

Wales
TUC
Cymru



**Anabledd ac
amhariadau 'cudd'
yn y gweithle**

Adroddiad Arolwg gan TUC Cymru

Cynnwys

Rhagair	3
Adran 1: Crynodeb gweithredol	4
Adran 2: Cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle: y cyd-destun	8
Adran 3: Y cyd-destun cyfreithiol a pholisi	14
Adran 4: Methodoleg: cynllun yr arolwg ac ymatebwyr	18
Adran 5: Canfyddiadau'r arolwg	21
Agweddau negyddol tuag at anabledd yn y gweithle	21
Amhariadau 'cudd' ac 'anweledig'	25
Trafod anabledd yn y gwaith	29
Polisiâu yn y gweithle	34
Addasiadau rhesymol	39
Cytundebau achlysurol	41
Profiadau menywod anabl	42
Profiadau cadarnhaol	43
Awgrymiadau ymatebwyr dros gamau gweithredu	44
Adran 6: Casgliad ac argymhellion	50
Adran 7: Ffynonellau gwybodaeth pellach	54
Cyfeiriadau	55

Rhagair

gan Terry Mills, Cadeirydd
Fforwm Anabledd TUC Cymru.



O blith y cannoedd ar filoedd o bobl anabl sy'n byw yng Nghymru heddiw, nifer gweddol fach yn unig sy'n bobl gydag amhariadau 'gweladwy' (megis defnyddwyr cadair olwyn a phobl gyda chŵn tywys). Mae gan fwyafrif y bobl anabl amhariadau 'cudd' nad ydynt yn amlwg ar unwaith i rywun nad ydynt yn ymwybodol o'u hamgylchiadau.

Yn aml, mae ymwybyddiaeth y cyhoedd o faterion anabledd wedi'i ddylanwadu gan stereoteip yn y cyfryngau ac mae dealltwriaeth o bwy sydd wedi'u diffinio'n gyfreithiol yn anabl yn parhau'n gyfyngedig. Mae'r gred y gellir gweld anabledd 'gwirioneddol' yn barhaus ac yn aml mae'n arwain at ragdybiaeth bod unrhyw un nad oes ganddo amhariad gweladwy 'ddim yn anabl mewn gwirionedd'. Gall hyn greu anawsterau i bobl anabl yn y gweithle, lle gellir defnyddio agweddau o'r fath fel esgus am wrthod darparu 'addasiadau rhesymol' ac fe all arwain at anghrediniaeth, diffyg cefnogaeth a hyd yn oed elyniaeth gan eraill.

Trwy ein fforwm anabledd, codwyd pryderon am y rhain a materion eraill sy'n wynebu'r rheini gydag amhariadau 'anweledig' a gweithwyr anabl eraill. Teimlwyd bod angen gwneud llawer o waith o hyd o

ran codi ymwybyddiaeth y cyhoedd, lleihau stigma a mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail anabledd yn gadarnach yn y gweithle.

Ar ôl clywed hanesion y rhwystrau y mae nifer o weithwyr anabl yn parhau i'w hwynebu, cyflwynodd Pwyllgor Cydraddoldeb TUC Cymru gynnig i Gyngres TUC Cymru yn galw am gynnal ymchwil i ymchwilio i brofiadau gweithwyr anabl yng Nghymru. Datblygwyd arolwg i gasglu profiadau byw gweithwyr anabl. Ymchwiliodd yr ymchwil hefyd i agweddau a chanfyddiadau mwy cyffredinol am anabledd gan bob gweithiwr (gan gynnwys y rheini heb amhariadau).

Ymatebodd dros 1000 o bobl i'r arolwg, ac mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau'r ymchwil hwn, ac yn adnabod rhai argymhellion allweddol ar gyfer gwella'r sefyllfa. Dylai fod yn neges i weithredu i'r holl bobl sy'n gofalu am ddatblygu cydraddoldeb i bobl anabl yng Nghymru.

Adran 1: Crynodeb Gweithredol

Cynhaliodd TUC Cymru yr ymchwil hwner mwyn deall yn well agweddau tuag at anabledd a phrofiadau o anabledd yn y gweithle yng Nghymru, gan gynnwys rhai gweithwyr gydag amhariadau 'cudd' neu anweledig. Casglodd yr ymchwil dystiolaeth ystadegol ynghyd â straeon gweithwyr anabl er mwyn lleisio'r profiadau hynny.

Defnyddiwyd arolwg ar-lein i gyrraedd cynifer o bobl sy'n byw neu'n gweithio yng Nghymru â phosibl (gan gynnwys y rheini a oedd yn adnabod eu hunain yn anabl, y rheini nad oeddynt, aelodau undeb a'r rhai nad ydynt yn aelodau). Roeddem eisiau casglu straeon unigol i ddeall profiad byw gweithwyr anabl a hefyd sicrhau mewnwelediad i ganfyddiadau ac agweddau gweithwyr nad ydynt yn anabl tuag at anabledd yn y gweithle.

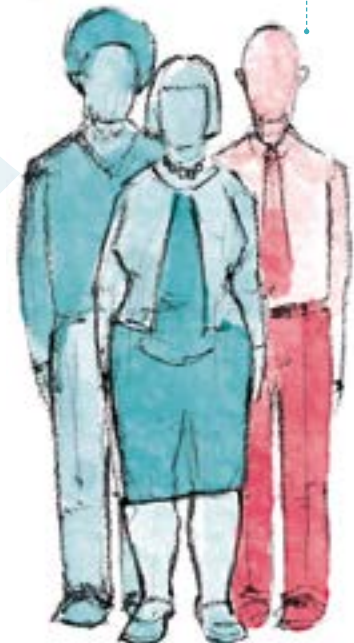
Cynhaliwyd yr ymchwil yng nghyd-destun tystiolaeth gyfredol sy'n dangos bod cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl yn y DU wedi'i atal a bod pobl anabl yn wynebu mwy o rwystrau:

- Dim gwelliant yn y bwch cyflogaeth anabledd a'r bwch cyflog anabledd yn lledaenu, mae cydraddoldeb i bobl anabl yn disgyn ymhellach y tu ôl yn y gweithle.
- Mae llai na hanner oedolion anabl mewn cyflogaeth ac mae stigma ac anwybodaeth yn golygu bod y rheini gydag amhariadau megis problemau iechyd meddwl, anableddau dysgu a chyflyrau ar y sbectrwm awtistiaeth hyd yn oed yn fwy tebygol o fod allan o waith.
- Mae cyni llywodraeth y DU a diwygiadau budd-daliadau wedi cael effaith negyddol sylweddol ar bobl anabl. Mae newidiadau wedi'u gweithredu mewn ffordd sy'n aml wedi methu cynnal hawliau pobl anabl ac wedi cynyddu'r risg o dloidi, anfantais a chau allan.
- Mae bywydau pobl anabl wedi'u heffeithio'n negyddol gan gyfuniad o ddiffyg ymwybyddiaeth, stereoteip yn y cyfryngau, a rhagfarn eang a rhagfarn anymwybodol sy'n aml yn mynd heb ei herio.
- Mae gan Gymru gyfran uwch o bobl yn byw gydag anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor na'r DU yn gyffredinol a chan hynny mae wedi'i heffeithio'n benodol gan yr anfantais y mae pobl anabl yn ei wynebu.

Dywedodd

1 o bob **3**

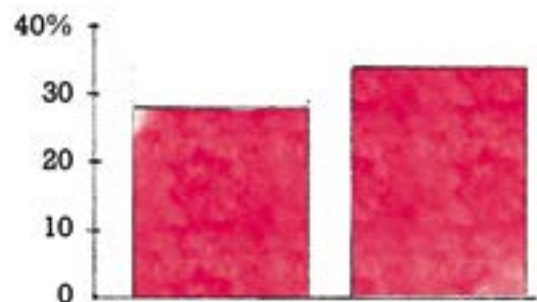
bod anabledd yn cael ei drin fel testun 'jôc' yn eu gweithle, a bod nifer yn profi aflonyddu.



Mae llai na hanner oedolion anabl mewn cyflogaeth ac mae stigma ac anwybodaeth yn golygu bod y rheini gydag amhariadau megis problemau iechyd meddwl, anabledau dysgu a chyflyrau ar y sbectrwm awtistiaeth hyd yn oed yn fwy tebygol o fod allan o waith.

Ymatebodd mwy na 1000 o bobl i'n harolwg a rhannodd nifer eu profiadau personol eu hunain sy'n rhoi mewnwelediad i sut y mae anabledd yn cael ei drin mewn ystod eang o weithleoedd yng Nghymru, gan gynnwys y sector cyhoeddus, preifat a thrydydd sector. Canfyddiadau allweddol yr ymchwiliad yw:

- Dywedodd dros chwarter (28 y cant) o ymatebwyr anabl eu bod yn teimlo bod eu cyflogwr yn meddwl bod eu hanabledd yn 'broblem' yn y gweithle a dywedodd 1 o bob 3 (33 y cant) eu bod yn teimlo bod eu cydweithwyr yn ystyried eu hanabledd yn 'broblem' yn y gweithle.
- Dywedodd dros hanner (57 y cant) o ymatebwyr anabl nad ydynt yn teimlo bod pobl yn cael eu trin yn gyfartal yn eu gweithle o'i gymharu â 38 y cant o ymatebwyr nad ydynt yn anabl.
- Dywedodd dros dri chwarter o'r holl ymatebwyr bod eu gweithle wedi sefydlu polisiau i helpu gweithwyr anabl ond adroddodd nifer sylweddol nad oedd y rhain yn gweithio yn ymarferol oherwydd eu bod yn cael eu gweithredu'n wael, yn anghyson neu ddim yn cael eu gweithredu o gwbl.
- Dywedodd tua 1 o bob 4 o'r holl ymatebwyr nad oedd eu gweithle wedi sefydlu unrhyw bolisiau i helpu gweithwyr anabl neu nad oeddynt yn ymwybodol o rai.
- Adroddodd tua 1 o bob 3 (32 y cant) o ymatebwyr anabl bod anabledd yn cael ei drin fel testun 'jôc' yn eu gweithle, ac adroddodd nifer eu bod wedi profi aflonyddu.
- Teimlodd bron i chwarter (24 y cant) o ymatebwyr anabl bod anabledd yn cael ei drin yn negyddol yn eu gweithle a dywedodd 1 o bob 4 (25 y cant) nad oeddynt yn teimlo'n hyderus yn siarad am anabledd yn y gwaith o gwbl.



Yn eich barn chi, a yw'ch cyflogwr yn ystyried anabledd yn broblem yn y gweithle?

Yn eich barn chi, a yw'ch cydweithwyr yn ystyried anabledd yn broblem yn y gweithle?

Roedd

1 o bob **4**

o'r farn bod eucyflogwr yn ystyried anabledd yn 'broblem'

Roedd

1 o bob **3**

o'r farn bod eu cydweithwyr yn ystyried anabledd yn 'broblem'

Adroddodd tua thri chwarter (74 y cant) o'r holl ymatebwyr bod eu gweithle wedi sefydlu 'addasiadau rhesymol' i helpu gweithwyr anabl, serch hynny adroddodd nifer o ymatebwyr anabl am broblemau, oediadau ac anghysondebau wrth weithredu'r addasiadau'r rhesymol.

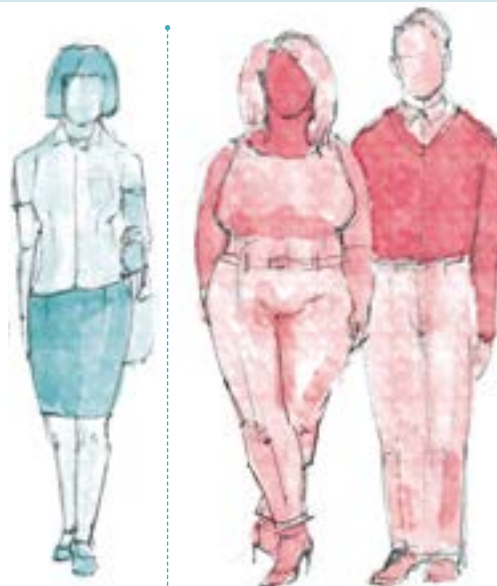
- Adroddodd 1 o bob 3 (33 y cant) o weithwyr anabl bod anabledd wedi bod yn 'destun lletchwith' yn eu gweithle.
- Adroddodd tua thri chwarter (74 y cant) o'r holl ymatebwyr bod eu gweithle wedi sefydlu 'addasiadau rhesymol' i helpu gweithwyr anabl, serch hynny adroddodd nifer o ymatebwyr anabl am broblemau, oediadau ac anghysondebau wrth weithredu'r addasiadau'r rhesymol.
- Dywedodd dau draean (67 y cant) o ymatebwyr eu bod yn teimlo bod mwy o stigma yn gysylltiedig ag anableddau nad yw eraill yn gallu'u gweld.

Gofynnwyd i ymatebwyr am eu hawgrymiadau am adnoddau a chefnogaeth a allai helpu i wella cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle. Cafodd yr angen i weithredu pellach gan undebau llafur ar y mater ei gefnogi gan ymatebwyr a chanfyddiadau'r arolwg hwn:

- Dywedodd bron i 9 o bob 10 o ymatebwyr anabl y byddent yn croesawu arweiniad ar ffurf polisi gweithle model ar anableddau anweledig/cudd. Dywedodd nifer tebyg y byddent yn croesawu hyfforddiant ar gyfer cynrychiolwyr undeb ar y testun hwn.
- Darparodd ymatebwyr nifer o awgrymiadau ychwanegol o gamau gweithredu ac adnoddau a fyddai'n ddefnyddiol i godi ymwybyddiaeth o anableddau anweledig a gwella cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle. Roedd y rhain yn cynnwys hyfforddiant cydraddoldeb i bobl anabl ar fodel cymdeithasol o anabledd, ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth yn y gweithle, gweithrediad gwell ar bolisiau a monitro gwell ar gydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle.
- Adnabu canfyddiadau'r ymchwil hwn angen am

weithredu ehangach a newidiadau i wella'r sefyllfa i weithwyr gydag amhariadau anweledig yng Nghymru.

C. Yn eich barn chi, oes mwy o stigma ynghylch anableddau 'cudd'?



Roedd

2/3

o'r farn bod mwy o stigma'n gysylltiedig ag anableddau 'cudd'

Argymhellion

O ganlyniad i'r canfyddiadau hyn, mae TUC Cymru yn gwneud yr argymhellion a ganlyn i wella'r sefyllfa:

Argymhellion i gyflogwyr

- Polisiâu clir wedi'u gweithredu'n gywir sy'n cefnogi cydraddoldeb i bobl anabl
- Casglu data am anabledd yn y gweithle i fonitro cydraddoldeb i bobl anabl
- Ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth
- Hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb i bobl anabl i'r holl reolwyr a staff
- Gweithredu i ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu ar weithwyr anabl
- Gwella mynediad at gymorth i bobl anabl o fewn y gweithle, gan gynnwys grwpiau cymorth i gyfoedion a chynlluniau mentora
- Cynnig absenoldeb anabledd â thâl, absenoldeb i ofalwyr ac arferion gweithio hyblyg (megis addasiadau i oriau a gweithio o adref)
- Swyddi iawn – cytundebau parhaol, diogel gydag oriau a thâl iawn

Cynllun gweithredu ar gyfer TUC Cymru ac undebau

- Datblygu pecyn cymorth ac e-Nodyn ar gyfer cynrychiolwyr undeb
- Hyfforddiant i gynrychiolwyr undeb a swyddogion
- Ymgyrchoedd yn y gweithle
- Trafod polisiâu yn y gweithle a phwyso am weithrediad effeithiol
- Pwyso am fonitro priodol ar gydraddoldeb i bobl anabl gan gyflogwyr
- 'Dim bod amdanom ni heb ein cynnwys ni' – annog cyswllt cynyddol gweithwyr anabl o fewn undebau

Mae'r canfyddiadau hefyd wedi adnabod nifer o gamau gweithredu y dylid eu cymryd gan Lywodraeth Cymru a llywodraeth y DU i wella'r sefyllfa i bobl anabl yng Nghymru. Mae'r rhain wedi'u crynhoi ar wahân mewn rhestr o ofynion ymgyrchu sydd ar gael yma www.tuc.org.uk/DHIWcampaignasks

Adran 2: Cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle: y cyd-destun

Roedd yr amddiffyniadau cyfreithiol a sefydlwyd gan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd (1995) ac ynddiweddarach y Ddeddf Cydraddoldeb (2010) yng gerrig milltir pwysig yn y frwydr dros gydraddoldeb i bobl anabl. Eto i gyd y realiti yn 2018 yw bod cydraddoldeb i bobl anabl ymhell o fod yn brofiad byw o fewn nifer o weithleoedd ym Mhrydain.

Fel y genedl â'r gyfran uchaf o boblogaeth y DU yn adrodd am gyflwr iechyd cyfyngus hirdymor neu anabledd, mae anghydraddoldeb parhaus i bobl anabl yn y gweithle yn cael effaith sylweddol yng Nghymru. Mae tua 1 o bob 4 o bobl yng Nghymru yn adrodd bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd cyfyngus hirdymor, o'i gymharu â thua 1 o bob 5 yng ngweddill y DU.¹ Dylid nodi y gallai'r ystadegau hyn fod yn amcangyfrif rhy isel gan nad yw'r rhan fwyaf o bobl gydag amhariadau yn sylweddoli y gallai eu hamhariad fodloni'r diffiniad cyfreithiol o anabledd.

Yn ôl adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, *Being disabled in Britain 2016: A journey less equal* er bod cynnydd wedi'i wneud o fewn rhai agweddau, y darlun cyffredinol sy'n ymddangos o'r data yw bod pobl anabl yn wynebu mwy o rwystrau ac yn disgyn ymhellach yn ôl." Yn ôl yr adroddiad, ym Mhrydain, roedd "llai na hanner oedolion anabl mewn cyflogaeth (47.6 y cant), o'i gymharu â bron i 80 y cant o'r boblogaeth oedolion nad ydynt yn anabl, a bod y bwlch rhwng y grwpiau hynny wedi lledu er 2010/11".² Dangosodd yr adroddiad hwn hefyd bod y bwlch cyflog anabledd ym Mhrydain yn parhau i led. Ar gyfartaledd mae pobl anabl yn ennill £9.85 yr awr o'i gymharu â £11.41 ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl.³ Menywod anabl a phobl ifanc anabl sydd â'r enillion canolrifol yr awr isaf. Mae niferoedd isel iawn o bobl anabl yn derbyn prentisiaethau ac mae'r rhai anabl rhwng 16 a 18 oed ddwywaith fwy tebygol o beidio â bod mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant.

