Busnes Cymru | Business Wales

Llywodraeth Cymru Welsh Government

REPORT, DOCUMENT

Parchu hawliau cyfreithiol - Beth mae'r arbenigwyr yn ei ddweud

Mae gan Nathan Vidini o AltraLaw gyngor yngl?n â sicrhau eich bod yn gyflogwr cyfreithlon a moesol.

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://busnescymru.llyw.cymru/dogfennau/parchu-hawliau-cyfreithiol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Gall gwahanol weithredoedd busnesau fod yn anghyfreithlon, gall pethau eraill mae busnesau'n eu gwneud gael eu hystyried yn annheg neu'n anfoesegol. Mae rhai hawliau cyfreithiol hanfodol y mae angen i chi eu hystyried fel cyflogwr i sicrhau bod cyflogeion yn cael eu trin yn gyfreithlon ac yn deg.

Ar y pwynt hwn, efallai y bydd rhai busnesau'n gofyn, 'Beth yw'r hawliau cyfreithiol yn y gweithle?' Yn y DU, o'r diwrnod cyntaf, mae gan bob cyflogai hawl gyfreithiol i beidio â dioddef gwahaniaethu.

Mae naw nodwedd warchodedig wahanol y mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn ymdrin â nhw. Mae gan gyflogeion hefyd yr hawl i beidio â dioddef anfantais fel chwythwr chwiban, megis colli ei swydd, cael ei fwlio, ei alltudio neu beidio â chael dyrchafiad.

Mae rhestr helaeth o amrywiol hawliau ac mae'r holl hawliau cyfreithiol hyn yn ymwneud â'r hyn na ddylai cyflogwr ei wneud. Rydw i wedi gweld cyfreithwyr yn addo, os byddwch yn prynu eu Polisïau AD, y byddwch yn sicrhau eich bod yn cydymffurfio'n gyfreithiol â chyfraith cyflogaeth y DU. Dydy hyn ddim yn wir. Mae bod â pholisïau yn un peth; ond mae'n hollbwysig eich bod yn cadw atyn nhw hefyd.

Mae cyflogwyr da yn mynd ymhellach na hyn ac mae'r syniad o barchu hawliau cyfreithiol yn y gweithle yn cwmpasu athroniaeth ehangach o drin pobl yn deg. Felly sut rydych chi'n gwneud hyn?

Yn bennaf, rhaid i gyflogeion fod â'r gallu i godi materion yn y gwaith heb ofni goblygiadau. Mae grymuso staff i godi eu llais a theimlo y gallan nhw wneud hynny heb ganlyniadau negyddol yn allweddol i sicrhau eich bod yn hyrwyddo amgylchedd gwaith teg.

Drwy ganolbwyntio ar Waith Teg yn y gweithle, fe welwch chi fod eich cyflogeion yn dod yn weithlu mwy brwdfrydig, hapus ac iach, sydd yn ei droi yn eu gwneud nhw'n fwy cynhyrchiol, yn fwy effeithlon ac yn fwy cost-effeithiol, gan arwain at fwy o elw a thwf i'ch busnes. Mae hefyd yn arwain at lai o anghydfod a llai o amser rheoli yn cael ei dreulio yn ymdrin â materion yn ymwneud â chyflogeion.

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

Ewch i **https://busnescymru.llyw.cymru/dogfennau/parchu-hawliau-cyfreithiol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

Mae pob gweithle yn unigryw, does dim fformiwla hud y gallwch chi ei fabwysiadu i gyflawni arferion Gwaith Teg yn awtomatig, ond mae cyflwyno diwylliant cadarnhaol lle nad yw cyflogeion yn ofni codi eu llais yn allweddol. Rhaid parchu pawb, ni ddylai fod meddylfryd “nhw a ni”; yn hytrach, dylai fod meddylfryd o “rydyn ni i gyd yn rhan o hyn gyda’n gilydd ac rydyn ni i gyd yn ceisio cyflawni nod cyffredin.” Ond mae rhai meysydd a chamau allweddol y gall busnesau eu cymryd i ddechrau’r broses.

Yn gyntaf, dylai materion gael eu lleisio’n agored a’u trafod. Os oes gan rywun syniad, ni ddylai fod unrhyw hierarchaeth. Mae angen hierarchaethau wrth ddirprwyo tasgau ac i gyfeirio’r busnes, ond does dim monopoli ar syniadau da a dylai pawb fod â llais cyfartal. Er enghraifft, newyddddyfodiaid sy’n dod i mewn ac yn gweld pethau o’r newydd yn aml yw’r bobl orau i ddweud: “Beth am roi cynnig arni fel hyn?”

