

Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau ar gyfer Cymru

Sicrhau marchnad lafur fwy cynhwysol ar gyfer menywod

Catherine Marren, Elizabeth Gerard, Joshua Miles, Jack Bradstreet, Calvin Lees, Danny Price

Tachwedd 2025



Learning and Work Institute

Patron: HRH The Princess Royal | Chief Executive: Stephen Evans
Director for Wales: Michelle Matheron

A company limited by guarantee, registered in England and Wales
Registration No. 2603322 Registered Charity No. 1002775

Sefydliad Dysgu a Gwaith

Noddwr: Ei Huchelder Y Dwysoges Frenhinol | Prif weithredwr: Stephen Evans
Cyfarwyddwr Cymru: Michelle Matheron
Cwmni cyfyngedig trwy warrant a gofrestrwyd yn Lloegr a Chymru
Rhif cofrestru 2063322 Rhif cofrestru elusen 1002775

INVESTORS IN PEOPLE®
We invest in people Gold



Cynnwys

Cyflwyniad.....	2
Y bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd yng Nghymru	3
Anweithgarwch economaidd seiliedig ar rywedd, cyflyrau iechyd a nodweddion eraill.....	8
Rhywedd a lefel cymwysterau	9
Profiad o anweithgarwch economaidd	9
Beth nesaf?	12

Cyflwyniad

Mae cymorth cyflogaeth yng Nghymru yn newid, gyda Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i ddatganoli pob rhaglen cyflogaeth heblaw'r Ganolfan Byd Gwaith. Mae dadansoddiad y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn dangos y gellid darparu amcangyfrif o £47 miliwn y flwyddyn drwy ddatganoli i gyflenwi cymorth cyflogaeth yng Nghymru.

Daw'r newid hwn ar adeg pan yr ystyrir bod 15.8 y cant o'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru yn economaidd anweithgar, cyfradd sy'n uwch na'r un yn Lloegr (14.2 y cant).¹²

Mae Cymru hefyd yn wynebu mathau eraill o anghydraddoldeb yn y farchnad lafur. Mae menywod yn sylweddol fwy tebygol o fod yn economaidd anweithgar na dynion (ar gyfradd o 18.8 y cant o gymharu â 12.7 y cant). Mae anweithgarwch economaidd hefyd yn fwy tebygol o effeithio ar bobl o grwpiau lleiafrif ethnig nag ar rai o gefndiroedd Gwyn, ar gyfraddau o 18.0 y cant a 15.7 y cant yn yr un drefn.³

Mae'r symud at ddatganoli yn rhoi cyfle i strategaeth cyflogaeth y Llywodraeth Cymru nesaf i gyfarch heriau penodol ar lefel ranbarthol a lleol. I lywio ymagwedd newydd at gymorth cyflogaeth yng Nghymru, bu Dysgu a Gwaith yn cynnal ymchwil, a gyllidwyd gan Serco, gyda ffocws ar hybu cyflogaeth a chau bylchau sy'n wynebu menywod, pobl o grwpiau lleiafrif ethnig, pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor.

Mae'r papur gwybodaeth hwn yn ymchwilio'r bwlch cyflogaeth yng Nghymru ar gyfer menywod. Mae'n defnyddio dadansoddiad o'r bwlch cyflogaeth ar gyfer y pedwar rhanbarth economaidd yng Nghymru yn defnyddio data o'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth a data Cyfrifiad 2021.

¹ Ym mhob rhan o'r papur hwn mae anweithgarwgh economaidd yn cyfeirio at oedolion (16-64 oed) a gaiff eu rhestru fel bod yn economaidd anweithgar oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, yn gofalu am gartef neu deulu neu am resymau 'Arall'. Nid yw'n cynnwys myfyrwyr neu bobl sy'n dweud eu bod wedi ymddeol.

² Cyfrifiad 2021

³ Cyfrifiad 2021

Mae hefyd yn cyflwyno canfyddiadau gwaith maes ansoddol a gynhaliwyd ym Mehefin a Gorffennaf 2025. Roedd hyn yn cynnwys dau grŵp ffocws gyda menywod. Cynhaliwyd y grŵp cyntaf ar-lein gyda menywod yn byw yn Sir Ddinbych a'r cylch. Roedd pob un o'r pump a gymerodd ran yn y grŵp hwn yn gyflogedig ond roedd ganddynt brofiad blaenorol o anweithgarwch economaidd. Cynhaliwyd yr ail grŵp wyneb yn wyneb gyda menywod yn byw ym Mlaenau Gwent a'r cylch. Fe'i mynychwyd gan dair o fenywod, i gyd yn economaidd anweithgar. Cafodd cyfranogwyr o'r ddau grŵp wedyn eu gwahodd i fynychu sesiwn adborth ar-lein i helpu llunio argymhellion. Ymunodd tair yn y sesiwn yma.