Mae tua 1 o bob 4 o bobl yng Nghymru yn adrodd bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd cyfyngus hirdymor, o'i gymharu â thua 1 o bob 5 yng ngweddill y DU

Er gwaethaf yr amddiffyniadau yn y Ddeddf Cydraddoldeb, gwyddom fod llawer o bobl anabl sydd yn y gwaith yn parhau i wynebu rhwystrau, gwahaniaethu ac aflonyddu. Yn ôl Archwiliad Cydraddoldeb (2016) diweddaraf TUC, materion sy'n ymwneud ag anabledd oedd yr agwedd cydraddoldeb amlycaf yr oedd eu cynrychiolwyr wedi mynd i'r afael â hwy yn y gweithle yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Canfu'r canlynol:

"Roedd dros hanner yr holl gynrychiolwyr yn yr arolwg wedi ymdrin â materion yn ymwneud ag anabledd, o'i gymharu â 29 y cant ar gyfer y ffrwd nesaf fwyaf cyffredin (rhyw). Yn ogystal, absenoldeb salwch ac anabledd oedd yr agwedd fwyaf cyffredin yr aed i'r afael ag ef, wedi'i nodi gan 65 y cant.

"Serch hynny, materion yn effeithio ar weithwyr anabl oedd hefyd yr agwedd fwyaf tebygol i gynrychiolwyr adrodd bod diffyg arweiniad ar gael, gyda 36 y cant o'r rheini yn mynd i'r afael ag ef yn dweud bod ganddynt arweiniad annigonol i wneud hynny."⁴

Er bod gan lawer o gyflogwyr bolisiau ar gydraddoldeb i bobl anabl, nid oes gan nifer sylweddol o gyflogwyr bolisiau priodol wedi'u sefydlu o gwbl. Adrodda adolygiad o ymchwil a gynhaliwyd gan grŵp ymchwil academiaidd Disability at Work lle mae bolisiau yn bodoli, yn aml maen nhw'n bolisiau 'gwag' nad ydynt yn cael eu gweithredu yn ymarferol.⁵ Dengys ymchwil hefyd bod cynlluniau Llywodraeth y DU sydd wedi'u bwriadu i wella lefelau cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle megis y symbol dau dic (bellach wedi'i ddisodli gan y cynllun Hyderus o ran Anabledd) hyd yma wedi'i gyfyngu yn eu cwmpas a'u heffeithiolrwydd.⁶



Effaith cyni llywodraeth y DU

Mae cyni llywodraeth y DU a newidiadau i'r system budd-daliadau wedi cael effaith sylweddol ar gartrefi anabl. Yn 2017 cyhoeddodd y Cenhedloedd Unedig adroddiad damniol a ganfu wrth weithredu ei bolisiau cyni, bod Llywodraeth y DU wedi methu cynnal hawliau pobl anabl, gan effeithio ar bopeth o fynediad at ofal iechyd a thai i gydraddoldeb o fewn addysg a gwaith.⁷

Yn 2017 cyhoeddodd y Cenhedloedd Unedig adroddiad damniol a ganfu wrth weithredu ei bolisiau cyni, bod Llywodraeth y DU wedi methu cynnal hawliau pobl anabl

Yn ôl adroddiad a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru, byddai cartrefi anabl o oed gweithio ar gyfartaledd yn colli swm sylweddol o incwm, na chartrefi oed gweithio nad ydynt yn anabl o ganlyniad i newidiadau Llywodraeth y DU.⁸ Mae Llywodraeth Cymru wedi amcangyfrif y bydd newidiadau yn y Lwfans Cymorth Cyflogaeth yn arwain at tua 37,000 o bobl yng Nghymru yn derbyn tua £1,500 yn llai bob blwyddyn, gyda chartrefi incwm isel yn fwy tebygol o gael eu heffeithio gwaethaf.⁹

Dangosodd arolwg diweddar gan Gonsortium Budd-daliadau Anabl bod bron i 80 y cant o bobl anabl yn derbyn y prif fudd-dal anabledd arall, Taliad Annibyniaeth Bersonol (PIP), wedi gweld eu hiechyd yn gwaethygu ers ei gyflwyno gan Lywodraeth y DU. Yn ôl yr arolwg, roedd dros draean yn cael anhawster wrth dalu am fwyd, rhent neu filiau.¹⁰ Canfu penderfyniad yr Uchel Lys yn ddiweddar hefyd bod y newidiadau i system budd-daliadau anabledd Llywodraeth y DU wedi 'gwahaniaethu yn amlwg' yn erbyn pobl gyda chyflyrau iechyd meddwl ac roedd yn torri ar eu hawliau dynol.¹¹

Mae newidiadau i PIP hefyd wedi arwain at lawer o bobl anabl yn colli mynediad at y cynllun Motability. Mae Anabledd Cymru wedi adrodd bod hyd at 100 o bobl anabl yn cael eu ceir Motability wedi'u tynnu oddi wrthynt bob wythnos.¹² Gyda diffyg trafndiaeth gyhoeddus hygyrch, cerbydau fel hyn yn aml yw unig fodd pobl anabl o gyrraedd gwaith. Mae'r capiau a orfodir ar y grantiau cronfa Mynediad i'r Gwaith (sy'n helpu i ariannu cost addasiadau rhesymol yn y gweithle) hefyd wedi arwain at ganlyniadau negyddol i grwpiau o weithwyr anabl, megis gweithwyr byddar sydd angen dehonglwyd iaith arwyddo.¹³

Yr economi gig a dwysâd gwaith

Er bod undebau wedi parhau i ymgyrchu dros gydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle, mae tueddiadau negyddol yn strwythur, trefniant a rheolaeth gwaith wedi creu rhwystrau newydd sylweddol. Mae cynnydd yr economi 'gig' a thwff cyflogaeth ansicr (oriau sero a chytundebau achlysurol eraill) yn golygu ei bod hi'n llawer haws i gyflogwyr gwael i ddiswyddo gweithwyr. Mae hyn yn golygu bod llawer o weithwyr anabl yn aml yn teimlo'n rhy fregus i ddatgelu bod ganddynt gyflwr a allai ofyn am addasiad.

Mae twf y diwylliant 'dwysâd gwaith', yn aml wedi'i nodweddi gan fonitro cynyddol, targedau afrealistig a thynn megis y rheini sydd i'w canfod mewn nifer o bolisiau rheoli perfformiad ac absenoldeb salwch wedi symud y pwyslais oddi wrth gefnogaeth a thuag at ddisgyblaeth, mewn ffordd sydd wedi achosi anawsterau arbennig i weithwyr anabl.¹⁴

Amhariadau ‘cudd’ neu ‘anweledig’

Yn ôl ymchwil gan Scope, dywed bron i hanner (43 y cant) y cyhoedd ym Mhrydain nad ydynt yn adnabod unrhyw un sy'n anabl,¹⁵ eto i gyd yng nghyfrifiad y llynedd adroddodd 1 o bob 5 yn y DU ac 1 o bob 4 yng Nghymru bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor ‘cyfyngus’. Dengys hyn datgysylltiad rhwng canfyddiad a realiti – mae'n hynod annhebygol nad yw bron i hanner y boblogaeth yn adnabod unrhyw bobl anabl. Mae'r datgysylltiad hwn yn adlewyrchu'r ffaith nad yw nifer fawr o bobl yn sylweddoli bod llawer yn fwy o bobl yn anabl na'r rheini y gellir eu hadnabod trwy olwg yn unig.

Bydd llawer o bobl, pan fyddant yn meddwl am berson anabl, yn dal i feddwl am ddefnyddiwr cadair olwyn neu rywun gyda chi tywys. Ond mewn gwirionedd, nifer gweddol fach o bobl anabl yn unig sydd ag amhariadau ‘gweladwy’. Mae gan y mwyafrif helaeth o bobl anabl amhariadau ‘cudd’ nad ydynt yn amlwg ar unwaith i rywun nad ydynt yn ymwybodol o'u hamgylchiadau. Yn anffodus, mae'r gred y gall anabledd ‘gwirioneddol’ gael ei gweld yn aml yn arwain at y camsyniad cyfatebol nad yw rhywun sy'n amlwg ag amhariad “yn anabl mewn gwirionedd”.

Ym mhobman o feysydd parcio i drafnidiaeth gyhoeddus i'r gweithle, mae pobl anabl nad yw eu hamhariadau yn amlwg i eraill yn adrodd eu bod yn cael eu herio gyda'r geiriau “dwyt ti ddim yn edrych yn anabl” (er enghraifft, am ddefnyddio man parcio neu doiled anabl). Yn y gweithle, mae pobl gydag amhariadau ‘cudd’ yn adrodd bod sylwadau o'r fath yn aml yn cael eu defnyddio i ddangos anghrediniaeth neu i herio eu hawl i addasiadau rhesymol. Weithiau gallai rheolwyr o'r fath ddefnyddio sylwadau o'r fath

fel esgus i wrthod cynnig cefnogaeth, neu gallai cydweithwyr awgrymu bod y person rywsut yn ceisio mantais annheg. Gall fod yn brofiad hynod boenus i weithwyr gydag amhariadau cudd i orfod rheoli eu cyflwr heb addasiadau neu gefnogaeth ac ymgymryd â'u gwaith yn wyneb gelyniaeth gan reolwyr a chydweithwyr.

Pan fydd gweithwyr gydag amhariadau cudd yn datgelu i'w cyflogwr, yn aml maen nhw'n gweld nad proses unigryw ydyw, ac mae disgwyl iddynt ‘brofi’ eu bod yn anabl drachefn, yn yr hyn sydd weithiau yn broses hynod fusneslyd, pa bryd bynnag y bydd rheolwyr newydd yn cyrraedd. Gall profiadau o'r fath atal llawer o bobl anabl gydag amhariadau ‘cudd’ rhag datgelu eu cyflwr i'w cyflogwr a cheisio addasiadau.

Oherwydd diffyg ymwybyddiaeth, gallai llawer o bobl anabl eu hunain fod yn anymwybodol bod eu hamhariad yn bodloni'r diffiniad cyfreithiol o anabledd a chan hynny bod hawl ganddynt i amddiffyniad rhag gwahaniaethu ac i addasiadau rhesymol. Yn aml pan fydd pobl yn cael amhariadau yn ddiweddarach mewn bywyd, maen nhw wedi bod yn agored i stereoteip a stigma am anabledd ac efallai na fyddant yn adnabod eu hunain fel person anabl. Weithiau, mae'r stigma sy'n gysylltiedig â rhai amhariadau megis cyflyrau iechyd meddwl, yn rhwystr pwerus iawn i ddatgelu gan y gallai unigolion boeni y byddant yn colli eu swydd a chael anhawster mawr wrth geisio cael un arall.

Pan fydd unigolion wedi'u rhwystro rhag mynnu'u hawliau yn y ffordd hon, fe allent geisio guddio effeithiau eu hamhariad er mwyn ‘ffitio i mewn’. Mewn rhai achosion, gallai hyn gael canlyniadau difrifol iawn ar eu hiechyd a'u gallu i gynnal cyflogaeth.

Nifer gweddol fach o bobl anabl yn unig sydd ag amhariadau 'gweladwy'. Mae gan ymwyafrif helaeth o bobl anabl amhariadau 'cudd' nad ydynt yn amlwg ar unwaith i rywun nad ydynt yn ymwybodol o'u hamgylchiadau.



Stereoteipiau am bobl anabl

Mae stereoteipio eang ar bobl anabl wedi helpu i greu agweddau negyddol a rhwystrau i gyfranogiad pobl anabl o fewn cymdeithas, gan gynnwys y gweithle. Mae rhai rhannau o'r cyfryngau wedi rhoi sylw cynyddol wyrgam i fater twyll budd-daliadau (yn aml yn defnyddio unigolion sy'n derbyn budd-dal anabledd fel y gwrthrychau). Mae hyn er gwaethaf y ffaith yn ôl ymchwil gan Scope, "budd-daliadau anabledd sydd â'r lefelau isaf o dwyll" ar lai na 0.5 y cant.¹⁶

Mae'r math hwn o sylw gwyrngam wedi bod yn amlwg yn rhai rhannau o'r wasg ac ar deledu (gyda rhaglenni, megis Saints and Scroungers y BBC). Yn aml mae 'lloffwyr/scroungers' yn cael eu darlunio fel hawlwr 'anhaeddiannol' sy'n ffugio anabledd er mwyn twyllo 'talwyr trethi sy'n gweithio'n galed' gan fynd â budd-daliadau oddi ar 'pobl sy'n anabl mewn gwirionedd' (sy'n aml yn cael eu darlunio fel 'dioddefwyr' diymadferth sydd angen elusen yn hytrach na chefnogaeth i fyw yn annibynnol).

Mae Llywodraeth y DU yn annog aelodau'r cyhoedd i adrodd am bobl y maen nhw'n eu hamau o dwyll budd-daliadau wrth yr Adran Gwaith a Phensiynau trwy linell ffôn a gwefan twyll budd-daliadau. Mae llawer yn gwneud hynny, er gwaethaf y ffaith mai ychydig o wybodaeth neu ddim gwybodaeth o gwbl sydd ganddynt o amgylchiadau person anabl neu ddealltwriaeth o'r ffaith nad yw pob anabledd yn amlwg. Efallai nad yw'n syndod bod cais rhyddid gwybodaeth wedi datgelu o blith y miliwn o achosion honedig o dwyll budd-daliadau a gyflwynwyd gan y cyhoedd rhwng 2010-2015, nid oedd modd profi 85 y cant ohonynt.¹⁷ Mae hyn wedi arwain at filoedd ar filoedd o bobl anabl yn cael eu rhoi trwy ymchwiliadau twyll budd-daliadau yn ddiangen sy'n achosi straen.

Yn y gweithle, mae effaith y math hwn o stereoteipio i'w weld pan fydd pobl yn cymryd yn ganiataol bod person anabl sydd, er enghraifft, ar absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd, yn 'llaesu dwylo', 'yn ei ffugio' neu'n defnyddio'r cyflwr fel 'esgus' (hyd yn oed pan fyddant yn gwybod dim neu ychydig iawn am amgylchiadau'r person). Mae cyhuddiadau o'r fath yn fwy tebygol o gael eu gwneud tuag at unrhyw un sy'n anabl ond nad yw'n dangos tystiolaeth weladwy ohono. Gall yr agweddau hyn adael pobl anabl yn agored i risg o elyniaeth, aflonyddu a gwahaniaethu.

Mae tuedd anefnyddiol i bortreadu bywydau pobl anabl ar yr eithafion lle mae unigolyn naill ai'n 'archarwr' ac 'wedi llwyddo er gwaethaf popeth' yn arwrol (e.e. yn llawer o'r sylw o athletwyr Paralympaidd) neu ar yr eithaf arall, fel 'trasiedi'. Yn aml mae'r person anabl yn cael ei bortreadu fel 'dioddefwr' diymadferth i'w drin fel gwrthrych tosturi neu elusen. Mae stereoteipiau eithafol o'r fath yn niweidiol ac yn anefnyddiol oherwydd gallant arwain at eraill yn gwneud tybiaethau na fydd pobl anabl yn alluog i gael swydd neu fyw yn annibynnol, neu'n tybio mai cyfrifoldeb y person anabl ar ei ben ei hun yw goresgyn y rhwystrau y maen nhw'n eu hwynebu trwy ymdrech aruthrol, heb ystyriaeth neu addasiadau gan eraill.

Mae'r stereoteipiau hyn yn tynnu sylw oddi ar realiti bywydau'r rhan fwyaf o bobl anabl ac oddi ar gyfrifoldeb cymdeithas i fynd i'r afael â'r rhwystrau gwirioneddol y mae llawer o bobl anabl yn eu hwynebu wrth geisio byw eu bywydau o ddydd i ddydd gyda'r hawl i'r un annibyniaeth, cyfle cyfartal ac ansawdd bywyd y mae eraill yn eu mwynhau.

Dengys ymchwil bod rhagfarn anymwybodol tuag at bobl anabl yn uwch nac ar gyfer nodweddion gwarchodedig eraill.

Rhagfarn anymwybodol tuag at bobl anabl

Gall rhagfarn anymwybodol godi o ragfarnau nad yw pobl yn sylweddoli sydd ganddynt ond a all ddylanwadu'n gryf ar y ffordd o feddwl ac arwain at farnau a rhagdybiaethau cyflym am eraill. Mae'n broses sy'n digwydd y tu hwnt i reolaeth person a heb yn wybod iddynt.

Gall rhagfarn anymwybodol godi o ragfarnau nad yw pobl yn sylweddoli sydd ganddynt ond a all ddylanwadu'n gryf ar y ffordd o feddwl ac arwain at farnau a rhagdybiaethau cyflym am eraill.

Mae gan bawb ragfarn anymwybodol i brosesu gwybodaeth yn gyflym ac effeithiol, mae'r ymennydd (wedi'i ddylanwadu gan ddiwylliant, cyfryngau a phrofiad bywyd) yn parhau i Gronni patrymau meddwl, dehongliadau a thybiaethau heb sylweddoli hynny. O dan rhai amgylchiadau, gall y prosesau meddwl neu 'ragfarnau' hyn fod yn ddefnyddiol gan eu bod yn helpu pobl i ymateb yn gyflym i sefyllfaoedd newydd a thorri trwy 'gorlwyth gwybodaeth'. Serch hynny, gallant hefyd arwain at bobl yn cael pethau yn anghywir, trwy ddatblygu stereoteipiau andefnyddiol neu wneud penderfyniadau cyflym sy'n annheg neu'n gwahaniaethu yn erbyn eraill.

Gall rhagfarn anymwybodol ddylanwadu'n drwm ar feysydd gwaith, megis recriwtio, dyrchafu, gwerthuso perfformiad, cyflog a dyrannu llwyth gwaith. Mae dyletswydd ar gyflogwyr i gymryd camau i liniaru ar effeithiau rhagfarn anymwybodol oherwydd ble mae'r rhagfarn anymwybodol wedi'i gyfeirio tuag at nodwedd warchodedig (megis anabledd), fe all fod yn wahaniaethol (hyd yn oed os nad yw'n ymwybodol na'n fwriadol).

Dengys ymchwil bod rhagfarn anymwybodol tuag at bobl anabl yn uwch nac ar gyfer nodweddion gwarchodedig eraill (er enghraifft, o'i gymharu â hil neu ryw).¹⁸ Mae enghraifft o sut y mae rhagfarn yn effeithio ar ganfyddiadau pobl anabl i'w weld mewn ymchwil gan Scope a ganfu bod tuedd gan 36 y cant o'r cyhoedd i feddwl nad yw pobl anabl 'mor gynhyrchiol' â phawb arall a bod chwarter o bobl anabl wedi "profi agweddau neu ymddygiadau lle'r oedd eraill yn disgwyl llai ohonynt oherwydd eu hanabledd".¹⁹

Adran 3:

Y cyd-destun cyfreithiol a pholisi

Model meddygol o anabledd

Mae model meddygol yn ffordd o feddwl am anabledd sydd â gwreiddiau dwfn yn ein diwylliant ac sydd wedi dominyddu llawer o benderfyniadau gwleidyddol a chyfreithiol ynghyd â sylw yn y wasg am anabledd. Er ei fod wedi'i seilio ar gysyniadau wedi dyddio, mae'n parhau i effeithio ar y ffordd y mae pobl yn deall anabledd heddiw. Mae llawer o bobl wedi'u dylanwadu gan 'fodel meddygol' heb sylweddoli hynny.

