau fel Incwm Sylfaenol Cynhwysol i bawb fydd yn cydnabod y gofal di-dâl a gwaith cartref menywod.
- Adolygu'r potensial ar gyfer deddfwriaeth i weithwyr gael 5-10 diwrnod o hawl absenoldeb gofal y flwyddyn.

### Rydym am weld camau gweithredu mewn meysydd eraill:

- Awdurdodau lleol i adolygu a diwygio'r grant tu allan i oriau lleol i ysgolion ddarparu gofal plant cofleidiol.
- Busnesau i gynnig gwell taliadau absenoldeb rhiant ar gyfer dynion a menywod.
- Dynion i ddechrau rhannu cyfrifoldebau gofal ar gyfer pobl ifanc, hyn, anabl a phobl sâl yn ein cymunedau.
- Awdurdodau lleol i sicrhau bod yr holl gwmnïau sy'n cyflwyno ceisiadau am gontractau yn gwneud hynny ar sail set o amodau gwaith ar gyfer staff y cytunwyd arnynt, gan gynnwys cyflog byw a gweithio hyblyg, i atal cwmnïau rhag gwasgu telerau ac amodau i gynnig cost is.



## 8. Iechyd a lles menywod yn cael eu blaenoriaethu.

Gwasanaethau iechyd atgennhedlu rhywiol o ansawdd uchel ar gael dros Gymru a hawliau atgennhedlu. Mae'n rhaid i gamau comisiynu iechyd a chyflenwi gwasanaeth gael eu cydnabod ac ymateb i anghenion menywod a merched yng Nghymru. Rydyn ni angen gwybod mwy am iechyd mamol, atgennhedlu a rhywiol menywod a merched, gan sicrhau bod gwybodaeth a gwasanaethau iechyd ar gael ac yn hygyrch i bawb.

### Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:

- Erbyn 2028 adolygu a gwella gwasanaethau iechyd meddwl a gofal therapiwtig i fenywod a phlant sydd wedi dioddef trawma a gwella mynediad i gymorth hirdymor i wella lles a lliniaru effaith profiadau plentyndod andwyol.
- Erbyn 2025 gwasanaethau erthylu i fod ar gael i bob menyw, waeth lle maen nhw'n byw yng Nghymru drwy fynediad i fframwaith erthylu cenedlaethol sy'n cynnwys mesurau i gael gwared ar yr aflonyddu sy'n wynebu menywod a merched pan fyddant yn mynychu canolfannau erthylu fel yr ardaloedd clustogi a gyflwynwyd gan Gyngor Ealing.
- Erbyn 2025 adolygu comisiynu gwasanaethau yn genedlaethol a rhanbarthol gan fyrddau iechyd lleol er mwyn sicrhau bod data wedi'i ddadgyfuno'n cael ei gasglu, bod gwasanaethau'n hygyrch, a gwasanaethau'n cael eu darparu i ymateb i anghenion menywod. Mae hyn yn cynnwys iechyd rhywiol, gwasanaethau anhwylderau bwyta, sgrinio iechyd trawsymwybodol, triniaeth well ar gyfer endometriosis a'r menopos, clinig FGM, ac Unedau Mam a Baban mamolaeth arbenigol ar gael yng Nghymru.
- Erbyn 2021 cymryd mesurau i gael gwared ar y rhwystrau mae menywod a merched anabl yn eu hwynebu wrth geisio cael gofal iechyd yng Nghymru, yn enwedig mewn perthynas â gwasanaethau a gwybodaeth iechyd meddwl, rhywiol ac atgennhedlu.
- Erbyn 2021 darparu hyfforddiant a buddsoddi mewn ymchwil i endometriosis.

- Erbyn 2019 gwneud y menopos yn 'fater iechyd penodol' yn y Safon Iechyd Corfforaethol, fframwaith ansawdd cenedlaethol Llywodraeth Cymru a gweithio gyda chyflogwyr i wella iechyd a lles yn y gweithle.
- Erbyn 2021 gwella hyfforddiant ar gyfer meddygon teulu a gwybodaeth gofal iechyd sydd ar gael i fenywod sy'n profi'r menopos, gan gynnwys symptomau seicolegol.

### Rydym am i Lywodraeth y DU wneud y canlynol:

- Atgyfnerthu dulliau diogelu a gorfodi iechyd a diogelwch i sicrhau na all cyflogwyr osgoi cael eu cosbi am anwybyddu iechyd, diogelwch a lles menywod gyda symptomau'r menopos.

