Busnes Cymru | Business Wales

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

CYFARWYDDYD, DOCUMENT

Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol - Beth mae'r arbenigwyr yn ei ddweud

Mae gan Lucy Reynolds, Chwarae Teg, gyngor ar sut allwch chi gynnig diwylliant da yn y gweithle ar gyfer eich gweithwyr.

Cyhoeddwyd gyntaf: 18 Ebrill 2024

Diweddarwyd diwethaf: 18 Ebrill 2024

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

Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/amgylchedd-gwaith-diogel-iach-a-chynhwysol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Gwyddom nad yw'r cynnydd yn digwydd yn ddigon cyflym o safbwynt sicrhau Cymru lle mae yna gydraddoldeb rhwng y rhywiau. Yn Chwarae Teg, rydyn ni'n cyhoeddi adroddiad Cyflwr y Genedl blynyddol, ac eleni cyhoeddwyd ein pume adroddiad a oedd yn dangos mai dim ond newid bychan a gafwyd yn ystod y cyfnod hwnnw. Yn wir, os bydd y gyfradd gyfredol yn parhau, bydd rhaid i fenywod Cymru aros am ddegawdau i gael gwir gydraddoldeb.

Canfu ein hadroddiad Cyflwr y Genedl hefyd fod menywod yn parhau i fod mewn mwy o berygl o gael eu haflonyddu a'u cam-drin gyda dim ond 51% o fenywod yng Nghymru yn teimlo'n ddiogel gartref, yn cerdded yn eu hardal leol ac wrth deithio, ac o leiaf 40% o fenywod yn debygol o brofi aflonyddu rhywiol yn ystod eu gyrfa. Mae rhai menywod yn teimlo'r problemau hyn yn waeth nag eraill – mae menywod sydd â nodweddion gwarchodedig eraill megis menywod o leiafrifoedd ethnig, menywod anabl, menywod LHDTCRhA, a menywod h?n yn cael eu gyrru mwy i'r cyrion ac yn profi sawl math o anfantais yn y gweithle.

Felly, mae'r angen i weithredu er mwyn sicrhau amgylcheddau gwaith diogel, iach a chynhwysol yn glir, a gall fod o fudd i gyflogwyr a chyflogeion. Gwyddom fod tueddiadau economaidd-ddemograffig yn newid yn gyflym yn y gweithle ac, wrth gwrs, mewn meysydd eraill o fywyd sy'n golygu bod problemau fel poblogaeth sy'n heneiddio a mudo yn golygu bod gweithluoedd yn fwy amrywiol nag erioed.

Yn wir, mae'r dyn gwyn sydd heb anabledd yn lleiafrif yn ystadegol yn y gweithlu byd-eang. Fodd bynnag, fel y gwyddom, maen nhw'n fwy tebygol o fod mewn swydd uwch a dyma'r norm yr addaswyd y rhan fwyaf o brosesau a pholisïau ar ei gyfer.

Yn amlwg, mae yna reswm moesol a moesegol cryf dros hyrwyddo amgylcheddau gwaith cynhwysol, ond mae yna achos busnes cryf iawn hefyd. Gallai hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol yn y gweithle nid yn unig ychwanegu £13.6 biliwn i economi Cymru, ond bydd sefydliadau sy'n trin eu staff yn dda hefyd yn gallu cadw talent, a bydd cyflogeion sy'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn ddiogel hefyd yn cyflawni'n well.

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

Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/amgylchedd-gwaith-diogel-iach-a-chynhwysol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Mae angen y newid hwn mewn agwedd at gydraddoldeb i gyd-fynd â’r byd gwaith cyfnewidiol. Mae hynny wedi digwydd yn rhannol oherwydd pandemig COVID-19, ond mae yna ffactorau eraill hefyd, fel digideiddio a’r angen i newid i economi werdd.

Os nad ydym yn rhoi blaenoriaeth i gydraddoldeb wrth i ni lunio a llywio’r newidiadau hynny, mae perygl y byddwn yn atgyfnerthu’r anghydraddoldeb a welwn eisoes. Yng Nghymru, mae’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 11.3% ar hyn o bryd ac mae menywod yn llai tebygol o gael eu cynrychioli mewn swyddi uwch. Dim ond 39% o reolwyr, cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion sy’n fenywod, a dim ond 14% o’n Busnesau Bach a Chanolig sy’n cael eu rheoli’n gyfan gwbl gan fenywod.