Dywed y model meddygol bod anabledd yn codi

o gyflwr meddygol yr unigolyn a'r ffordd y mae'n effeithio ar eu gallu i ymgymryd â rhai tasgau. Gan hynny, y ffordd o ddatrys anabledd person yw i weithwyr proffesiynol meddygol drin neu 'wella' eu cyflwr ac yn y ffordd honno, cyflwyno mynediad cyfartal o'i gymharu â pherson nad yw'n anabl. Mae'n awgrymu mai amhariad y person yw achos ei anfantais neu eithriad a bod diffyg mynediad neu anfantais yn broblem i'r person anabl ei ddatrys, yn hytrach na chyfrifoldeb y gymdeithas ehangach. Mae'r undeb llafur yn gwrthod model meddygol o anabledd.

Model cymdeithasol o anabledd

Mae'r model cymdeithasol yn defnyddio ymdriniaeth gwbl wahanol: nid cyflwr meddygol neu amhariad y person yw achos eu hanabledd ond y rhwystrau y mae cymdeithas yn eu codi sy'n atal cyfranogiad pobl anabl (gan gynnwys agweddau a rhwystrau ymarferol) sy'n achosi eu hanfantais a'u heithriad. Mae'r model cymdeithasol yn anelu at adnabod a thynnu'r rhwystrau sy'n atal pobl anabl rhag cael mynediad at waith, gwasanaethau a byw'n annibynnol.

Mae'r model cymdeithasol yn gwahaniaethu rhwng amhariad ac anabledd. Disgrifir amhariad fel "nodwedd hirdymor, a allai, neu beidio, fod o ganlyniad i anaf, glefyd neu gyflwr". Nid yr amhariad ei hun yw'r anabledd ond yr anhawster a brofir gan bobl gydag amhariad pan fydd y rhwystrau y mae cymdeithas yn eu codi yn rhyngweithio â'u hamhariad er mwyn atal eu mynediad neu'u cyfranogiad. O dan y model cymdeithasol nid cyfrifoldeb y person anabl yw datrys y rhwystrau a'r problemau posibl y maen nhw'n eu hwynebu - trosglwyddir y ddyletswydd

ar gymdeithas i oresgyn y rhwystrau a chynnig mynediad.

Mabwysiadodd Llywodraeth Cymru model cymdeithasol o anabledd yn ffurfiol yn 2002. Mae hyn yn golygu ei bod wedi gwneud ymrwymiad bod yn rhaid i'r model cymdeithasol gael ei ystyried yn y polisiau a'r gwasanaethau y mae'n eu cyflwyno a'r iaith y mae'n ei defnyddio. Mae'r model cymdeithasol wedi'i mabwysiadu hefyd gan y Cenhedloedd Unedig ac mae'n sail i Gonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl a ddilyswyd gan Lywodraeth y DU yn 2009. Mae'r confensiwn bellach yn cael ei henwi yn llysoedd y DU er dylid nodi bod Deddf Cydraddoldeb 2010 yn parhau i ddiffinio anabledd gan ddefnyddio'r 'model meddygol'.

Mae'r mudiad undeb llafur yn cefnogi model cymdeithasol o anabledd. Mae'r TUC wedi galw ar i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r holl gyfreithiau'r DU sy'n effeithio ar bobl anabl i gael eu hadolygu fel eu bod yn cydymffurfio â'r UNCRPD.

Nid yr amhariad ei hun yw'r anabledd ond yr anhawster a brofir gan bobl gydag amhariad pan fydd yr hwysstrau ymae cymdeithas yn eu codi yn rhyngweithio â'u hamhariad er mwyn atal eu mynediad neu'u cyfranogiad.

Y Ddeddf Cydraddoldeb (2010)

O dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ystyrir bod gan berson anabledd os oes ganddynt 'amhariad' corfforol neu feddyliol a bod yr amhariad yn cael effaith groes hirdymor a sylweddol ar eu gallu i ymgymryd â gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Nid oes yn rhaid i 'amhariad' fod yn weladwy. Mae diffiniad Deddf Cydraddoldeb o anabledd yn cynnwys amhariadau 'gweladwy'. Ymhlith rhai o'r amhariadau gweladwy sydd gan bobl sydd yn ei gwneud hi'n anodd iddynt ymgymryd â gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd heb addasiadau y mae:

- Problemau iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia, anhwylderau obsesiynol cymhellol ac anhwylderau personoliaeth;
- Cyflyrau, megis dyslecsia, cyflyrau sbectrwm awtistiaeth (gan gynnwys syndrom Asperger) ac epilepsi;
- Cyflyrau sy'n gwaethygu, megis arthritis gwynegol neu glefyd niwronau motor;
- Cyflyrau cronig, megis diabetes ac asthma;
- Mae pobl gyda chanser, sglerosis ymledol neu HIV wedi'u hamddiffyn ar ôl derbyn diagnosis.

Dyma ychydig yn unig o'r cyflyrau sydd fel arfer yn anweledig ond sy'n cyfrif fel anabledd yn ôl y gyfraith. Mae llawer o rai eraill.

Nid oes yn rhaid i 'amhariad' fod yn weladwy. Mae diffiniad Deddf Cydraddoldeb o anabledd yn cynnwys amhariadau 'gweladwy'

Nid oes gwahaniaeth os yw amhariad neu gyflwr person wedi'i leddfu trwy driniaeth (megis gwrthiselyddion) neu addasiadau ffisegol (megis coes artiffisial) - maen nhw'n dal i gael eu hystyried yn anabl gan fod y 'prawf' cyfreithiol wedi'i seilio ar dynnu'r addasiad.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn datgan bod hawl gan weithiwr anabl i '**addasiadau rhesymol**' pe bai hwy wrth anfantais sylweddol o'i gymharu â chydweithiwr nad yw'n anabl. Mae'r gofyniad yn ymdrin â "darpariaethau, meini prawf ac arferion", "nodweddion corfforol" a "darparu cymhorthion ategol". Darperir arweiniad ar yr hyn sy'n cael ei ystyried yn 'rhesymol' gan God Ymarfer EHRC.

Yr egwyddor allweddol i'w nodi yw o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, mae hawl gan weithwyr anabl i gael eu trin **yn fwy ffafriol** er mwyn cyrraedd canlyniad mwy cyfartal. Ond mae'r egwyddor hon yn aml heb gael ei deall yn iawn, a all arwain at arfer gwael ar sail camsyniad bod cydraddoldeb yn ymwneud â thrin pawb yr un peth.

Mae 'person anabl' wedi'i amddiffyn rhag **gwahaniaethu** hefyd ar sail ei anabledd ('nodwedd warchoddedig' o dan y Ddeddf). Amlinella'r Ddeddf 6 ffurf ar wahaniaethu ar sail anabledd sydd wedi'u gwahardd:

- Gwahaniaethu uniongyrchol
- Gwahaniaethu anuniongyrchol
- Aflonyddu
- Erledigaeth
- Gwahaniaethu yn deillio o anabledd
- Methiant i wneud addasiad rhesymol

Mae rhagor o wybodaeth am y Ddeddf Cydraddoldeb ac amhariadau 'anweledig' i'w cael ym mhecyn cymorth TUC Cymru ar gyfer undebwyr llafur yma www.tuc.org.uk/DHIWtoolkit

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru)

Crëwyd Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus gan y Ddeddf Cydraddoldeb Amlinellir y dyletswyddau yn y Rheoliadau Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru ac a ddaeth i rym ym mis Ebrill 2011.

Anela'r Ddeddf at sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rheini sy'n ymgymryd â swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd trwy roi ystyriaeth ddyledus i waredu ar wahaniaethu anghyfreithlon, datblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da rhwng y rheini â 'nodwedd warchoddedig' (megis anabled) a'r rheini nad ydynt yn rhannu'r un nodwedd warchoddedig.

Mae dyletswydd ar gyrff cyhoeddus, megis GIG Cymru, llywodraeth leol a chyrrff eraill wrth ymgymryd â swyddogaethau cyhoeddus i ystyried cydraddoldeb wrth wneud penderfyniadau a hynny o ran cyflenwi gwasanaeth a chyflogaeth. Mae'r Rheoliadau yn gosod dyletswyddau ar sector cyhoeddus datganoledig, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, yn ymwneud ag asesiadau effaith cydraddoldeb, cyhoeddi ac adolygu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol, amcanion sefydliadol, ymgysylltu, hyfforddiant staff, caffael, trefniadau adrodd a gwybodaeth ar gydraddoldeb a chyflogaeth.

Rhaid i gyrff cyhoeddus gasglu a chyhoeddi data am eu gweithlu yn flynyddol. Mae hynny'n cynnwys gwybodaeth am weithwyr anabl o ran nifer y bobl anabl:

- sy'n cael eu cyflogi
- sydd wedi ymgeisio am swyddi o fewn y sefydliad
- sydd wedi ymgeisio i newid swydd (adnabod sawl un oedd yn llwyddiannus)
- sydd wedi ymgeisio, ac wedi bod yn llwyddiannus, wrth ymgeisio am/neu wedi cwblhau hyfforddiant
- sydd wedi bod yn gysylltiedig â gweithdrefnau achwyniad neu ddisgyblaeth
- sydd wedi gadael y sefydliad

Nid oes dyletswydd benodol ar gyrff cyhoeddus ar hyn o bryd i gasglu neu gyhoeddi dadansoddiad o'r gwahanol swyddi, cyflog, gradd, math o gytundeb neu batrymau gwaith gweithwyr anabl o'u cymharu â gweithwyr nad ydynt yn anabl neu i adrodd ar y bwlbch cyflog anabled o fewn eu sefydliadau. Y cyfan mae gofyn iddynt ei wneud ar hyn o bryd yw casglu a chyhoeddi'r wybodaeth hon am ddyddion a menywod.

Y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Daeth y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) i rym yng Nghymru ym mis Ebrill 2016.

Disgrifia Llywodraeth Cymru y ddeddf yn "ddeddf newydd i wella lles pobl sydd angen gofal a chefnogaeth, a gofalu sydd angen cefnogaeth a'r rheini y maen nhw'n gofalu amdanynt". Mae'r Ddeddf yn newid y ffordd y mae pobl yn cael mynediad at gefnogaeth gwasanaethau cymdeithasol.

O ran y Ddeddf, mae "llesiant" mewn perthynas ag oedolyn, yn golygu llesiant mewn perthynas ag unrhyw un o'r isod: iechyd corfforol a meddwl a llesiant emosiynol; amddiffyniad rhag cam-drin ac esgeulustod; addysg, hyfforddiant a hamdden; perthnasau domestig, teuluol a phersonol; cyfraniad a wneir i gymdeithas; sicrhau hawliau a hawliadau; llesiant cymdeithasol ac economaidd; addasrwydd llety byw; rheolaeth dros fywyd o ddydd i ddydd a chyfranogiad mewn gwaith.

O dan y Ddeddf, mae newidiadau wedi'u gwneud i'r ffordd y mae anghenion pobl yn cael eu hasesu a'r ffordd y mae gwasanaethau yn cael eu cyflenwi, gan roi fwy o ddweud wrth bobl yn y gofal a'r gefnogaeth y maen nhw'n eu derbyn. Mae pwyslais ar hyrwyddo ystod o wasanaethau a help o fewn y gymuned i ostwng yr angen am gefnogaeth ffurfiol, wedi'i chynllunio a gweithio yn lle hynny gydag unigolion i drafod yr hyn y maen nhw ei eisiau o'u bywydau ac edrych ar ba help a allai fod ei angen arnynt i gyflawni hyn.

Gall awdurdodau lleol ddarparu mwy o wybodaeth ac asesiadau i unrhyw un sy'n teimlo y gallai fod angen cefnogaeth arnynt, y rheini sydd eisoes yn derbyn cefnogaeth ac i ofalwyr.

O dan y Ddeddf Cydraddoldeb, mae hawl gan weithwyr anabl i gael eu trin **yn fwy ffafriol** er mwyn cyrraedd canlyniad mwy cyfartal. Ond mae'r egwyddor hon yn aml heb gael ei deall yn iawn, a all arwain at arfer gwael.



Adran 4:

Methodoleg: cynllun yr arolwg ac ymatebwyr

Cynhaliwyd yr arolwg gan ddefnyddio gwefan arolwg ar-lein, Survey Monkey rhwng mis Rhagfyr 2016 ac Awst 2017. Defnyddiwyd arolwg ar-lein i geisio cyrraedd cynifer o bobl â phosibl trwy ddsbarthiad electronig.

Prif nod yr arolwg oedd archwilio agweddau tuag at anabledd, a phrofiad ohono, yn y gweithle, ac yn benodol materion sy'n gysylltiedig ag amhariadau 'cudd'. Serch hynny, oherwydd mai'r nod oedd sicrhau ystod eang o safbwyntiau rhoddwyd teitl ehangach i'r arolwg sef 'Arolwg amrywiaeth yn y gweithle TUC Cymru' fel na fyddai ymatebwyr heb amhariadau, neu'r rheini nad ydynt yn adnabod eu hunain yn anabl yn eithrio eu hunain rhag cymryd rhan.

Anfonwyd e-bost gyda dolen i'r arolwg at gysylltiadau a rhwydweithiau TUC Cymru (tua 4500 o gyfeiriadau e-bost). Yn bennaf roedd y rhestr ddsbarthu hon yn cynnwys swyddogion undeb, cynrychiolwyr gweithle ac actifyddion o 49 undeb aelodau TUC ond sydd hefyd yn cynnwys sefydliadau eraill gyda diddordeb mewn materion cydraddoldeb. Anogwyd y cysylltiadau hyn i ddsbarthu'r arolwg yn eang o fewn eu gweithleoedd a rhannu trwy eu rhwydweithiau e-bost a chyfryngau cymdeithasol. Oherwydd natur y dosbarthiad electronig, nid yw'n bosibl pennu union nifer y bobl a dderbyniodd y gwahoddiad i gymryd rhan yn yr arolwg.

Daeth yr arolwg ar ffurf holiadur syml a oedd yn cynnwys pedair tudalen a phedwar ar bymtheg o gwestiynau caeedig a thri chwestiwn agored. Roedd pedwar o'r cwestiynau caeedig hefyd yn rhoi cyfle i ymatebwyr ehangu ar eu hatebion neu gynnig gwybodaeth bellach neu awgrymiadau i'w gweithredu. Roedd yr ymatebwyr yn dewis cymryd rhan eu hunain ac roedd cyfranogiad yn wirfoddol. Nid oedd yn rhaid i ymatebwyr ateb bob cwestiwn gan hynny, nid oedd gwiriad cyflawnrwydd yn berthnasol. Mae copi o'r arolwg gwreiddiol ar gael gan TUC Cymru.

Anfonwyd y gwahoddiad i gymryd rhan gyda nodyn esboniadol yn datgan bod yr arolwg yn anelu at ymchwilio i faterion amrywiaeth a chydaddoldeb yn y gweithle (eto am y rhesymau a amlinellir uchod, ni chafodd anabledd ei grybwyll yn benodol er mwyn atal ymatebwyr rhag eithrio eu hunain o'r arolwg). Roedd yr arolwg wedi'i anelu at bawb a oedd yn byw neu'n gweithio yng Nghymru, yn aelodau undeb a'r rhai nad ydynt yn aelodau. Sicrhawyd ymatebwyr o anhysbysrwydd ond roedd dewis i nodi gwybodaeth gyswllt os oeddynt yn dymuno derbyn gwybodaeth bellach gan TUC Cymru. Roedd yr arolwg ar gael i'w lenwi ar-lein yn y Gymraeg a'r Saesneg ac roedd ar gael ar fformatau hygyrch amgen ar gais.

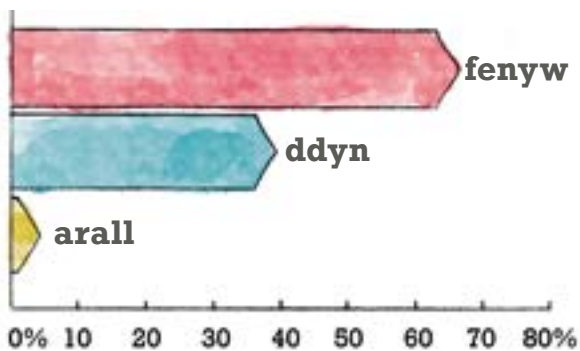
Ymatebwyr i'r arolwg

Cafwyd cyfanswm o 1,021 o ymatebwyr. Gofynnwyd i ymatebwyr ddarparu gwybodaeth am eu hunain fel a ganlyn:

Rhyw

Adnabu tua 63 y cant o ymatebwyr eu hunain yn fenyw, adnabu ychydig dros 36 y cant yn wryw a llai na 1 y cant wedi nodi eu rhyw fel arall. Gallai'r gyfran uwch hwn o ymatebwyr benywaidd o'i gymharu â'r boblogaeth yn gyffredinol adlewyrchu'r ffaith bod ymateb uwch i'r arolwg o fewn gweithleoedd y sector cyhoeddus, sy'n cynnwys cyfran uwch o weithwyr benywaidd.

C. Ydych chi'n:

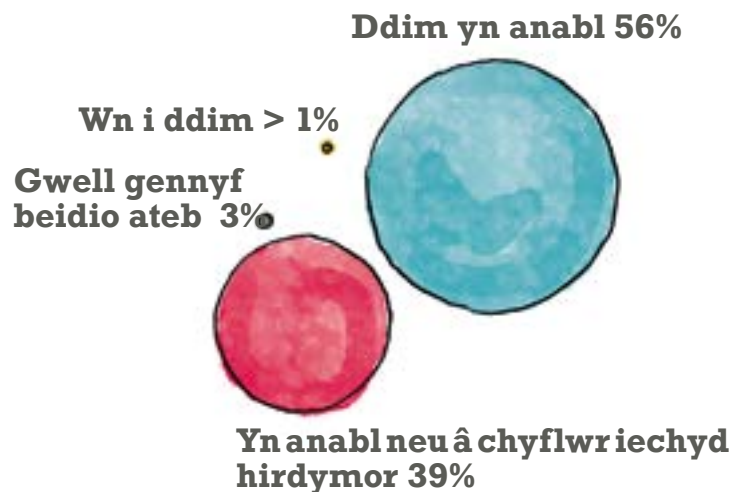


Anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor

Dywedodd ychydig dros 39 y cant o ymatebwyr eu bod yn ystyried bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor a oedd yn effeithio ar eu bywyd o ddydd i ddydd a dywedodd 56 y cant nad oedd hynny'n wir. Dywedodd ychydig dros 1 y cant o ymatebwyr nad oeddynt yn gwybod a oedd ganddynt anabledd ai peidio ac fe ddatganodd ychydig dros 3 y cant y byddai'n well ganddynt beidio â dweud. Ar bron i 40 y cant, roedd pobl anabl wedi'u cynrychioli yn dda fel grŵp o fewn yr

ymatebwyr arolwg, sy'n berthynol i'r boblogaeth yn gyffredinol.

C. Ydych chi'n ystyried bod gennych anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor sy'n effeithio areich bywyd bob dydd?



