

Ymchwiliad i feichiogrwydd, mamolaeth a gwaith – grwpiau ffocws

21 Mawrth 2018

Yn bresennol yn y grŵp o'r Pwyllgor

– Siân Gwenllian AC

ELGC(5)–12–18 Papur 4 Paper 4

Yn bresennol yn y grŵp o'r tîm clericio

– Chloë Davies (Dirprwy Glerc y Pwyllgor)

Roedd y grŵp yn cynnwys chwech o fenywod gydag amrywiaeth o brofiadau a phatrymau gwaith, gan gynnwys y sector cyhoeddus, y sector preifat, busnesau bach, hunangyflogaeth a chyfnodau diweithdra.

Defnyddio polisïau gweithio hyblyg

Amlygwyd anghysondebau yn y defnydd o bolisïau gweithio hyblyg fel problem fawr sy'n wynebu menywod tra ar gyfnod mamolaeth, neu'n fuan ar ôl dychwelyd i'r gwaith. Roedd un cyfranogwr wedi gofyn am leihau ei horiau dros dro, fel roedd cydweithwyr eraill wedi'i wneud, ar ôl dychwelyd i'w swydd addysgu o gyfnod mamolaeth. Fodd bynnag, dywedodd ei chyflogwr wrthi y byddai'n rhaid gwneud y gostyngiad mewn oriau'n barhaol, yn hytrach na dros dro, er bod yr opsiwn hwn yn amlwg ar gael i aelodau eraill o staff.

Cyflogir un cyfranogwr gan brifysgol ac amlygodd fater tebyg; bod y defnydd o bolisïau gweithio hyblyg/rhan-amser yn dibynnu ar y rôl.

Nododd cyfranogwr arall a gyflogir gan fusnes bach fod yr ychydig ganllawiau a ganfuwyd ar gyfer gwneud cais am weithio hyblyg yn aneglur iawn. Awgrymwyd y dylai llythyr safonol/templod fod ar gael i bawb, er mwyn sicrhau cysondeb a thegwch.

Trafodwyd hefyd fod cyflogeion yn teimlo bod ceisiadau am oriau llai neu oriau hyblyg wedi'u cynllunio fel bod yn rhaid i'r cyflogai "wneud yr achos" i'r cyflogwr am unrhyw effeithiau posibl ar y busnes, ac na ddylai fod yn angenrheidiol profi na fyddai'r busnes



yn cael ei effeithio pe baent yn newid eu patrwm gweithio. Cytunodd y grŵp y dylai'r cyfrifoldeb fod ar y cyflogwr, nid y cyflogai, i ystyried sut y gallai'r busnes gael ei effeithio.

Tynnwyd sylw hefyd at y ffaith, wrth wneud cais am oriau llai/oriau hyblyg, fod ceisiadau bob amser yn cael eu gwneud ar ffurflen neu ar bapur, heb gyfleoedd i drafod gyda rheolwr yr unigolyn.

Amlygwyd hefyd y gall fod yn anodd rheoli llwythi gwaith wrth weithio llai o oriau, gan fod cyflogeion yn aml yn teimlo y disgwylir iddynt gyflawni eu dyletswyddau amser llawn mewn llai o oriau/dyddiau.

Darpariaeth ar gyfer swyddi tra ar gyfnod mamolaeth

Amlygodd nifer o'r cyfranogwyr nad oedd y ddarpariaeth briodol yn cael ei rhoi ar waith cyn iddynt ddechrau ar eu cyfnod mamolaeth. Arweiniodd hyn at bwysau ar y cyflogai i gwblhau gwaith yn gynharach, yn ogystal â chynllunio ar gyfer yr amser y byddent ar gyfnod mamolaeth. Amlygwyd fod hyn yn cynyddu'r straen ar famau sy'n feichiog, ar adeg pan fydd gweithwyr ieuchyd proffesiynol yn eu cynghori i osgoi straen.

Canfu un cyfranogwr a oedd yn gweithio yn y sector preifat nad oedd yn rhan o unrhyw drafodaethau neu gyfarfodydd gyda rheolwyr ynghylch trefnu darpariaeth ar gyfer ei swydd, ond yna roedd disgwyl iddi gymryd rhan mewn proses drosglwyddo hir.

