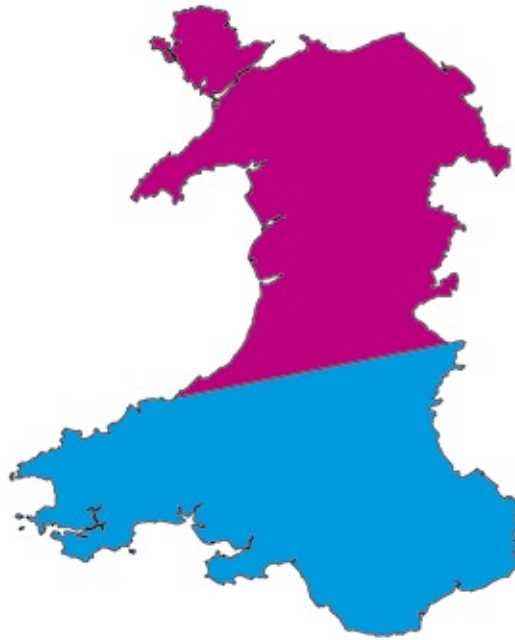


Equal Opportunities Commission

Comisiwn Cyfle Cyfartal



Who Runs Wales? Pwy Sy'n Rhedeg Cymru?



Comisiwn Cyfle Cyfartal
Equal Opportunities Commission



Wales Women's National Coalition
Clymblaid Genedlaethol Menywod Cymru

Wales Women's National Coalition

Clymblaid Genedlaethol Menywod Cymru

Who Runs Wales 2006

Who Runs Wales 2006 shows that women remain under represented in Wales' corridors of power despite 30 years of sex equality legislation.

Life has changed a great deal over the past 30 years - girls now out-perform boys at school and women account for almost half the workforce - but not enough has changed in the make up of the leadership of our public bodies, whether in elected or appointed office. The problem is not lack of talent. For years there have been plenty of women coming up in business, public service and politics, but those who reach the top are still the exception.

Seats at Wales' decision-making tables are mainly occupied by men - and this has a major impact on the subjects discussed and the decisions reached. If we want our policy priorities and decisions on how resources are allocated to reflect the needs of all Wales' citizens we need to ensure that the people taking those decisions have a range of life experiences and are not drawn from a narrow section of society.

The new **Gender Equality Duty** will be a major driver of change. Public bodies will be required to promote sex equality through their employment practices and to ensure the services they provide meet the needs of women and men. Public bodies will need to improve their employment practices to encourage and support more women to make it to the top team. Unless decision makers become more representative it is hard to see how public bodies will meet the challenges required and provide services that meet everyone's needs.

The picture is mixed. We have a perfect gender balance among Assembly Members elected to the National Assembly for Wales but the Welsh Assembly Government's Management Board has only 2 women out of 17. Still only 2 of our 22 local authorities have a female Chief Executive and only 22% of local councillors are female. Of the 220 elected Cabinet and Board roles in Local Government only 24 are held by women.

Gender is not the only important factor to be considered. Our age, race, disability, sexual orientation, faith and linguistic preference can influence the services we need, and how we need them to be delivered. So it is vital that strategies to increase the number of women leaders and decision makers takes these other equality strands into account too.

The Equal Opportunities Commission and Wales Women's National Coalition believe the time is right for change. It's time to take action.

March 2006



Kate Bennett
Director, EOC Wales



Joyce Watson
Coalition Manager, WWNC

ISBN 1-84206-172-0

Pwy Sy'n Rhedeg Cymru 2006

Mae Pwy Sy'n Rhedeg Cymru 2006 yn dangos nad yw menywod yn cael eu cynrychioli'n ddigonol yng nghoridorau grym Cymru o hyd er gwaethaf 30 mlynedd o ddeddfwriaeth cydraddoldeb rhywiol.

Mae bywyd wedi newid llawer dros y 30 mlynedd diwethaf – mae merched bellach yn gwneud yn well na bechgyn yn yr ysgol a menywod yw bron hanner y gweithlu – ond nid oes digon wedi newid yng nghyfansoddiad arweinyddiaeth ein cyrff cyhoeddus, boed mewn swyddi etholedig neu benodedig. Nid diffyg talent yw'r broblem. Mae digon o fenywod wedi bod y dringo'r ysgol ym myd busnes, gwasanaethau cyhoeddus a gwleidyddiaeth ers blyneddau, ond mae'r rhai sy'n cyrraedd brig yr ysgol yn parhau i fod yn eithriad.

