

ADRODDIAD

Y Gweithlu Anweledig: Arferion Cyflogaeth yn y Sector Glanhau

Crynodeb Gweithredol

Cefndir

Fis Medi 2013, lansiodd y Comisiwn brosiect i archwilio arferion cyflogaeth yn y sector glanhau yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Amcangyfrifir fod trosiant y diwydiant glanhau contract ym Mhrydain yn £8 biliwn y flwyddyn, ei fod yn cyflogi 446,000 o bobl a'i fod y diwydiant trydydd mwyaf o'i fath yn Ewrop.¹ Dangosodd tystiolaeth gynnar gryn nifer o honiadau o wahaniaethu ac o beidio â thalu cyflogau yn y sector, felly roedden ni eisiau sefydlu natur a maint y problemau a gweld sut y gellid eu gwella. Mae'r diwydiant glanhau yn cyflogi cyfran uwch o weithwyr sy'n ferched, o leiafrifoedd ethnig, mewnfudwyr a gweithwyr hŷn na chyfartaledd gweithlu'r DU.² Roedden ni eisiau gweld nid yn unig faint o wahaniaethu anghyfreithlon sydd yna yn y sector, ond hefyd a yw arferion cyflogi gwael ehangach yn cael effaith anghymesur ar y grwpiau hyn ac a yw hynny'n dangos problemau ehangach, systemig, ynghylch sut y mae'n nhw'n gallu dod i mewn a chymryd rhan yn economi Prydain.

Ein Dull

Roedden ni wedi penderfynu edrych ar brofiadau gweithwyr yn y sector glanhau drwy lygad safonau rhyngwladol ar gyflogaeth. Mae Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol yn safon byd-eang sy'n dangos y disgwyliad y dylai pob busnes barchu hawliau dynol yn y ffordd y maen nhw'n cynnal eu gweithgareddau.³ Mae Llywodraeth y DU yn cefnogi Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ac wedi cyhoeddi cynllun gweithredu cenedlaethol i'w weithredu fis Medi 2013.

Rydyn ni wedi ystyried safonau cyflogaeth mewn nifer o feysydd allweddol:

- Urddas a Pharch
- Cydraddoldeb a pheidio â gwahaniaethu yn y gwaith.

¹Asset Skills Insight on Demand, 2011 fel y gwelir yn 'A Quick Guide to contract cleaning', www.thebuildingfuturesgroup.com/sector-skills-council/research/labour-market-information/quick-guides/

² Amcangyfrifon Poblogaeth Busnes y Swyddfa Ystadegau Genedlaethol sy'n defnyddio gwybodaeth Tollau a Chyllid Ei Mawrhydi ar drethi a gwybodaeth yn yr Arolwg Llafurlu. Ar gael ar: www.gov.uk/government/collections/business-population-estimates.

³ Gweler www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

- Cyflogau
- Mynediad i unioni cam
- Oriau gwaith, egwyl a gwyliau
- Preifatrwydd
- Amgylchedd gwaith diogel
- Hawl i gydgysylltu ac i gydfargeinio
- Llafur gorfodol
- Effeithiau allanoli
- Arferion Da

Nid yw Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig, eu hunain, yn gosod gofynion cyfreithiol ar fusnesau. Fodd bynnag, mewn rhai meysydd, mae'r safonau a ddisgwylir gan fusnesau wedi'u cynnwys mewn deddfwriaeth ddomestig ac yn rhwymo busnesau'n gyfreithiol. Er enghraifft, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn gweithwyr rhag gwahaniaethu ac mae Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 yn helpu sicrhau amgylchedd gwaith diogel. Lle y mae yna gyfrifoldeb penodol ar gyflogwyr, rydyn ni wedi dangos hynny yn ein dadansoddiad.

Rydyn ni wedi edrych ar lanhau safonol, annomestig yn y sectorau swyddfeydd, iechyd, mân-werthu, cludiant a hamdden gan mai'r rhain sy'n defnyddio gwasanaethau glanhau fwyaf.