Er fod y canfyddiadau ansoddol yn rhoi cipolwg gwerthfawr, mae'r nifer fach o gyfranogwyr yn golygu efallai nad ydynt yn gynrychioladol o'r boblogaeth ehangach. Mae'n bwysig nodi i bob un o'r cyfranogwyr ddweud eu bod o gefndiroedd Gwyn. Roedd oedran y cyfranogwyr rhwng 24-59.

Cynhaliwyd gweithdy rhanddeiliaid ym Mehefin 2025 gyda 14 yn bresennol o sefydliadau preifat, cyhoeddus a thrydydd sector yn ymwneud â sgiliau a chymorth cyflogaeth yng Nghymru. Roedd ffocws y gweithdy hwn ar brofiadau rhanddeiliaid o gefnogi pobl o grwpiau lleiafrif ethnig i gyflogaeth.

Gwahoddwyd rhanddeiliaid a fynychodd y gweithdy hwn a rhanddeiliaid a fynychodd ddau weithdy arall (gyda ffocws ar bobl o grwpiau lleiafrif ethnig a phobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor) i ymuno â sesiwn adborth ar-lein ym mis Gorffennaf 2025. Ymunodd wyth o rhanddeiliaid â'r sesiwn adborth hon i drafod argymhellion polisi posibl.

Y bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd yng Nghymru

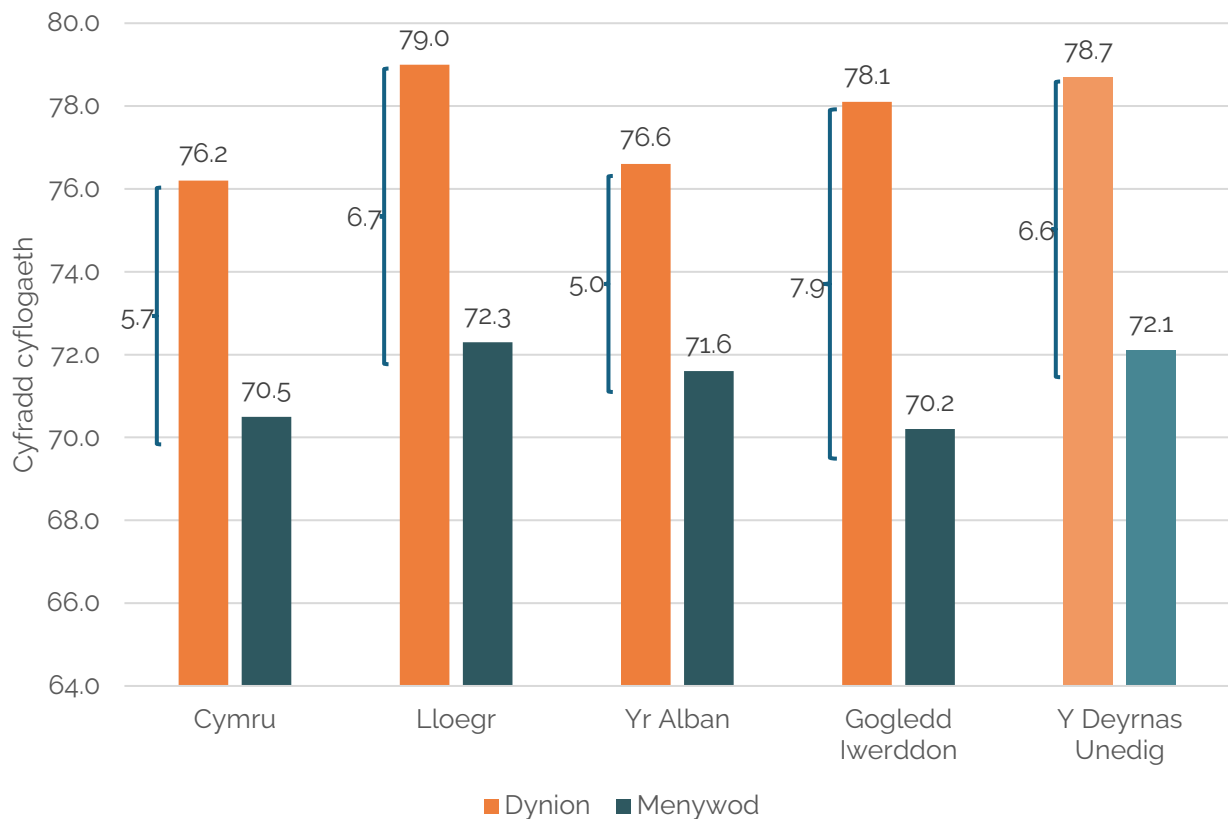
Mae'r adran gyntaf hon yn cymharu'r gwahaniaeth yn y gyfradd cyflogaeth ar gyfer dynion a menywod yng Nghymru ac ar draws y Deyrnas Unedig. Mae'n defnyddio data o'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth ar gyfer Ebrill 2024 i Mawrth 2025.