Ond gwyddom ein hunain o’n gwaith gyda busnesau ac unigolion bod darparu diwylliannau diogel, iach a chynhwysol yn y gweithle o fudd i’r naill ochr a’r llall a bod y manteision hynny’n cael eu teimlo yn yr hirdymor. Mae staff yn teimlo’n hapusach, yn fwy diogel ac yn fwy o ran o’r busnes ac mae’r busnesau eu hunain yn elwa ar weithlu mwy ymroddgar.

Mae recriwtio yn arbennig o heriol i sawl sector ar hyn o bryd, felly byddem wir yn annog busnesau i feddwl sut y gallen nhw wella diwylliant y gweithle a chreu amgylcheddau gweithio sy’n eu galluogi i recriwtio gweithlu mwy amrywiol. Yn ddiweddar, buom yn gweithio gyda Leabold Financial Management sydd wedi’u lleoli yn Abercynon. Cyflwynwyd trefniadau gweithio ystwyth i’r busnes ac fe ail-luniwyd diwylliant y sefydliad. Roedd y canlyniadau’n rhyfeddol. Maen nhw wedi cael eu trosiant blynyddol uchaf erioed sef £620,000 ac wedi arbed dros £20,000 mewn costau o ganlyniad uniongyrchol ac yn rhagweld y byddant yn arbed dros £40,000 yn y flwyddyn ariannol nesaf. Sicrhaodd Leabold fanteision eraill, er enghraifft mae recriwtio wedi dod yn llawer haws gan nad yw lleoliad yn ffactor bellach, felly gallant nawr ganolbwyntio ar gael y person iawn ar gyfer y swydd yn hytrach na’r lleoliad daearyddol. Mae llesiant a hapusrwydd y staff wedi cynyddu oherwydd eu bod yn cael gweithio ar adeg sy’n addas iddyn nhw, gan roi mwy o amser iddyn nhw ddilyn eu diddordebau a threulio amser gyda’u teuluoedd.

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

Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/amgylchedd-gwaith-diogel-iach-a-chynhwysol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Cododd cynhyrchiant ymysg y staff hefyd ac mae mwy o amser yn cael ei dreulio yn siarad â chwsmeriaid gan nad oes rhaid i'r cynghorwyr deithio i leoliadau gwahanol. Mae hyn yn dangos y manteision o ddarparu mannau gweithio cynhwysol ac ystwyth i gyflogwyr a chyflogeion.

Mae gwir angen i bob cyflogwr roi sylw i'r materion hyn a gweithredu os ydym am gyflawni'r nod uchelgeisiol o fod yn Gymru fwy cyfartal a ffyniannus. Mae agenda Gwaith Teg Llywodraeth Cymru yn darparu cyfres bwysig o egwyddorion arweiniol i sicrhau bod gweithleoedd yn cefnogi cydraddoldeb nawr ac yn y dyfodol. Unwaith y bydd gan sefydliadau'r seilwaith hwnnw mewn lle, gallant ddechrau meddwl am sut y gallant weithredu mentrau amrywiaeth cryfach a chamau gweithredu cadarnhaol sy'n cefnogi tegwch yn y gweithle. Gwyddom fod rhagfarn yn gallu treiddio i mewn i'r maes recriwtio, felly mae'n bwysig iawn adolygu polisïau, prosesau ac arferion yn ogystal â darparu hyfforddiant i'r rhai sy'n recriwtio.

Nid mater i Adnoddau Dynol yn unig yw cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, mae rheolwyr llinell yn aml yn gwneud penderfyniadau lle gall cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wneud gwahaniaeth, ac mae angen i fusnesau ddechrau gofyn i'w hunain: 'Ydyn ni'n gwneud digon i ddenu a chadw cyflogeion o gefndiroedd gwahanol?' ac 'A oes angen i ni ddechrau meddwl am gamau gweithredu cadarnhaol?'