Beth wnaethon ni ei ganfod

Urddas a Pharch

Mae tegwch, urddas a pharch yn werthoedd rydyn ni i gyd yn eu rhannu. Eto, roedd diffyg y gwerthoedd hyn wrth drin gweithwyr yn thema waelodol oedd yn rhedeg drwy lawer o'n tystiolaeth. Roedd gweithwyr yn dweud eu bod yn cymryd balchder mawr yn eu gwaith, ond nad oedden nhw'n teimlo, bob amser, eu bod nhw'n cael eu trin â chymaint o urddas a pharch â gweithwyr eraill yn y gweithle. Roedd nifer arwyddocaol yn dweud eu bod yn cael eu trin yn wahanol, ac yn waeth, na'r lleill, ac yn cael eu haflonyddu a'u cam-drin. Roedd gweithwyr yn sôn am fod yn 'anweladwy' ac 'yn faw isa'r domen' o ganlyniad i'r ffordd yr oedd eu goruchwylwyr, y cleient a'r cyhoedd yn eu trin. Roedd rhai cleientiaid yn eu rhwystro rhag defnyddio cyfleusterau, megis y cantîn, oedd ar gael i staff eraill.

Cydraddoldeb a pheidio â gwahaniaethu yn y gwaith

Roedd gan y rhan fwyaf o gwmnïau glanhau bolisïau cydraddoldeb, ac roedd rhai'n cynnig hyfforddiant cydraddoldeb i staff, ac ychydig o dystiolaeth a welsom ni o wahaniaethu anghyfreithlon systemig. Ond, mewn rhai achosion, roedd gweithwyr o fewnfudwyr yn sôn am gael eu trin yn wahaniaethol gan eu harolygwyr neu eu cydweithwyr. Er fod y rhan fwyaf o ferched beichiog yn cael eu trin yn dda, roedd rhai'n sôn eu bod yn cael eu trin yn wael neu hyd yn oed am gael eu diswyddo o ganlyniad i fod yn feichiog. Y gair llafar yn aml yw'r ffordd o recriwtio yn y sector a gallai hynny adael cyflogwyr yn agored i hawliadau am wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd nad yw pawb yn cael yr un cyfle i gael gwaith. Mewn sawl achos, mae arferion recriwtio wedi arwain at rannu'r gweithlu'n anffurfiol yn ôl gwahanol genedligrwydd ac, o ganlyniad, roedd rhai gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn wahanol neu'n cael eu heithrio oherwydd nad ydyn nhw'n perthyn i'r grŵp cenedlaethol mwyaf. Roedd hyn yn cael ei deimlo gan weithwyr o wledydd Prydain, o wledydd Ewropeaidd ac o wledydd tramor oedd â hawl i weithio yn y DU.

Roedd cwmnïau glanhau a'u cleientiaid yn bryderus ynghylch eu cyfrifoldebau i gadarnhau hawl gweithwyr i weithio, o gofio mor amrywiol o ran cenedligrwydd yw'r

gweithlu. Roedd ychydig o weithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu gwahaniaethu a'u targedu gan gyflogwyr wrth gadarnhau hyn oherwydd eu hethnigrwydd yn hytrach na'u cenedligrwydd. Roedd gweithwyr o fewnfudwyr hefyd yn dweud eu bod yn cael trafferth deall dogfennau sylfaenol cyflogaeth, megis eu contract neu eu hyfforddiant.

Cyflogau

Gwerth contractau sy'n penderfynu faint mae cwmnïau glanhau'n gallu ei dalu i'w gweithwyr ac mae cyflogau'n isel ledled y sector ac yn agos at, neu ar lefel, yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Ni ddaethom ni ar draws unrhyw dystiolaeth o broblemau systemig o gyflog anghyfartal rhwng dynion a merched. Roedd yna beth tystiolaeth yn y sector hamdden o gyfraddau yn ôl y gwaith, a gweithwyr yn cael cyfradd yr awr, ond yn ymarferol bod hynny'n cael ei sylfaenu ar lanhau nifer benodol o ystafelloedd. Gan fod hynny'n aml yn afrealistig, a bod gormod o waith i'w wneud yn yr oriau roedden nhw'n cael eu talu, mewn gwirionedd roedd gweithwyr yn cael eu talu'n llai na'r isafswm cyflog.

Roedd nifer arwyddocaol o weithwyr wedi cael problemau nad oedd cyflog yn cael ei dalu'n llawn neu nad oedd yn cael ei dalu o gwbl. Mewn rhai achosion, arweiniodd anghydfod ynghylch hyn at achosion yn y Tribiwnlys Cyflogaeth. Roedd slipiau cyflog aneglur yn gwaethygu'r broblem gan nad oedd gweithwyr yn deall sut oedd eu cyflog yn cael ei gyfrifo nac yn gallu gweld a oedden nhw wedi cael y swm cywir. Doedd rhai gweithwyr ddim yn cael y tâl cyflog a salwch roedd ganddyn nhw hawl iddo.