Sut mae Cymru yn cymharu gyda gweddill y Deyrnas Unedig

Roedd y gyfradd cyflogaeth ar gyfer dynion yng Nghymru yn 76.2 y cant ac yn 70.5 ar gyfer menywod. **Mae hyn yn rhoi bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd i Gymru o 5.7 pwynt canran.**

Mae Ffigur 1 yn dangos sut mae'r bwlch cyflogaeth seiliedig ar rywedd yng Nghymru yn cymharu gyda chenhedloedd eraill y Deyrnas Unedig. Er fod gan Gymru fwlch cyfradd cyflogaeth mwy na'r Alban (bwlch o 5.0 pwynt canran), roedd ganddi fwlch llai na Lloegr (bwlch o 6.7 pwynt canran), Gogledd Iwerddon (bwlch o 7.9 pwynt canran) a'r Deyrnas Unedig gyfan (bwlch o 6.6 pwynt canran).

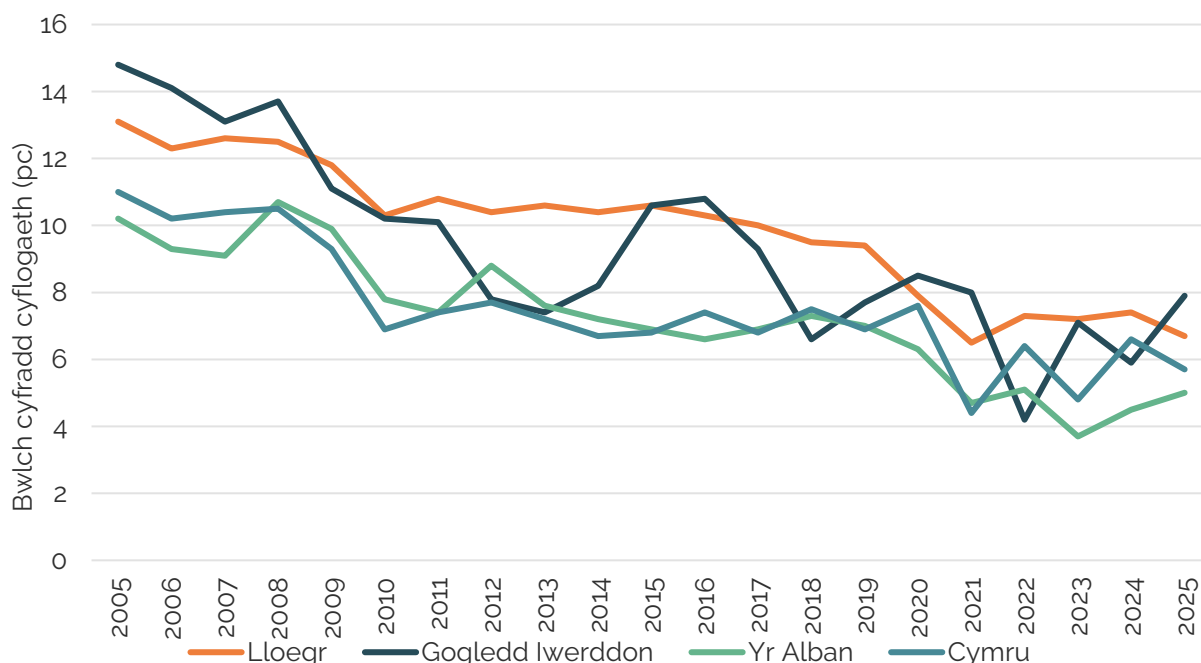
Ffigur 1: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod 16-64 oed ym mhob cenedl yn y DU (gwahaniaeth pwynt canran)



Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024 i Mawrth 2025

Mae data cyfres amser yn dangos fod y bwlch cyflogaeth rhwng dynion a menywod wedi gostwng yn gyffredinol yng Nghymru, fel yn y rhan fwyaf o genhedloedd eraill y Deyrnas Unedig. Dengys Ffigur 2 i'r bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd yng Nghymru ostwng o 11.0 pwynt canran i 5.7 pwynt canran yn y 20 mlynedd rhwng Ebrill 2004 – Mawrth 2005 ac Ebrill 2024 – Mawrth 2025.