Cyfleoedd wedi'u colli

Roedd un cyfranogwr wedi gofyn am gael addysgu grwpiau blwyddyn o fewn y Cyfnod Sylfaen yn ei swydd yn yr ysgol, ac ar ôl aros llawer iawn o amser am gyfle, cododd un cyn iddi fynd ar gyfnod mamolaeth, ac felly nid oedd yn gallu manteisio ar y cyfle.

Triniaeth annheg gan gyflogwyr

Mae un cyfranogwr yn hunangyflogedig ond wedi bod yn gweithio gyda busnes bach, sy'n cael ei rhedeg gan deulu ers sawl blwyddyn cyn dod yn feichiog a mynd ar gyfnod mamolaeth. Fe'i cefnogwyd yn ystod ei beichiogrwydd a chyflogwyd aelod newydd o staff i weithio yn ystod y cyfnod mamolaeth, ond pan ofynnodd am gyfarfod i drafod ei dychweliad i'r gwaith, cafodd wybod nad oedd swydd ar gael iddi yn y cwmni mwyach. Roedd yr aelod newydd o staff yn wryw, gyda phlant oedran ysgol. Tynnwyd sylw at y ffaith nad oes unrhyw hawliau ar gyfer mamau hunangyflogedig.



Roedd cyfranogwr arall mewn rôl lefel uwch yn y gwasanaethau ariannol ac amlygodd ei bod yn ymddangos bod cydweithwyr gyda phlant ond mewn rolau is yn y strwythur ac ar gyflog llai. Roedd y cyfranogwr wedi gwneud cais i weithio'n rhan-amser ar ôl dychwelyd o'i chyfnod mamolaeth, a phan dderbyniwyd hyn, ar ôl iddi ddychwelyd, ymddengys fod aelod arall o staff wedi cymryd drosodd ei rôl flaenorol, a dim ond ar gael i gyflogai amser llawn. Roedd hefyd yn teimlo y gwahaniaethwyd yn ei herbyn pan wnaeth ofyn am gael tynnu llaeth yn y gwaith gan nad oedd ystafell addas ar gael.

Cost magu plant

Cafodd un o'r cyfranogwr ei phlentyn cyntaf pan oedd yn dal i fod yn yr ysgol, ac amlygodd y ffaith ers hynny, nad yw wedi gallu fforddio cyflogaeth amser llawn oherwydd cost gofal plant, ynghyd â'r diffyg sgiliau sydd eu hangen i sicrhau swydd sy'n talu'n dda. Roedd wedi bod ar fudd-daliadau a chredydau treth plant am gyfnodau o amser, ac yn teimlo ei bod yn anodd dianc y cylch hwn gan fod budd-daliadau'n cael eu hatal unwaith y bydd cyflogaeth yn cael ei sicrhau, ond na fyddai cyflogau'n cael eu derbyn am fis.

Amlygwyd nad oes fawr o eglurder ynghylch cynnig Llywodraeth Cymru o 30 awr yr wythnos o addysg gynnar am ddim, sy'n cael ei dreialu ar hyn o bryd mewn ardaloedd awdurdod lleol dethol. Nododd un o'r cyfranogwyr fod gan yr ardaloedd lle mae'r cynnig yn cael ei dreialu gyfraddau diweithdra uwch, ond y dylai fod wedi'i anelu at helpu rhieni sydd eisoes mewn gwaith.



Ymchwiliad i feichiogrwydd, mamolaeth a gwaith – grwpiau ffocws

21 Mawrth 2018

Yn bresennol yn y grŵp o'r Pwyllgor

– Jack Sargeant AC

– Bethan Sayed AC

Yn bresennol yn y grŵp o Gomisiwn y Cynulliad

– Gareth Thomas (Gwasanaeth Ymchwil)

Roedd y grŵp yn cynnwys chwech o fenywod gydag amrywiaeth o brofiadau a phatrymau gwaith, gan gynnwys yn y sector cyhoeddus, y sector gwirfoddol, y sector preifat, hunangyflogaeth a chyfnodau diweithdra.

