Busnes | Business Cymru | Wales

Llywodraeth Cymru Welsh Government

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, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar

Ewch i **https://busnescymru.llyw.cymru/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://busnescymru.llyw.cymru/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 hygrededd 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, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar
Ewch i **https://busnescymru.llyw.cymru/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 ymrwymo 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://busnescymru.llyw.cymru/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 botensial 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, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar
Ewch i **https://busnescymru.llyw.cymru/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://busnescymru.llyw.cymru/dogfennau/creu-gweithlu-amrywiol-taflen-ffeithiau** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
gwybdaeth am hawlfraint