Dynion sy'n eistedd yn y seddi wrth fyrddau gwneud penderfyniadau yng Nghymru gan fwyaf – ac mae hyn yn cael effaith ddirfawr ar sut caiff pynciau eu trafod a phenderfyniadau eu gwneud. Os ydyn ni am i'n blaenoriaethau polisi a phenderfyniadau ar sut caiff adnoddau eu dyrannu adlewyrchu anghenion holl ddinasyddion Cymru, mae angen i ni sicrhau bod gan y bobl sy'n gwneud y penderfyniadau hynny amrywiaeth o brofiadau bywyd ac nad ydynt yn deillio o un rhan fach o gymdeithas.

Bydd y **Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol** yn sbardun pwysig i ysgogi newid. Bydd gofyn i gyrff cyhoeddus hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y ddau ryw yn eu harferion cyflogi a sicrhau bod y gwasanaethau a ddarperir ganddynt yn diwallu anghenion menywod a dynion. Bydd angen i gyrff cyhoeddus wella eu harferion cyflogi i annog a chynorthwyo mwy o fenywod i gyrraedd y brig. Os nad yw'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau yn fwy cynrychioliadol, mae'n anodd gweld sut bydd cyrff cyhoeddus

yn ymateb i'r her a darparu gwasanaethau sy'n diwallu anghenion pawb.

Mae'r darlun yn un cymysg. Mae gennym ni gydbwysedd perffaith rhwng y ddau ryw ymysg Aelodau'r Cynulliad sydd wedi eu hethol i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ond dim ond 2 o 17 aelod Bwrdd Rheoli Llywodraeth Cynulliad Cymru sy'n fenyw. Dim ond 2 o'n 22 awdurdod lleol sydd â menyw'n Brif Weithredwr arnynt a dim ond 22% o gynghorwyr lleol sy'n fenywod. O'r 220 cymeriadau etholedig y Cabined a'r Bwrdd yn Llywodraeth Leol dim ond 24 yn cael ei dal gan menywod.

Nid rhyw yw'r unig ffactor pwysig i'w ystyried. Gall ein hoed, hil, anabledd, tueddfryd rhywiol, ffydd neu ddewisiadau ieithyddol ddylanwadu ar y gwasanaethau sydd eu hangen arnom a'r modd y maent yn cael eu darparu. Felly mae'n hollbwysig bod strategaethau i gynyddu nifer y menywod sy'n arweinwyr ac yn gwneud penderfyniadau hefyd yn ystyried yr elfennau eraill hyn o gydraddoldeb.

Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal a Chlymblaid Genedlaethol Menywod Cymru o'r farn bod yr amser i newid wedi cyrraedd. Mae'n bryd gweithredu.

Mawrth 2006



Kate Bennett
Cyfarwyddyd, CCC Cymru



Joyce Watson
Rheolwraig y Glymblaid, CGMC

The index 2006

What's changed since 2004?

Since we first published Who Runs Wales in 2004 the most dramatic change is the doubling of the number of women MPs elected in Wales from four to eight, an increase from 10% to 20%, bringing Wales' gender representation into line with the UK as a whole. Until 1997 Wales had only ever had one female MP at a time. These major shifts are mostly accounted for the use of women-only shortlists by the Labour Party at the 1997 and 2005 General Elections. Seven of our eight female MPs are Labour and one Liberal.

Five of our eight MPs were selected from women only shortlists. This reflects the position world wide – where every country that has achieved a government with at least 30% women members has used positive action. There is a need for all political parties to understand why diversity considerations have to be built into their selection procedures and to implement effective measures to ensure their good intentions turn into positive results.

But there is disappointingly little change in almost every area of the public sector and we still have no female Police Authority Chairs and no female University Vice-Chancellors.

Inequality costs us

Why does it matter that so few women make it to the top? Inequalities at the top make for a weaker nation, wasted talent and services that don't give people what they need.

- If we select our leaders from only half of the population, how can we expect to get the best person every time? Businesses, governments and services are missing out on some of the best people – a massive waste of talent year after year.
- Decisions that rely on a narrow range of experiences are less likely to take account of everyone's needs. We need to make sure that men's and women's views are properly heard when decisions are made – otherwise, some will benefit more than others.
- Ensuring that everyone's views are represented leads to more responsive services and allows everyone to have a fair stake in society.
- Discrimination on more than one front has a double impact and steps need to be taken to enable ethnic minority women, disabled women and lesbians to make it to the top and to achieve public office.
- Leaders have less legitimacy if they only reflect part of the population. And when politics looks white and male it seems irrelevant to many people.

Mynegai 2006

Beth sydd wedi newid ers 2004?