Oriau hyblyg

Amlygodd un cyfranogwr **cyn gynted ag y byddwch yn colli'r hyblygrwydd i weithio'n amser llawn mae eich cyflog a'ch cyfleoedd swyddi yn dioddef**, a adlewyrchwyd gan aelodau eraill o'r grŵp. Teimlwyd fod argaeledd gwaith rhan-amser sy'n talu uwchlaw'r Cyflog Byw Cenedlaethol yn gyfyngedig ac yn anodd dod o hyd iddo. Amlygodd un cyfranogwr fod un o'i chydweithwyr yn sefydliad y sector cyhoeddus wedi'i hadleoli am ei bod yn chwilio am waith rhan-amser ond bod y rheolwyr i gyd eisiau staff amser llawn.

Roedd un cyfranogwr wedi gofyn am gael rhannu swydd ond dywedodd y sefydliad y byddai'n ofynnol iddi ddod i mewn am hanner diwrnod bum niwrnod yr wythnos, felly nid oedd yn gallu cymryd y swydd.

Amlygodd cyfranogwr arall ei bod wedi bod yn ofynnol iddi wneud cyfwerth â swydd amser llawn mewn oriau rhan-amser, a oedd wedi cynyddu lefelau straen.

Roedd cyfranogwr arall a oedd wedi'i chyflogi yn y sector preifat wedi tynnu sylw at y ffaith bod swydd hyblyg gweithio gartref wedi'i hysbysebu pan oedd ar gyfnod mamolaeth. Ni fyddai wedi darganfod hyn oni bai ei bod wedi edrych ar ei negeseuon e-bost gwaith, ond dywedodd y cyflogwr na allai wneud cais amdano gan ei bod ar gyfnod mamolaeth ac roedd angen i rywun ddechrau ar unwaith.



Teimlwyd fod **disgwyliadau cyffredinol o bwy ddylai fod y prif ofalwr** wedi effeithio ar hyblygrwydd mamau sy'n gweithio mewn sawl ffordd. Mae'r rhain yn cynnwys cymdeithas sy'n disgwyl i fenywod fod yn rhai sy'n cymryd amser i ffwrdd i ofalu am blentyn sy'n sâl, cyflogwyr ddim yn gefnogol o staff gwrywaidd pan mae angen iddynt wneud hyn, a menywod yn teimlo bod angen iddynt gael rhywun arall i ddod i ofalu am blentyn sy'n sâl er mwyn gallu mynd i mewn i'r gwaith.

Sut y dylai gwaith oriau edrych

Amlygodd un cyfranogwr fod ei chyflogwr, yn y sector cyhoeddus, **wedi mabwysiadu arfer da drwy sicrhau y gallai weithio'n hyblyg**. Roedd wedi cwrdd â'i rheolwr ar ôl dychwelyd i'r gwaith o gyfnod mamolaeth i drafod sut y gallai weithio'n fwy hyblyg. Roedd mesurau penodol yn cynnwys caniatáu iddi weithio ar gontract oriau blynyddol, gallu gweithio oriau amser llawn dros 4 diwrnod yr wythnos, a chael rhyddid i reoli ei hamser gwaith ei hun.

Triniaeth annheg gan gyflogwyr

Dywedodd dros hanner y cyfranogwyr eu bod wedi cael triniaeth annheg tra ar gyfnod mamolaeth. Cafodd dau o'r cyfranogwyr eu **diswyddo tra ar gyfnod mamolaeth**, tra bod trydydd cyfranogwr wedi gwrthsefyll ymdrechion ei chyflogwr i'w diswyddo. At hynny, **roedd cyfranogwr arall wedi dod i ddiwedd ei chontract tymor penodol tra ar gyfnod mamolaeth, ond roedd ei chyfnod mamolaeth wedi'i ddisodli**. Amlygodd y cyfranogwyr a gafodd eu diswyddo neu a oedd yn wynebu diswyddiad fod bwlch sylweddol rhwng polisiau sefydliadau a'r realiti ar lawr gwlad ac y gall cyflogwyr ddod o hyd i ffyrdd o gwmpas y gyfraith os ydynt am wneud hynny. Unigolion o fewn sefydliadau sy'n penderfynu sut y mae polisiau'n cael eu cymhwyso

Codwyd hyn mewn enghraifft a roddwyd gan gyfranogwr a gafodd wybod y byddai ei swydd yn y sector cyhoeddus yn cael ei dileu tra roedd hi'n feichiog. Treuliodd ei beichiogrwydd yn mynd drwy broses gwyno. Gadawodd ei phennaeth gwasanaeth presennol ei swydd yn fuan ar ôl iddi ddechrau ei chyfnod mamolaeth, ac fe'i disodlwyd gan gydweithiwr a ataliodd ei diswyddiad ar unwaith gan y byddai wedi bod yn anghyfreithlon. Yn dilyn hynny, cyflogodd yr adran 10 person arall mewn rolau tebyg.