Yn ail, pan fydd materion neu broblemau’n cael eu codi, waeth pa mor ddibwys y gallan nhw ymddangos, rhaid i chi weithredu ar unwaith. Un o’r problemau mwyaf yn fy marn i yw pobl yn eistedd ar bethau am yn rhy hir. Os bydd rhywun yn codi cwyn am gael ei fwlio ac nad yw’n cael ei ddatrys o fewn wythnos neu bythefnos, mae’n debyg y bydd yn gorfod cymryd absenoldeb salwch a’r mater yn cael ei wthio i waelod y pentwr. Dri mis yn ddiweddarach, mae’r cyflogai hwnnw ar hanner cyflog neu ar ddim cyflog o gwbl ac yn dioddef yn economaidd, ond gan nad yw’r cyflogwr yn gwneud unrhyw beth am y peth, mae’r broblem yn cynyddu. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae hyn yn arwain at anghydfod ac ymgyfreitha sy’n wael i fusnes.

Yn olaf, yn dibynnu ar ba gam datblygu rydych chi ynddo yn eich gweithle, efallai y gwelwch chi fod yna ddiwylliant gwenwynig hanesyddol. O ganlyniad, byddwch chi eisiau cyflwyno i’ch cyflogeion ddiwylliant newydd, cadarnhaol i bawb. Mae busnesau bach a chanolig mewn sefyllfa dda, yn yr ystyr nad oes ganddyn nhw lawer o gyflogeion, felly fe allan nhw nodi’n glir, o’r dechrau, eu gwerthoedd busnes a sut y dylai pawb gael eu trin.

Y peth allweddol yma yw bod pob gweithle yn wahanol ond, er mwyn i chi wybod beth sydd orau i’ch gweithle chi, mae angen rhywfaint o arweiniad arnoch. Mae yna

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar
Ewch i **https://busnescymru.llyw.cymru/dogfennau/parchu-hawliau-cyfreithiol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
gwybdaeth am hawlfraint

gynghorwyr busnes yn Llywodraeth Cymru a Busnes Cymru sy’n gallu cefnogi perchnogion busnesau ar eu taith Gwaith Teg.

Wrth i ni edrych ymlaen, mae’n amlwg bod datblygiadau mewn perthynas â diwylliant yn y gweithle a disgwyliadau ar gyflogeion yn newid drwy’r amser. Mae’r cyflogeion gorau yn ymateb i dueddiadau sy’n cael eu harwain gan y farchnad. Mewn geiriau eraill, gwrando ar eich cyflogeion presennol yw’r ffordd orau o ddeall sut i ddenu cyflogeion newydd. Dylech eu trin nhw fel cwsmer neu gleient: Beth sy’n eu hysgogi nhw? Beth sydd ei angen arnyn nhw i ffynnu yn y gweithle? Beth sy’n eu cymell i fod yn y gwaith?

Mae’r Genhedlaeth X a Z yn disgwyl pethau gwahanol i genedlaethau eraill yn y gweithlu. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae lles cyflogeion wedi cael mwy o ffocws na chyflog, sy’n cynnwys sicrhau bod cyflogeion yn teimlo eu bod yn cyfrannu at rywbeth ‘da’. Mae gwobr yn golygu llawer mwy na gwobr ariannol. O ganlyniad, mae dull ‘pwrpasol’ ar gyfer gweithleoedd a lles cyflogeion yn hanfodol i gyflogwyr er mwyn sicrhau y gallan nhw ddenu, ysgogi a chadw staff yn y dyfodol.

Yn ddiweddar, bu newidiadau sylweddol hefyd yn y dull gweithio hybrid. Dydy gweithio hybrid ddim yn hawl gyfreithiol, ond mae’n ymddangos bod cyflogeion wedi llywio’r ffordd y mae angen i gyflogwyr wneud pethau. Ers y pandemig, mae cyflogeion yn teimlo bod ganddyn nhw’r hawl i weithio gartref os ydyn nhw’n dymuno gweithio mewn ffordd hybrid, ac mae cyflogeion yn gadael gweithleoedd nad ydyn nhw’n darparu ar gyfer y lefel honno o weithio hyblyg.