Ers i ni gyhoeddi Pwy Sy'n Rhedeg Cymru y tro cyntaf yn 2004, y newid mwyaf dramatig yw bod nifer yr Aelodau Seneddol sy'n fenywod a gafodd eu hethol yng Nghymru wedi dyblu o bedair i wyth, cynnydd o 10% i 20%, sy'n golygu bod cynrychiolaeth rhwng y ddau ryw yng Nghymru yr un fath ag y mae ledled y DU. Tan 1997, dim ond un Aelod Seneddol a oedd yn fenyw yr oedd Cymru erioed wedi ei chael ar un tro. Y prif reswm dros y newid sylweddol hwn yw'r defnydd o restrau byr menywod yn unig gan y Blaid Lafur yn yr Etholiad Cyffredinol ym 1997 a 2005. O'r wyth Aelod Seneddol sy'n fenywod, mae saith yn Llafur ac un yn Rhyddfrydol.

Dewiswyd pump o'n hwyth Aelod Seneddol o restrau byr menywod yn unig. Mae hyn yn adlewyrchu'r sefyllfa ar draws y byd – lle mae pob gwlad sydd wedi sicrhau llywodraeth gydag o leiaf 30% o aelodau sy'n fenywod wedi gweithredu'n gadarnhaol. Mae angen i bob plaid wleidyddol ddeall pam fod rhaid ymgorffori ystyriaethau amrywiaeth yn eu gweithdrefnau dethol a gweithredu mesurau effeithiol i sicrhau bod eu amcanion da yn arwain at ganlyniadau cadarnhaol.

Ond yn siomedig, bach yw'r newid ym mron pob maes arall o'r sector cyhoeddus ac nid oes gennym fenywod yn Gadeiryddion Awdurdodau Heddlu nac yn Is-gangellorion Prifysgolion.

Talu'r pris am anghydraddoldeb

Pam fod ots bod cyn lleied o fenywod yn cyrraedd y brig? Mae anghydraddoldebau ar y brig yn creu gwlad wannach gyda, gwastraff talent a gwasanaethau nad ydynt yn diwallu anghenion pobl.

- Os ydyn ni'n dewis ein harweinwyr o hanner y boblogaeth, sut gallwn ni ddisgwyl cael yr unigolyn gorau bob tro? Mae busnesau, llywodraethau a gwasanaethau'n colli rhai o'r bobl orau – gwastraff enfawr o dalent flwyddyn ar ôl blwyddyn.
- Mae penderfyniadau sy'n dibynnu ar amrywiaeth cyfyng o brofiadau yn llai tebygol o ystyried anghenion pawb. Mae angen i ni sicrhau bod barn dynion a menywod yn cael gwrandawriad teg pan fo penderfyniadau'n cael eu gwneud – fel arall, bydd rhai ar eu hennill fwy nag eraill.
- Mae sicrhau bod safbwyntiau pawb yn cael eu cynrychioli yn arwain at wasanaethau mwy ymatebol ac yn galluogi pawb i gael llais teg yn y cymdeithas.
- Mae gwahaniaethau ar sail mwy nag un ffactor yn cael dwywaith yr effaith ac mae angen cymryd camau i alluogi menywod lleiafrifoedd ethnig, menywod anabl a lesbiaid i gyrraedd y brig a dal swyddi cyhoeddus.
- Nid oes gan arweinwyr gymaint o ddilysrwydd os mai dim ond rhan o'r boblogaeth maen nhw'n ei chynrychioli. Ac os mai dyn gwyn yw wyneb gwleidyddiaeth, mae'n ymddangos yn amherthnasol i lawer o bobl.

The new Gender Equality Duty: A driver of change

The Equality Act 2006 establishes a new Gender Equality Duty, which will come into force in April 2007.

The duty will require public bodies to promote sex equality in the design and delivery of services and through their employment policies.

Better employment policies

Examining the workforce to see what kinds of jobs women and men do, how much they are paid, who secures promotion, who benefits from training, who uses carer leave and who works part time will help employers understand the barriers women face in getting to the top and point to how they can be removed.

Equal opportunities can be promoted through better recruitment, selection and promotion processes. Flexible and part time working, helpful attitudes to caring responsibilities, and measures to promote dignity at work and eliminate harassment will all help women to make a full contribution.

Improving public services

Public bodies will need to consider the specific needs of women and men when deciding what services to provide and how to deliver them.

They will need to consider who uses existing services and whether gaps in service provision have a particularly bad effect on either women or men.

An “equality impact assessment” should apply to all aspects of public service provision, but public bodies will need to start the process somewhere.

More women at the top is the key to success

Consulting and researching what women and men need, reprioritising and redesigning services will be a major challenge.