Ffigur 2: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod 16-64 ym mhob cenedl yn y DU (gwahaniaeth pwynt canran) o Ebrill 2004-Mawrth 2005 i Ebrill 2024-Mawrth 2025



Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2004-Mawrth 2005 i Ebrill 2024-Mawrth 2025

Amrywiad ar draws rhanbarthau

Mae cymharu cyfraddau cyflogaeth dynion a menywod ar lefel ranbarthol yn dangos amrywiad sylweddol. Dengys Ffigur 3 y bwlch cyflogaeth seiliedig ar rywedd ar gyfer pob un o'r pedwar rhanbarth yng Nghymru.⁴

Canolbarth Cymru oedd â'r bwlch cyflogaeth mwyaf rhwng dynion a menywod ar 9.9 pwynt canran. Nodir mai dyma'r rhanbarth oedd gan y gyfran uchaf o ddynion mewn cyflogaeth ar 78.1 y cant yn cyfrannu at y bwlch cyflogaeth mawr, tra mai 68.2 y cant o fenywod oedd yn gyflogedig.

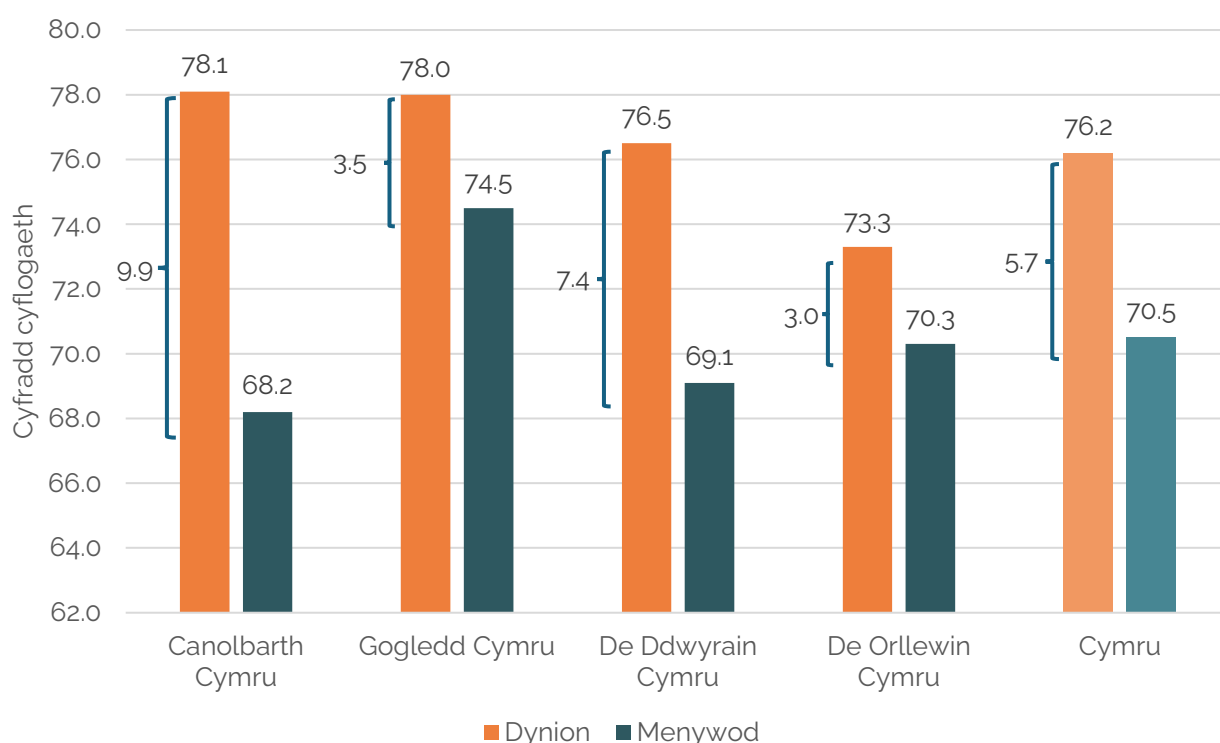
De Ddwyrain Cymru oedd â'r gwahaniaeth ail uchaf yn y gyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod ar 7.4 pwynt canran. Yma roedd 76.5 y cant o ddynion yn gyflogedig o gymharu â 69.1 y cant o fenywod.

⁴ Mae pedwar rhanbarth yng Nghymru. Mae De Ddwyrain Cymru yn cynnwys awdurdodau lleol Blaenau Gwent, Bro Morgannwg, Caerdydd, Caerfili, Casnewydd, Merthyr Tudful, Pen-y-bont ar Ogwr, Rhondda Cynon Taf, Sir Fynwy a Thorfaen. Mae De Orllewin Cymru yn cynnwys Abertawe, Castell-nedd Port Talbot, Sir Benfro a Sir Gaerfyrddin, Mae Gogledd Cymru yn cynnwys Conwy, Gwynedd, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Wrecsam ac Ynys Môn. Yn olaf, mae Canolbarth Cymru yn cynnwys Ceredigion a Phowys.