Roedd un cyfranogwr wedi cael ei diswyddo pan oedd ar absenoldeb mamolaeth wrth i swyddfa ei chwmini yng Nghaerdydd gau. Dywedodd un o'i ffrindiau a oedd yn



gweithio yn y sefydliad wrthi am hyn yn hytrach na'i rheolwr, ac roedd y newyddion yn syndod mawr iddi.

Cafodd cyfranogwr arall wybod gan un o ymddiriedolwyr y cwmni yr oedd yn gweithio iddo y byddai'n cael ei diswyddo. Nid oedd yn ymwybodol o hyn, a chanfu fod pobl eraill a oedd yn gweithio yn ei sefydliad wedi bod yn trafod ei diswyddiad yn agored yn ystod cyfarfodydd. Yna anwybyddwyd negeseuon e-bost a anfonodd ynghylch hyn, ac ni chaniatwyd iddi gynnal cyfarfod cwyno yng Nghaerdydd felly roedd yn rhaid iddi fynd i Lundain.

Roedd y gefnogaeth undebau llafur a gafodd menywod yn gymysg. Roedd un cyfranogwr o'r farn bod ei hundeb wedi bod yn ddefnyddiol, ond roedd ei hachos wedi cyrraedd y cam lle byddai'n rhaid iddi fynd i driwlynys cyflogaeth na allai ei fforddio. Fodd bynnag, disgrifiodd cyfranogwr arall ymglymiad ei hundeb fel erchyll, gan nodi bod gweithio gyda phenaethiaid gwasanaeth wedi sicrhau canlyniadau gwell.

Nodwyd fod **mynd ag achos i driwlynys yn broses llawn straen**, nad oedd y menywod dan sylw wedi gwneud hynny gan fod ganddynt fabanod newydd a bod yr amserlen ar gyfer gwneud cwyn yn fyr iawn.

Dychwelyd i'r gwaith o gyfnod mamolaeth

Bu'r cyfranogwyr yn trafod yr anawsterau o ran dychwelyd i'r gwaith, a bod yn ymwybodol o ddatblygiadau yn eu sefydliad tra ar gyfnod mamolaeth. Roedd un cyfranogwr ar gyfnod mamolaeth ar hyn o bryd, ac roedd yn nerfus ynghylch dychwelyd i'r gwaith gan iddi brofi problemau gyda'i chyflogwr yn negodi gweithio'n rhan-amser. Teimlai cyfranogwr arall y gallai cyflogwyr baratoi mamau i dychwelyd i'r gweithle drwy roi rhagor o wybodaeth iddynt am yr hyn sy'n digwydd o fewn y sefydliad – mae dyddiau cadw mewn cysylltiad yn ddefnyddiol ond efallai y bydd angen proses fwy ffurfiol. Dywedodd cyfranogwyr eraill nad oedd eu cyflogwr wedi cadw mewn cysylltiad â hwy yn ystod cyfnod mamolaeth.

Un awgrym a wnaed gan gyfranogwr oedd y **dylai cyflogwyr gynnal archwiliadau i sefydlu'r rhesymau pam na fydd menywod yn dychwelyd i'r gwaith**, neu efallai y byddant yn gadael swyddi yn fuan ar ôl dychwelyd.



Dilyniant gyrfa mamau

Teimlwyd ei fod yn anodd i famau â phlant ifanc gyflawni dilyniant gyrfa. Dywedodd un cyfranogwr ei bod hi'n teimlo, hyd nes y bydd eich plentyn yn 9–10 oed, ei bod yn anodd datblygu a'ch bod yn sownd yn eich rôl. Dywedodd hefyd fod disgwyliadau o ran rhywedd wedi ei harwain i beidio â gwneud cais am swydd uwch oherwydd bod ganddi blentyn ifanc ac na fyddai wedi cael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Costau gofal plant a pholisi 30 awr o ofal plant am ddim Llywodraeth Cymru

Cododd nifer o gyfranogwyr gost ac argaeledd gofal plant fel problemau sylweddol i rieni sy'n gweithio.