### Rydym am weld camau gweithredu mewn meysydd eraill:

- Byrddau iechyd lleol i gydnabod anghydraddoldeb rhwng y rhywiau wrth gomisiynu gwasanaethau a gweithio i sicrhau bod anghenion iechyd menywod yn cael ymateb.
- Cyflogwyr i gefnogi menywod sy'n mynd drwy'r menopos a chael polisi gweithle clir ar waith a hyfforddiant ar gyfer staff.

## 9. Cynnal a gwella hawliau menywod ar ôl Brexit.

Sicrhau bod hawliau cyfreithiol i fenywod yn cael eu hamddiffyn a'u symud ymlaen ar ôl gadael yr UE. Rhaid i Lywodraeth Cymru ddefnyddio ei bwerau i barhau i greu polisi a deddfwriaeth sy'n dal sefydliadau, cyrff ac unigolion yn atebol i gyflawni cydraddoldeb rhwng y rhywiau a diogelu hawliau dynol menywod. Gallwn gryfhau Deddf Cydraddoldeb 2010 a mabwysiadu confensiynau Rhyngwladol a'r UE i ddeddfwriaeth Cymru. Rhaid i Gronfa Ffyniant Cyffredin Llywodraeth y DU ganolbwyntio ar fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a thlodi a chael ei ddsbarthu yng Nghymru. Rhaid cynnal gwaddod cyllid blaenorol o'r UE gyda rhaglenni llwyddiannus i gefnogi cyflogaeth menywod a mynd i'r afael ag anghydraddoldeb rhwng y rhywiau.

### Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:

- Erbyn 2020 gweithio'n agos gyda Llywodraeth y DU i sicrhau bod hawliau cyfreithiol menywod ar ôl-Brexit yn cael eu gwarchod ac nad oes unrhyw ostyngiadau o ran hawliau yn dilyn ymadawiad y DU o'r Uned Ewropeaidd.





- Erbyn 2026 ymgorffori egwyddorion CEDAW, 'Confensiwn Istanbul' a Siarter yr UE ar Hawliau Dynol i deddfwriaeth Cymru.
- Cytuno ar 'hawl gyfansoddiadol i gydraddoldeb' a fydd angen cytundebau datganoli pellach i sicrhau bod hyn yn berthnasol i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ymhellach a bydd yn ei gwneud yn ofynnol i unrhyw filiau gael eu hasesu i bennu p'un a ydynt yn cydymffurfio â'r 'hawl i gydraddoldeb'.

#### **Rydym am i Lywodraeth y DU wneud y canlynol:**

- Erbyn 2021 sicrhau bod y Gronfa Ffyniant Gyffredin yn cael ei gweinyddu yng Nghymru, yn cael ei hailddosbarthu'r ac yn parhau i ganolbwyntio ar fynd i'r afael â thlodi ac anghydraddoldeb.
- Atgyfnerthu addewidion y bydd Cymru yn parhau i dderbyn cymorth ariannol union yr un fath ag a ddarperir gan yr UE, drwy Gronfa Ffyniant Gyffredin Llywodraeth y DU.
- Erbyn 2022 atgyfnerthu Deddf Cydraddoldeb 2010 i roi dyletswydd ar Senedd y DU i asesu deddfwriaeth a pholisi newydd er mwyn sicrhau ei fod yn effeithio'n gadarnhaol ar gydraddoldeb. Rhaid i'r gwelliant hefyd sicrhau bod llysoedd y DU yn ystyried y Ddeddf Cydraddoldeb wrth ddehongli deddfwriaeth.
- Erbyn 2022 datblygu strategaeth cydraddoldeb y DU sy'n drawsadrannol ac yn rhoi llwyfan i ymgysylltu â sefydliadau'r gymdeithas sifil.
- Cynnal ymgynghoriadau gyda rhanddeiliaid allweddol a buddiolwyr cronfeydd strwythurol yng Nghymru cyn gynted â phosibl i ddeall manteision ac effaith y cyllid hwn fel y gellir ei atgynhyrchu gan ddefnyddio Cronfa Ffyniant Gyffredin Llywodraeth y DU ar ôl-Brexit.

#### **Rydym am weld camau gweithredu mewn meysydd eraill:**

- Y Pwyllgor Materion Cymreig i gynnal ymchwiliad i ariannu ar ôl-Brexit yng Nghymru, gan gynnwys ystyried yr effaith a gaiff hyn ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau.