Roedd y gyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod yn sylweddol llai yng Ngogledd Cymru ar 3.5 pwynt canran. Yng Ngogledd Cymru roedd 78.0 y cant o ddynion mewn cyflogaeth yn y cyfnod hwn, o gymharu â 74.5 y cant o fenywod.

De Orllewin Cymru oedd â'r bwlch cyflogaeth lleiaf rhwng dynion a menywod ar 3.0 pwynt canran. Fodd bynnag, er mai'r rhanbarth hwn oedd â'r gwahaniaeth lleiaf mewn cyflogaeth dynion a menywod, y rhanbarth hwn sydd â'r gyfradd isaf o ddynion (73.3 y cant) a menywod (70.3 y cant) mewn gwaith o blith holl ranbarthau Cymru. Felly mae'r bwlch bach mewn cyflogaeth yn gysylltiedig gyda'r gyfradd gyflogaeth isel ymysg dynion, yn hytrach na chryfder y farchnad lafur ar gyfer menywod.

Ffigur 3: Y bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd ym mhedwar rhanbarth Cymru



Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024 i Mawrth 2025

Bylchau cyflogaeth ar lefel awdurdodau lleol

Mae Tabl 1 yn defnyddio data o Gyfrifiad 2021 i ddangos y gyfradd cyflogaeth ar sail rhywedd ar gyfer pob un o'r 22 ardal awdurdod lleol yng Nghymru.

Sir Benfro sydd â'r bwlch mwyaf yn y gyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod ar 7.8 pwynt canran. Sir Benfro sydd ag un o'r cyfraddau uchaf mewn cyflogaeth ar gyfer dynion, y trydydd uchaf o blith yr holl awdurdodau lleol, ond mae yn y pedwerydd safle ar ddeg ar gyfer menywod.

Ar ben arall y raddfa, Abertawe sydd â'r bwlch lleiaf mewn cyflogaeth, ar 2.6 pwynt canran. Er fod y bwlch cyflogaeth yn Abertawe y lleiaf yng Nghymru, mae'n bwysig nodi

mai'r awdurdod lleol sydd â'r gyfradd isaf o gyflogaeth ar gyfer dynion (66.0 y cant) a'r pedwerydd isaf ar gyfer menywod (63.4 y cant).

Tabl 1: Bwlch cyflogaeth seiliedig ar rywedd yn ôl ardal awdurdod lleol yng Nghymru

Rhanbarth	Awdurdod Lleol	Cyfradd cyflogaeth: Dynion	Cyfradd cyflogaeth: Menywod	Bwlch Cyflogaeth (pwynt canran)
De Orllewin Cymru	Sir Benfro	73.7%	65.9%	7.8
Canolbarth Cymru	Powys	77.7%	70.9%	6.8
De Ddwyrain Cymru	Blaenau Gwent	70.0%	63.4%	6.6
De Ddwyrain Cymru	Casnewydd	73.3%	66.7%	6.6
De Ddwyrain Cymru	Torfaen	72.9%	66.7%	6.2
Gogledd Cymru	Ynys Môn	73.1%	66.9%	6.2
De Ddwyrain Cymru	Caerffili	72.0%	66.0%	6.0
De Ddwyrain Cymru	Rhondda Cynon Taf	70.8%	64.8%	6.0
De Ddwyrain Cymru	Caerdydd	66.6%	60.8%	5.8
De Ddwyrain Cymru	Merthyr Tudful	70.7%	64.9%	5.8
De Orllewin Cymru	Sir Gaerfyrddin	72.7%	67.1%	5.6
Gogledd Cymru	Sir y Fflint	77.5%	72.1%	5.4
De Ddwyrain Cymru	Sir Fynwy	76.4%	71.1%	5.3
Gogledd Cymru	Gwynedd	71.0%	65.8%	5.2
De Orllewin Cymru	Castell-nedd Port Talbot	67.8%	62.9%	4.9
De Ddwyrain Cymru	Bro Morgannwg	74.9%	70.3%	4.6
Gogledd Cymru	Sir Ddinbych	71.7%	67.2%	4.5
Gogledd Cymru	Conwy	72.1%	67.8%	4.3
Canolbarth Cymru	Ceredigion	66.2%	62.0%	4.2
Gogledd Cymru	Wrecsam	73.3%	69.3%	4.0
De Ddwyrain Cymru	Pen-y-bont ar Ogwr	70.6%	66.9%	3.7
De Orllewin Cymru	Abertawe	66.0%	63.4%	2.6

Ffynhonnell: Cyfrifiad 2021 ONS

Anweithgarwch economaidd seiliedig ar rywedd, cyflyrau iechyd a nodweddion eraill