Teimlai'r cyfranogwyr fod gofal plant preifat yn ddrud iawn, ac y gallai costau arwain at fenywod yn rhoi'r gorau i waith cyflogedig oherwydd y gallai eu cyflog cyfan fynd ar ofal plant. Nodwyd y gefnogaeth a ddarparwyd gan neiniau a theidiau fel rhywbeth allweddol, gyda 70–80 y cant o gefnogaeth yn cael ei darparu ganddynt mewn rhai achosion.

Teimlwyd yn eang fod problemau ynghlwm â gofynion cyfredol Llywodraeth Cymru o 10 awr yr wythnos yn y tymor yn dilyn pen-blwydd plentyn yn dair oed. **Dywedodd aelodau'r grŵp fod y ddarpariaeth ar gael yn aml am hanner diwrnod, gan arwain at orfodi rhieni i ddefnyddio gofal cofleidiol drud gan feithrinfeydd preifat.** Gwelwyd hyn fel peidio â chyflwyno gwerth am arian gan y gallai fod mor ddrud â gofal plant preifat am ddiwrnod cyfan.

Nododd dau gyfranogwr fod **meithrinfeydd y wladwriaeth yn aml yn llawn, ac felly weithiau ni fyddai plant yn gallu cael mynediad at ddarpariaeth ar unwaith.**

Nododd un cyfranogwr **y problemau sy'n wynebu ardaloedd gwledig,** lle mae meithrinfeydd cyfyngedig ar gael, ac nad oedd modd teithio rhwng gofal meithrin y wladwriaeth a gofal cofleidiol oherwydd y pellter rhwng lleoliadau gofal plant.

Croesawyd y syniad o gyflwyno 30 awr o ofal plant am ddim i rieni sy'n gweithio. **Fodd bynnag, ychydig iawn o wybodaeth oedd ymhlith y cyfranogwyr ynghylch sut y byddai 30 awr o ofal plant am ddim Llywodraeth Cymru ar gyfer rhieni sy'n gweithio yn gweithredu – roedd un cyfranogwr yn tynnu sylw at y ffaith bod nifer o aelodau'r grŵp wedi codi'r mater hwn yn arwydd o'r diffyg gwybodaeth sydd ar gael.**



Nodwyd mai dim ond gwybodaeth am ardaloedd peilot sydd ar y wefan, a bod angen gwefan sy'n haws ei defnyddio.

Roedd nifer o faterion yr oedd y cyfranogwyr am gael mwy o eglurder yn eu cylch, megis:

- A ellir rhannu'r gofal 30 awr rhwng darparwyr.
- Sut y bydd y cynnig gofal plant yn gweithio pan fydd rhiant am ddychwelyd i'r gwaith.
- Beth yw'r effaith ar ffioedd meithrinfeydd preifat ar gyfer plant dan 3 oed, oherwydd yn Lloegr fe wnaethant gynyddu, gan nad oedd y gyfradd a dalwyd yn digolledu costau darparu'r gofal plant.
- Bydd angen i'r ddarpariaeth gwmpasu'r diwrnod cyfan yn hytrach na bod yn rhaid i rieni dalu am ofal cofleidiol gan feithrinfeydd preifat, nad yw wedi cael ei gyfyngu ac sy'n gallu bod yn ddrud iawn.
- A fydd digon o leoedd i ddarparu gofal plant am ddim, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig.



Ymchwiliad i feichiogrwydd, mamolaeth a gwaith – grwpiau ffocws

21 Mawrth 2018

Yn bresennol

Aelodau'r Pwyllgor

– John Griffiths AC

– Jenny Rathbone AC

Staff Comisiwn y Cynulliad

– Liz Wilkinson (Clerc y Pwyllgor)

Roedd y grŵp yn cynnwys pedair menyw yr oedd pob un ohonynt wedi gweithio, neu'n parhau i weithio mewn swyddi proffesiynol. Roedd dwy o'r pedair menyw yn ddi-waith ac yn chwilio am waith. Roeddent naill ai wedi derbyn cynnig o ddiswyddo neu roi'r gorau i weithio i ofalu am blant. Roedd tri chyfranogwr yn gweithio yn y sector preifat, ac roedd un (a oedd bellach yn ddi-waith) yn gweithio yn y sector cyhoeddus.