Mynediad i unioni cam

Roedd gan y rhan fwyaf o'r cwmnïau glanhau bolisïau a gweithdrefnau cwyno o ryw fath er mwyn i weithwyr allu mynegi pryderon neu gwynion yn y gwaith a chael sylw priodol a phrydlon iddyn nhw, gyda chymorth pe byddai angen. Gallai gweithwyr fynegi pryderon wrth oruchwylwyr, drwy linellau ffôn cymorth gyfrinachol neu drwy arolygon staff. Fodd bynnag, mae ein canfyddiadau'n dangos nad oedd gweithwyr yn aml yn gwybod am y gweithdrefnau hyn nac yn gwybod sut i fynegi pryderon. Roedd llawer ofn cwyno, rhag iddyn nhw golli eu swyddi. Roedd rhai gweithwyr yn dweud eu bod wedi'u cosbi gyda rhagor o waith neu ddyletswyddau gwaeth am fynegi pryderon ac roedd rhai wedi'u diswyddo. Yn dibynnu beth oedd y gŵyn yn ei gylch, a gyflwynwyd y gŵyn yn gyhoeddus ac mewn ewyllys da a beth oedd statws cyflogaeth y gweithiwr, gallai'r cosbau hyn fod yn erledigaeth anghyfreithlon.

Oriau gwaith, egwyl a gwyliau

Mewn rhai achosion roedd cyflogwyr yn dweud wrth weithwyr nad oedd ganddyn nhw hawl i dâl gwyliau na salwch, er eu bod yn staff parhaol a oedd â hawl gyfreithiol i hynny. Roedd rhai gweithwyr yn teimlo o dan bwysau i fynd i'r gwaith pan oedden nhw'n wael ac roedd rhai'n dweud ei bod yn anodd cael gwyliau, roedd disgwyl i lawer drefnu gweithwyr eraill eu hunain i wneud eu gwaith er mwyn cael gwyliau.

Nid oedd y rhan fwyaf o'r gweithwyr yn gweithio gormod o oriau. Roedd y rhan fwyaf yn staff parhaol, yn gweithio'n rhan amser am lai na 30 awr yr wythnos. Nid oedd contractau dim oriau i'w gweld yn gyffredin, heblaw yn y sector lletygarwch a hamdden lle mae hynny'n arferol, er fod gan y gweithwyr oriau gwaith rheolaidd.

Roedd llawer o weithwyr yn cwyno am bwysau gwaith afrealistig. Roedd cynyddu pwysau gwaith yn golygu nad oedd gweithwyr, yn aml, yn gallu cymryd egwyl neu'n gorfod gweithio rhagor o oriau heb dâl ac roedd hyn yn cyfrannu'n arwyddocaol at straen yn y gweithle. Yn aml, nid oedd cleientiaid yn darparu digon o adnoddau i weithwyr gymryd egwyl, megis ystafelloedd gorffwys.

Preifatrwydd

Gan nad oedd rhai cleientiaid yn darparu ystafelloedd newid roedd yn rhaid i'r gweithwyr newid i mewn ac allan o'u gwisgoedd gwaith o flaen y naill a'r llall, ac roedd rhai'n teimlo fod hyn yn torri ar eu preifatrwydd.

Amgylchedd gwaith diogel

Ychydig o weithwyr glanhau oedd yn mynegi pryderon ynghylch iechyd a diogelwch. Roedd gan pob cwmni glanhau bolisiâu iechyd a diogelwch, yn cynnig hyfforddiant perthnasol o ryw fath ac yn rhoi yr offer diogelwch personol i weithwyr oedd eu hangen. Roedd gweithwyr o fewnfudwyr yn cael trafferth weithiau i ddeall yr hyfforddiant oherwydd eu bod yn anghyfarwydd â'r iaith. Roedd y rhan fwyaf o ferched beichiog yn cael asesiad risg priodol ac yn aml yn cael gwaith ysgafnach os oedd gofyn.