#### **10. Llywodraeth cymru yn atebol i fenywod a merched.**

Hawliau menywod a chydaddoldeb rhwng y rhywiau'n cael ei integreiddio yn Llywodraeth Cymru.

Mae angen mecanwaith atebolrwydd cryf i sicrhau bod y camau gweithredu a amlinellwyd yn y manifest o hwn yn cael eu cyflawni. Mae angen i hyn ddigwydd o fewn peirianwaith Llywodraeth Cymru a ledled mudiad y menywod yng Nghymru.

#### **Rydym eisiau i Lywodraeth Cymru wneud y canlynol:**

- Erbyn 2019 gweithio gyda sefydliadau menywod yng Nghymru i gynnal adolygiad cyflym o'r fframwaith polisi a'r fframwaith deddfwriaethol yng Nghymru i atgyfnerthu camau gweithredu ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau a hawliau menywod.
- Erbyn 2020 cynhyrchu cyfres o ddangosyddion cydraddoldeb rhyw cenedlaethol gyda data wedi'i ddadwahanu ac adolygiad o'r dangosyddion lles cenedlaethol.
- Erbyn 2021 penodi Ysgrifennydd Cabinet ar gyfer Menywod.

#### **Rydym am weld camau gweithredu mewn meysydd eraill:**

- Bydd Rhwydwaith Cydraddoldeb Merched (WEN) Cymru, Chwarae Teg, Women Connect First a Cymorth i Ferched Cymru yn parhau i ddal Llywodraeth Cymru i gyfrif gydag adolygiad blynyddol o'r gofynion polisi hyn.
- Sefydliadau'r trydydd sector ac unigolion i ddefnyddio'r manifest o hwn i alw am y newid rydyn ni am ei weld.

## **CASGLIAD**

**Mae Rhwydwaith Cydraddoldeb i Ferched (WEN) Cymru, Chwarae Teg, Women Connect First a Cymorth i Ferched Cymru wedi ymrwymo i adolygu'r cynllun hwn yn flynyddol i weld sut mae cynnydd wedi'i wneud.**

Rydym yn credu y gallwn gyflawni cydraddoldeb mewn bywydau economaidd, gwleidyddol a chymdeithasol menywod drwy gymryd y camau uchod. Rydym yn galw ar Lywodraeth Cymru ac actorion eraill i adolygu ein hargymhellion a'u rhoi ar waith cyn gynted â phosibl. Gan weithio gyda'n gilydd, gall cydraddoldeb rhwng y rhywiau yng Nghymru fod yn realiti yn ein hoes.