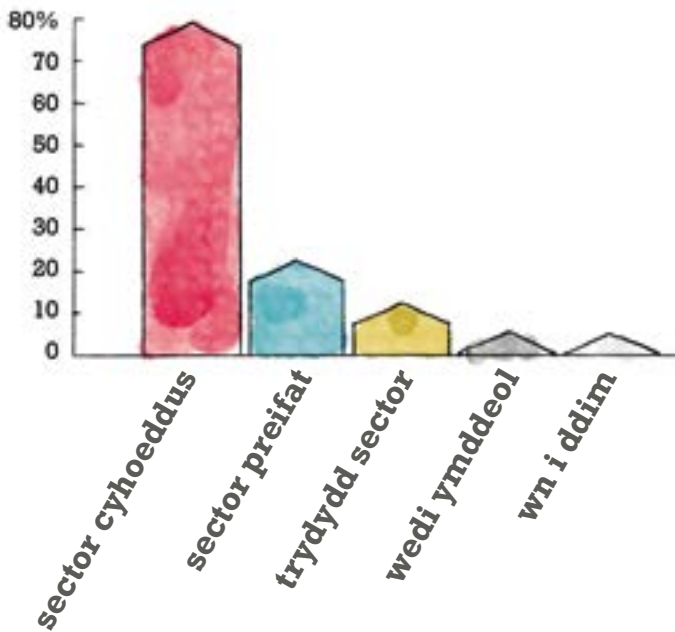
Aelodaeth undeb llafur

Adroddodd tua 78 y cant o ymatebwyr eu bod yn aelodau o undeb lafur a dywedodd 22 y cant nad oeddynt yn aelodau undeb lafur.

Gweithle

Adroddodd bron i dri chwarter o ymatebwyr eu bod yn gweithio yn y sector cyhoeddus (74 y cant) ac roedd ychydig o dan 18 y cant yn y sector preifat. Dywedodd bron i 8 y cant eu bod yn gweithio yn y trydydd sector a dywedodd llai na 1 y cant eu bod wedi ymddeol (0.5 y cant) neu nad oeddynt yn gweithio (0.2 y cant).

C. Ym mha sector ydych chi'n gweithio?



Byw neu weithio yng Nghymru a defnyddwyr cyfrwng Cymraeg

Adroddodd ychydig dros 99 y cant o'r ymatebwyr eu bod yn byw neu'n gweithio yng Nghymru a dywedodd lai na 1 y cant nad oeddynt naill ai'n byw nac yn gweithio yng Nghymru.

Llenwodd ychydig dan 98 y cant o'r holl ymatebwyr yr arolwg yn Saesneg ac ychydig dros 2 y cant wedi'i lenwi yn Gymraeg.

(Sylwer: ni wnaeth tua 11 y cant o ymatebwyr yr arolwg lenwi'r adran uchod yr arolwg. Mae'r canrannau a roddir uchod yn eithrio'r rheini na lenwodd yr adran hon).

Adran 5: Canfyddiadau arolwg

Agweddau negyddol tuag at anabledd a chanfyddiadau ohono yn y gweithle

“Mae’n ymddangos bod canfyddiad ymhlith rhai rheolwyr bod pobl anabl yn llai galluog i wneud gwaith da. Mae hyn yn aml yn deillio o synnwyr gofal a phryder isymwybod ac o’i le, sy’n dylanwadu a ydynt yn ystyried pobl anabl yr un mor alluog.”

Agweddau negyddol a rhagdybiaethau

Dangosodd yr arolwg fwch mawr o ran canfyddiad neu ymwybyddiaeth am sut y mae anabledd yn cael ei drin o fewn y gweithle rhwng ymatebwyr anabl a’r rhai nad ydynt yn anabl.

Dywedodd bron i 1 o bob 4 o ymatebwyr anabl (24 y cant) eu bod yn teimlo bod eu hanabledd yn cael ei drin yn negyddol yn eu gweithle. I’r gwrthwyneb, 1 o bob 20 o ymatebwyr nad ydynt yn anabl (6 y cant) yn unig ddywedodd eu bod yn teimlo bod anabledd yn cael ei drin yn negyddol yn eu gweithle.

Disgrifiodd ymatebwyr agweddau ac ymddygiad negyddol ac yn aml gwahaniaethol tuag at bobl anabl. Roedd hyn yn cynnwys rhagdybiaethau am alluoedd gweithwyr anabl, aflonyddu, megis sarharu neu gwestiynu a sylwadau amhriodol ac eithrio neu ynysu gweithwyr anabl oherwydd eu hanabledd:

“Mae pobl yn tybio yn anghywir nad yw person anabl yn gyfartal â pherson heb anabledd. Rydym yn disgwyl iddynt ddirodd y ffordd yr ydym ni’n gwneud pethau yn hytrach nac edrych arnom ni a sut y gallwn ni newid ein ffordd.”

“Mae amrywiaeth yn cael ei ystyried yn anallu i wneud rhywbeth yn hytrach na gallu i wneud rhywbeth mewn ffordd wahanol. Mae’r sefydliad hwn yn gwerthfawrogi testun yn llawer yn fwy nac unrhyw ffurf arall ar gyfathrebu.”

“Rwyf wedi tystio cydweithwyr gydag anableddau yn cael eu trin yn annheg. Nid oedd un cydweithiwr yn cael eistedd gyda’r tîm oherwydd roedd sŵn ei

Dywedodd

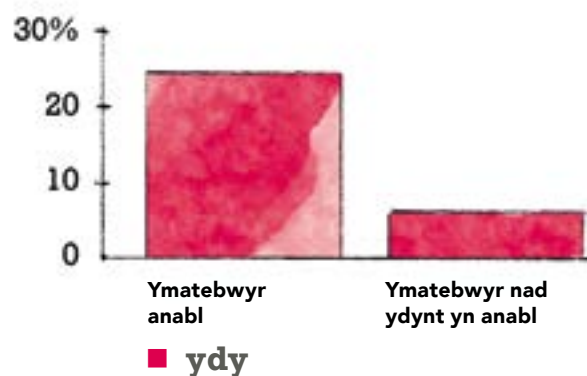
1 o bob **4**

o ymatebwyr anabl bod anabledd yn cael ei drin yn negyddol o’i gymharu ag ond

1 o bob **20**

o ymatebwyr nad ydynt yn anabl

C. A yw anabledd yn cael ei drin yn negyddol yn eich gweithle?



anabl yn ‘rhy uchel’. Mae’n eistedd ar ei ben ei hun yn awr.”

“Sylwadau negyddol, megis: ‘Petawn i’n gwybod dy fod wedi profi strôc, fyddwn i ddim wedi rhoi’r swydd iti’ wedi’i ddweud, ‘Ddyle ti ddim fod yn profi symptomau 10 mlynedd yn ddiweddarach’, ‘Weithiau dydw i ddim yn deall beth wyt ti’n ei ddweud – dim ond sothach.’ Nid yw’r un o’r rhain yn briodol ond maen nhw wedi’u dweud wrthyf i.”

C. Yn eich barn chi, a yw'ch cyflogwr yn ystyried anabledd yn broblem yn y gweithle?



- ydw
- nac ydw
- wn i ddim

Cyflogwyr yn gweld anabledd fel 'problem'

Dyweddodd cyfanswm o 28 y cant o ymatebwyr anabl eu bod yn teimlo bod eu cyflogwr yn ystyried eu hanabledd yn 'broblem' yn y gweithle. Nododd tua 1 o bob 10 (11 y cant) o ymatebwyr nad ydynt yn anabl bryderon tebyg, sy'n dangos eto bod bwlbh eang yn y canfyddiad neu ymwybyddiaeth rhwng y rheini gyda phrofiad uniongyrchol o anabledd a'r rheini heb brofiad uniongyrchol.

Rhoddodd ymatebwyr enghreifftiau o ffyrdd yr oedd cyflogwyr a rheolwyr yn ystyried anabledd fel 'problem',

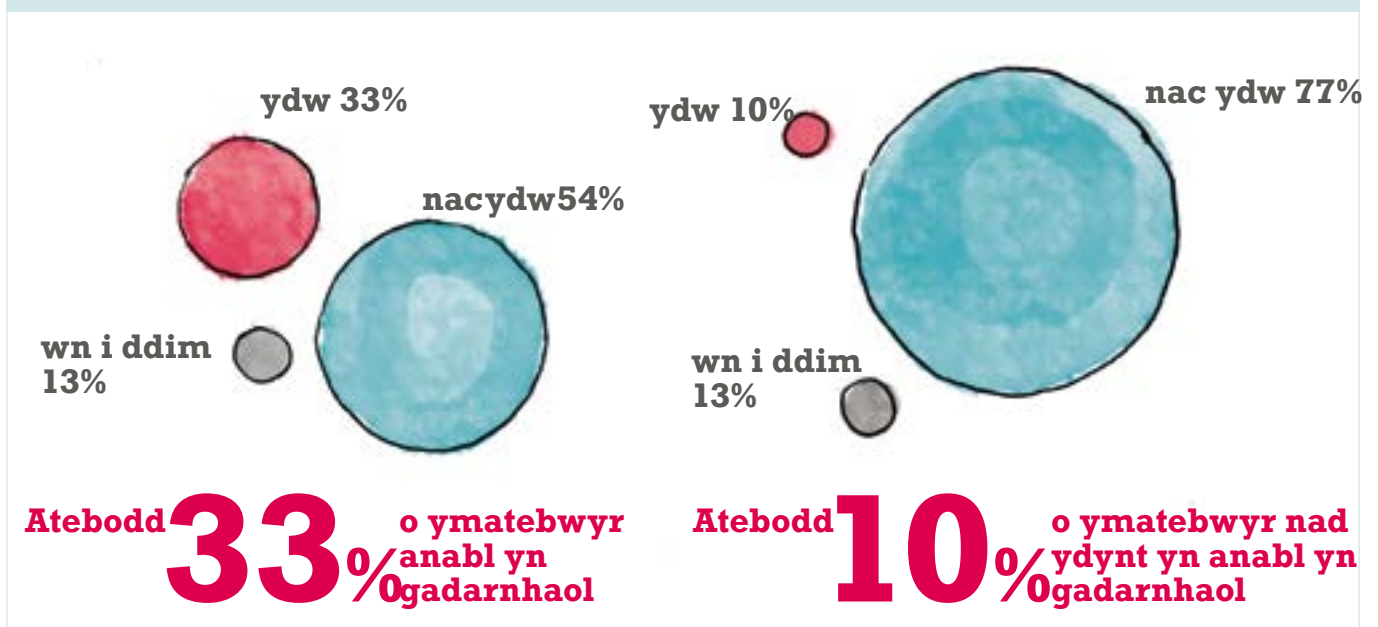
"Mae rhai rheolwyr yn dal i'w hystyried [pobl anabl] fel 'problem' yn hytrach nac ased."

Yn aml roedd cyflogwyr a rheolwyr yn ystyried anabledd fel 'problem' yn gysylltiedig â diwylliant sefydliadol o anoddefgarwch tuag at absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd:

"Rheolwr yn anhapus os nad ydych chi'n rhoi 24/7. Ddim yn hoffi rhywun a allai fod yn sâl."

"Nid yw cydweithwyr anabl yn cael eu trin yn dda. Dydw i ddim yn credu bod y cwmni yn eu gwerthfawrogi ddigon i gefnogi unrhyw absenoldeb cysylltiedig ag anabledd."

C. Yn eich barn chi, a yw'ch cydweithwyr yn ystyried anabledd yn broblem yn y gweithle?



Cydweithwyr yn ystyried anabledd fel 'problem'

Dyweddodd tua thraean o ymatebwyr anabl (33 y cant) eu bod yn teimlo bod eu cydweithwyr yn ystyried anabledd fel 'problem' yn y gweithle. Eto, roedd ymatebwyr nad oeddynt yn anabl yn ymddangos yn llawer yn llai tebygol o fod wedi gweld neu fod yn ymwybodol o'r agweddau hyn, gyda 1 o bob 10 (10 y cant) yn unig yn ateb ie i'r cwestiwn hwn.

Roedd arsylwadau a phrofiadau ymatebwyr yn cynnwys:

"Ni ellir beirniadu agweddau'r Uwch Reolwyr a'u hymrwymiad i gefnogi'r rheini gydag anabledau. Pan fyddwch chi'n cyrraedd rheolwyr canol uwch ac islaw hynny y mae'r problemau yn dechrau."

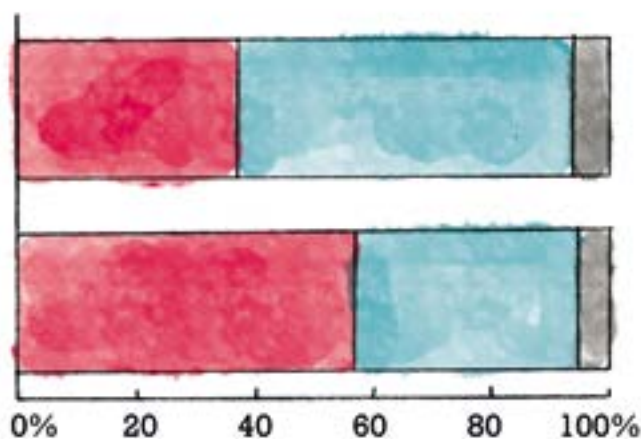
"Yn aml nid yw staff eraill yn deall yr heriau y mae rhai pobl gydag anabledau yn eu hwynebu. Mae'n

gwneud i mi deimlo bod angen ymwybyddiaeth gynyddol."

"Rwyf wedi derbyn sylwadau ac ymddygiad negyddol gan reolwyr a chydweithwyr oherwydd fy salwch a fy addasiadau."

"Mae fy rheolwr llinell wedi dweud wrthyf fod problem gyda chydweithwyrn tybiofymodir yw ffordd yn cael triniaeth arbennig, pan fydd unrhyw wahaniaeth yn syml oherwydd bod gennyf i anabled danweledig. Rwy'n agored iawn am yreffaith mae fy anabledd yn ei chael ar fy mywyd, eto, gan fy mod i'n edrych yn gwbl iach, mae tybiaeth fy mod i efallai yn gorliwio'r effaith hon."

C. Yn eich barn chi, a chaiff pawb eu trin yn gyfartal yn y gweithle?



Atebodd
57%
o ymatebwyr anabl yn
negyddol

Atebodd
38%
o ymatebwyr nad
ydynt yn anabl yn
negyddol

■ ydyn
■ nac ydyn
■ wn y ddim

Canfyddiadau cyffredinol o gydraddoldeb

Adroddodd dros hanner o'r holl ymatebwyr anabl (57 y cant) nad oeddynt yn credu bod pawb yn cael eu trin yn gyfartal yn eu gweithle ac adroddodd 37 y cant eu bod yn teimlo bod pobl yn cael eu trin yn gyfartal.

Cafodd y canlyniadau hyn eu cildroi ar gyfer ymatebwyr nad ydynt yn anabl gyda 38 y cant yn datgan nad oeddynt yn credu bod pawb yn cael eu trin yn gyfartal yn eu gweithle a dros hanner (57 y cant) yn adrodd eu bod yn teimlo bod pobl yn cael eu trin yn gyfartal. Eto, mae'r gwahaniaeth mewn ymatebion rhwng ymatebwyr anabl a'r rhai nad ydynt yn anabl yn tynnu sylw at fwch mawr rhwng canfyddiad ac ymwybyddiaeth.

Yn gyffredinol, roedd ymatebwyr gwrywaidd nad ydynt yn anabl yn llawer mwy tebygol o gredu bod pobl yn cael eu trin yn gyfartal yn eu gweithle, gyda 62 y cant yn dweud bod hynny'n wir. Mewn rhai achosion, roedd yr ymatebwyr hyn yn cyfiawnhau eu hymateb trwy ddatgan bod diffyg tystiolaeth 'gweladwy' i'r gwrthwyneb (yn hytrach na nodi tystiolaeth gadarnhaol neu enghreifftiau sy'n dangos triniaeth gyfartal).

Yn rhai o'r sylwadau hyn, roedd ymatebwyr i'w gweld yn nodi cred y byddai arwyddion o anghydraddoldeb yn 'weladwy' neu'n amlwg iddynt

pe bai hwy'n bodoli.

"Dim arwyddion gweladwy o faterion cydraddoldeb"

"Dim tystiolaeth i awgrymu fel arall"

"Nid wyf yn gweld unrhyw arwyddion i'r gwrthwyneb"

Gallai'r amrywiad yng nghanfyddiadau o gydraddoldeb yn y gweithle rhwng y gwahanol grwpiau hyn o ymatebwyr fod yn arwydd o ddiffyg ymwybyddiaeth neu brofiad o faterion cydraddoldeb i bobl anabl ymhlith rhai ymatebwyr nad ydynt yn anabl.

Dylid nodi hefyd y gallai amrywiadau yn atebion ymatebwyr adlewyrchu amwysedd y term 'trin yn gyfartal' a ddefnyddir o fewn y cwestiwn a chan hynny dehongliadau gwahanol ymatebwyr o'r hyn mae'n ei olygu i bobl gael eu trin yn gyfartal. Er enghraifft, efallai nad yw'r rheini gyda llai o ymwybyddiaeth o gydraddoldeb anabledd yn sylweddoli bod hawl gan weithwyr anabl i gael eu trin yn wahanol er mwyn cyrraedd canlyniad mwy cyfartal.

Amhariadau ‘cudd’ ac ‘anweledig’

“Mae gan rai pobl syniadau gweddol bendant o sut y mae anabledd yn ‘edrych’. Dydw i ddim yn credu bod pobl bob amser yn deall yr heriau a ddaw gydag anabledau anweledig neu y gall rhai anabledau effeithio ar bobl yn hynod wahanol ar rai dyddiau nac eraill. Er enghraifft, gallai pobl gydag ME, fibromyalgia ayyb brofi dyddiau ble nad yw eu cyflwr prin yn effeithio arnynt, ond nid yw pobl yn eu gweld hwy ar ddyddiau pan nad ydynt yn gallu gadael y gwely hyd yn oed ac felly’n gwneud rhagdybiaeth “nad oes unrhyw beth o’i le arnynt”.

Stigma cynyddol

Dyweddodd dros ddau draean (67 y cant) o ymatebwyr anabl eu bod yn teimlo bod mwy o stigma gydag anabledau nad yw eraill yn gallu’u gweld. Adnabu llai o ymatebwyr nad ydynt yn anabl bod hwn yn broblem ond fe wnaeth nifer sylweddol (40 y cant) adnabod bod amhariadau cudd yn aml yn destun mwy o stigma.

Mater allweddol a adnabuwyd oedd diffyg dealltwriaeth sylfaenol ymhlith rhai rheolwyr bod diffiniad cyfreithiol anabledd yn cynnwys amhariadau anweledig. Roedd ymatebwyr yn aml yn disgrifio bod diffyg cred ac agweddau diystyriol yn cyfrannu at synnwyr o stigma:

“Rwyf wedi cael nifer o reolwyr sydd wedi diystyru yn llwyr asthma fel anabledd neu rywbeth a allai effeithio ar fy mywyd o ddydd i ddydd, wedi diystyru fy mhrofiad o fyw gydag ef. Rwyf wedi gorfod brwydro am addasiadau, dros sut wyf yn cael fy nhrin gydag ef.”