Mae'r adran hon yn ymchwilio profiadau menywod o anweithgarwch economaidd a sut mae hyn yn rhyngdorri gyda nodweddion ac amgylchiadau eraill. Mae'n cyflwyno data o Gyfrifiad 2021 gyda ffocws ar oedolion 16-64 oed y cofnodwyd eu bod yn economaidd anweithgar oherwydd eu bod yn gofalu am gartref neu deulu, anabledd neu salwch hirdymor, neu am resymau 'Arall'. Nid yw'n cynnwys myfyrwyr neu bobl sydd wedi ymddeol.⁵

Ym Mawrth 2021 roedd cyfradd anweithgarwch economaidd ar gyfer y boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru yn 15.8 y cant. Roedd cyfradd anweithgarwch economaidd yn uwch ymysg menywod (18.8 y cant) na dynion (12.7 y cant). Mae'r data yn awgrymu mai sbardun mwyaf y gwahaniaeth hwn yw'r gyfran uwch o fenywod (8.6 y cant) sy'n gofalu am eu cartref neu deulu o gymharu â dynion (2.1 y cant).

Roedd y gyfradd anweithgarwch yn is yn Lloegr, ar 14.2 y cant. Mae cyfradd anweithgarwch economaidd yn dal i fod yn uwch ymysg menywod (17.9 y cant) na dynion (10.5 y cant). Fodd bynnag, mae cyfradd anweithgarwch economaidd yn is ar gyfer y ddau grŵp nag yng Nghymru yn unigol. Dengys data'r Cyfrifiad mai'r gwahaniaeth rhwng cyfraddau menywod (9.8 y cant) a dynion (1.8 y cant) sy'n gofalu am eu cartref neu deulu yw'r sbardun mwyaf yn y gwahaniaeth cyffredinol mewn cyfraddau anweithgarwch economaidd.

Yng Nghymru, roedd 6.9 y cant o'r boblogaeth oedran gweithio yn economaidd anweithgar oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor. Roedd hyn ychydig yn fwy cyffredin ymysg menywod (7.1 y cant) na dynion (6.7 cant). O gymharu, roedd cyfradd anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor yn Lloegr yn is ar 4.6 y cant. Mae llai o wahaniaeth yn Lloegr rhwng cyfradd menywod (4.7 y cant) a dynion (4.5 y cant) sy'n economaidd anweithgar oherwydd hyn.

Ar draws Cymru, roedd y gwahaniaeth mwyaf yn y gyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod ymhlith y rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall' (14.6 pwynt canran), a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Asiaidd (12.0 pwynt canran). Roedd bwlch yn y gyfradd cyflogaeth rhwng menywod a dynion o gefndiroedd Du yn 8.6 pwynt canran a roedd gwahaniaeth o 5.9 pwynt canran ar gyfer y rhai o gefndiroedd Gwyn. Mewn grwpiau lleiafrif ethnig Cymysg y gwelwyd y gwahaniaeth lleiaf yn y gyfradd cyflogaeth (2.5 pwynt canran).

Fel ar gyfer Cymru yn gyffredinol, mae'r data yn awgrymu y caiff y gwahaniaethau hyn mewn cyfraddau cyflogaeth eu gyrru yn bennaf gan y gyfran uwch o fenywod na

⁵ Cafoedd oedolion 64 oed a ddywedodd eu bod wedi ymddeol adeg Cyfrifiad 2021 eu heithrio o'r dadansoddiad.

dynion sy'n gofalu am y cartref neu deulu. Er enghraifft, mae'r bwlch mwyaf rhwng menywod a dynion yn gofalu am y cartref neu deulu ymhlith y rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall' (16.5 pwynt canran), a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Asiaidd (15.0 pwynt canran). O gymharu, mae'r bwlch rhwng dynion a menywod o gefndiroedd Gwyn sy'n economaidd anweithgar am y rheswm hwn yn 6.1 pwynt canran.

Wrth edrych ar ddata rhanbarthol, De Orllewin Cymru oedd â'r nifer fwyaf o oedolion economaidd anweithgar, ar 16.8 y cant. Roedd y gyfradd yn uwch ymysg menywod (20.1 y cant) na dynion (13.5 y cant). Wrth edrych ymhellach ar y data hwn, De Orllewin Cymru oedd â'r gyfran uchaf o oedolion oedd yn economaidd anweithgar oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor, o gymharu â rhanbarthau eraill. Roedd hyn yn 8.1 y cant o fenywod a 7.4 y cant o ddynion.

Canolbarth Cymru oedd â'r cyfraddau isaf o anweithgarwch economaidd o blith pob rhanbarth ar 12.9 y cant, neu 15.6 y cant o fenywod a 10.1 y cant o ddynion.