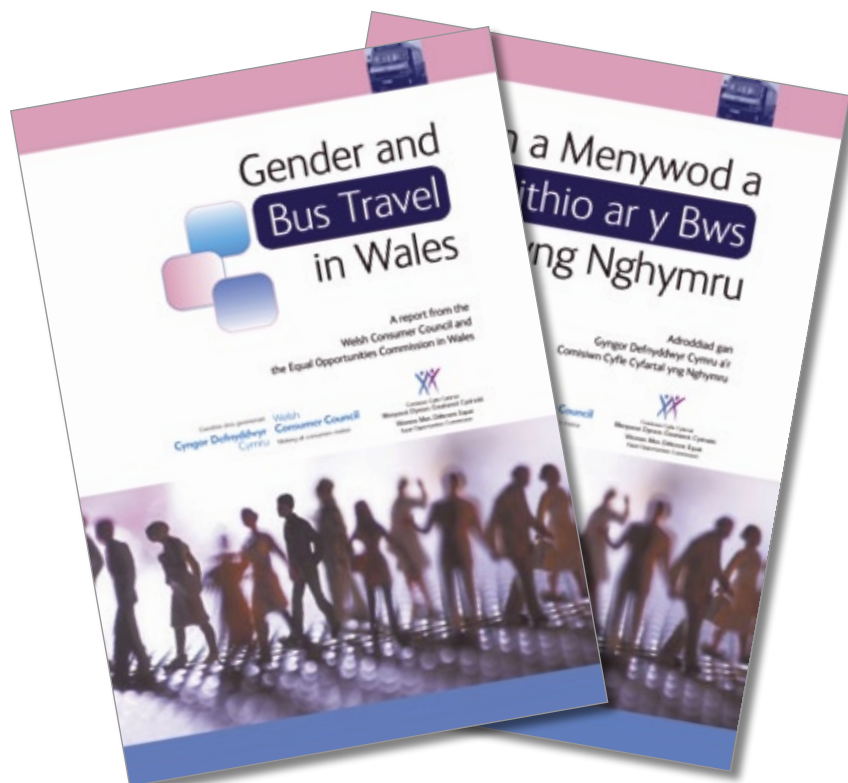
Employment practices designed to promote equality, to get women and men into every type of work and at every level will assist public bodies with their service delivery goals by widening the knowledge and experience of staff, managers and leaders.

Public bodies can start preparing for the Gender Equality Duty now. Better employment practices, more gender balanced management teams, more women in politics and in public office, greater diversity and services responsive to women’s and men’s specific needs are all linked.

Increasing the number of women in top jobs will be both an indicator of success and a way to achieve the very best public services.

The Public Service Challenge: Some examples

- Although one in four women experience domestic violence few public resources are devoted to preventing violence against women and supporting women at risk of abuse.
- Although women are more dependent on buses than men, women's needs in terms of routes and times, provision for prams and bags, and security at night have not been adequately taken into account and women are under-represented on bus user groups.
- Men tend not to use primary health services, leading to late diagnosis of illness and poor health.
- Our polling round the 2005 election showed voters felt carers were “the forgotten people” who had been let down by government. They wanted more to be done to support carers – the majority of whom are women – and that services should be better geared to meet carer's actual needs.



Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol newydd: Sbarduno newid

Mae Deddf Cydraddoldeb 2006 yn creu Dyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol newydd, a fydd yn dod i rym yn Ebrill 2007. Bydd y ddyletswydd yn ei gwneud hi'n ofynnol i gyrff cyhoeddus hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y ddau ryw wrth gynllunio a darparu gwasanaethau a thrwy eu harferion cyflogi.

Polisiau cyflogi gwell

Bydd edrych ar y gweithlu i weld pa fath o swyddi mae menywod a dynion yn eu gwneud, faint maen nhw'n cael eu talu, pwy sy'n cael dyrchafiad, pwy sy'n cael budd o hyfforddiant, pwy sy'n defnyddio absenoldeb cynhalwyr a phwy sy'n gweithio'n rhan-amser yn helpu cyflogwyr i ddeall y rhwystrau y mae menywod yn eu hwynebu ar y ffordd i'r brig ac yn dangos sut gellir eu dileu.

Gellir hyrwyddo cyfle cyfartal trwy brosesau recriwtio, dethol a dyrchafu gwell. Bydd gwaith hyblyg a rhan-amser, agweddau cefnogol at gyfrifoldebau gofalu, a mesurau i hyrwyddo urddas yn y gwaith a dileu aflonyddu i gyd yn helpu menywod i gyfrannu'n llawn.

Gwella gwasanaethau cyhoeddus

Bydd angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion penodol menywod a dynion wrth benderfynu pa wasanaethau i'w darparu a sut i'w darparu.