# CYFEIRIADAU

- <sup>1</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- <sup>2</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- <sup>3</sup> Girls Attitudes Survey, 2017, Girl Guiding UK <https://www.girlguiding.org.uk/globalassets/docs-and-resources/research-and-campaigns/girls-attitudes-survey-2017.pdf>
- <sup>4</sup> Ibid.
- <sup>5</sup> Dyfynnodd Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru, Llywodraeth Cymru yn Rhwystrau rhag Prentisiaethau: Anawsterau a brofwyd gan ddysgwyr o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a'r rhai ag anabledau wrth ddechrau rhaglenni prentisiaeth, Tachwedd 2014, Estyn.
- <sup>6</sup> Ibid.
- <sup>7</sup> Gwella Amrywiaeth mewn STEM, 2014, Ymgyrch dros Wyddoniaeth a Pheirianneg.
- <sup>8</sup> Anghydraddoldebau croestoriadol: Effaith llymder ar fenywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn y DU, Runnymede Trust a Women's Budget Group gyda RECLAIM a Coventry Women's Voices, 2017 <https://www.runnymedetrust.org/uploads/PressReleases/Correct%20WBG%20report%20for%20Microsite.pdf>
- <sup>9</sup> Rhwystrau rhag Prentisiaethau: Anawsterau a brofwyd gan ddysgwyr o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a'r rhai ag anabledau wrth ddechrau rhaglenni prentisiaeth, Tachwedd 2014, Estyn.
- <sup>10</sup> Adroddwyd gan Gyngor Hil Cymru o ffigurau adrodd am droseddau casineb gan Cymorth i Ddiodefwr Cymru.
- <sup>11</sup> Adroddiad Cyflwr y Sector 2017, Cymorth i Ferched Cymru <http://www.welshwomensaid.org.uk/2017/12/welsh-womens-aid-state-sector-report-2017/>
- <sup>12</sup> Who Runs Wales? 2017, EHRC Cymru [https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/wrw\\_2017\\_english.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/wrw_2017_english.pdf)
- <sup>13</sup> Ibid.
- <sup>14</sup> Ibid.
- <sup>15</sup> Adroddiad ymchwil EHRC 65: Llwybrau i Wleidyddiaeth Catherine Durose, Francesca Gains, Liz Richardson, Ryan Combs, Karl Broome a Christina Eason, 2011 <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-65-pathways-to-politics.pdf>
- <sup>16</sup> Ydy Llywodraeth Leol yn Gweithio i Fenywod? Adroddiad Terfynol y Comisiwn Llywodraeth Leol 2017 Cymdeithas Fawcett <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=0de4f7f0-d1a0-4e63-94c7-5e69081caa5f>
- <sup>17</sup> Ibid.
- <sup>18</sup> Ibid.
- <sup>19</sup> Diversity Matters, Hunt, Layton a Prince, McKinsey & Company, 2015 <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.ashx>
- <sup>20</sup> Menywod a llunio polisi: Datganoli, Cymdeithas Sifil a Chynrychiolaeth Wleidyddol. Paul Chaney, 2016
- <sup>21</sup> Strategaeth VAWDASV Cenedlaethol Cymru, Llywodraeth Cymru.
- <sup>22</sup> <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>
- <sup>23</sup> Cymorth i Ferched Cymru, Anabled Cymru a Phrifysgol Morgannwg, 'Cam-drin Domestig Merched Anabl yng Nghymru', 2011.
- <sup>24</sup> Adroddiad Cyflwr y Sector Cymorth i Ferched Cymru 2017 <http://www.welshwomensaid.org.uk/2017/12/welsh-womens-aid-state-sector-report-2017/>
- <sup>25</sup> Adroddiad Cyflwr y Sector Cymorth i Ferched Cymru 2017 <http://www.welshwomensaid.org.uk/2017/12/welsh-womens-aid-state-sector-report-2017/>
- <sup>26</sup> TUC gyda Everyday Sexism Project, Still just a bit of banter? Sexual Harassment in the workplace in 2016, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>
- <sup>27</sup> <https://yougov.co.uk/news/2017/10/19/most-18-24-year-old-women-have-been-sexually-haras/>
- <sup>28</sup> Girls Attitudes Survey, 2017, Girl Guiding UK <https://www.girlguiding.org.uk/globalassets/docs-and-resources/research-and-campaigns/girls-attitudes-survey-2017.pdf>
- <sup>29</sup> Swyddfa Ystadegau Gwladol, Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion, 2017.
- <sup>30</sup> Sefydliad Bevan/JRF Prosperity without Poverty 2016.
- <sup>31</sup> Canlyniadau dros dro ONS ASHE 2017/Ystadegau Sector â Blaenoriaeth Llywodraeth Cymru 2017.
- <sup>32</sup> McKinsey & Company, The Power of Parity: Advancing Women's Equality in the UK 2016.
- <sup>33</sup> Anghydraddoldebau croestoriadol: Effaith llymder ar fenywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn y DU, Runnymede Trust a Women's Budget Group gyda RECLAIM a Coventry Women's Voices, 2017 <https://www.runnymedetrust.org/uploads/PressReleases/Correct%20WBG%20report%20for%20Microsite.pdf>
- <sup>34</sup> Mae'r amser i siarad drosodd, mae nawr yn amser gweithredu: Hil yn y Gweithle, McGregor-Smith (2017) [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/594336/race-in-workplace-mcgregor-smith-review.pdf)
- <sup>35</sup> Y bwlch cyflog anabled, Crynodeb Gweithredol, EHRC, <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-107-the-disability-pay-gap-executive-summary.pdf>
- <sup>36</sup> Anabled yn y Deyrnas Unedig, The Papworth Trust 2014 <http://www.papworthtrust.org.uk/sites/default/files/Disability%20Facts%20and%20Figures%202016.pdf>
- <sup>37</sup> Adroddiad Blynnyddol Women Returns, Grwp Hollbleidiol Seneddol ar gyfer Menywod a Gwaith. 2016. 2016. <https://connectpa.co.uk/wp-content/uploads/2016/03/Women-and-work-Annual-report-low-res.pdf>
- <sup>38</sup> Gwahaniaethu ac anfantais sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd a mamolaeth: Crynodeb o ganfyddiadau allweddol, EHRC 2018 <https://www.equalityhumanrights.com/en/managing-pregnancy-and-maternity-workplace/pregnancy-and-maternity-discrimination-research-findings>
- <sup>39</sup> <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>
- <sup>40</sup> The Fawcett Society, Where's the Benefit? An Independent Inquiry into Women and Jobseeker's Allowance 2015.