Rhywedd a lefel cymwysterau

Er bod menywod yn wynebu cyfraddau uwch o anweithgarwch economaidd na dynion, yn gyffredinol mae ganddynt fwy o gymwysterau. Adeg Cyfrifiad 2021, roedd gan 37.5 y cant o fenywod gymhwyster Lefel 4 neu uwch, o gymharu â 31.0 y cant o ddynion.

Ar draws Cymru, nid oedd gan 13.7 y cant o'r holl oedolion 16-64 oed unrhyw gymwysterau. Roedd dynion yn fwy tebygol o fod heb unrhyw gymwysterau na menywod (15.0 y cant o gymharu â 12.4 y cant).

Profiad o anweithgarwch economaidd

Mae'r adran hon yn cyflwyno canfyddiadau o ymchwil ansoddol ar yr heriau sy'n wynebu menywod pan ddaw i ymuno neu ailymuno â'r farchnad lafur.

Diffyg gofal plant fforddiadwy

Daeth gofal plant i'r amlwg fel y rhwystr mwyaf cyson ac anodd i gyflogaeth ar gyfer y rhai a gymerodd ran yn y grŵp ffocws, gyda diffyg amlwg mewn mynediad i opsiynau gofal plant hyblyg neu fforddiadwy. Cytunodd bron bob un o'r cyfranogwyr fod cost uchel gofal plant wedi gwneud cyflogaeth yn anymarferol iddynt yn ariannol gan mai prin y byddai'r cyflogau y gallent ei ennill yn talu am y ffioedd, os o gwbl. Fel canlyniad, roedd y rhan fwyaf o gyfranogwyr wedi dewis aros gartref gyda'u plant a gohirio dychwelyd i'r gwaith nes bod eu plant mewn addysg lawn-amser.

"Mae'n rhy ddrud ar y funud ... mae'n gymwys am hyn a hyn o oriau am ddim ond does dim ffordd yn y byd dod o hyd i swydd fyddai'n ffitio o amgylch hynny."
(Cyfranogwr, Glynebwy)

"Roedd ffioedd gofal plant yn golygu nad oedd yn gwneud synnwyr i weithio. Y cyfan roeddwn i'n wneud oedd talu'r ffioedd gofal plant neu fynd i ddyled."
(*Cyfranogwr, Sir Ddinbych*)

Eto nid yw dychwelyd i'r gwaith yn syml bob amser. Dywedodd rhanddeiliaid sut y gall menywod sy'n dychwelyd o gyfnod mamolaeth, er gwaethaf mesurau amddiffyn cyfreithiol, wynebu gwahaniaethu a chynnydd arafach yn eu gyrfaedd oherwydd bylchau tybiedig mewn profiad diweddar.

Diffyg cyfleoedd swyddi lleol

Soniodd cyfranogwyr fod diffyg cyfleoedd swyddi lleol a thrafnidiaeth gyhoeddus wael yn ei gwneud yn anodd cael mynediad i waith, yn arbennig ar gyfer y rhai heb gar. Roedd hyn yn arbennig o wir mewn ardaloedd gwledig neu led-wledig, lle na theimlid ei bod yn ymarferol teithio pellter hir i'r gwaith neu na fedrent fforddio hynny. Soniodd un cyfranogwr fod cost ac argaeledd trafniadaeth hefyd yn rhwystr, gan ddweud nad yw budd-daliadau yn ddigonol i dalu am deithio i ac o'u Canolfan Byd Gwaith agosaf.

"Mae'n daith 24-milltir i'r Ganolfan Byd Gwaith ac os nad oes gennych incwm ... mae hynny'n eitha pell." (*Cyfranogwr, Sir Ddinbych*)

Ymwybyddiaeth o gymorth

Mae diffyg ymwybyddiaeth o'r cymorth sydd ar gael ar gyfer cyflogaeth, iechyd a sgiliau yn rhwystr allweddol arall. Ychydig o'r rhai a gymerodd ran yn y grwpiau ffocws oedd yn gwybod am y gwasanaethau cymorth sydd ar gael iddynt a, lle'r oedd cyfranogwyr yn gwybod am gymorth, yn aml drwy siawns ar ffurf argymhelliad personol yn hytrach nag allgymorth ffurfiol yr oeddent wedi clywed amdano. Pan ddaw i gymorth gyda sgiliau, dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr eu bod yn teimlo'n ansicr pa gymwysterau neu hyfforddiant maent eu hangen i gael mynediad i swyddi gwell. Cymwysterau rhannol neu brofiad nad yw'n alinio'n daclus gyda gofynion swydd sydd gan rai ac maent yn ansicr sut i adnabod a chyfathrebu sgiliau y gellid eu trosglwyddo. Roedd y rhan fwyaf o gyfranogwyr wedi ceisio chwilio ar-lein am gyngor ac arweiniad ond yn teimlo fod faint o wybodaeth oedd ar gael yn eu llethu.