Bydd angen iddyn nhw ystyried pwy sy'n defnyddio'r gwasanaethau sy'n bodoli'n barod ac a yw bylchau mewn darpariaeth gwasanaethau yn effeithio'n arbennig o ddifrifol ar naill ai fenywod neu ddynion.

Dylai "asesiad o effaith cydraddoldeb" gael ei gynnal ar bob agwedd ar y gwaith o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus, ond bydd angen i gyrff cyhoeddus ddechrau'r broses yn rhywle.

Mwy o fenywod ar y brig yw'r allwedd i lwyddiant

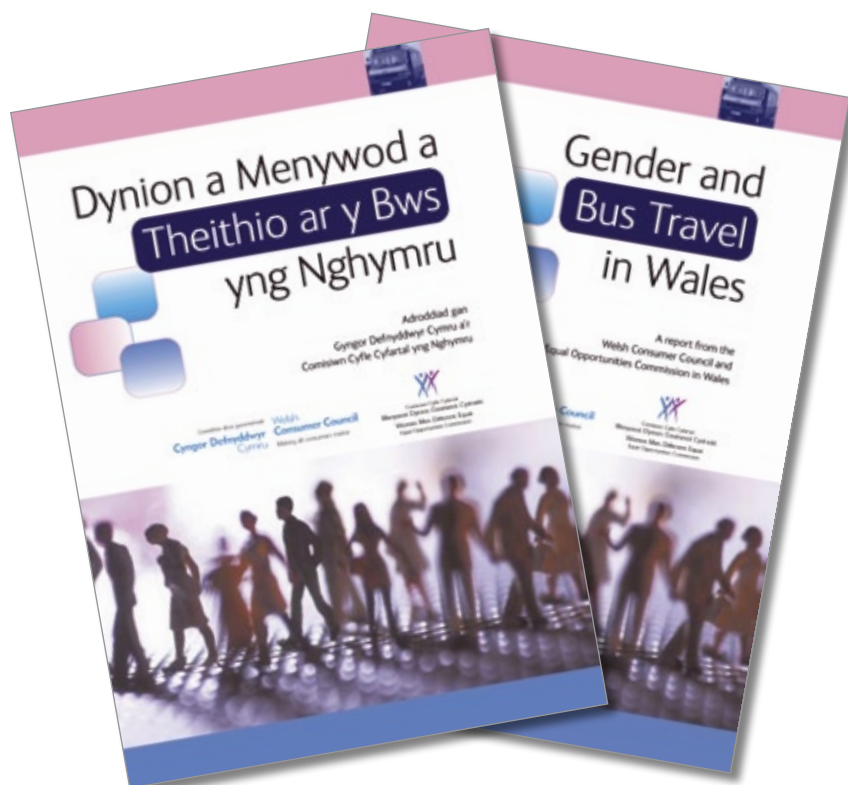
Bydd ymgynghori ar anghenion menywod a dynion ac ymchwilio iddyn nhw, ail-flaenoriaethu ac ailgynllunio gwasanaeth yn her fawr. Bydd arferion cyflogi sydd â'r nod o hyrwyddo cydraddoldeb, o gael menywod a dynion i wneud pob math o waith a hynny ar bob lefel yn cynorthwyo cyrff cyhoeddus gyda'u hamcanion o ran darparu gwasanaethau trwy ehangu gwybodaeth a phrofiad staff, rheolwyr ac arweinwyr.

Gall cyrff cyhoeddus ddechrau paratoi ar gyfer y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol yn awr. Mae arferion cyflogi gwell, timau rheoli â chydbwysedd gwell rhwng y ddau ryw, mwy o fenywod ym myd gwleidyddiaeth ac mewn swyddi cyhoeddus, mwy o amrywiaeth, gwasanaethau sy'n ymateb i anghenion penodol menywod a dynion i gyd yn mynd law yn llaw.

Bydd cynyddu nifer y menywod yn y swyddi gorau yn arwydd o lwyddiant ac yn fodd o sicrhau'r gwasanaethau cyhoeddus gorau posib.