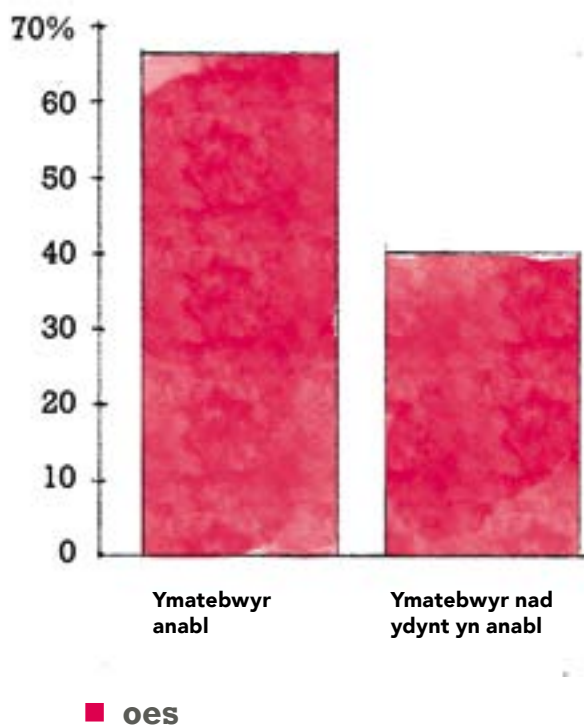
“Mae pobl yn dueddol o dybio eich bod chi’n iawn os nad yw’r anabledd i’w weld. Mae poen, er enghraifft, yn broblemus gan ei fod yn hollol anweledig i bob pwrpas. Mae lefel gyffredinol o anghrediniaeth yn ymwneud ag anabledd os nad yw’n weladwy.”

Roedd

2/3

o’r farn bod mwy o stigma’n gysylltiedig ag anabledau ‘cudd’

C. Yn eich barn chi, oes mwy o stigma ynghylch anabledau ‘cudd’?



Dyweddodd

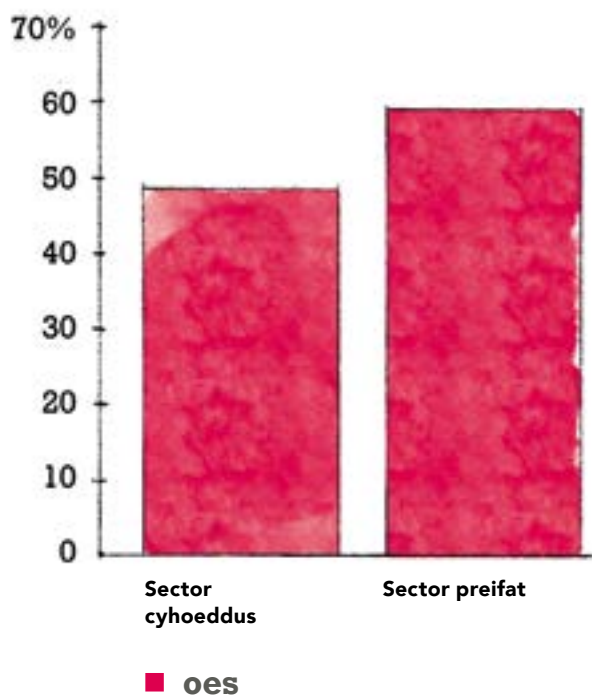
6 o bob 10

o'r ymatebwyr yn y sector preifat bod mwy o stigma o gymharu â

5 o bob 10

yn y sector cyhoeddus

C. Yn eich barn chi, oes mwy o stigma ynghylch anableddau 'cudd'?



"Nid yw pobl bob amser yn adnabod bod gan bobl ag anabledd 'anweledig' anghenion a gallant neidio i feirniadaeth yn gyflym. Hyd yn oed ar ôl derbyn esboniad, nid yw pobl bob amser yn gwybod sut i weithredu."

"Mae gennyf fathodyn glas ac yn parcio mewn manau parcio anabl a bob amser bydd pobl yn edrych yn gas arnaf oherwydd nad wyf yn edrych yn anabl."

"Mae gan rai pobl gyfuniad o amhariadau gweladwy ac anweledig e.e. mae gan sglerosis ymledolniferosymptomau, rhai yn weladwyr rhai yn anweledig. Niellir cuddio'r cyntaf ond yr anweledig sy'n gallu bod yn anodd ei drafod e.e. anymataliaeth a thaerineb, gwybyddiaeth a gorflinder."

Gan edrych ar yr holl ymatebwyr, roedd y rheini yn y sector preifat yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn teimlo bod stigma cynyddol gydag anableddau nad yw eraill yn gallu'u gweld o'i gymharu â'r rheini yn y sector cyhoeddus (58 y cant o'i gymharu â 49 y cant).

Diffyg dealltwriaeth a chefnogaeth

Adroddodd ymatebwyr am ddiffyg cefnogaeth yn y gweithle i'r rheini gydag amhariadau 'cudd', yn aml yn deillio o ddiffyg gwybodaeth a dealltwriaeth:

"Mae pobl yn gallu gweld coes wedi torri yn rhwydd, ond nid ydynt yn gallu gweld cyflwr iechyd meddwl. Nid yw pobl yn deall a does digon yn cael ei wneud i addysgu cydweithwyr i geisio cael gwared ar y stigma cyflwr iechyd meddwl. Mae'r argraff weithiau bod pobl yn meddwl eich bod chi'n 'esgus' ac nad yw'n beth go iawn. Nid yw fy nghyflogwr yn gwneud unrhyw ddarpariaeth arbennig ac nid oes ganddo bolisi yn ymwneud â chefnogi cydweithwyr gyda chyflyrau iechyd meddwl."

"O ganlyniad i strôc, rwy'n profi anhawster gyda chyflymder cyflym y gwaith ond mae pobl wedi dweud wrthyf fy mod i'n edrych yn iawn felly dylwn i fod yn gallu ymgymryd â'r un cyfaint o waith ag eraill ar fy ngradd."

"Mae pobl i'w gweld yn deall pobl mewn cadeiriau olwyn, ond nid yw unrhyw anabled arall gan gynnwys amhariad gweladwy yn cael ei thrin yn deg. Mae gan nifer o gydweithwyr ddiabetes ond nid yw hyn yn cael ei gymryd o ddifri. Maen nhw'n cael eu hystyried 'yn anaddas i'r gwaith'."

"Mae gennyf anabledd cudd, endometriosis, sy'n achosi gorflinder cronig, poen cronig, anffrwythlondeb, iselder, gorbryder, poen trwy gydol y mis (nid yn ystod misglwyf yn unig), ymhlith nifer o symptomau eraill. Nid oes llawer yn gwybod am y cyflwr ac oherwydd fy mod i'n edrych fel yr hyn sy'n cael ei ystyried yn 'normal', ni fyddai pobl yn amau bod gennyf amhariad a gallant fod yn llai cefnogol a goddefgar oherwydd na allant ei weld neu nad ydynt yn ei ddeall."

Cwestiynu a dicter

Dangosodd ymatebion o fewn rhai gweithleoedd ddiffyg dealltwriaeth bod gan bobl ag amhariadau 'cudd' hawl i gael eu trin yn fwy ffafriol er mwyn goresgyn yr anawsterau y maen nhw'n eu hwynebu a chyrraedd canlyniad mwy cyfartal. Adroddodd ymatebwyr am ddicter yn cael ei fynegi gan reolwyr a chydweithwyr a oedd o'r farn bod gweithwyr anabl gydag amhariadau 'anweledig' rhyw ffordd yn ceisio sicrhau 'mantais annheg' neu 'ffugio'r amhariad'. Roedd hyn weithiau yn cael ei ddefnyddio fel cyfiawnhad dros gwestiynu eu hawl i addasiadau rhesymol:

"Weithiaubydd addasiadrhesymol yn cael ei gyflwyno ar gyfer anabledd nad yw'n amlwg ac mae staff yn eiddwestiynu, e.e. pam mae gan y person hwnnw dargedau is?"

"Roedd gennyf syndrom gorflinder cronig ac yn ei chael hi'n anodd ei esbonio ac i gydweithwyr ddeall pam na allwn wneud yr un peth ag eraill."

"Weithiau mae cydweithwyr eraill yn cwestiynu a yw staff gydag anabledau cudd yn bod yn ddiffuant pan fyddant yn mynd i apwyntiadau neu angen cymryd absenoldeb."

"Gwn fod rhai cydweithwyr o'r farn fy mod yn cael triniaeth ffafriol ond dim ond addasiadau gweithle sydd wedi'u gosod ar fy nghyfer i."

Roedd hyn wedi'i gysylltu ag agweddau diwylliannol ehangach:

"Mae'r rhan fwyaf o bobl wedi'u cyflyru gan y Toriaid a'r cyfryngau bod pawb gydag unrhyw fath o anabled yn ffug-gleifion ac nad ydynt yn anabl mewn gwirionedd."

“Os yw'r anabledd yn gysylltiedig â niwroamrywiaeth yna mae pobl yn dueddol o fethudeallpamnadydychchi'n gallu 'gwella'.”

Niwroamrywiaeth

Dengys ymchwil gan Gymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth bod pobl gydag awtistiaeth yn wynebu'r lefelau uchaf o anfantais o ran cael mynediad at waith o'i gymharu â phobl anabl yn gyffredinol. Datgelodd ei ymchwil mai 32 y cant yn unig o bobl gydag awtistiaeth oedd mewn rhyw fath o waith cyflogedig, o'i gymharu â 47 y cant o bobl anabl yn gyffredinol a 80 y cant o bobl nad ydynt yn anabl. Canfu hefyd bod 4 o bob 10 o'r rheini gydag awtistiaeth yn dweud nad ydynt erioed wedi gweithio, er gwaethaf y ffaith bod tri chwarter yn dweud eu bod eisiau gweithio ac yn barod i weithio.²⁰

Adroddodd ymatebwyr i'n harolwg bod gweithwyr gyda chyflyrau 'niwroamrywiol' (megis cyflyrau'r sbectrwm awtistiaeth ac anhwylder diffyg sylw a gorfywiogrwydd) yn aml yn wynebu lefelau arbennig o isel o ddealltwriaeth a chefnogaeth yn y gweithle:

“Os yw'r anabledd yn gysylltiedig â niwroamrywiaeth yna mae pobl yn dueddol o fethu deall pam nad ydych chi'n gallu 'gwella'.”

“Mae fy mhartner wedi derbyn diagnosis Asperger a straen/iselder difrifol ac nid yw'n derbyn y cymorth a'r gefnogaeth y mae eu hangen arno.”

“Nid yw ASD (Anhwylder Sbectrwm Awtistiaeth)/ ADHD (Anhwylder Diffyg Canolbwyntio a Gorfywiogrwydd) wedi'u deall yn dda gyda rhagdybiaethau gwael o'r cyflyrau.”

“Roedd fy merch yn gweithio yma ac mae ganddi ADHD, ni dderbyniodd unrhyw gefnogaeth na dealltwriaeth.”

Problemau iechyd meddwl

“Ychydig flynyddoedd yn ôl, roeddwn ar absenoldeb salwch 6 wythnos o hyd oherwydd straen, gorbryder ac iselder. Cafodd hyn ei waethygu oherwydd unwaith aeth fy nodyn salwch i mewn fe wnaeth fy rheolwr tîm fy anfon i fynd at lechyd Galwedigaethol

ar unwaith, a dywedwyd wrthyf 'Nad oeddwn yn edrych dan staen'. Fel y gallwch ddychmygu fe wnes i adael yr adeilad, eistedd yn fy nghar a thorri fy nghalon. Gwnaeth hyn i mi deimlo fel nad oedd unrhyw un yn fy nghredu i ac fe wnes i gilio mwy gyda meddyliau nad oeddynt yn rhai neis iawn.”

Mae'r ymgyrch Amser i Newid wedi adrodd bod 90 y cant o bobl gyda phroblemau iechyd meddwl wedi profi stigma. Nodwyd hefyd bod dau draean o'r rheini gyda phroblemau iechyd meddwl yn credu bod straen yn y gweithle (megis oriau hir, llwyth gwaith afrealistig neu reolaeth wael) naill ai wedi achosi'r cyflwr neu ei waethygu.²¹

Adnabu ymatebwyr ein harolwg bod problemau iechyd meddwl yn parhau yn amodol ar beth o'r stigma gweithle gwaethaf, yn aml yn cael eu trin yn gwbl wahanol i broblemau iechyd corfforol ac yn cael eu hystyried yn 'arwydd o wendid':

“Fyddech chi ddim yn dweud wrth rywun am gerdded er mwyn gwella coes wedi'i thorri ond mae materioniechydmeddwlynamlyn cael eu hystyried yn wendid.”

“Iechyd meddwl, mae pobl yn ei ofni ac nid yw pobl yn hoffi'ch bod chi'n colli gwaith. Mae rhai pobl yn teimlo ei fod yn wendid cymeriad.”

“Cafodd aelod o staff gyda phroblemau iechyd meddwl yn gofyn am gymorth a chefnogaeth i barhau yn effeithiol yn y gweithle ei erlid hyd nes mai ei unig opsiwn oedd mynd ar absenoldeb salwch.”

“Mae angen gwella stigma yn ymwneud â materion iechyd meddwl o hyd. Mae'r rhan fwyaf o benaethiaid gwasanaeth yn y gweithle yn ddynion sy'n mynd i edrych yn welw ac yn llewygu os ydych chi'n crybwyll unrhyw salwch sy'n gysylltiedig â'r menopos neu iechyd meddwl. Gallwch weld yr awydd i roi dwylo dros eu clustiau a chanu yn uchel. Mae gan y bobl hyn ffordd bell i fynd er mwyn esblygu.”

Trafod anabledd yn y gwaith

Teimlo'n anghyfforddus yn siarad am anabledd yn y gwaith

Yn ôl ymchwil gan Scope yn 2017, mae bron i hanner (48 y cant) o bobl anabl wedi poeni am ddweud wrth eu cyflogwyr am eu hamhariad neu gyflwr. Canfu bod "agweddau negyddol sy'n gyffredin ym mywyd cyhoeddus" yn cael ei weld fel rhwystr i rannu gwybodaeth yn y gwaith.

Gofynnwyd i ymatebwyr i'n harolwg a oeddynt yn teimlo'n gyfforddus yn siarad am anabledd yn y gwaith. Yn gyffredinol, nododd tua 40 y cant o'r ymatebwyr anabl nad oeddynt yn teimlo'n hyderus yn siarad yn agored am anabledd yn y gweithle. Torrwyd hyn i ddau grŵp = 25 y cant a ddywedodd mai ond o fewn lleoliad cyfrinachol gyda chynrychiolydd undeb neu reolwyr llinell y byddent yn teimlo'n gyfforddus yn trafod anabledd yn y gwaith a 16 y cant pellach a ddywedodd na fyddent yn teimlo'n hyderus yn siarad am anabledd yn y gwaith o gwbl.²²

Rhoddodd sylwadau gan ymatebwyr gipolwg i brofiadau pobl o drafod anabledd a beth allai ei gwneud hwy'n gyndyn i drafod anabledd yn agored. Nodwyd cyfuniad o brofiadau gwael yn y gorffennol a diwylliannau gweithle anghefnogol:

"Cwestiynwyd fy statws fel unigolyn anabl a cheisio ei anwybyddu."

"Rydych chi'n teimlo nad ydych chi eisiau adnabod eich hun gydag amhariad, rhag ofn ei fod yn mynd yn eich erbyn chi o ran dyrchafiad neu dderbyn cyfrifoldebau penodol."

"Rhai staff yn amodol ar reolwyr llinell cyndyn nad ydynt yn cydnabod iechyd meddwl, iselder a straen fel problem...staff yn ofni trafod."

"Roeddwn...yn agored am fy statws fel defnyddiwr gwasanaeth iechyd meddwl a chefais fy nhrin yn affwysol ac mewn ffordd wahaniaethol iawn gan arwain at ddisyddiad o'r sefydliad."

C. Ydych chi'n teimlo'n gyfforddus yn trafod anabledd yn y gwaith?



Dywedodd 1 o bob 3 (33 y cant) o ymatebwyr anabl bod anabledd wedi bod yn destun 'lletchwith' yn eu gweithle.

"Mae pobl yn aml yn anghofio, ac yna'n bod yn ofalus iawn pan fyddwch yn eu hatgoffa."

"Rhaid i chi geisio cadw'r peth yn gyfrinach, yn enwedig os yw'r broblem yn gysylltiedig â straen... Mae rhywun yn ceisio cadw anableddau cudd yn gudd!"

“Cafodd aelod o staff gyda phroblemau iechyd meddwl yn gofyn am gymorth a chefnogaeth i barhau yn effeithiol yn y gweithle ei erlid hyd nes mai ei unig opsiwn oedd mynd ar absenoldeb salwch.”



Dyweddodd

1

obob

3

bod anabledd wedi bod yn 'destun lletchwith'

C. A yw anabledd wedi bod yn bwnclletchwith yn eich gweithle erioed?

Teimlo'n gyfforddus yn siarad am anabledd yn y gwaith – loteri rheolwr llinell?

Dyweddodd mwy na hanner yr ymatebwyr anabl (59 y cant) eu bod yn teimlo'n gyfforddus yn siarad am anabledd yn y gwaith a dywedodd 57 y cant nad oedd anabledd wedi bod yn destun 'lletchwith' yn eu gweithle. Sylw cyffredin ymhlith yr ymatebwyr hyn oedd bod cael rheolwr llinell 'da' yn allweddol i deimlo'n hyderus am gyfathrebu a chefnogaeth dda, ond nodwyd hefyd y gallai hyn fod yn 'loteri' gan ddibynnu ar y rheolwr llinell penodol:

“Rydw i'n teimlo bod rhai rheolwyr yn gwbl gydymdeimladol ac yn ymdrechu i wneud eu gorau, yn anffodus nid yw hyn yn gyson.”

“Rwyf i bob amser wedi cael cefnogaeth gadarnhaol gan reolwyr llinell, ond gwn nad yw hyn yn wir i bawb...”

“Gall rheolwyr uniongyrchol amrywio. Mae rhai yn derbyn y rheini gyda gorbryder neu faterion iechyd meddwl eraill ac yn parchu'r hyn maen nhw'n ei ddweud, mae'n ymddangos bod gan eraill agwedd y dylent fwrw ymlaen â phethau.”

Roedd y rheini sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn teimlo'n gyfforddus yn siarad am anabledd yn y gwaith o'i gymharu â'r rheini yn y sector preifat (64 y cant o'i gymharu â 56 y cant).

