GWAITH TEG I GYMRU
ARWEINYDDIAETH FEDDWL

Busnes Cymru | Business Wales

SICRWYDD A HYBLYGRWYDD

Laura Fordham
Commercial Director,
FairPlay Employer

Dros y blynyddoedd, rydw i, FairPlay Employer a Chwarae Teg wedi dod i ddeall os yw busnesau am recriwtio pobl weithgar a llwyddiannus, mae angen iddyn nhw gynnig gweithle sy'n eu galluogi i weithio o'u gorau.

Does dim ots ble mae busnesau ar eu taith Gwaith Teg, yr hyn sydd ei angen yw cael yr agwedd gywir, y diwylliant cywir a'r arferion gorau ar waith i gefnogi pobl.

03000 6 03000

busnescymru.llyw.cymru
businesswales.gov.wales

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Gyda thros 19 mlynedd o brofiad yn y sectorau preifat a chorfforaethol yn gweithio gyda thimau mawr, rydw i wedi magu gwybodaeth helaeth wrth weithredu arferion newydd sy'n galluogi sefydliadau i fod yn fwy cynhyrchiol.

Rhan o hyn fu datblygu arferion gwaith gwahanol, megis gweithio hybrid, sy'n dod o dan biler sicrwydd a hyblygrwydd Gwaith Teg. Rwy'n frwd iawn dros weithio hybrid ac rwy'n teimlo ei bod hi'n bwysig bod busnesau a sefydliadau yn rhoi dewisiadau i'w cyflogeion wrth gynllunio eu swyddi.

Mae llawer o ffyrdd y gall busnesau elwa ar fabwysiadu sicrwydd a hyblygrwydd i gyflogeion, ac mae lles a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn ystyriaethau allweddol. Os ydych chi'n cynyddu hyblygrwydd gweithlu, mae lles cyflogeion yn gyffredinol yn cynyddu.

Fel y soniodd Gethin Nadin yn ei erthygl Work Isn't Working, How Do We Fix It?, *"mewn grwpiau ffocws dan ofal The Resolution Foundation yn y DU, mae'n amlwg bod cyflog bellach yn llawer llai pwysig i lawer o gyflogeion na'r buddion eraill a gânt yn y gwaith. Mae gan bron i hanner ein cyflogeion ieuengaf gydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith, maen nhw'n cael trafferth gyda'u lles ac yn dioddef o ansefydlogrwydd ariannol."*

Un elfen gadarnhaol o wella lles yn y gweithlu yw eich bod yn lleihau salwch ac absenoldebau, sy'n gwella elw a chynhyrchiant y busnes yn y pen draw. Mae hyn nid yn unig yn fudd sylweddol i'r busnes ond hefyd i'r cyflogeion gan y byddan nhw'n cyfrannu at nod ac yn gweithio mewn amgylchedd a all eu cefnogi.

Wrth weithio i gynyddu'r amrywiaeth o fewn sefydliad, mae'n bwysig bod cydraddoldeb hiliol a chrefyddol yn cael eu hystyried. Er enghraifft, nid pawb sy'n dathlu seremonïau crefyddol fel y Nadolig a'r Pasg, felly mae angen i sefydliadau fod yn ymwybodol o'r nifer amrywiol o wyliau crefyddol sy'n digwydd gydol y flwyddyn a chynnig gwyliau hyblyg ac amser o'u gwaith i'w cyflogeion, gan ganiatáu'r un cyfleoedd i bawb gymryd rhan mewn digwyddiadau diwylliannol.

Un peth y mae angen i ni ei ystyried yw pam nad oedd y newid hwn yn digwydd cyn y pandemig. Mewn gwirionedd, y cwestiwn y mae'n rhaid i ni ei ofyn yw: Pam y cymerodd hi epidemig byd-eang i fusnesau gyflwyno newid gweithredol a diwylliannol sydd wedi cynyddu eu cynnig o sicrwydd a hyblygrwydd yn y gwaith? Mae'n eithaf syfrdanol o edrych yn ôl, ond efallai bod y cysyniad o newid o bosib yn rhy fawr i'w amgyffred, ac fe gymerodd bandemig byd-eang i wneud i fusnesau sylweddoli bod hyn o fewn eu cyrraedd.