- <sup>41</sup> Y tlotaf yn cael eu taro galetaf gan ddiwygiadau i dreth, nawdd cymdeithasol a gwariant, 2017, Adroddiad Annibynnol EHRC.
- <sup>42</sup> Ibid.
- <sup>43</sup> Anghydraddoldebau croestoriadol: Effaith llymder ar fenywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig yn y DU, Runnymede Trust a Women's Budget Group gyda RECLAIM a Coventry Women's Voices, 2017 <https://www.runnymedetrust.org/uploads/PressReleases/Correct%20WBG%20report%20for%20Microsite.pdf>
- <sup>44</sup> Y tlotaf yn cael eu taro galetaf gan ddiwygiadau i dreth, nawdd cymdeithasol a gwariant, 2017, Adroddiad Annibynnol EHRC <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/cumulative-impact-assessment-report-executive-summary.pdf>
- <sup>45</sup> Ibid.
- <sup>46</sup> Ibid.
- <sup>47</sup> Money Matters: Ymchwil i raddau a natur cam-drin ariannol yn y DU, Nicola Sharp-Jeffs <http://www.refuge.org.uk/files/Money-Matters.pdf>
- <sup>48</sup> Mynd i'r afael â thlodi ymysg ffoaduriaid a cheiswyr lloches yng Nghymru, papur arfarniad Opsiynau, wedi'i baratoi gan y Groes Goch Brydeinig, Cyngor Ffoaduriaid Cymru, Asylum Matters ar ran Cynghair Ffoaduriaid Cymru, Hydref 2017.
- <sup>49</sup> Cyflwr Gofalu 2017 Gofalwyr Cymru, [www.carerswales.org/stateofcaring](http://www.carerswales.org/stateofcaring)
- <sup>50</sup> Ibid.
- <sup>51</sup> Fawcett Society (2013) Benefits. <http://www.fawcettsociety.org.uk/2013/02/benefits/>
- <sup>52</sup> Chwarae Teg (2013) A Woman's Place. <http://chwaraeteg.com/a-womans-place/>
- <sup>53</sup> Y Cyngor Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd (2013) A Woman's Work is Never Done. <http://www.esrc.ac.uk/news-and-events/press-releases/27163/a-womans-work-is-never-done.aspx>
- <sup>54</sup> UCM (heb ddyddiad) Dysgu gyda gofal - profiad myfyrwyr sy'n ofalwyr yn y DU. Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr.
- <sup>55</sup> Employers for Carers a Carers UK (2015) Gofalu ac arwahanrwydd yn y gweithle.
- <sup>56</sup> Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, Ail adroddiad sesiwn 2015-16, Pwyllgor Cydraddoldeb a Menywod, Ty'r Cyffredin.
- <sup>57</sup> Swyddi gwell i famau a thadau, 2017, dyfynnwyd gan TUC yn Tadau a'r gweithle, Pwyllgor Cydraddoldeb a Menywod, Ty'r Cyffredin, 2018
- <sup>58</sup> <http://www.bbc.co.uk/news/uk-wales-40265334>.
- <sup>59</sup> Tadau a'r gweithle, Pwyllgor Cydraddoldebau a Menywod, Ty'r Cyffredin, 2018
- <sup>60</sup> Ibid.
- <sup>61</sup> State of Caring 2014, Gofalwyr Cymru.
- <sup>62</sup> Ibid.
- <sup>63</sup> Gofal Cymdeithasol Cymru, Mis Mawrth 2016
- <sup>64</sup> Newyddion y BBC, 23 Awst 2016
- <sup>65</sup> Galwad i weithredu ar y menopos, 2016 WEN Cymru
- <sup>66</sup> Tystiolaeth wedi'i ddarparu gan Fair Treatment of Women in Wales i Ymgynghoriad CEDAW WEN Cymru, fydd yn cael ei gyhoeddi ym mis Mehefin 2018
- <sup>67</sup> Dyfynnwyd gan Jenny Rathbone, AC Ionawr 2018
- <sup>68</sup> Bod yn Anabl ym Mhrydain: Taith lai cyfartal, EHRC <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/being-disabled-in-britain.pdf>
- <sup>69</sup> Action on Hearing Loss Cymru - <https://www.actiononhearingloss.org.uk/how-we-help/information-and-resources/publications/research-reports/good-practice-wales>
- <sup>70</sup> Ibid.
- <sup>71</sup> Sylwadau clo ar adroddiad cychwynnol Teyrnas Unedig Prydain Fawr a Gogledd Iwerddon, Pwyllgor ar Hawliau Pobl ag Anabledau, 2017 ar gael yn [http://www.disabilitywales.org/crpd\\_c\\_gbr\\_co\\_1\\_28817\\_e/](http://www.disabilitywales.org/crpd_c_gbr_co_1_28817_e/)
- <sup>72</sup> <https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/lgbt-in-britain-trans.pdf>
- <sup>73</sup> <http://gov.wales/about/cabinet/cabinetstatements/2018/genderidentityservices/?lang=en>
- <sup>74</sup> Llywodraeth Cymru a Plaid Cymru, Papur Gwyn ar 'Sicrhau dyfodol Cymru', Ionawr 2017
- <sup>75</sup> BREXIT a Siarter Hawliau Sylfaenol yr Undeb Ewropeaidd: Ein Pryderon, EHRC <https://www.equalityhumanrights.com/en/what-are-human-rights/how-are-your-rights-protected/what-charter-fundamental-rights-european-union-0>
- <sup>76</sup> Sicrhau bod deddfwriaeth cydraddoldeb cryf ar ôl gadael yr UE, Pwyllgor Cydraddoldeb a Menywod, Ty'r Cyffredin, 2017 <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmwomeq/799/799.pdf>
- <sup>77</sup> <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2012/7/bringing-cedaw-to-life-the-committee-on-the-elimination-of-discrimination-against-women-turns-30>
- <sup>78</sup> Cynrychiolaeth y Rhywiau ar fyrdau Cyhoeddus (Yr Alban) Ddeddf 2018 <http://www.legislation.gov.uk/asp/2018/4/contents/enacted>
- <sup>79</sup> Fel y trafodwyd yn 2il Amcan 'Hyrwyddo Menywod Du a Lleiafrifoedd Ethnig' uchod.
- <sup>80</sup> <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>
- <sup>81</sup> Trais a Throseddau Rhywiol – Pennod 4: Adran 41 Ddeddf Cyfiawnder Ieuentid a Thystiolaeth Droseddol 1999.
- <sup>82</sup> <https://www.livingwage.org.uk/what-real-living-wage>