Dyweddod

64%

o ymatebwyr y sector cyhoeddus eu bod yn teimlo'ngyffordduso'i gymharu â

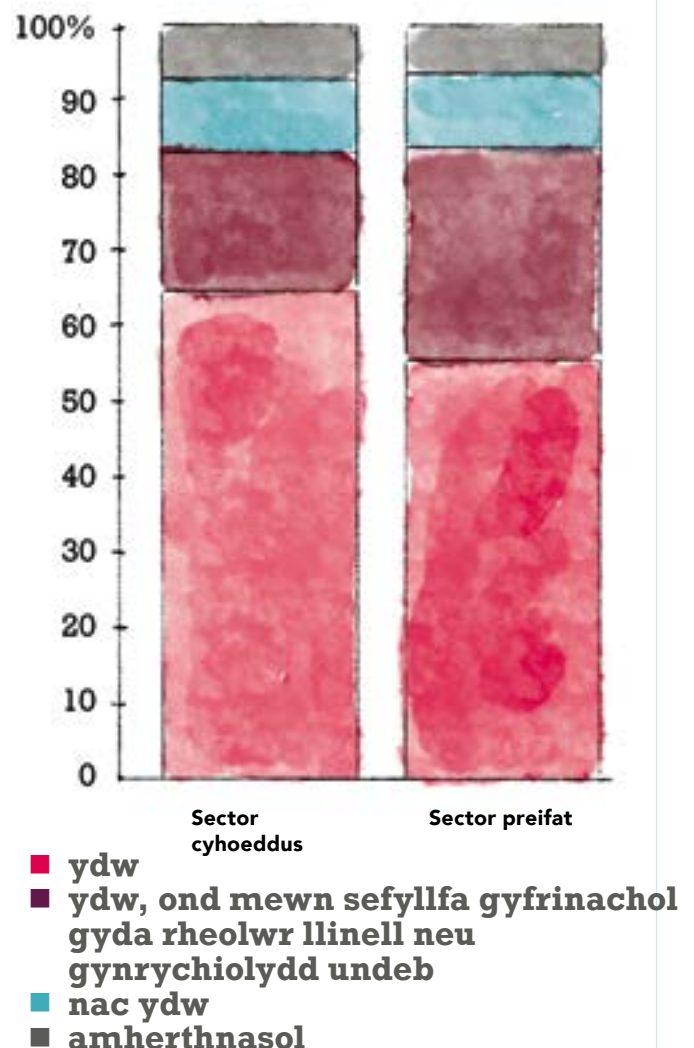
56%

o ymatebwyr y sector preifat

Agweddau tuag at anabledd yn y gweithle o'i gymharu â chymdeithas yn gyffredinol

Dyweddod tua 1 o bob 3 (31 y cant) o ymatebwyr anabl eu bod yn ansicr a oedd agweddau tuag at anabledd yn y gweithle yn well neu'n waeth nac ymhlith cymdeithas yn gyffredinol. Dywedodd tua 1 o bob 10 (13 y cant) eu bod yn teimlo bod agweddau yn eu gweithle yn waeth na chymdeithas yn gyffredinol, ond dywedodd tua hanner (54 y cant) o ymatebwyr anabl eu bod yn teimlo bod agweddau tuag at anabledd yn well yn eu gweithle nac ymhlith cymdeithas yn gyffredinol (er dylid nodi nad yw hyn o reidrwydd yn golygu eu bod yn meddwl bod agweddau yn 'dda', dim ond yn 'well').

C. Ydych chi'n teimlo'n gyfforddus yn trafod anabledd yn y gwaith?





Dyweddodd

1 o bob **3**

bod anabledd yn cael ei drin fel testun 'jôc' yn eu gweithle, ac adroddodd nifer eu bod wedi profi aflonyddu

C. A yw anabledd wedi bod yn destun 'jôc' yn eich gweithle erioed?

Anabledd yn cael ei drin fel 'jôc'

Adroddodd tua 1 o bob 3 o ymatebwyr anabl (32 y cant) bod anabledd wedi'i drin fel testun 'jôc' yn eu gweithle.

Disgrifiodd nifer o'r ymatebwyr hyn eu bod wedi tystio neu wedi'u haflonyddu, megis galw enwau, gwatwar, bwlio, sylwadau busneslyd neu amhriodol neu fygythiadau.

Dyweddodd nifer fechan o ymatebwyr anabl eu bod weithiau yn 'gwneud jôc' o'u hamhariad eu hunain, ond teimlwyd bod hyn yn fater hollol wahanol i eraill yn gwneud 'jôc' am eu hanabledd:

"Gallaf wneud hwyl ar fy anabledd fy hun ac yn barod i wneud hynny er mwyn gwneud i bobl feddwl amdano."

"Dw i'n meddwl ei bod hi'n iawn i berson â nam ar ei olwg i siarad yn ysgafn am y materion y mae pobl â nam ar eu golwg yn eu hwynebu, cyhyd â'i fod yn briodol."

Aflonyddu – profiadau ymatebwyr

Rhoddodd ymatebwyr nifer o enghreifftiau o aflonyddu yn y gweithle. Disgrifiodd ymatebwyr anabl effaith y profiadau hyn ar eu hyder, urddas a lles, gan nodi ystod o emosiynau negyddol, megis teimlo'n "grac ac yn rhwystredig gan yr anwybodaeth", "yn ofidus", "cynddieirog", "wedi fy ngawdio", "a rhwystredigaeth gan yr anwybodaeth", "yn ofidus", "yn lloerig", "wedi gwatwar", "wedi fy mychanu" ac yn "ddi-werth a heb fy ngwerthfawrogi".

“Defnyddiwyd fy statws fel defnyddiwr iechyd meddwl i fy mychanu.”

“Defnyddir anabledd corfforol ac iechyd meddwl fel testunau jôcs, gan gynnwys pan fydd gennym gleientiaid sydd ag anableddau.”

“Defnyddiwyd fy statws fel defnyddiwr iechyd meddwl i fy mychanu.”

“Mae gennyf amhariad, ac mae hynny wedi’iddefnyddio i fy mwlio i, gyda hyd at dri aelod o staff ar y tro gydag un arweinydd.”

“Roedd staff yn gwneud hwyl am [gydweithiwr] gyda chorchedd yn ymgeisio am swydd, roedd hynny’n ofidus iawn. Fe wnes i a chydweithiwr arall gerdded allan o’r ystafell wedi’n ffeiddio.”

“Nid yw rhai aelodau o staff yn deall nad yw anabledd bob amser yn weladwy ac maen nhw’n meddwl ei fod yn ddoniol pan fyddaf yn dioddef gyda phoen.”

“Maen nhw’n gwneud hwyl ar ben angen anabledd dysgu.”

“Mae pobl yn aml yn gwneud hwyl am ddyslecsia pan fyddant yn camsillafu pethau.”

“Clywed eraill yn galw person yn enwau oherwydd y tro yn ei lygad.”

“Mae gennyf gyflwr meddygol... er nad yw’n anabledd y gallwch ei weld, fe all effeithio ar fy mywyd dyddiol, ac y mae yn gwneud, ac o bryd i’w gilydd fe all effeithio ar fy mhresenoldeb yn y gwaith. Mae llysenwau, megis ‘nodyn salwch’ wedi ychwanegu at y stigma.”

Mynegodd ymatebwyr rwystredigaeth o fewn rhai gweithleoedd, gallai sylwadau o’r fath fynd heb eu herio a bod pobl anabl yn parhau i fod yn agored i aflonyddwch yn y gwaith:

“[Rwyf] wedi fy nhramgwyddo a fy nhristau bod yr unigolyn sy’n gwneud jôcs/trin anabledd yn ysgafn neu fel ffynhonnell hwyl yn aml yn mynd heb ei herio.”

“Rydym wedi dioddef trosedd casineb yma am flynyddoedd oherwydd hynny. Ac mae’r cyflawnwyr yn barod i gyfaddef bron gyda balchder i’n hwynebau.”

Polisiau gweithle

Adroddodd dros dri chwarter (78 y cant) o'r holl ymatebwyr bod gan eu gweithle bolisiau a oedd yn helpu gweithwyr anabl. Serch hynny adroddodd tua 1 o bob 10 ymatebydd anabl (9 y cant) nad oedd polisiau wedi'u sefydlu o gwbl yn eu gweithle, ac roedd 12 y cant pellach yn ansicr a oedd polisiau yn eu lle ai peidio a allai fod yn arwydd os oeddynt yn bresennol, nad oedd y polisiau yn cael eu gweithredu yn effeithiol iawn. Ymhlith ymatebwyr nad ydynt yn anabl, cafwyd lefel gynyddol o ansicrwydd, gyda 18 y cant yn ansicr a oedd polisiau yn eu lle, a 2 y cant yn unig yn sicr nad oedd polisiau ar gael.

Roedd bodolaeth polisiau yn well yn y sector cyhoeddus. Roedd y rheini yn gweithio yn y sector cyhoeddus yn llawer yn fwy tebygol na'r rheini yn y sector preifat o adrodd bod polisiau wedi'u sefydlu (83 y cant o'i gymharu â 59 y cant).

Cyfeiriodd nifer o ymatebwyr a ddywedodd bod gan eu gweithle bolisiau i helpu gweithwyr anabl at fodolaeth polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth cyffredinol a nododd rai polisiau yn ymdrin â darpariaeth addasiadau rhesymol neu bolisiau absenoldeb cysylltiedig ag anabledd ar wahân. Adroddodd nifer llai bod polisiau cydraddoldeb anabledd neu gynlluniau, megis 'pasbortau anabledd gweithle personol' wedi'u sefydlu neu fod polisiau ar gyfer cyflyrau penodol, megis dyslecsia neu ddiabetes.

Gweithrediad gwael ar bolisiau neu dim gweithredu o gwbl

Er bod tri chwarter o ymatebwyr wedi adrodd bod polisiau wedi'u sefydlu i helpu pobl anabl yn eu gweithle, cafwyd nifer o sylwadau yn nodi nad oedd polisiau yn aml yn cael eu gweithredu yn effeithiol yn ymarferol:

"Mae polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hyrwyddo yn fawr, serch hynny, nid ydynt yn cael

eu cyflwyno."

"Polisiau Adnoddau Dynol niferus ar faterion cydraddoldeb sy'n cael eu hanwybyddu yn rheolaidd."

"Mae ganddynt bolisiau ond nid ydynt yn eu gweithredu."

"Yn anochel mae ceisiadau i unrhyw fesurau o fewn y polisi i gael eu sefydlu yn wynebu gwrthwynebiad anferth."

"Mae ganddynt bolisiau niferus ond nid ydynt yn cadw atynt."

"Mae'n debyg bod polisi ond dydw i erioed wedi'i gweld a dw i ddim yn adnabod unrhyw un sydd wedi'i gweld."

"Mae gennym bolisiau i bopeth, ond anaml y maen nhw'n cael eu gweithredu'n ystyrlon."

Cafodd y mater o reolaeth wael ac anghyson ei nodi fel problem unwaith eto:

"Er bod polisiau i ddiogelu pobl anabl, cyfrifoldeb rheolwyr unigol yw eu gweithredu, ac nid ydynt yn gwneud hynny."

"Mae ganddynt bolisi anabledd cadarn y mae rhai rheolwyr yn eu deall ond nid ydynt yn dehongli'r diffiniad yn gywir. Nid yw mwyafrif fy nghydweithwyr yn ymwybodol o bolisi anabledd y cwmni."

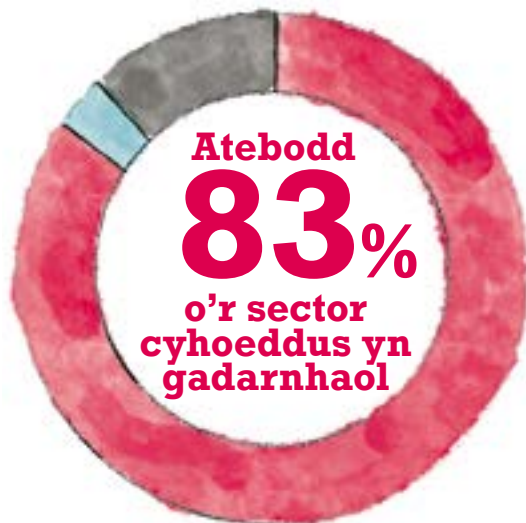
"Nid oes arfer safonol, bydd un rheolwr yn cadw at y rheolau tra bydd un arall yn eu plygu."

"Bydd un rheolwr yn caniatáu amser o'r gwaith â thâl i fynychu apwyntiadau tra bydd un arall yn eich gorfodi i ddefnyddio amser hyblyg."

"Mae anghysondebau yn y ffordd y mae rheolwyr yn cymhwyso polisiau a'u disgrisiwn, yn enwedig yn achos anabledd yn fy marn i ac yn fwy penodol

“Erbod polisiau i ddiogelwch poblanabl, cyfrifoldeb rheolwyr unigol yw eu gweithredu, ac nid ydynt yn gwneud hynny.”

C. Aoes bolisiau yneich gweithlesy'n helpu gweithwyr anabl?



■ yes
■ no
■ don't know

anabledd meddwl.”

Nododd atebion rhai ymatebwyr mai problem allweddol yw diffyg dealltwriaeth gan reolwyr o ddiffiniad anabledd yn gyfreithiol. Mae hyn yn golygu wrth weithredu polisiau, yn aml maen nhw'n eithrio amhariadau 'cudd' a dim ond yn cydnabod amhariadau 'gweladwy':

“Mae'r adeiladau yn hygyrch ac mae gweithdrefnau gwacau wedi' usefydlu ar gyfer anableddau corfforol. O ran iechyd meddwl, yr unig bolisi gwirioneddol y gallaf ei gweld yw eu bod yn cyfeirio pobl at gwnsela.”

“Hyd y gwn i, yr unig beth sydd gennym ni yw man parcio car.”

“Addasiadau rhesymol ond mae hon yn agwedd sy'n cynhyrchu cymaint o broblemau yn enwedig ar gyfer anableddau llai amlwg.”

“Mae'n dibynnu ar yr anabledd, os ydych chi'n gallu'i weld yna ydyn, ond os nad ydych chi'n gallu'i weld, fyddwn i'n dweud na [yn ymwneud â pholisiau gweithle sy'n helpu gweithwyr anabl].”

Adnabuwyd diffyg casglu gwybodaeth a monitro effeithiol fel mater:

“Rydym wedi sefydlu polisiau ond hyd yma nid yw adroddiadau gweithlu ar gael i ddarparu sicrwydd ar hyn.”



Polisiau absenoldeb salwch

Adroddodd nifer o ymatebwyr bod gan absenoldeb salwch ffocws ar 'ddisgyblu' yn hytrach na 'chefnogi' yn achosi problemau penodol i weithwyr anabl. Fe wnaethant nodi bod polisiau o'r fath yn aml yn tansellio polisiau eraill wedi'u hanelu at hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle.

Mae polisiau absenoldeb salwch sy'n cynnwys 'sbardunau absenoldeb' (ac ar ôl hynny gall gweithwyr fod yn amodol ar rybuddion a gweithdrefnau disgyblaeth, gan gynnwys posibilrwydd o ddiswyddo), bellach yn gyffredin mewn nifer o weithleoedd. Mewn rhai achosion, gall camau disgyblu gael eu sbarduno ar ôl dim ond ychydig ddyddiau o absenoldeb (yn enwedig os yw absenoldeb ar achlysuron ar wahân). Mae'r polisiau hyn yn aml yn cael eu gweithredu gyda gweithwyr anabl mewn ffordd sy'n wahaniaethol, yn enwedig o fewn sefydliadau lle mae absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd yn cael ei gyfrif ar wahân.

Gan y gall rhai amhariadau a chyflyrau arwain at rai pobl anabl yn absennol yn amlach ar brydiau, yn aml iawn, byddai ymlacio'r sbardunau yn gwbl briodol fel 'addasiad rhesymol' i weithiwr anabl fel nad yw cosbau yn cael eu cymhwyso yn annheg. Gan ddibynnu ar yr amgylchiadau, gallai gwrthod ymlacio sbardunau a chosbau gael ei ystyried fel 'methiant i wneud addasiad rhesymol', ffurf ar wahaniaethu ar sail anabledd o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Mewn rhai achosion, gallai cosbau yn erbyn gweithiwr anabl o dan gynlluniau absenoldeb salwch hefyd olygu ffurf arall o wahaniaethu o dan y Ddeddf: gwahaniaethu yn deillio o anabledd.

Mae Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn datgan ei bod hi'n arfer da i gyflogwyr gael polisiau sy'n gwahanu absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd oddi wrth absenoldeb salwch arall a/neu bolisi sy'n caniatáu 'absenoldeb anabledd'. Mae nifer o undebau llafur wedi ceisio trafod i geisio sefydlu polisiau o'r fath.

Serch hynny, hyd yn oed pan fydd polisiau absenoldeb anabledd wedi'u sefydlu a bod salwch cysylltiedig ag anabledd yn cael ei gyfrif ar wahân, gall problemau godi o hyd ble nad oes gan reolwyr ddealltwriaeth ddigonol bod diffiniad anabledd yn cynnwys gweithwyr gydag amhariadau nad ydynt yn weladwy neu pan nad yw polisiau yn ddigon hyblyg i ddarparu ar gyfer anghenion gweithwyr anabl gwahanol.

Profiad ymatebwyr o bolisiau absenoldeb salwch ac absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd

Adroddodd ymatebwyr i'n harolwg broblemau niferus yn ymwneud â pholisiau absenoldeb salwch ac anabledd yn eu gweithleoedd:

"Rwyf wedi gweld bod fy rheolwr uniongyrchol yn gefnogol a gwybodus, ond nid yw hi ei hun yn cael ei chefnogi gan ein hadran Adnoddau Dynol. Rwyf wedi cael tri absenoldeb cysylltiedig ag anabledd oherwydd gorbryder/iselder ac mae rheolaeth ar hyn wedi'i orfodi i lawr polisi salwch cyffredinol y cwmni, nad yw'n darparu ar gyfer cyflyrau iechyd meddwl."

"Mae polisiau i sicrhau tegwch i nifer o grwpiau, serch hynny.... ceir pryder mai esgus rhoi cefnogaeth yn unig yw'r polisiau gan fod proses adolygu cydraddoldeb yn profi bod y rheini sy'n anabl, yn iau na 24, dros 55 ayyb, yn ddwywaith mwy tebygol o dderbyn rhybudd o dan y rhaglen rheoli presenoldeb."

"Mae absenoldebau cysylltiedig ag anabledd yn cael eu rheoli'n llwyr gan bolisi absenoldeb salwch nad yw'n briodol."

"Newidiadau i bolisi rheoli absenoldeb yn gosod pobl gydag anableddau o dan anfantais."

"Mae rhai staff yn cael eu rhoi ar rybudd salwch oherwydd eu bod o'r gwaith oherwydd problemau anabledd a phoen."

"Mae rhai mesurau wedi'u sefydlu, ond eto, mae'r polisi salwch yn atal y swyddfa rhag addasu'n llwyr."

"Prif achos salwch yw straen ac iselder. Gan nad yw hyn yn weladwmaedioddefwyr yn cael eu trin yn affwysol ac fel arfer yn cael eu rheoli allan."

"Cefais frwydr faith gyda rheolwyr am sawl blwyddyn dros faterion gyda fy salwch, roeddwn yn eithaf agos i gael fy niswyddo yn gynharach yn fy ngyrfa oherwydd diffyg gwybodaeth pobl am fy nghyflwr. Fe gymerodd hi llythyr gan gadeirydd elusen lleol, llythyr gan fy meddyg a llythyr gan feddyg y cwmni i helpu'r pwerau i ddeall. Roedd fy mhrofiad yn eithaf erchyll a byddwn yn casáu i unrhyw un fynd trwy'r un straen eto."