Hawl i gydgyssylltu ac i gydfargeinio

Mae gan weithwyr hawl gyfreithiol i ymuno ag undebau llafur ac i gymryd rhan mewn cydfargeinio drwy undebau llafur sy'n trafod amodau gwaith gyda chyflogwyr. Dangosodd ein tystiolaeth mai ychydig sy'n aelodau o undebau llafur ledled y sector

glanhau, heblaw mewn mannau sector cyhoeddus megis gofal iechyd neu gludiant, ond ni welwyd unrhyw enghraifft o waharddiad penodol ar ryddid i gydgyssylltu a chydffargeinio. Fodd bynnag, fe ddaethom ni ar draws rhai enghreifftiau o weithwyr oedd yn honni y bu gwahaniaethu yn eu herbyn, neu eu bod wedi cael eu cosbi, oherwydd eu bod yn aelod o undeb llafur neu gymdeithas debyg.

Llafur gorfodol

Ni ddaethom ar draws enghreifftiau amlwg o weithwyr yn gorfod gweithio yn groes i'w hewyllys ac o dan fygythiad o gael eu cosbi, megis drwy gadw eu dogfennau neu fygwth trais neu roi gwybodaeth i'r awdurdodau yn eu cylch. Fodd bynnag, mae'r ffaith fod cymaint o beidio â thalu, neu dan dalu, cyflogau yn peri pryder ac mewn achosion systemig gallai gael ei gyfrif yn arwydd o lafur gorfodol. Roedd rhai gweithwyr yn ystyried cais i weithio goramser yn orchymyn.

Effeithiau allanoli

Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau erbyn hyn yn allanoli eu gwaith glanhau i leihau costau. Yn amlwg, dewis y sefydliad yw hyn ac nid yw o angenrheidrwydd yn arwain at effeithiau drwg. Ond, rydyn ni wedi canfod fod allanoli a chontractio'n gallu effeithio'n uniongyrchol ar arferion cyflogaeth ac ar amodau gwaith. Mae penderfyniadau caffael yn aml yn gosod cryn bwysau ar gael y pris isaf ac mae hyn yn rhoi cwmnïau glanhau o dan bwysau enfawr i ddarparu gwasanaeth o ansawdd da am y pris isaf posibl. Bydd cwmnïau glanhau'n aml yn ceisio torri eu costau a gwella eu helw drwy dorri cyflogau, gofyn am weithio'n galetach, ail drefnu gwaith neu greu gweithlu mwy hyblyg. Nid yw contractau tymor byr sy'n cael eu hadnewyddu'n aml yn annog perthynas bositif i ddatblygu rhwng cleientiaid a chwmnïau glanhau a gall hynny gyfrannu at ddirywiad mewn amodau gwaith.

Arferion Da

Dangosodd ein canfyddiadau lawer o enghreifftiau o arferion da mewn cyflogaeth ac amodau gwaith. Roedd llawer o weithwyr yn siarad yn gadarnhaol am eu swyddi, yn cael eu talu'n llawn ac yn brydlon, yn cael eu trin yn dda gan eu cyflogwyr a'r cleient ac yn cael yr holl hyfforddiant a'r cymorth y maen nhw ei angen i wneud eu gwaith. Fe ddaethom ni a draws enghreifftiau o arferion allanoli a oedd yn ffurfio arferion cyflogaeth mewn ffordd bositif, yn helpu i leihau trosiant staff ac yn gwella ansawdd y gwasanaeth sy'n cael ei ddarparu i'r cleient. Roedd contractau hwy i'w gweld yn

sylfaen i berthynas fwy positif rhwng y cleient a'r cwmni glanhau, a oedd yn annog buddsoddi mewn datblygu'r gweithlu ac yn rhoi mwy o sicrwydd swydd i weithwyr.

Mae enghreifftiau o arferion da yn cynnwys:

- Cwmnïau glanhau yn cyflwyno cynigion tendr ar gyfradd y farchnad (isafswm cyflog yn aml) a hefyd ar gyfradd cyflog byw.
- Y cleient yn gosod gwerth y contract yn ddigon i dalu cyflog byw i weithwyr ac yn cynnwys cymalau cyflog byw mewn contractau.
- Cleientiaid yn cyflwyno glanhau yn ystod y dydd i leihau eu costau ynni a diogelwch ac, o ganlyniad, cwmnïau glanhau'n gallu cynnig oriau cymdeithasol rheolaidd i weithwyr gyda chyfle hefyd i gael rhagor o oriau, neu weithio'n llawn amser.
- Cleientiaid yn cyfuno gweithwyr contractwyr yn eu gweithlu drwy gynnig rhan mewn hyfforddiant, cyfarfodydd staff a digwyddiadau cymdeithasol y cwmni.
- Cleientiaid a chwmnïau glanhau yn gwerthfawrogi staff glanhau: mewn rhai achosion roedd hyn yn golygu'r cwrteisi cymdeithasol sylfaenol megis cyfarch neu ddiolch i unigolion, mewn achosion eraill roedd gan gwmnïau ddigwyddiadau neu wobrau penodol i gydnabod gwaith neu berfformiad tîm da.
- Cleientiaid a chwmnïau glanhau'n darparu hyfforddiant a oedd yn gwella sgiliau ac yn agor cyfleoedd am yrfa: roedd hyn yn cynnwys sefydlu glanhawyr ym mholisiâu a gweithdrefnau cleientiaid a chael hyfforddiant gwasanaeth y cwsmer neu iechyd a diogelwch a fyddai'n arwain at achrediad.
- Cleientiaid yn archwilio ac yn cadw llygad ar gwmnïau glanhau, yn enwedig wrth ddefnyddio 'archwiliadau moesegol' yn seiliedig ar y Cod Sylfaenol Menter Masnachu Moesegol.⁴ Mae'r rhain yn galluogi cwmnïau glanhau a'u cleientiaid i nodi a datrys problemau yn eu gweithluoedd neu yn eu gweithleoedd.

⁴ Gweler www.ethicaltrade.org/eti-base-code

Argymhellion

Er mwyn helpu'r sector i gydymffurfio â chyfrifoldebau cyfreithiol, a hefyd i gyfarfod y safonau sydd yn Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol, rydyn ni'n cyflwyno argymhellion i'r cyrff allweddol yn y diwydiant glanhau. Mae ein hargymhellion yn canolbwyntio ar y canfyddiadau mwyaf arwyddocaol ac yn talu sylw i'r angen i

- Wella amodau gwaith gweithwyr glanhau
- Codi ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth
- Sefydlu arferion caffael mwy cyfrifol

Cyflog a Gwyliau

Mae'n rhaid i gwmnïau glanhau, yn gyfreithiol, sicrhau eu bod yn talu o leiaf yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol i'w staff, gan gynnwys treuliau os yn berthnasol. Mae'n arfer da egluro'n union sut y cyfrifwyd cyflog a dylai slipiau cyflog fod yn glir ac yn hawdd eu deall. Er mwyn cyfarfod cyfrifoldebau contractau gwaith gweithwyr, dylai systemau rhestrau cyflog fod yn effeithlon, yn brydlon ac yn gywir a dylid cywiro camgymeriadau ar y rhestr gyflog sy'n arwain at beidio neu dan-dalu cyflog ar unwaith.

Mae'r cyflog byw yn fenter sy'n denu llawer mwy o gefnogaeth gan fusnesau a gwleidyddion. Fel mater o arfer da, rydyn ni'n annog cleientiaid i gomisiynu gwasanaethau glanhau ar gyfraddau cyflog byw ac i fonitro i sicrhau fod y gweithwyr glanhau yn derbyn y cyflog byw yn llawn.

Er mwyn gallu dangos cydymffurfiad cyfreithiol, dylai cwmnïau glanhau gyflwyno gwybodaeth glir i'w holl staff ynghylch hawliau i dâl gwyliau, tâl mamolaeth a thâl salwch. Dylai cwmnïau glanhau egluro'n glir i bob aelod o staff y prosesau ar gyfer gofyn am wyliau neu i hysbysu cyflogwyr o absenoldeb oherwydd salwch. Mae'n rhaid i'r prosesau hyn fod ar gael i bob aelod o staff ac o dan delerau teg rhag bod perygl i wahaniaethau anghyfreithlon godi.

Mynediad at wybodaeth

Mae'n rhaid i gwmnïau glanhau, o dan y gyfraith, gyflwyno gwybodaeth i weithwyr ynghylch telerau ac amodau cyflogaeth, diogelwch yn y gweithle a defnyddiau hyfforddi eraill. Er mwyn sicrhau fod pob gweithiwr yn gallu deall yr wybodaeth, dylai cwmnïau glanhau ystyried a ddylid ei gyflwyno mewn gwahanol ffyrdd, megis cyfieithu, ar ffurf lluniau, sesiynau hyfforddi wyneb yn wyneb neu drwy gyfieithwyr llafar.