"Rydw i'n chael yn anodd gwybod pa gwrs rydw i ei angen ar gyfer pa swydd ac os yw'n rhaid talu am hynny ... Mae llawer o wybodaeth i'w gael, ond gall eich llethu" (*Cyfranogwr, Glynebwy*)

Profiad o gymorth

Dywedodd rhai cyfranogwyr fod gwasanaethau fel Gyrfa Cymru yn ddefnyddiol ond eu bod wedi eu hysbysebu yn wael, tra bod eraill wedi cael y Ganolfan Byd Gwaith yn amharod i helpu neu wedi ei siomi pan wnaethant ofyn am gymorth mwy holistig i baratoi am waith. Dywedodd nifer o gyfranogwyr ei bod yn teimlo iddynt gael eu beirniadu neu fod stigma yn eu herbyn pan oeddentyn defnyddio gwasanaethau ffurfiol fel Cymorth Byd Gwaith:

"Dydw i ddim yn hoffi cerdded i'r Ganolfan Gwaith, rydw i bob amser yn teimlo eu bod nhw yn fy meirniadu." (*Cyfranogwr, Sir Ddinbych*)

Gwahaniaethu ar sail oedran a gormod o gymwysterau

Dywedodd menywod hŷn yn neilltuol eu bod yn teimlo dan anfantais oherwydd eu hoedran neu y tybid fod ganddynt ormod o gymwysterau. Teimlai rhai fod gwasanaethau cyflogaeth yn eu hanwybyddu, a chredai arall nad oedd y farchnad swyddi yn gwerthfawrogi eu profiad.

"Oed a phrofiad mae'n debyg ... rydw i'n cael fy ngweld fel bod yn ddrud ac na fyddwn yn aros o gwmpas." (*Cyfranogwr, Sir Ddinbych*)

Rolau menywod

Gall disgwyliadau diwylliannol gyfyngu cyfranogiad menywod mewn gwaith mewn rhai ardaloedd. Dywedodd rhanddeiliaid y gall y disgwyliadau hyn effeithio ar hyder menywod i fynd i weithio neu aros mewn gwaith.

Soniodd rhanddeiliaid hefyd fod menywod yn cario baich anghymesur mewn gofalu am berthnasau oedrannus ynghyd â gofalu am blant, ac y gall hynny effeithio ar eu dewisiadau gyrfa. Yn eu profiad nhw, nid yw'r gyflogwyr yn barod neu nid oes ganddynt y gallu trefniadol i gynnig oriau gweithio hyblyg a all ddarparu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu menywod.

Rhwystrau llythrennedd digidol

Dywedodd rhanddeiliaid fod llythrennedd digidol yn rhwystr sylweddol i rai menywod, yn arbennig y rhai sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl toriad gyrfa hir neu rai o gefndir fel ffoaduriaid neu fudwyr. Roedd y bylchau hyn yn ei gwneud yn anodd iddynt fynd ar-lein i wneud ceisiadau am swyddi, llwyfannau hyfforddi a gwasanaethau cymorth cyflogaeth. Tanlinellodd rhanddeiliaid na fedrir cymryd cynhwysiant digidol yn ganiataol a bod angen hyfforddiant digidol pwrpasol ar lefel mynediad i osgoi pobl thag cael eu hallgau o gyfleoedd oherwydd diffyg sgiliau sylfaenol.

Cymorth gyda'r menopos a'r gweithle

Soniodd rhanddeiliaid am bryderon am effaith y menopos ar allu menywod i aros mewn gwaith neu ddychwelyd i waith. Gall symptomau megis lludded, pryder ac anhawster i ganolbwyntio effeithio ar berfformiad, eto nid yw llawer o weithleoedd yn cynnig cymorth nac addasiadau priodol. Heb ymwybyddiaeth neu bolisiau hyblyg, gall menywod deimlo eu bod dan orfodaeth i adael eu swyddi hyd yn oed pan maent yn alluog a phrofiadol. Galwodd rhanddeiliaid am well addysg yn y gweithle, polisiau cyfeillgar i'r menopos a dulliau cymorth i helpu menywod i ymdopi â symptomau a pharhau eu gyrfaedd gydag urddas a hyder.

Beth nesaf?

Mae papurau gwybodaeth ar wahân yn ystyried cyd-destun y farchnad lafur ar gyfer pobl o grwpiau lleiafrif ethnig, pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor ac adroddiad terfynol yn nodi'r opsiynau ar sut y gallai Cymru fanteisio i'r eithaf o gyfle datganoli, ar gael ar [wefan Dysgu a Gwaith](#).