Disgrifiodd un ymatebydd anabl yr aflonyddwch a'r gwahaniaethu a brofodd gan ei:

"Roeddynt yn fy nghwestiynu yn gyson a hyd yn oed ffonio'r ysbyty a fy nghartref pan oeddwn i'n cael triniaethau. Cefais fy ngorfodi i ddod i'r gwaith pan nad oeddwn i'n ddigon da i wneud hynny. Cefais fy mygwth gyda fy adleoli a chwymp yn fy nghyflog os na allwn ddod i'r gwaith (heb edrych ar addasiadau rhesymol), fy mychanu a chraffu fy niet dyddiol (nad oedd yn cael effaith ar fy nghyflwr) a fy mywyd personol. Cafwyd mynediad at fy nghofnodion meddygol cymaint o weithiau fe wnaeth adran iechyd galwedigaethol y cyflogwr gamu i mewn y tro diwethaf a gwrthod gan ei fod mor fuseslyd."

Adroddodd nifer o ymatebwyr bod gan absenoldeb salwch ffocws ar 'ddisgyblu' yn hytrach na 'chefnogi' yn achosi problemau penodol i weithwyr anabl

Rheoli perfformiad a gweithdrefnau gallu

Adroddodd ymatebwyr broblemau hefyd gyda rheoli perfformiad a pholisïau gallu. Roedd y rhain yn aml yn cael eu defnyddio mewn ffyrdd y gellid eu hystyried yn wahaniaethol yn erbyn gweithwyr anabl:

"Mae'r broses PMR yn gwahaniaethu yn erbyn pobl gydag anawsterau dysgu [penodol], megis dyslecsia."

"Yn aml nid yw targedau yn ystyried anabledau unigolion."

"Ceir tystiolaeth bod BME a staff anabl yn sgorio'n is mewn asesiadau perfformiad ac yn uwch ar gamau gweithredu disgyblaeth."

"Gall fod yn anodd i bobl gydag anabledau cudd ac yn enwedig anawsterau iechyd meddwl i gael mynediad at addasiadau. Yn ddiweddar rydym wedi cael sawl achos o bobl yn cael eu diswyddo gan ddefnyddio'r weithdrefn gallu."

"Dengys yr ystadegau bod gweithwyr anabl... yn llai tebygol o gael eu dyrchafu a chael cyfradd perfformiad da."

Dyrchafiad a dilyniant

Mae cyflawni cyfradd dda o dan reoli perfformiad yn aml wedi'i gysylltu'n gryf â mynediad at gyfleoedd dyrchafu mewn nifer o weithleoedd. Pan fydd polisiau rheoli perfformiad yn cael eu gweithredu mewn ffordd sy'n wahaniaethol tuag at bobl anabl, mae hyn yn debyg o gyfyngu'n annheg ar gyfleoedd am ddyrchafiad.

Adroddodd ymatebwyr i'n harolwg nifer o

broblemau a phryderon ar gyfer pobl anabl sy'n dymuno cael eu dyrchafu yn eu gweithleoedd:

"Nid oes digon o swyddi yn cael eu hysbysebu ar gyfer gweithwyr rhan amser er enghraifft, a allai atal gofalwyr neu bobl gyda materion iechyd neu anabledd rhag cael dyrchafiad."

"Fel gweithiwr proffesiynol Adnoddau Dynol gyda hanes da... nid wyf wedi llwyddo i gael unrhyw sôn am ddyrchafiad. Mae gennyf fy anabledd fy hun – pyliau o iselder mawr cylchol – yr wyf wedi'u rheoli yn dda yn ystod fy oes weithio ond o bryd i'w gilydd rwyf angen amser o'r gwaith a chredaf mai dyma'r rheswm pam nad wyf wedi cael fy nyrchafu."

"Bydd rhai rheolwyr yn trin eu cydweithwyr yn wahanol, gan ffafrio rhai dros eraill. Ymddengys bod y rheini gydag anabledau yn cael eu rhoi mewn rolau lle gellir eu hanwybyddu neu'u hesgeuluso yn hawdd."

"Cael eich rheolwr yn dweud wrthy ch chi bod eich gramadeg a sillafu Saesneg yn cyfyngu ar eich rhagolygon dyrchafu, fel person dyslecsig."

"Rydych chi'n teimlo fel nad ydych chi eisiau dweud bod gennych amhariad, rhag ofn y bydd yn mynd yn eich erbyn chi o ran dyrchafiad neu dderbyn rhai cyfrifoldebau."

"Nid ydynt wedi newid unrhyw beth i mi gan gynnwys ceisiadau am swydd sy'n gofyn am ddogfen 2,000 gair neu gofio cyflwyniad 5 munud o hyd a oedd yn fy ngwneud i'n sâl. Dim dealltwriaeth o gwbl."

Addasiadau rhesymol



Atebodd
80%
o ymatebwyr
anabl yn
gadarnhaol,
fodd bynnag,
yn aml
adroddwyd
bod problemau
gyda'r broses

C. A oes “addasiadau rhesymol” ar waith yn eich gweithle i helpu gweithwyr sydd ag amhariadau?

O dan y Ddeddf Cydraddoldeb, rhaid i gyflogwr wneud ‘addasiadau rhesymol’ i weithwyr anabl os ydynt dan anfantais sylweddol o’i gymharu â chydweithwyr nad yw’n anabl. Mae’r gofyniad yn ymdrin â “darpariaethau, meini prawf ac arferion” (fel arfer mae hyn yn cynnwys polisiâu gweithle a does dim gwahaniaeth os ydynt yn ysgrifenedig). Mae hefyd yn ymdrin â “nodweddion ffisegol” a “darparu cymhorthion ategol”. Dylai cyflogwyr gynnwys gweithiwr anabl yn y drafodaeth am yr hyn y gellir ei wneud i’w cefnogi. Mae’r rhan fwyaf o addasiadau yn weddol rad a syml. Nid yw llawer yn costio unrhyw beth. O dan rai amgylchiadau, mae grantiau ar gael gan y gronfa Mynediad i Waith.

Adroddodd tua thri chwarter o’r holl ymatebwyr (74 y cant) a 8 o bob 10 ymatebwr anabl (80 y cant) bod eu gweithle wedi sefydlu ‘addasiadau rhesymol’ i helpu gweithwyr gydag amhariadau. Serch hynny, yn aml, adroddwyd am broblemau gyda’r broses.

Oedi

Nododd nifer o ymatebwyr er bod eu cyflogwr wedi cynnal addasiadau rhesymol, mewn rhai achosion nid oedd y ceisiadau yn cael eu cynnal yn brydlon. Roedd rhai gweithwyr anabl wedi’u gadael yn aros am fisoedd a hyd yn oed blynnyddoedd i’r addasiadau yr oedd eu hangen arnynt i gael eu gosod:

“Fe gymerodd hi 15 mlynedd i mi gael addasiadau rhesymol cywir i fy nghyflwr.”

“Gallwn aros am hyd at 12 mis am ymatebion i’n ceisiadau.”

“Fe gymerodd hi flwyddyn i gael fy asesiad desg.”

“Gofynnais am gadair newydd ym mis Mehefin 2015, rwyf wedi cael 1 asesiad desg a 2 llawdriniaeth fawr

“Gall fod yn anodd i bobl gydag anabledau cudd ac yn enwedig anawsterau iechyd meddwl i gael mynediad at addasiadau. Yn ddiweddar rydym wedi cael sawl achos o bobl yn cael eu diswyddo gan ddefnyddio’r weithdrefn gallu.”

ar fy nghefn ers hynny a dw i’n dal i aros am gadair, rwyf mewn poen cyson oherwydd y gadair yr wyf yn ei defnyddio yn awr.”

Problemau wrth sicrhau addasiadau nad ydynt yn rhai ffisegol

Adroddodd ymatebwyr yn aml fod cyflogwyr yn ymddangos yn fwy parod i sefydlu addasiadau ‘ffisegol’ yn hytrach na newidiadau i arferion neu ffordd o weithio’r gweithle, a oedd yn cael effaith negyddol arbennig ar weithwyr gydag amhariadau ‘anweledig’:

“Mae’r cyflogwr yn siarad am addasiadau rhesymol ac mae’r rhain fel arfer yn addasiadau ffisegol i adeilad yn hytrach na’r swydd ei hun.”

“Maen nhw’n gwneud addasiadau i anabledau gweladwy ond rhaid i’r rheini gydag amhariadau anweledig brofi dro ar ôl tro eu bod angen addasiad.”

“Yn aml mae ‘addasiadau rhesymol’ sy’n ffisegol, megis goleuadau desg, desg dawel ayyb yn cael eu sefydlu ond ychydig o ddealltwriaeth sydd o sut i helpu i strwythuro llwyth gwaith, gwahaniaeth yn y dull dysgu (os nad yw’n gallu darllen llyfrau testun neu feddalwedd yn rhwydd) neu mae pwysigrwydd rhywun yn prawfddarllen gwybodaeth yn cael eu colli.”

“Yn aml mae effaith cael nam ar y clyw ers troi’n 32 yn anodd ei gyfleu ar brydiau... rwyf wedi rhoi’r gorau i geisio esbonio ac rwyf wedi gweld mai osgoi cyfarfodydd mewn ardaloedd lle y gallai llawer o swm cefndir fod yn ddefnyddiol er ein bod ni bob amser yn

cael ein perswadio bod y mathau hyn o gyfarfodydd yn fwy cynhyrchiol. Dywedir wrthym hefyd i siarad â phobl yn hytrach nac anfon negeseuon e-bost – dyw hynny ddim yn opsiwn da i mi ac rwy’n swnio fel record gron wrth geisio esbonio hyn.”

Rheolaeth a gweithrediad gwael ar addasiadau

Dangosodd ymatebion bod rhai ceisiadau am addasiadau wedi’u rheoli a’u monitro yn wael. Roedd hyn nid yn unig yn effeithio ar allu pobl i wneud eu gwaith ond mewn rhai achosion yn achosi i iechyd y gweithwyr waethygu:

“Rwyf wedi gofyn yn bersonol am help i gydweithiwr yn unol â’r Ddeddf Cydraddoldeb, mae wedi’i anwybyddu a bellach mae’r cydweithiwr angen llawdriniaeth bellach a allai fod wedi’i atal neu ei wthio ymlaen at ddyddiad hwyrach, pe bai camau wedi’u cymryd pan ofynnwyd am gymorth y tro cyntaf.”

“Mae’n hunllef lwyr. Rwyf bob amser yn teimlo fel pe bawn i’n achosi problem pan fyddaf yn gofyn am addasiadau rhesymol. Anaml iawn yr wyf yn cael fy nghynnwys mewn unrhyw benderfyniadau. Mae addasiadau rhesymol yn cael eu hystyried ond yn aml nid ydynt yn ymarferol ac nid oes unrhyw un byth yn gwrandao ar fy arbenigedd. Mae rheolwyr yn ei weld fel problem i ddelio â hi ac nid fel ffordd o helpu person anabl o ddifri.”

“Rwy’n ymwybodol bod cydweithwyr sydd angen meddalwedd hygyrchedd yn aml yn cael eu gadael yn methu gweithio pan fydd diweddariadau neu becyn newydd yn cael ei osod sy’n analluogi eu meddalwedd. Er gwaethaf sawl cais a hyd yn



oed ymyrraeth staff uchel iawn, mae'r rheini sy'n gweithredu'r gweithgareddau hyn yn aml yn ystyried yr agwedd hygyrchedd fel ôl-ystyriaeth."

"Er bod addasiadau ar gael, gan nad oes pwynt cyswllt canolog ar gyfer monitro cydymffurfriad a sicrhau gwaith ar gyfer yr addasiadau mae'n golygu bod amrywiaeth yn yr arfer."

Methiant i wneud addasiadau rhesymol

Dyweddodd lleiafrif sylweddol o 14 y cant o ymatebwyr anabl nad oedd eu cyflogwyr yn rhoi addasiadau rhesymol yn eu lle o gwbl. Mewn rhai achosion, roedd ceisiadau naill ai'n cael eu gwrthod, eu hanwybyddu'n llwyr neu roedd 'addasiadau' cwbl amhriodol yn cael eu cynnig yn lle hynny:

"Anwybyddwyd fy nghais am 10 mlynedd gan nad oedd fy anabledd yn un corfforol ac na ellir ei weld. Cefais strôc pan oeddwn yn 33 ac nid yw Adnoddau Dynol yn barod i siarad â ni wrolegyddig a gaelesbonio fy mhroblemau. Nid yw'n opsiwn ar ddewislen ac mae'n rhy anodd ceisio."

"Nid yw pobl anabl yn derbyn yr addasiadau rhesymol sy'n ofynnol i wneud eu gwaith."

"Fel defnyddiwr cadair olwyn, mae gorfod gofyn yn gyson (dros 12 mlynedd) am wella mynediad i'r adeiladu, toiledau ac at loriau uwchlaw lefel y llawr. Cael gwybod nad oes unrhyw un arall yn cwyno."

"Gwybodaeth a meddalwedd cyfrifiadurol mewnol

mewn fformatau na ellir eu haddasu o ran ffont/ maint/lliw sy'n golygu bod llawer o'r wybodaeth yn anhygyrch."

"Rwyf yn anabl ac mae fy mos yn gwrthod cydnabod hynny."

"Hyfforddiant gwydnwch – mae rheolwyr yn meddwl mai dyma'r datrysiad i straen a gorbryder a chyflyrau iechyd meddwl eraill ac unwaith yr ydych chi wedi gwneud eich awr, byddwch hi'n iawn."

Yn gyffredinol, ymhlith yr holl ymatebwyr, gweithwyr yn y sector cyhoeddus sy'n fwyaf tebygol o adrodd bod eu gweithle wedi gosod addasiadau rhesymol o'i gymharu â'r rheini yn y sector preifat (76 y cant o'i gymharu â 68 y cant).

Cytundebau achlysurol

Nododd ymatebwyr ei bod hi'n aml yn anos i weithwyr ar gytundebau 'achlysurol' (megis oriau sero, tymor penodol, neu weithwyr asiantaeth) ofyn am addasiadau, a chafwyd pryderon am driniaeth annheg ar weithwyr ar y cytundebau hyn:

"Cytundebau ansicr. Staff yn anymwybodol o addasiadau rhesymol."

"Mae gweithwyr achlysurol bob amser yn cael eu trin yn wahanol i staff ar gontract, mewn modd sy'n annheg iawn ac yn ddiraddiol."

"Mae'r rheini ar gytundebau rhan amser neu dâl yr awr yn ei chael hi'n anodd cael mynediad at CPD a phrosesau o ansawdd os nad ydynt i mewn ar y diwrnod hwnnw."

Adroddodd ymatebwyr namlfod cyflogwyr nymddangos yn fwy parod i sefydlu addasiadau ‘ffisegol’ yn hytrach na newidiadau i arferion neu ffordd o weithio'r gweithle

Profiadau menywod anabl

Yn ôl ymchwil TUC, mae menywod anabl yn wynebu cosbau yn gysylltiedig â'u rhyw a'u hamhariad ac o ganlyniad i hynny, maen nhw'n profi cosbau anabledd cyflogaeth gwaeth yn gyffredinol na dynion anabl.²³

Adlewyrchwyd hyn ym mhrofiadau nifer o ymatebwyr a oedd yn fenywod anabl yn ein harolwg:

“Ar ôl dychwelyd yn ddiweddar ar ôl absenoldeb hirdymor rwy'n teimlo o ddifri fel menyw yn y gweithle nad yw fy sgiliau a fy mhrofiad yn cael eu gwerthfawrogi. Rwyf wedi cael fy ngadael mewn safle nad yw'n addas ac nid wyf yn cael fy nghefnogi o gwbl o ran hyfforddiant.”

“Mae gweithwyr rhan amser/gofalwyr sy'n fenywod yn bennaf yn aml yn cael eu hesgeuluso h.y. cyfarfodydd wedi'u trefnu ar ddyddiau nad ydynt yn gweithio. Tra ar absenoldeb mamolaeth, ni chefais fy hysbysu am ddyrchafiad swydd yr oeddwn yn gymwys amdani.”

“Er gwaethaf y ffocws ar weithio hyblyg a'r gallu i weithio o adref, nid wyf wedi fy narbwyllo bod gweithwyr o adref yn cael eu hystyried yn gyfartal o'i gymharu â mwyafrif / staff swyddfa. Mewn polisiau mae'n ymddangos bod gweithwyr cartref yn cael eu 'tagio ymlaen' ar bolisiau fel eu bod yn addas iddynt hwy, yn wahanol i bolisiau yn cael eu datblygu gyda'u hanghenion mewn golwg. Gyda datblygiadau newydd, offer, TGCh ayyb, gweithwyr cartref yn aml yw'r olaf i'w derbyn ac fel arfer maen nhw wedi'u datblygu i fod yn addas i staff swyddfa.”

“Mae gennym lawer o bolisiau ar gydraddoldeb ac mae cydraddoldeb bob amser ar yr agenda ond yna, ar ôl ystyried y peth yn llawn, fe wnes i sylweddoli fy mod i'n gweld llai o fenywod, BME a chydweithwyr anabl ar lefel uwch reolwyr. Mae'n ymddangos mai dynion gwyn sy'n parhau yn y swyddi uchaf.”

Profiadau cadarnhaol

Tynnwyd sylw at rôl gadarnhaol undebau llafur wrth hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle a phwysigrwydd adran Adnoddau Dynol da, datblygu polisiau da mewn ymgynghoriad gydag undebau a gweithdrefnau achwyno cadarn gan nifer o ymatebwyr:

“Mae gennym bolisiau, arferion a systemau da ar gyfer codi cwynion. Mae llwybrau hefyd i fynegi pryderon a lobio am welliannau trwy'r undebau llafur a'r amryw rwydweithiau staff.”

“Dangosodd adroddiad diweddar fod gwaith a wnaed gan ein cangen UNSAIN ac Adnoddau Dynol wedi arwain at gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn helaeth.”

“Presenoldeb undeb cryf sy'n cefnogi'r aelodau a chan hynny, y busnes i fod yn effeithiol.”

“Adnoddau Dynol da a thrafod gyda mi fel cynrychiolydd undeb GMB ar bob dogfen polisi.”

“Mae Adnoddau Dynol yn rhagweithiol a byddant yn ymyrryd os bydd rhywun yn codi achwyniad ar faterion o'r fath gan yrru'r agenda cydraddoldeb.”

Roedd gweithwyr a oedd yn sicrhau hyfforddiant priodol ac integreiddio materion cydraddoldeb yn holl weithdrefnau'r gweithle yn cael eu hystyried yn arbennig o effeithiol:

“Mae mynediad yn destun sy'n ffurfio rhan o nifer o'n cyfarfodydd tîm ac yn rhan sylfaenol o'r ffordd yr ydym yn ymgymryd â'n gwaith – mae gennym gyllidebau gwahanol wedi'u neilltuo i hwyluso gwahanol brosiectau. Mae gennym bolisiau ar fynediad, sut y mae pobl yn cael eu trin ayyb ond yn bwysicach mae'n rhan o'r ffordd yr ydym yn meddwl.”