Wrth gwrs, bydd maint a graddfa'r mentrau hynny'n wahanol i bob sefydliad ac nid oes un ateb sy'n addas i bawb, ond mae cael y polisïau priodol yn rhan o'r ateb. Ond ni fydd polisïau ynddynt eu hunain yn sicrhau newid ystyrlon, parhaus a dyna pam y byddwn yn cael busnesau i ganolbwyntio ar eu diwylliant.

Byddwn yn gweithio gyda chyflogwyr i ddeall diwylliant eu gweithle, yn canolbwyntio ar faterion y gwyddom sy'n hanfodol i gyflawni cydraddoldeb rhywiol, yna'n defnyddio'r dystiolaeth hon i gefnogi cyflogwyr i ddatblygu cynllun gweithredu sy'n cael ei dargedu yn y meysydd lle gallant wneud y gwahaniaeth mwyaf.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar
Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/amgylchedd-gwaith-diogel-iach-a-chynhwysol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
gwybdaeth am hawlfraint

Mae’n hanfodol nad yw gwaith ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ei weld fel ymarfer ticio bocs. Mae sicrhau diwylliant gweithle diogel, iach a chynhwysol yn golygu bod angen gwneud cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn flaenoriaeth strategol i’r sefydliad. Mae hyn yn angenrheidiol i’r rhai sydd fwyaf ar y cyrion, ac mae’r mentrau hynny’n hyrwyddo canlyniadau cyfartal ac nid dim ond cyfle cyfartal, sy’n allweddol. Wrth i dechnolegau newydd ddatblygu, rydyn ni wedi gweld y gallwn geisio arloesi ffyrdd newydd o drefnu gwaith a chefnogi pobl i weithio mewn ffordd sy’n addas iddyn nhw. Rydyn ni wedi gweld hynna’n datblygu’n fawr o ganlyniad i’r pandemig. Cafwyd symudiad i weithio’n hybrid ac amgylchedd gwaith mwy hyblyg sy’n diwallu anghenion menywod a grwpiau eraill ar y cyrion.

Thema Diwrnod Rhyngwladol y Menywod oedd cofleidio cydraddoldeb, a gobeithio y bydd hyn yn darparu rhywfaint o eglurder i fusnesau ar beth mae hynny’n ei olygu. Rwy’n meddwl bod yna ddryswch yn gallu bodoli ynghylch y diffiniadau o gydraddoldeb a thegwch.

Yn y pen draw, oni bai fod busnesau’n deall y diffiniadau hyn, fyddan nhw ddim yn gallu rhoi unrhyw gamau gweithredu perthnasol ar waith yn effeithiol. I ni, mae gweithredu tegwch yn y gweithle wir yn sicrhau bod yna ganlyniadau cyfartal, ac wrth gwrs, rydyn ni’n hapus i gefnogi busnesau gydag unrhyw ddryswch yngl?n â’r diffiniadau hynny a sut i’w hymgorffori yn eu gwaith.

Wrth i ni edrych tua’r dyfodol, rydyn ni’n gwbl ymwybodol bod yna bob math o bwysau eraill yn wynebu busnesau fel economïau gwyrdd a chynlluniau carbon net, felly mae cynaliadwyedd hefyd yn datblygu’n gyflym i fod yn flaenoriaeth hanfodol i fusnesau hefyd. Y brif neges yr hoffem ei hanfon o Chwarae Teg yw nad oes yna ddewis rhwng amrywiaeth a chynaliadwyedd. Mae’r ddau yn symudiadau sy’n datblygu ac yn gysylltiedig. Dydyn ni ddim am weld pobl yn dadflaenoriaethu eu gwaith ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o blaid eu gwaith ar gynaliadwyedd, gan fod y ddau yn mynd law yn llaw.

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

Ewch i **https://businesswales.gov.wales/cy/dogfennau/amgylchedd-gwaith-diogel-iach-a-chynhwysol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Mae darparu gweithleoedd diogel, iach a chynhwysol yn hynod o bwysig ac mae ganddo fanteision clir. Mae cynaliadwyedd dynol yr un mor bwysig â chynaliadwyedd amgylcheddol, felly rydyn ni wir am barhau i ystyried hynny’n flaenoriaeth i fusnesau yn y dyfodol.

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/amgylchedd-gwaith-diogel-iach-a-chynhwysol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
gwybdaeth am hawlfraint