O ran y dyfodol, mae parch a chynwysoldeb yn y gweithle yn ffocws allweddol, yn enwedig mewn meysydd fel niwroamrywiaeth. Mae trafodaethau wedi’u cynnal hefyd ynghylch amddiffyniadau newydd, megis cyflogeion sy’n mynd drwy’r menopos. Fydd cyflogwr da ddim yn aros tan i rywbeth ddod yn gyfraith i roi polisïau perthnasol ar waith.

Diolch i ymgyrchoedd “Me Too” a Mae Bywydau Du o Bwys, gwelsom fod sefyll ochr yn ochr â lleiafrifoedd sydd wedi dioddef gwahaniaethu yn hanesyddol yn beth

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o BUSNES.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar
Ewch i **https://busnescymru.llyw.cymru/dogfennau/parchu-hawliau-cyfreithiol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
gwybdaeth am hawlfraint

cadarnhaol i bawb ei wneud mewn cymdeithas. Mae cyflogwyr yn dilyn hyn yn eu gweithleoedd, fel y dylen nhw, gan fod gweithleoedd wedi'u gwneud o bobl, a bod pobl yn byw mewn cymdeithas.

Rwy'n credu hefyd y byddwn yn gweld mwy o hyfforddiant i reolwyr ar ddatrys gwrthdaro; mae hynny'n rhywbeth rydyn ni'n ei wneud yn AltraLaw – hyfforddi ein rheolwyr mewn sgiliau meddal. Rydyn ni hefyd yn cynnig hyfforddiant i fusnesau eraill ar sgiliau hanfodol, megis cyfathrebu, am gost sy'n addas i bob busnes, gan ein bod am weld mwy o weithleoedd lle gall pobl ffynnu.

Mae hyfforddiant yn bwysig gan nad yw cyflogeion da o reidrwydd yn gwneud rheolwyr da. Rydyn ni'n gweld pobl o fewn y gweithlu yn cael dyrchafiad ar sail pa mor dda maen nhw'n gwneud eu gwaith, ond mae angen i reolwyr fod yn dda am reoli pobl, a allai fod yn wahanol iawn i'w rôl flaenorol. Ond dyna'r ffordd hanesyddol o fewn diwylliant gwaith y mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn ystyried bod modd rhoi dyrchafiad i bobl.

Yn y pen draw, mae angen i gyflogwyr fynd i'r afael â'r cwestiwn a yw cyflogeion yn cael popeth sydd ei angen arnyn nhw i lwyddo yn eu swyddi.

n b Yn AltraLaw, rydyn ni'n mabwysiadu arferion Gwaith Teg er mwyn sicrhau bod ein cyflogeion mor hapus â phosibl ac yn teimlo eu bod yn rhan o fusnes sy'n gwneud gwahaniaeth cadarnhaol. Mae cyfathrebu, tryloywder a dull sy'n seiliedig ar werthoedd yn allweddol.

Fel cwmni cyfreithiol nid-er-elw cyntaf y DU, rydyn ni'n rhoi ein holl elw i elusennau; mae'r elusennau hynny'n cael eu dewis gan ein cleientiaid a'n cyfeirwyr. Mae ein dull gweithredu 'seiliedig ar werth' yn sicrhau ein bod yn denu ac yn cadw cyflogeion sy'n rhannu ein gwerthoedd a'n pwrpas. Mae angen i chi ofyn i chi'ch hun pam y dylai cyflogeion benderfynu gweithio i chi ac nid i gystadleuydd. Erbyn heddiw, nid yw'n ddigon i dalu mwy. 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. Oni bai am eich cyflogeion, fyddai eich busnes ddim lle mae e heddiw, fyddai eich cwsmeriaid chi ddim yn cael

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

Ewch i **https://busnescymru.llyw.cymru/dogfennau/parchu-hawliau-cyfreithiol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint

eu gwasanaethu a fyddai eich cynhyrchion chi ddim yn cael eu gwneud. Maen nhw’n hollol allweddol. Eich cyflogeion yw eich busnes, felly mae cadw cyflogeion yn hapus ac yn fodlon yn y gwaith drwy greu amgylchedd cadarnhaol a chefnogol yn hanfodol.

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/parchu-hawliau-cyfreithiol-beth-maer-arbenigwyr-yn-ei-ddweud** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

gwybdaeth am hawlfraint