

# BETH YW Y BWLCH CYFLOG?

Mae bylchau cyflog ar sail rhyw, ethnigrwydd ac anabledd yn cyfeirio at y gwahaniaethau mewn cyflog fesul awr ar gyfartaledd rhwng gwahanol grwpiau o bobl yn y gweithle.

O dan ddeddfwriaeth y DU, rhaid i gwmnïau sydd â 250 neu fwy o weithwyr gofnodi ac adrodd ar eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn flynyddol. Gall busnesau eraill benderfynu adrodd yn wirfoddol ar eu bylchau cyflog rhwng y rhywiau a bylchau cyflog eraill fel arfer da.

Mae achosion bylchau cyflog yn lluosog ac yn gymhleth, ond mae camau ymarferol y gall busnesau eu cymryd i leihau'r bylchau, tra ar yr un pryd yn hyrwyddo mwy o amrywiaeth a chynhwysiant er budd staff a chyflogwyr.

**03000 6 03000**

[busnescymru.llyw.cymru](http://busnescymru.llyw.cymru)  
[businesswales.gov.wales](http://businesswales.gov.wales)



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

## **PAM FOD CAU'R BWLCH CYFLOG YN BWYSIG I FUSNES?**

Gall cau bylchau cyflog yn eich gweithlu fod o fudd i fusnes mewn amrywiaeth eang o ffyrdd:



### **1. Nifer gwell o weithwyr yn aros gyda'r cwmni**

Pan fydd gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu talu'n deg, maent yn fwy tebygol o aros gyda'r cwmni yn yr hirdymor. Mae hyn yn lleihau cost cyflogi a hyfforddi staff newydd, a all fod yn gost sylweddol i fusnesau bach.



### **2. Cynnydd mewn cynhyrchiant**

Pan fydd gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u digolledu'n deg, maent yn fwy tebygol o fod yn llawn cymhelliant a chynhyrchiol. Gall hyn arwain at fwy o gynhyrchiant a phroffidioldeb i'r busnes.



### **3. Gwell enw da**

Mae cwmnïau sy'n adnabyddus am drin eu gweithwyr yn deg yn fwy tebygol o ddenu'r dalent orau a chwsmeriaid ffyddlon. Mae ymchwil yn dangos yn gyson bod pobl eisiau teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn y gwaith a gweithio i gyflogwyr sydd â delwedd gyffredinol ag enw da ac sy'n dilyn arferion cyflogaeth foesegol.



### **4. Llai o risg gyfreithiol**

Gall methu â mynd i'r afael â bylchau cyflog adael busnesau yn agored i gamau cyfreithiol gan weithwyr sy'n teimlo eu bod wedi dioddef gwahaniaethu. Gall hyn fod yn gostus ac yn niweidiol i enw da'r busnes.



### **5. Gwell amrywiaeth a chynhwysiant**

Gall mynd i'r afael â bylchau cyflog helpu i greu gweithle mwy amrywiol a chynhwysol, a all ddod ag ystod o fanteision, gan gynnwys mwy o greadigrwydd, arloesi a galluoedd datrys problemau.

## **FELLY, BETH ALL CYFLOGWYR EI WNEUD I GOFNODI A LLEIHAU BYLCHAU CYFLOG?**

### **> Cyflwyno neu ehangu adroddiadau Bwlch Cyflog fel rhan o strategaeth EDI (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant) effeithiol**

Ymrwymo i fesur, olrhain ac adrodd a chau unrhyw fylchau cyflog ar sail rhyw, hil ac anabledd a all fodoli yn eich busnes. Hefyd, casglu data i olrhain amrywiaeth eich gweithlu, ac ymrwymo i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar draws y nodweddion gwarchoddedig ar bob lefel o'r sefydliad.

Dylai eich strategaeth EDI fynd y tu hwnt i gydymffurfiaeth gyfreithiol a dylai geisio ychwanegu gwerth at eich sefydliad trwy gyfrannu at ganlyniadau lles a chydaddoldeb i bob gweithiwr. Dylid datblygu'r strategaeth gan ddefnyddio profiadau staff ymylol a dylai fynd i'r afael ag 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.

### **> Sicrhau eich bod yn talu o leiaf y cyflog byw gwirioneddol (RLW) i bob gweithiwr**

Mae pobl ledled Cymru yn wynebu heriau gwirioneddol ar hyn o bryd o ran costau byw, gan ei gwneud yn bwysicach nag erioed i gyflogwyr ymrwymo i'r Cyflog Byw Gwirioneddol.