Mae'n drawsnewidiad diwylliannol, ond rydyn ni wedi dod yn bell mewn tair blynedd, ac rydyn ni wedi gweld cynnydd sylweddol. Braf yw gweld mwy o fenywod yn y gweithle ac rydyn ni'n gweld gweithio mwy hyblyg sy'n cefnogi ac yn effeithio ar fenywod.

O gymryd cam yn ôl, ac edrych ar y darlun ehangach, mae bylchau rhwng y rhywiau yn dal i fod yn gyffredin mewn busnesau, corfforaethau a'r economi yn gyffredinol. Er enghraifft, yn ein hadroddiad Cyflwr y Genedl, sy'n cael ei gyhoeddi bob blwyddyn gan Chwarae Teg, gwelwn fod tua 39% o fenywod yn gweithio'n rhan-amser ac mai dim ond 14% o fusnesau bach a chanolig Cymru sy'n cael eu harwain gan fenywod. Nid da lle gellir gwell.

Mae'r ymchwil yn dweud wrthym mai'r prif reswm y mae menywod yn benodol yn dewis gweithio'n rhan-amser yw eu cyfrifoldebau teuluol. Yn ystadegol, menywod sy'n ysgwyddo'r cyfrifoldeb o ofalu am blant neu'r henoed mewn teuluoedd ac mae hyn yn cymryd llawer o'u hamser. O ganlyniad, mae angen i fusnesau fod yn fwy ymwybodol o sut y gallant gefnogi menywod yn y gweithlu a bod yn ymwybodol o'r rhesymau pam y gallent fod angen hyblygrwydd.

Mae canolbwyntio ar arferion gweithio hybrid ac ystwyth, oriau hyblyg neu gyddwysedig, rhannu swyddi, a chael polisïau a gweithdrefnau ystyriol o deuluoedd ar waith i gyd yn bethau y gall busnesau eu defnyddio i ddatblygu gweithle mwy amrywiol a chynhwysol.

Mae hefyd angen ystyried cyflogeion sy'n gweithio'n gyfan gwbl o'u cartref. Yn FairPlay Employer a Chwarae Teg, rydyn ni'n gweithio gyda busnesau i helpu i sicrhau nad yw pobl sy'n gweithio gartref yn teimlo gwahaniaethu neu'n cael eu hanghofio.

Er enghraifft, mae Chwarae Teg yn ceisio chwalu'r stigma sy'n gysylltiedig â menywod sy'n gweithio gartref, lle mae disgwyliad yn aml y byddant, yn ogystal â gweithio, yn gwneud gwaith tŷ a chyfrifoldebau gofalu.

Mantais enfawr i gyflogwyr wrth ganiatáu i staff weithio gartref yw'r gostyngiad posibl mewn costau oherwydd bod angen llai o ofod swyddfa. Yna gellir dargyfeirio'r arbedion hyn yn ôl i'r busnes, efallai ar gyfer hyfforddiant neu gyfleoedd eraill i ddatblygu'r busnes a chyflogeion.

Felly, mae annog busnesau i fynd i'r afael â'r materion hyn a chynnig gweithio hyblyg a sicrwydd swyddi yn caniatáu iddyn nhw feithrin diwylliant cadarnhaol yn y gweithle. Mae

Busnes Cymru | Business Wales

busnesau sy'n gwneud hyn ac yn cynnig mwy o hyblygrwydd wrth lunio swyddi bellach yn meithrin gweithluoedd mwy amrywiol gyda mwy o fenywod yn ymgeisio am ystod ehangach o swyddi. Yn ei dro, mae hyn yn dechrau mynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth menywod mewn swyddi uwch ac ar draws rhai sectorau.

Wrth edrych tua'r dyfodol, yn FairPlay Employer mae'r holl newidiadau ac effeithiau sy'n deillio o ddefnyddio'r fframwaith Gwaith Teg wedi bod yn gadarnhaol – ar gyfer cyflogwyr a'u cyflogeion.

CYSYLLTWCH

Cysylltwch â ni i siarad yn bersonol â chynghorydd arbenigol am sut y gall eich busnes wireddu ei uchelgeisiau Gwaith Teg a chymryd camau tuag at fod yn gyflogwr mwy cyfartal, amrywiol a chynhwysol.

Ffoniwch Busnes Cymru ar **03000 6 03000** neu ewch i **Gwaith Teg | Porth Sgiliau Busnes Cymru (llyw.cymru)** am wybodaeth bellach, a chyngor a chymorth am ddim.

Cyhoeddwyd Mehefin 2023

Llywodraeth Cymru
Welsh Government