## CYDNABYDDIAETHAU

Hoffai WEN Cymru gydnabod gyda diolch gyfraniadau Chwarae Teg, Women Connect First, Cymorth i Ferched Cymru ac Anabled Cymru i'r maniffesto ar y cyd hwn.



## AM WEN CYMRU

Rhwydwaith o sefydliadau ac unigolion yn gweithio i ddatblygu hawliau menywod ym mhob agwedd ar fywyd yng Nghymru yw RhCM Cymru. Nod RhCM yw creu cymdeithas decach lle mae menywod yn byw'n rhydd rhag rhywiaeth a gwahaniaethu ar sail rhyw ac yn profi cydraddoldeb ym mhob agwedd are u bywydau pob dydd. Ariennie RhCM Cymru gan Lywodraeth Cymru dan Raglen Cydraddoldeb a Chynhwysiad 2017 – 2020.

## Y MUNWCH Â NI

Oes gennych ddi-ddordeb mewn gwella hawliau menywod yng Nghymru?

Ymunwch â ni heddiw drwy ein gwefan a dod yn aelod.

[= wenwales.org.uk](http://www.wenwales.org.uk)

Ysgrifennwyd gan: Hannah Wharf

Cyhoeddwyd gan: Rhwydwaith Cydraddoldeb Merched (WEN) Cymru dan ofal Chwarae Teg, Llawr Cyntaf, Anchor Court, Keen Road, Caerdydd, CF24 5JW

Cyswllt: Catherine Fookes neu Hilary Watson  
@wenwales admin@wenwales.org.uk

Dylid dyfynnu'r adroddiad hwn fel: "WEN Cymru et al, Cydraddoldeb ar gyfer Menywod a Merched yng Nghymru: Ein Maniffesto, 2018".

Am ragor o wybodaeth am Rwydwaith Cydraddoldeb Merched (WEN) Cymru ac i ymuno â ni ewch i [www.wenwales.org.uk](http://www.wenwales.org.uk)

Rhif elusen: 1145706 Rhif cwmni: 07891533

© Rhwydwaith Cydraddoldeb Merched Cymru 2018



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government