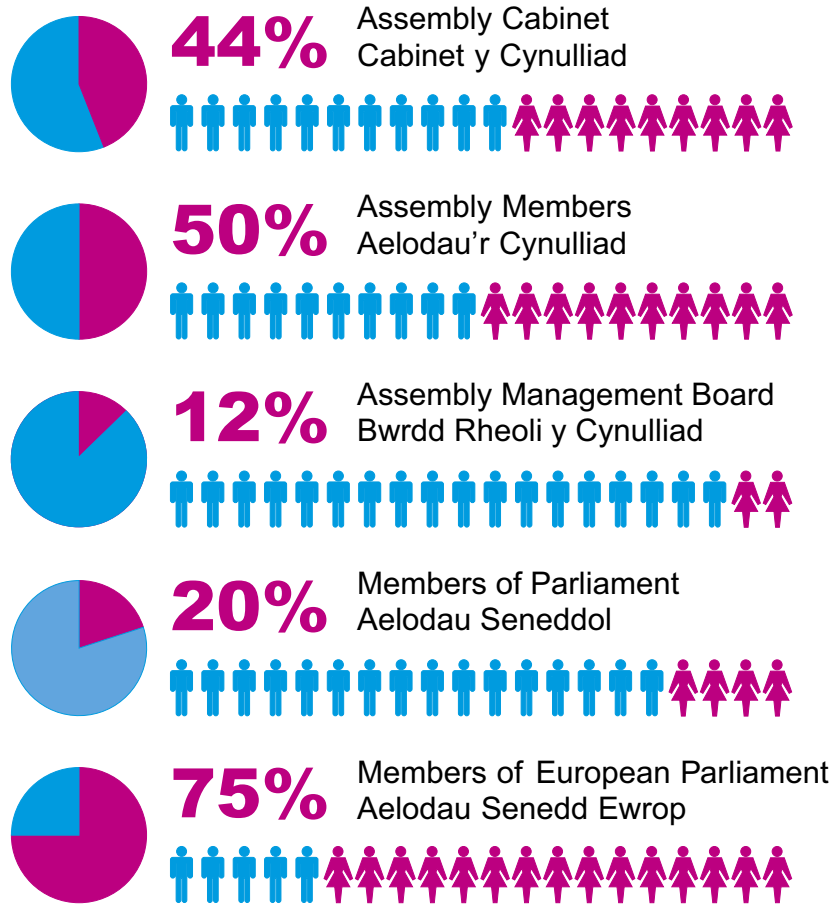
Her Mawr Gwasanaethau Cyhoeddus: Rhai engrheifftiau

- Er bod un fenyw ym mhob pedair yn dioddef trais yn y cartref, prin yw'r adnoddau cyhoeddus sydd wedi eu neilltuo i atal trais yn erbyn menywod a chynorthwyo menywod sydd mewn perygl o gael eu cam-drin.
- Er bod menywod yn dibynnu mwy ar fsys na dynion, nid yw anghenion menywod o ran llwybrau ac amseroedd, darpariaeth ar gyfer cadeiriau gwthio a bagiau a diogelwch yn y nos wedi eu hystyried ac nid yw menywod yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar grwpiau defnyddwyr bysys.
- Nid yw dynion yn tueddu i ddefnyddio gwasanaethau iechyd sylfaenol, sy'n arwain at afiechydon yn cael eu diagnosisio'n hwyr ac iechyd gwael.
- Roedd ein harolygon adeg etholiad 2005 yn dangos bod pleidleiswyr o'r farn bod cynhalwyr wedi cael eu hanghofio a bod y llywodraeth wedi eu siomi. Roedden nhw am i fwy gael ei wneud i gynorthwyo cynhalwyr – menywod yw'r mwyafrif o gynhalwyr – ac y dylid cynllunio gwasanaethau'n well i ddiwallu anghenion go iawn cynhalwyr.

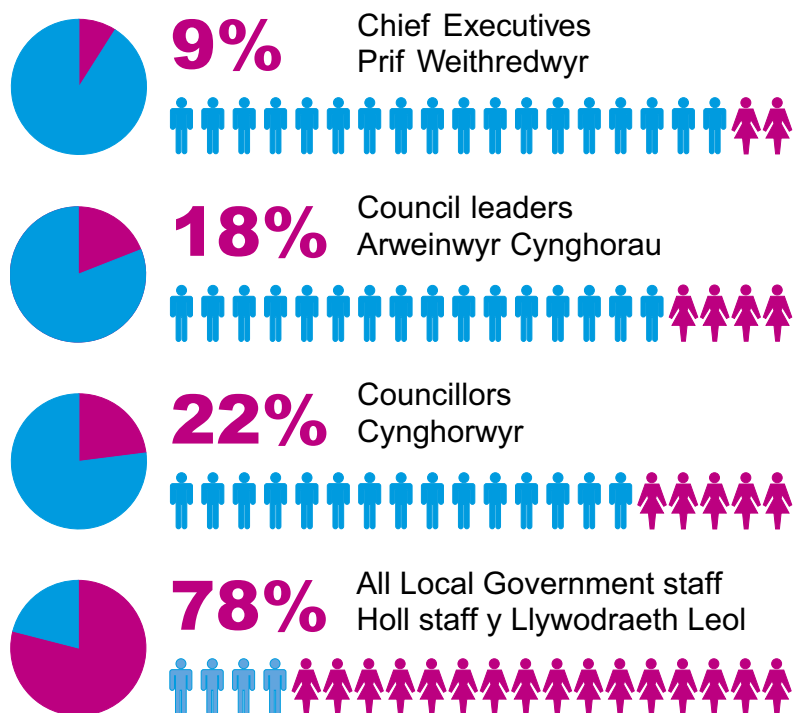


Who Runs ... Pwy Sy'n Rhedeg ...

government? Ilywodraeth?