Er mwyn helpu i ddatblygu gwell dealltwriaeth o hawliau cyflogaeth, dylai'r llywodraeth ystyried a ellid hyrwyddo'r llinell gymorth Hawliau Cyflog a Gwaith y Gwasanaeth Gwybodaeth Busnes yn fwy effeithiol, yn enwedig i weithwyr o fewnfudwr a allai fod yn brin eu Saesneg a heb ddeall llawer ar eu hawliau fel gweithwyr yn y DU.

Mynediad i unioni cam

Dylai cwmnïau glanhau sicrhau fod ganddyn nhw bolisiâu a gweithdrefnau cwyno a chwythu'r chwiban, bod gweithwyr yn gwybod amdany'n nhw ac yn gwybod sut i'w defnyddio i fynegi pryderon. Byddai cadw llygad ar gwynion yn helpu cwmnïau i nodi a rhwystro arferion gwael sy'n amharu ar weithwyr (er enghraifft, gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon) a gweithredu'n effeithiol i ddelio â'r rhain pan maen nhw'n codi (er enghraifft, ymchwilio i ddigwyddiadau o fwlio).

Dylai cleientiaid ystyried rhoi eu trefniadau cwyno ar gael i bob gweithiwr contract, megis staff glanhau.

Archwiliadau ac ymchwiliadau

Dylai sefydliadau cleientiaid ystyried sut y maen nhw'n archwilio ac yn ymchwilio i gontractwyr glanhau. Rydyn ni'n annog defnyddio archwiliadau moesegol neu offer tebyg, sy'n asesu profiadau gweithwyr yn y gweithle yn erbyn safonau llafur rhyngwladol cydnabyddedig, megis y Cod Sylfaen Menter Masnachu Moesegol.

Hyfforddiant

Dylai cwmnïau glanhau hyfforddi digon ar arolygwyr a rheolwyr i'w galluogi i reoli timau mewn ffordd sy'n sicrhau triniaeth deg, yn parchu urddas y gweithwyr ac yn galluogi gweithwyr i fynegi pryderon.

Adnoddau

Dylai sefydliadau cleientiaid ystyried caniatáu i staff glanhau ddefnyddio'r adnoddau newid a gorffwys, gan gynnwys loceri, ystafelloedd newid a darpariaethau megis cantîn sydd ar gael i staff eraill ac i weithwyr contract.

Recriwtio

Rhag bod mewn perygl o wahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn darpar ymgeiswyr gyda nodweddion gwarchoddedig penodol, dylai cwmnïau glanhau ddefnyddio systemau tryloyw ar gyfer recriwtio staff a monitro canlyniadau eu harferion recriwtio.

Iechyd a Diogelwch

Dylai'r Awdurdod Iechyd a Diogelwch godi ymwybyddiaeth o'r canllawiau a'r gefnogaeth sydd ar gael i gyflogwyr ar hyn o bryd ynghylch:

- Defnyddio cemegolion
- Beichiogrwydd ac asesiadau gwaith yn ystod beichiogrwydd
- Straen yn y gwaith

Mae'n rhaid i gwmnïau glanhau, yn ôl y gyfraith, gymryd camau i ddiogelu iechyd a diogelwch gweithwyr beichiog, gan gynnwys: sicrhau eu bod yn cynnal asesiadau risg i dalu sylw i'r risgiau i staff sy'n feichiog ac / neu i famau sy'n bwydo ar y fron a darparu amodau diogel ac iach iddyn nhw ddal i weithio, os yn bosibl.

Urddas a Pharch

Dylai sefydliadau cleient ystyried beth allen nhw ei wneud i sicrhau fod glanhawyr yn cael eu trin â'r un urddas a pharch â'u gweithwyr a'u cwsmeriaid nhw eu hunain. Gallai hyn gynnwys codi ymwybyddiaeth ymhlith eu staff bod cydraddoldeb, urddas yn y gweithle a pholisïau bwlio ac aflonyddu yr un mor berthnasol i lanhawyr ac i unrhyw aelod arall o staff.

Caffael

Rydyn ni'n annog cleientiaid i ystyried gosod contractau hirach ar gyfer glanhau er mwyn meithrin perthynas well gyda'r cwmni glanhau a allai greu'r amodau ar gyfer codi cyflogau, cael gwasanaeth o ansawdd gwell, gwell sicrwydd swydd a buddsoddi mewn hyfforddiant.