Sylwadau cyffredinol ar brofiadau

Ni chyflwynodd unrhyw rai o'r cyfranogwyr brofiadau negyddol uniongyrchol o ganlyniad i'w beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth, er bod rhai yn sôn am naws negyddol ymhlith y rheolwyr tuag at fenywod o oed cael plant. Nododd rhai cyfranogwyr bryder ynghylch effaith beichiogrwydd ar eu rhagolygon gyrfa yn y dyfodol o fewn y cwmni lle yr oeddent yn gweithio.

Dyweddodd un cyfranogwr fod ei chyflogwr (cwmni cyfreithiol preifat) wedi bod yn gefnogol yn ystod ei beichiogrwydd ond ei bod hi wedi wynebu rhwystrau wrth ddychwelyd i'r gwaith.

Dyweddodd un cyfranogwr ei bod hi wedi dweud wrth ei chyflogwr ei bod hi bedwar mis yn feichiog dim ond ar ôl iddi gael cynnig y swydd, gan ei bod hi'n bryderus y byddai'n cael effaith negyddol ar ganlyniad ei chyfweliad.

Eglurodd un cyfranogwr a oedd yn gweithio mewn cwmni cyfreithiol preifat, er nad oedd unrhyw arferion gwahaniaethol amlwg yn y cwmni, roedd sylwadau a wnaethpwyd



gan ei chyflogwr, a oedd yn ymddangos yn rhai ysgafn, wedi arwain ati yn gohirio cael plant. Awgrymodd ymatebydd arall fod menywod o fewn y sefydliad yr oedd wedi gweithio iddo yn y gorffennol wedi gohirio cael plant oherwydd y risg o gael eu diswyddo.

Cymorth i fenywod beichiog a'r rheini sydd ar absenoldeb mamolaeth

Er bod y cyfranogwyr yn dweud bod eu cyflogwyr wedi bod yn gefnogol, awgrymodd rhai cyfranogwyr eu bod yn nerfus ynghylch gofyn am bethau yr oedd ganddynt yr hawl i'w cael, er enghraifft diwrnodau KIT (Cadw mewn Cysylltiad).

Roedd consensws cyffredinol bod lefel y cymorth a dderbynnir yn dibynnu ar berthynas cyflogai gyda'i reolwr.

Eglurodd un cyfranogwr na ddylai cyflogeion a allai fod yn ystyried cael plant orfod chwilio am y polisiau perthnasol. Awgrymodd, os yw cyflogwr yn ymwybodol bod cyflogai yn ystyried cael plant, gallai effeithio ar ei rhagolygon gyrfa yn y dyfodol.

Pwysleisiodd yr ymatebwyr bwysigrwydd bod gan gyflogwyr bolisiau Adnoddau Dynol clir a hawdd eu cyrraedd, nid yn unig i gyflogeion presennol ond i ddarpar gyflogeion. Teimlwyd bod sefydliadau'r sector cyhoeddus yn fwy tebygol o sicrhau bod eu polisiau ar gael i'r cyhoedd na chwmnïau preifat.

Dychwelyd i'r Gwaith

Roedd un cyfranogwr wedi dychwelyd i weithio oriau rhan amser (mewn cwmni cyfreithiol preifat) ar ôl cael ei phlentyn cyntaf. Dywedodd, mewn gwirionedd, bod hyn yn golygu gweithio oriau ychwanegol gartref er mwyn sicrhau bod y gwaith yr oedd disgwyl iddi ei wneud yn cael ei gwblhau. Yn y bôn, roedd hi'n gweithio swydd amser llawn mewn oriau rhan-amser. Roedd disgwyliad gan ei chyflogwr y byddai'n gweithio oriau ychwanegol yn y cartref pe byddai angen.

Arweiniodd yr uchod at y cyfranogwr yn ymddiswyddo ar ôl genedigaeth ei hail blentyn.

Cafodd cyfranogwr arall brofiad tebyg. Eglurodd ei bod wedi lleihau ei horiau i rai rhan-amser ar ôl cael ei phlentyn ac wedi cael trafferth gwneud ei swydd o fewn yr



oriau hynny. Dywedodd hefyd ei bod hi'n gwneud swydd amser llawn mewn oriau rhan-amser a'i bod hi wedi gwneud cais yn ddiweddar am gynyddu i oriau llawn amser.

Gwybodaeth



National Assembly for Wales

Equality, Local Government and Communities Committee