



CYFARWYDDYD, DOCUMENT

# Creu gweithlu amrywiol - Taflen ffeithiau

Mae creu gweithlu amrywiol yn golygu ymrwymo i wneud eich sefydliad yn hygyrch i bawb, fel bod pawb – waeth beth fo’u rhyw, hil, anabledd, oedran, rhywioldeb neu grefydd – yn teimlo wedi’u grymuso i gyflawni eu potensial llawn yno. Er mwyn creu gweithlu gwirioneddol amrywiol, mae angen i gyflogwyr ystyried ystod eang o nodweddion a phrofiadau personol gan gynnwys acen, oedran, cyfrifoldebau gofalu, lliw, diwylliant, anableddau gweladwy ac anweledig, hunaniaeth a mynegiant rhywedd, iechyd meddwl, niwroamrywiaeth, ymddangosiad corfforol, barn wleidyddol, beichiogrwydd a statws mamolaeth/tadolaeth a theulu ac amgylchiadau economaidd-gymdeithasol.

Cyhoeddwyd gyntaf: 15 Ebrill 2024

Diweddarwyd diwethaf: 15 Ebrill 2024

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o [BUSNES.CYMRU](https://businesswales.gov.wales), efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar

Ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/creu-gweithlu-amrywiol-taflen-ffeithiau> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

[gwybdaeth am hawlfraint](#)

# Ar y dudalen hon

Pam fod amrywiaeth yn y gwaith yn bwsig i fusnesau?

Felly, beth all cyflogwyr ei wneud i sicrhau bod eu gweithlu yn amrywiol ac yn gynhwysol??

Ble gallaf ddod o hyd i gyngor ac adnoddau i gyflogwyr?

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar

Ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/creu-gweithlu-amrywiol-taflen-ffeithiau> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

[gwybdaeth am hawlfraint](#)

# Pam fod amrywiaeth yn y gwaith yn bwsig i fusnesau?

Gall cael gweithlu gwirioneddol amrywiol fod o fudd i fusnesau mewn amrywiaeth eang o ffyrdd:

## 1. Mae'n helpu i ddenu talent

Drwy gydnabod pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, mae cyflogwyr yn cael y cyfle i gael mynediad at gronfa lawer ehangach o dalent a recriwtio pobl ag ystod ehangach o gefndiroedd a sgiliau.

## 2. Mae'n gwella enw da corfforaethol

Mae sicrhau gweithlu amrywiol yn helpu busnesau i adeiladu brand cyflogwr cryf a sefydlu hygredded ymhlith cwsmeriaid a gweithwyr. Mae ymchwil yn dangos yn gyson bod pobl eisiau teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn y gwaith ac yn gweithio i gyflogwyr sydd ag enw da ac sy'n cymryd rhan mewn arferion cyflogaeth drawiadol./p>

## 3. Mae'n gwella perfformiad busnes

Mae bod yn agored i amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn arwain at well arloesedd, creadigrwydd, cynhyrchiant, ymgysylltu a chanlyniadau busnes, gan helpu sefydliadau i ddod o hyd i ffyrdd newydd o fynd i'r afael â heriau a denu ystod fwy amrywiol o gwsmeriaid.

# Felly, beth all cyflogwyr ei wneud i sicrhau bod eu gweithlu yn amrywiol ac yn gynhwysol??

**Cyflwyno strategaeth EDI (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant) effeithiol**

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o [BUSNES.CYMRU](https://businesswales.gov.wales), efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar

Ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/creu-gweithlu-amrywiol-taflen-ffeithiau> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

[gwybdaeth am hawlfraint](#)

Dylai strategaeth EDI cyflogwr fynd y tu hwnt i gydymffurfiaeth gyfreithiol a dylai geisio ychwanegu gwerth i'w sefydliad trwy gyfrannu at les a hydraddoldeb canlyniadau i bob gweithiwr

Dylid datblygu'r strategaeth gan ddefnyddio profiadau bywyd staff ymylol a dylai fynd i'r afael ag ystod eang o nodweddion a phrofiadau personol.

## **Monitro amrywiaeth y gweithlu ac addasu'r strategaeth yn ôl yr angen**

Mae rheoli amrywiaeth a datblygu diwylliant o gynhwysiant yn broses barhaus o welliant, nid menter unwaith ac am byth.