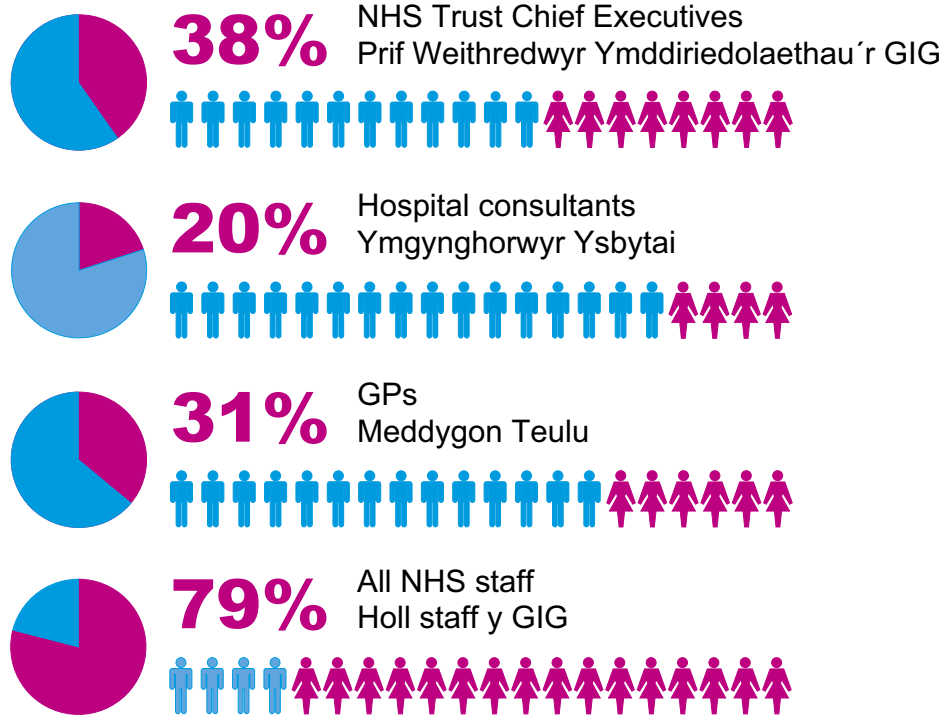


local government? Ilywodraeth leol?

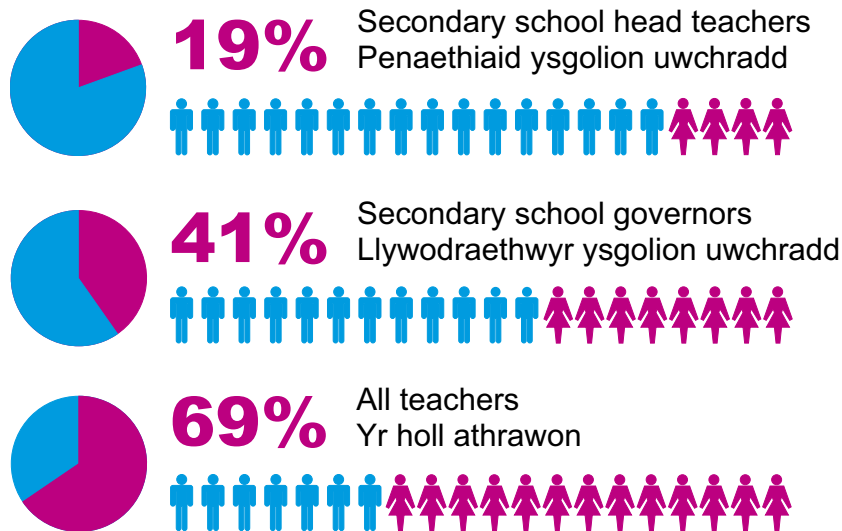


Who Runs ... Pwy Sy'n Rhedeg ...

the NHS? y GIG?



schools? ysgolion?



Who Runs ... Pwy Sy'n Rhedeg ...