Mae rheidrwydd cyfreithiol ar gyrff cyhoeddus i:

1. Gydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus drwy dalu sylw dyladwy i'r angen i gael gwared ar wahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon, hyrwyddo cydraddoldeb o ran cyfleoedd a hyrwyddo perthynas dda wrth gaffael gwasanaethau glanhau.
2. Sicrhau eu bod yn talu sylw wrth gaffael gwasanaethau glanhau, i'r hawliau sy'n cael eu rhoi gan y Ddeddf Hawliau Dynol.

Mynediad i unioni cam

Dylai'r Llywodraeth adolygu effeithiau:

- y newidiadau diweddar ac sydd ar y gweill i gymorth cyfreithiol sifil
- lleihad yng ngallu'r sector dielw, a
- chyflwyno ffioedd gan y Tribiwnlys Cyflogaeth ar gyfer cyngor cyfreithiol ac achosion yn cael eu dwyn gan weithwyr ar gyflog isel yn y sector glanhau, yn enwedig ynghylch gorfodi hawliau cyfraith cyflogaeth yn y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Gwirio dogfennau hawl i weithio

Mae'n rhaid i gyflogwyr, yn gyfreithiol, fod â phrosesau teg a thryloyw ar gyfer gwiriadau mewnfudo statudol, ac i sicrhau nad yw'r rhain yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn darpar weithwyr. Rydyn ni'n argymhell y dylai cwmnïau glanhau'r ddilyn y cyngor yn y *Home Office Code of Practice for employers: Avoiding unlawful discrimination while preventing illegal working*.

Y Camau Nesaf

Bydd y Comisiwn yn sefydlu tasglu yn cynnwys y rhanddeiliaid allweddol yn y sector glanhau. Bydd y tasglu'n ystyried canfyddiadau'r adroddiad hwn, yn nodi enghreifftiau ymarferol o arferion da ac yn argymhell ffyrdd o sefydlu'r rhain ledled y sector glanhau.

Cefndir i'r prosiect

Ein methodoleg

Er mwyn cael darlun cytbwys ar gyfer ein hasesiad o'r sector glanhau, cafwyd tystiolaeth gan weithwyr, cwmnïau glanhau, cleientiaid, undebau llafur a phartïon eraill â diddordeb ledled Cymru, Lloegr a'r Alban. Roedd ein sail tystiolaeth yn cynnwys dau adroddiad ymchwil, cyflwyniadau ysgrifenedig gan unigolion a sefydliadau'n ymateb i'n galwad am dystiolaeth, cyfweiliadau dwys a grwpiau ffocws. Roedd pob gwybodaeth yn cael ei roi'n gyfrinachol ac mae wedi'i gyflwyno'n ddienw yn yr adroddiad hwn. Dangosol yw ein canfyddiadau ac nid yw'n ystadegol gynrychioliadol o amodau yn y sector glanhau.

Terminoleg

Er cysondeb, rydyn ni wedi defnyddio'r derminoleg ganlynol:

- Gweithiwr – yn cynnwys unrhyw un yn gweithio yn y sector glanhau, yn bennaf y 'glanhawyr caib a rhaw'.
- Cwmni glanhau – mae hyn yn cynnwys cwmnïau glanhau sy'n cynnig gwasanaethau glanhau'n unig a chwmnïau rheoli adnoddau sy'n cynnwys glanhau ymhlith nifer o wasanaethau eraill megis diogelwch, arlwyo neu reoli gwastraff.
- Cleient – unrhyw sefydliad sy'n allanoli ei wasanaethau glanhau yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Gwybodaeth bellach

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael ar wefan y Comisiwn: www.equalityhumanrights.com.

I gael cyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chynnal Cydraddoldeb, mae'n wasanaeth annibynnol a rhad ac am ddim

Gwefan www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn: 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 tan 20:00 (Llun - Gwener)

10:00 tan 14:00 (Sadwrn)

Post RHADBOST Equality Advisory Support Service FPN4431

Gellir anfon cwestiynau a sylwadau ynghylch y cyhoeddiad hwn at correspondence@equalityhumanrights.com. Mae'r Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Ffuriau eraill

Mae'r canllaw hwn ar gael fel ffeil PDF neu ffeil Microsoft Word (yn Gymraeg a Saesneg) o: www.equalityhumanrights.com. Am wybodaeth ynghylch cael cyhoeddiad y Comisiwn ar ffurf arall, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com.

© 2014 Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

ISBN 978-1-84206-554-9

Cyhoeddwyd 08/2014