Er mwyn nodi rhwystrau a datrysiadau, dylai cyflogwyr gasglu data i olrhain amrywiaeth eu gweithlu, ac ymrwmo i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar draws y nodweddion gwarchodedig ar bob lefel o'r sefydliad. Bydd monitro amrywiaeth y gweithlu yn y modd hwn hefyd yn helpu i amlygu unrhyw fylchau cyflog ar sail rhyw, hil ac anabledd a all fodoli fel y gellir mynd i'r afael â'r rhain a'u lleihau.

Dylai cyflogwyr sicrhau bod eu polisïau EDI yn gyfredol â'r datblygiadau cyfreithiol diweddaraf a'u hadolygu'n rheolaidd trwy wiriadau, archwiliadau ac ymgynghoriadau.

## **Sicrhau bod swyddi a chyfleoedd datblygu yn ddigon hyblyg i annog amrywiaeth**

Dylai cynllunio swyddi – ac yn arbennig gweithio'n hyblyg – fod yn elfennau pwysig o strategaethau amrywiaeth ac yn rhan o ddenu a chadw cronfa eang o bobl dalentog.

Gall cyflogwyr helpu i gynyddu amrywiaeth eu gweithlu trwy ganolbwyntio ar atebolrwydd a thryloywder, gan sicrhau bod teilyngdod, cymhwysedd a photensial yn sail i bob penderfyniad ynghylch recriwtio a datblygu, a bod yn effro i ddylanwad rhagfarnau ymwybodol a diarwybod.

## **Rhoi'r offer sydd eu hangen ar reolwyr i feithrin amgylchedd gwaith cynhwysol**

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar**

Ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/creu-gweithlu-amrywiol-taflen-ffeithiau> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

[gwybdaeth am hawlfraint](#)

Mae'n hanfodol bod cyflogwyr yn hyfforddi pob aelod o staff i ddeall ac ymgysylltu ag EDI yn y modd y maent yn gwneud eu swyddi ac yn gweithio gyda chydweithwyr.

Dylid ymgorffori EDI mewn fframweithiau rheoli perfformiad a rolau pob rheolwr, ynghyd â chanllawiau a hyfforddiant i reolwyr llinell i'w helpu i ymateb yn briodol i anghenion amrywiaeth. Lle bo modd, dylai busnesau fod yn cysylltu rheoli amrywiaeth â mentrau eraill megis Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP), BSI 76000 Gwerthfawrogi Pobl ac ISO 9001 Rheoli Ansawdd.

## **Bod yn hyderus o ran anabledd**

Dylai cyflogwyr geisio ennyn hyder ar draws eu timau ynghylch rheoli a chefnogi cydweithwyr ag anabledd neu gyflwr iechyd, o recriwtio ac ymsefydlu hyd at hyfforddiant, datblygiad a dilyniant.

rwy nodi newidiadau neu addasiadau priodol yn y gweithle i gefnogi aelodau tîm ag anabledd neu gyflwr iechyd, gallant eu helpu i gyrraedd eu llawn potensial a ffynnu yn y gwaith.

## **Ble gallaf ddod o hyd i gyngor ac adnoddau i gyflogwyr?**

Mae gweithio i leihau bylchau cyflog yn un rhan o ddod yn gyflogwr Gwaith Teg. Yng Nghymru, diffinnir gwaith teg fel cyflogaeth sy'n bodloni'r chwe egwyddor hyn:

- Gwobrwyo eich gweithwyr yn deg
- Sicrhau bod lleisiau eich gweithwyr yn cael eu clywed
- Sicrhau diogelwch a hyblygrwydd ar gyfer eich gweithlu
- Rhoi cyfleoedd i'ch gweithwyr gael mynediad, datblygiad a dilyniant
- Creu amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol
- Parchu hawliau cyfreithiol eich gweithwyr

Mae yna gyfoeth o offer ar-lein i'ch helpu chi i roi'r egwyddorion hyn ar waith ar draws eich sefydliad ond rydym ni'n gwybod y gall llywio'ch ffordd trwy'r holl

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o [BUSNES.CYMRU](https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/creu-gweithlu-amrywiol-taflen-ffeithiau), efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar**

Ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/creu-gweithlu-amrywiol-taflen-ffeithiau> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

[gwybdaeth am hawlfraint](#)

wybodaeth fod yn her felly edrychwch ar ein **canllawiau llawn** am awgrymiadau, cyngor a dolenni i adnoddau rhad ac am ddim

**Efallai na fydd y ddogfen hon yn hollol hygyrch.**

Drllenwch ein **datganiad hygyrchedd** i gael rhagor o wybodaeth.

**Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar**

Ewch i <https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/creu-gweithlu-amrywiol-taflen-ffeithiau> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

**gwybodaeth am hawlfraint**