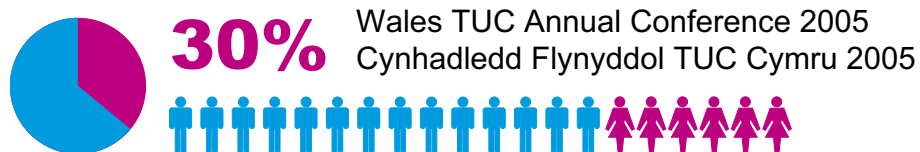
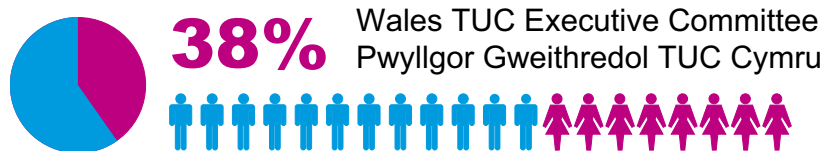
universities? prifysgolion?



police? yr heddlu?



unions? yr undebau?

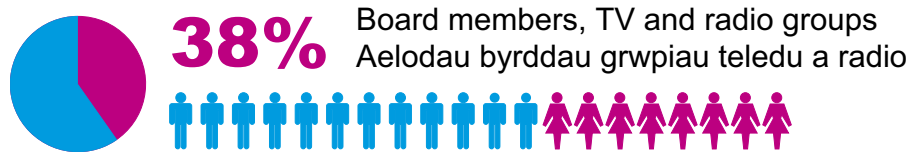


Who Runs ... Pwy Sy'n Rhedeg ...

voluntary sector? y sector gwirfoddol?



media? y cyfryngau?



public bodies? cyrff cyhoeddus?



Sources

Elected Government: Wales Yearbook 2006; Opportunity Now Sept 2005.

Local government: Wales Yearbook 2006. The Welsh Local Government Association.

NHS: Wales Yearbook 2006; Statistical Directorate; Health Statistics Wales.

Education: Annual School Census Jan 2005; Schools in Wales: General Statistics 2005; Wales Yearbook 2006.

Police: Wales Yearbook 2006; Home Office website.

Unions: Wales Yearbook 2006; Wales TUC.

Voluntary sector: Wales Council for Voluntary Action 2006.

Media: Data from the Wales Yearbook 2006.

Public bodies: Data from the Wales Yearbook 2006.

Ffynonellau

Llywodraeth Etholedig: Wales Yearbook 2006; Cyfle Nawr Medi 2005.

Llywodraeth leol: Wales Yearbook 2006. Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru.

Y GIG: Wales Yearbook 2006; Y Gyfarwyddiaeth Ystadegau, Cynulliad Cenedlaethol Cymru; Ystadegau Iechyd Cymru.

Addysg: Cyfrif Blynyddol Ysgolion Ionawr 2005; Ysgolion yng Nghymru: Ystadegau Cyffredinol 2005.

Yr Heddlu: Wales Yearbook 2006; Wefan Swyddfa Cartref.

Undebau: Wales Yearbook 2006; TUC Cymru.

Y sector gwirfoddol: Data gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru 2006.

Y cyfryngau: Data o'r Wales Yearbook 2006.

Cyrff cyhoeddus: Data o'r Wales Yearbook 2006.



Comisiwn Cyfle Cyfartal
Equal Opportunities Commission

Equal Opportunities Commission

The Equal Opportunities Commission is working to achieve equality for men and women in Wales. EOC Wales:

- Champions equality for women and men
- Sets the agenda
- Challenges discrimination
- Builds partnerships to make change happen

Mae Comisiwn Cyfle Cyfartal Cymru:

Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal yn gweithio i gael cydraddoldeb i fenywod a dynion yng Nghymru. CCC Cymru:

- Hyrwyddo cydraddoldeb i fenywod a dynion
- Gosod yr agenda
- Herio camwahanïaethu
- Creu partnerïaethau i alluogi newid

Contact us / Cysylltwch â ni

Phone / Ffôn 029 2034 3552
Email / Ebst wales@eoc.org.uk
Web / Gwefan www.eoc.org.uk



Wales Women's National Coalition
Clymblaid Genedlaethol Menywod Cymru

Women's Voice –

speaking up for women in Wales, ensuring they are heard at the highest levels of policy making, particularly in relation to:

- Women into public life
- Violence against women
- Women and poverty

Llais Merched –

Codi'n llais am fenywod yng Nghymru, sicrhau bod lleisiau yn cael eu clywed ar y lefelau llunio polisi uchaf, yn enwedig yng nghyswllt

- Menywod mewn bywyd cyhoeddus
- Trais yn erbyn menywod
- Menywod a thlodi

Contact us / Cysylltwch â ni

Phone / Ffôn 029 2047 8918
Email / Ebst info@wwnc.org.uk
Web / Gwefan www.wwnc.org.uk