Rydym yn deall bod busnesau yn wynebu pwysau ariannol enfawr hefyd, felly efallai nad yw ymrwymo i wariant ychwanegol ar gyflogau staff yn ymddangos yn ymarferol. Ond nid yn unig y bydd codi cyflog i'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn gwneud gwahaniaeth mawr i fywydau eich gweithwyr, gall hefyd helpu i ddenu a chadw staff talentog, gan arbed arian i'ch busnes yn yr hirdymor.

## GWAITH TEG I GYMRU

# TAFLEN FFEITHIAU

### ➤ Darparu sicrwydd drwy sicrhau oriau eich gweithwyr

Dylech ystyried ymrwymo i sicrhau bod gweithwyr yn cael cynnig sicrwydd o isafswm oriau. Peidiwch â gosod contractau heb eu gwarantu – neu gontractau dim oriau - yn unochrog ar weithwyr, a rhowch ddigon o rybudd i bob gweithiwr wrth wneud unrhyw newidiadau i'w patrymau neu oriau sifft.

### ➤ Ystyried hyblygrwydd wrth gynllunio swyddi

Dylid defnyddio hyblygrwydd wrth gynllunio swyddi, oriau gwaith a gweithio o bell i hyrwyddo cynhwysiant a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Beth am alluogi gweithwyr i gyd-greu eu 'swyddi da' eu hunain sy'n cael eu cefnogi gan reolwyr ac sy'n cyd-fynd ag arferion a pholisïau eich sefydliad. Drwy weithio gyda'ch gweithwyr i gynllunio eu swydd yn y modd hwn, byddwch nid yn unig yn bodloni anghenion y gweithwyr unigol yn fwy cywir, ond byddwch hefyd yn gallu gwella perfformiad eich sefydliad

### ➤ Creu amgylchedd lle cefnogir dilyniant, gan fynd i'r afael â rhwystrau gan gynnwys sgiliau a gweithio hyblyg

Mae ymchwil yn dangos bod sefydliadau sydd â diwylliannau dysgu cryf 92% yn fwy tebygol o ddatblygu cynhyrchion a phrosesau newydd, a'u bod 52% yn fwy cynhyrchiol.<sup>1</sup>

Ond nid yw bob amser yn hawdd i weithwyr gael mynediad at gyfleoedd dysgu, yn enwedig os oes ganddynt gyfrifoldebau gofalu gartref. Gall gorfod gofalu am ddibynyddion iau neu hŷn fod yn rhwystr enfawr i ddilyniant yn y gwaith, yn enwedig i fenywod. Mae cyflogwyr bellach yn cyflwyno polisiau gofalu llawer mwy priodol ac wedi'u cynllunio ar y cyd ar gyfer staff, i sicrhau nad yw eu cyfrifoldebau teuluol yn eu hatal rhag gallu datblygu yn eu gwaith.

<sup>1</sup> Deloitte, Josh Bersin. *Becoming irresistible: Model newydd ar gyfer ymgysylltu â gweithwyr*. Adolygiad Deloitte Rhifyn 16. 2015

## GWAITH TEG I GYMRU TAFLEN FFEITHIAU

### > Cymryd camau rhagweithiol i wneud hawliau cyfreithiol eich gweithwyr yn ystyron yn ymarferol

I fod yn gyflogwr Gwaith Teg go iawn, dylech ystyried bwysigrwydd sut y gellir cymhwyso hawliau cyfreithiol eich gweithwyr yn y gweithle, yn hytrach na dibynnu ar orfodaeth allanol.

Er enghraifft, yn lle 'peidio â gwahaniaethu yn erbyn' unigolion â nodweddion gwarchoddedig, dylid datblygu a rhoi cynllun cynhwysfawr ar waith i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys gweithwyr trwy eu cynrychiolwyr, gan roi sylw i sut y gall pawb ryngweithio, a monitro gweithrediad a chanlyniadau.

Hefyd, yn hytrach nag aros i unigolyn arfer yr hawl statudol i ofyn am hyblygrwydd, bydd cyflogwr Gwaith Teg go iawn yn hwyluso ac yn cynnig trefniadau hyblyg ym mhob swydd.

## 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 wybodaeth fod yn her felly edrychwch ar ein [canllawiau llawn](#) am awgrymiadau, cyngor a dolenni i adnoddau rhad ac am ddim.

## 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.

**03000 6 03000**

[busnescymru.llyw.cymru](https://busnescymru.llyw.cymru)  
[businesswales.gov.wales](https://businesswales.gov.wales)

Cyhoeddwyd Mehefin 2023



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government