“Mae polisiau a gweithdrefnau wedi'u sefydlu, hyfforddiant staff yn digwydd yn rheolaidd i ymdrin â chydaddoldeb ac amrywiaeth ac fel rhan o'r broses werthuso, rhaid i staff ddatgan a rhoi tystiolaeth o sut y maen nhw'n cadw at bolisi cwmni.”

Nodwyd bod gweithrediad effeithiol ar addasiadau rhesymol yn allweddol i weithwyr anabl yn cael eu cefnogi'n gywir yn y gweithle:

“Rwy'n cael pyliau iselder cylchol ond rwyf wedi llwyddo i weithio am 40 blynedd ... rwy'n gweld gyda pheth hyblygrwydd, ychydig o weithio o adref ac ychydig o lacio ar y paramedrau gweithio'n hyblyg fy mod wedi gallu gweithio trwy bwl yn hytrach na chymryd absenoldeb salwch. Mae hyn yn ei dro wedi rhoi hwb i fy hyder a fy nheyrngarwch i fy rheolwr a sefydliad ac mae wedi gwella fy hunan-barch yn aruthrol.”

“Rwyf wedi gweld hyn ar waith, pan fydd rhywun yn dod yn ôl i'r gwaith ar ôl salwch sydd wedi'i adael gydag anabledd, mae'n cael ei symud i swydd sy'n haws ei gyflawni ac yn fwy hygyrch i'w anghenion. Nid wyf i yn anabl fy hun ond mae gennyf berthynas anabl felly rwy'n anabl trwy gysylltiad ac rwy'n cael fy nhrin gydag ystyriaeth pan mae angen i mi gymryd amser o'r gwaith oherwydd salwch neu apwyntiadau ysbyty fy mherthynas.”

Cafodd polisiau salwch priodol a chefnogol sy'n caniatáu ar gyfer absenoldeb cysylltiedig ag anabledd ei nodi fel ffactor allweddol:

“Polisiau absenoldeb salwch sydd hefyd yn cynnwys salwch hirdymor ac anableddau.”

Eto, rhoddwyd pwyslais mawr ar bwysigrwydd rheolaeth linell gefnogol:

“Fe all hi hyd yn oed fod yn anodd aros ar ddeffro yn y gwaith os yw fy syndrom gorflinder cronig yn ei anterth, neu os yw siwgr y gwaed yn afreolaidd. Mae fy rheolwr llinell wedi bod yn dda iawn ac wedi fy helpu i pan fyddaf yn mynd trwy gyfnodau anodd ac wedi bod yn gydymdeimladol iawn.”

“Collais fy llygad mewn digwyddiad treisgar yn gysylltiedig â fy ngwaith diwethaf. Rwyf hefyd yn dioddef o byliau anaml o PTSD/iselder ac yn ddiweddar rwyf wedi derbyn diagnosis diabetig. Rwyf yn hapus ar hyn o bryd gyda'r gefnogaeth rwyf wedi'i derbyn gan gydweithwyr, rheolwyr ac Adnoddau Dynol.”



Awgrymiadau ymatebwyr i wella'r sefyllfa

Gofynnwyd i ymatebwyr adnabod adnoddau eraill y gallai TUC Cymru eu darparu a fyddai'n ddefnyddiol neu y maen nhw'n teimlo y gallai wella'r sefyllfa. Aeth nifer o awgrymiadau y tu hwnt i rôl benodol TUC Cymru ac undebau i gynnwys llywodraeth, cyflogwyr, rheolwyr, Adnoddau Dynol, cydweithwyr ac eraill.

Awgrymwyd ystod o gamau gweithredu o bolisiau gwell yn y gweithle i weithrediad gwell ar bolisiau cyfredol, monitro cydraddoldeb anabledd, rheolaeth gynyddol ac atebolrwydd sefydliadol i sicrhau cydraddoldeb i bobl anabl, codi ymwybyddiaeth, hyfforddiant ac addysg, cefnogaeth a chymorth ymarferol, a newid rhai arferion gwaith cyfredol.

Polisiau gweithle sy'n addas i'r diben

Dywedodd tua 9 o bob 10 o ymatebwyr anabl y byddent yn croesawu enghraifft neu bolisi 'model' gan TUC Cymru yn ymdrin ag amhariadau 'cudd' neu 'anweledig'.

Pwysleisiodd ymatebwyr bwysigrwydd y dylai unrhyw bolisiau 'model' o'r fath gael eu seilio ar fodel cymdeithasol o anabledd ac y dylid eu datblygu mewn ymgynghoriad â gweithwyr anabl.

Pwysleisiwyd pwysigrwydd sicrhau bod polisiau yn hygyrch i bawb, er enghraifft fersiynau 'hawdd eu darllen' o bolisiau i fod ar gael i weithwyr gydag anableddau dysgu.

Teimlwyd ei bod o bwysigrwydd allweddol y dylai polisiau bwysleisio'n benodol bod amhariadau 'anweledig' yn cael eu cynnwys yn niffiniad cyfreithiol anabledd. Roedd hyblygrwydd i ddarparu ar gyfer gwahanol anghenion, profiadau a galluoedd



“Mae gennym lawer o bolisiau ar gydraddoldeb ac mae cydraddoldeb bob amser ar yr agenda ond yna, ar ôl ystyried y peth yn llawn, fe wnes i sylweddoli fy mod i'n gweld llai o fenywod, BME a chydweithwyr anabl ar lefel uwch reolwyr. Mae'n ymddangos mai dynion gwyn sy'n parhau yn y swyddi uchaf.”

gwahanol weithwyr anabl yn hytrach na gorfodi ymdriniaeth 'un ffit i bawb' yn hanfodol:

“Er y croesawir model polisi'r hyn sy'n allweddol yw hyblygrwydd ... Mae llawer o bobl anabl yn blino ac efallai y bydd angen gwahanol gefnogaeth arnynt ar wahanol ddyddiau, a all fod yn anodd i gyflogwyr ac eraill ei ddeall.”

Nodwyd bod cynlluniau, megis “pasbortau gweithle personol” (pan maen nhw'n cael eu rheoli a'u gweithredu'n gywir) yn ddefnyddiol, yn enwedig i weithwyr sy'n profi newidiadau aml yn eu rheolwyr llinell.

Un o'r themâu cryfaf a ddaeth o'r ymatebion i'r arolwg oedd yr angen i sicrhau nad yw polisiau absenoldeb salwch yn gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr anabl, gan fod nifer o ymatebwyr yn teimlo bod polisiau ac arferion yn methu o ran hyn. Cafwyd amryw awgrymiadau sut y gallai cyflogwyr wella'r sefyllfa, megis cyfrif absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd yn wahanol neu ddarparu absenoldeb anabledd dynodedig, hyblyg. Mae pwysigrwydd sicrhau bod diffyniad anabledd wedi'i gynnwys mewn polisiau o'r fath yn pwysleisio'n benodol bod amhariadau 'anweledig', megis salwch meddwl yn cael eu cynnwys wedi'i bwysleisio eto:

“Byddai rhagor o gyngor ar sut y gallai absenoldeb salwch gael ei ddefnyddio'n ymarferol ar gyfer salwch meddwl, e.e. addasiad i feddyginiaeth ayyb yn ddefnyddiol. Mae hwn yn epidemig cudd a gyda'r gefnogaeth gywir gellir isafu ar faint o waith sy'n cael ei gollu ond nid yw pob cyflogwr/rheolwr yn ei weld

fel hynny.”

“Sut y mae iechyd meddwl yn cael ei drin o ran y polisi salwch.”

Gweithredu a monitro gwell ar addasiadau rhesymol, polisiau a chydaddoldeb i bobl anabl o fewn y gweithle

Nododd nifer o ymatebwyr nad y broblem allweddol yn eu gweithle oedd diffyg polisiau yn ymdrin ag anabledd, ond diffyg gweithredu a monitro effeithiol ar bolisiau o'r fath. Teimlodd nifer bod angen mwy o reolaeth ac atebolrwydd corfforaethol os oedd y sefyllfa hon i newid. Teimlodd ymatebwyr y gallai undebau llafur gael rôl allweddol yn yr ymdrechion i gadw pwysau ar gyflogwyr yn y cyswllt hwn:

“Archwiliad anabledd! I brofi polisiau a pha mor dda maen nhw'n gweithio. Er enghraifft, mae cynllun cyfweliad i bobl anabl sy'n gwarantu cyfweliad i ymgeisydd anabl os ydynt yn bodloni'r meini prawf isaf ar gyfer y swydd. Sawl un o'r rhai sy'n arwain at yr ymgeisydd anabl yn cael cynnig y swydd?”

“Dylai pobl gydag anabledau gael arolygon rheolaidd i sicrhau bod cyngor atgyfeiriadau gan reolwyr iechyd yn cael ei ddilyn yn gyson, nid dim ond ei gytuno ac yna anghofio amdano a dylai gwybodaeth gael ei throsglwyddo i Adnoddau Dynol ac undebau llafur.”

“Rhaid dal uwch arweinwyr i gyfrif gan ddwyn hyn i sylw eu rheolwyr llinell a chynnal archwiliad ystyrlon ar eu perfformiad.”

“Annog y gweithle i weithredu cosbau i unrhyw



reolwyr sy'n methu cefnogi polisi o'r fath."

Mentrau ac adnoddau codi ymwybyddiaeth

Teimlodd ymatebwyr yn gryf iawn bod angen mwy o adnoddau i gefnogi ymgyrch parhaus i godi ymwybyddiaeth. Roeddynt yn teimlo y gallai undebau llafur chwarae rôl allweddol wrth sbarduno mentrau codi ymwybyddiaeth yn y gweithle.

Ymhlith yr awgrymiadau oedd pecyn cymorth, taflenni, cynigion cangen, adnoddau ar-lein, fideos byr, negeseuon e-bost/cylchlythyron, astudiaethau achos, enghreifftiau o arfer da o addasiadau rhesymol. Awgrymodd eraill sgysiau a chyflwyniadau gan gynnwys modelau rôl cadarnhaol fel siaradwyr.

Eto, tynnwyd sylw at bwysigrwydd sicrhau bod adnoddau a deunyddiau ar gael ar fformatau hygyrch (e.e. isdeitlau ar bob fideo).

Ymhlith y sylwadau oedd:

“Byddai ymwybyddiaeth well i'r holl staff yn dda. Nid yw rhai pobl yn sicr beth yw ‘anabledd anweledig’ hyd nes y bydd yn digwydd iddynt hwy ac yna maen nhw'n ymwybodol o'r stigma.”

“Gan fod gennyf anabledd anweledig fy hun, sef fibromyalgia, rwy'n croesawu unrhyw beth a fyddai'n tynnu sylw at anabledd cudd. Os all pobl fod yn fwy ymwybodol a deall bod rhai cyflyrau nad ydych chi o reidrwydd yn edrych yn sâl gyda hwy, salwch nychus eich bod chi'n teimlo'n gyson flinedig ac mewn poen.”

“Rwy’n cael pyliau iselder cylchol ond rwyf wedi llwyddo i weithio am 40 blynedd ... rwy’n gweld gyda pheth hyblygrwydd, ychydig o weithio o adref ac ychydig o lacio ar y paramedrau gweithio’n hyblyg fy mod wedi gallu gweithio trwy bwl yn hytrach na chymryd absenoldeb salwch. Mae hyn yn ei dro wedi rhoi hwb i fy hyder a fy nheyrngarwchifyrheolwrasefydliadacmaewedigwellafy hunan-barch yn aruthrol.”

“Rhai engheiffiau o anableddau cudd... astudiaethau achos sylfaenol i roi cyd-destun.”

“Arweiniadau ar anableddau cudd penodol, megis cyflyrau iechyd meddwl, diabetes, meigrin, awtistiaeth ayyb”

“Ymgyrchoedd ar staen, llwyth gwaith, iechyd meddwl a gwybodaeth sylfaenol cyfraith ar addasiadau rhesymol.”

“Roedd hi’n ddefnyddiol gweld ystyriaeth i fenywod sy’n mynd trwy’r menopos. Hefyd gan fod cynnydd yn yr oed ymddeol i 66+, rhaid rhoi ystyriaeth i gyflyrau cysylltiedig ag oed – e.e. problemau llygaid – pilenni, cyfnodau hwy i wella ar ôl damweiniau ayyb.”

“Rôl gofawr oedolion ifanc gydag anableddau cudd a pha addasiadau y gellir eu gwneud heb anfantais yn y gweithle.”

Cyfeirio a chefnogaeth i ddatgelu

Teimlodd nifer o ymatebwyr bod cyfeirio a chefnogaeth effeithiol i weithwyr anabl a oedd angen mwy o wybodaeth am wahanol amhariadau, diagnosis a phwynt cyswllt ar gyfer y rheini sy’n poeni am ddatgelu yn bwysig:

“Argaeledd cyfryngu, cyfeirio at bobl sy’n edrych am gymorth ar ble i gael cefnogaeth / cadarnhad o anabledd.”

“Helpu ar sut i adnabod a chanfod mwy am anableddau cudd. Pwy i siarad â hwy ayyb.”

“Cyfeirio at elusennau a chyngor.”

“Cysylltiadau at ffynonellau cyfrifol ar anableddau cudd. Cysylltiadau at fannau lle gallwch geisio cymorth os ydych chi’n profi anawsterau gyda’r anabledd cudd eich hun. Llinell gymorth i unrhyw un a allai fod wedi’u heffeithio neu’n adnabod rhywun gydag anabledd cudd. Gwybodaeth gefnogol gyffredinol i’r bobl sy’n dysgu am anableddau cudd a’r rheini gydag anableddau cudd.”

Hyfforddiant i bawb

Dywedodd tua 9 o bob 10 (87 y cant) o'r holl ymatebwyr y byddent yn croesawu hyfforddiant i gynrychiolwyr undeb er mwyn iddynt allu darparu mwy o gefnogaeth ar faterion anabledd yn y gweithle.

Serch hynny, teimlodd nifer o ymatebwyr bod angen i hyfforddiant ar gydraddoldeb i bobl anabl gael ei brif ffrydio ar draws y gweithleoedd i gyd, er mwyn codi ymwybyddiaeth rheolwyr a chydweithwyr.

"Hyfforddiant i bersonél, cydweithwyr, a rheolwyr perthnasol ac nid dim ond cynrychiolwyr undeb i rannu'r wybodaeth hon."

"Hyfforddiant gorfodol i'r holl weithwyr ar anabledau cudd."

Teimlwyd ei bod hi'n hanfodol y dylai hyfforddiant gael ei hwyluso gan berson anabl ac ar sail model cymdeithasol o anabledd:

"Dylai hyfforddiant cydraddoldeb i bobl anabl bob amser gael ei ddarparu a'i gynnal gan bobl anabl. Mae'n gweithio gan ddefnyddio model cymdeithasol o anabledd. Hefyd, efallai rhoi enghreifftiau o anabledau cudd a all achosi problemau anferth ym mywydau pobl ac eraill na fyddai pobl yn ymwybodol ohonynt os nad yw rhywun yn dweud wrthynt. Rhowch wybod i bobl am fodel cymdeithasol o anabledd."

"Hyfforddiant gan bobl anabl cymwys mewn hyfforddiant cydraddoldeb i bobl anabl. Hyfforddiant ar werth pob gweithiwr a phwyslais ar ddatgelu fel modd o gael addasiadau rhesymol yn y gwaith."

Cafwyd nifer o awgrymiadau o feysydd eraill y



gallai hyfforddiant o'r fath ymdrin ag ef:

"Gallai rhagfarn anymwybodol wedi'i deilwra tuag at anabledau anweledig/cudd fod yn ddefnyddiol."

"Sut i adnabod yr hyn sy'n iaith briodol ac nad yw'n iaith briodol."

"Hysbysu holl reolwyr i beidio â gwneud sylwadau amhroffesiynol."

"Gweithdai rheolaidd sy'n cyflwyno senarios bywyd."

Teimlodd rhai ymatebwyr y byddai cael cynrychiolwyr undeb mwy arbenigol, megis 'eiriolwyr anabledd' yn ddefnyddiol:

"Cynrychiolydd undeb ymroddgar gyda gwybodaeth arbenigol ar anabledd."

Ymhlith y syniadau ar gyfer hyfforddiant a allai helpu cynrychiolwyr oedd:

"Cynsail achos a chanlyniadau tribiwnlys."

"Hyfforddiant ar yr EA2010 a sut yr oedd hynny'n clymu mewn gyda Thriwyllys Cyflogaeth a sut i eirio'r ffurflenni ayyb i gyflwyno achos."

“Rhowch wybod i bobl am fodel cymdeithasol o anabledd.”

Llais undeb llafur ar gyfer pobl anabl nad ydynt yn gweithio

Nododd nifer o ymatebwyr anabl nad oeddynt yn gallu cael mynediad at waith oherwydd diffyg cefnogaeth a gwahaniaethu:

“Nid wyf yn cael cyfle i weithio oherwydd fy anabledd ac yn methu cystadlu o fewn byd abl.”

“Rwy’n edrych yn wahanol oherwydd anabledd dysgu. Dyw hi ddim yn hawdd i bobl gydag anableddau dysgu i gael swyddi.”

“Dydw i ddim yn gweithio. Dydw i braidd byth yn mynd allan oherwydd dydw i ddim yn cael unrhyw gefnogaeth hyd yn oed gyda theithiau siopa, felly sut ydw i’n mynd i weithio?”

Teimlwyd y byddai’n ddefnyddiol i bobl anabl sy’n methu cael mynediad at waith ond yn dymuno gweithio i gael llais trwy undebau llafur:

“Hoffwn i bobl anabl nad ydynt yn gweithio gael eu cynrychioli gan TUC Cymru.”

Newidiadau ehangach

Nododd nifer o ymatebwyr bod newidiadau ehangach yr hoffent eu gweld ar lefel genedlaethol:

“Ymdriniaeth genedlaethol y cytunir arni ar sut i herio rheolwyr a chydweithwyr.”

“Enwi cyflogwyr anodd.”

“Sicrhau bod gan unrhyw sefydliadau y mae Llywodraeth Cymru yn eu cefnogi bolisiau gweithle da cyn derbyn unrhyw ariannu.”

“Mentrau cyflogaeth wedi’i chynorthwyo a gwahaniaethu cadarnhaol.”

“Mwy o adnoddau wedi’u hanelu at gyflogi pobl â nam ar eu golwg.”

Adran 6: Casgliad ac argymhellion

Dengys canfyddiadau'r arolwg hwn bod angen gwneud llawer yn fwy i wella'r sefyllfai weithwyr anabl. Tynnwyd sylw y gallainifer o gamau gweithredu gael eu cymryd i ostwng rhwystrau y mae gweithwyr anabl yn eu hwynebu a chyflwyno gwell cydraddoldeb i bobl anabl.

Adnabu dadansoddiad o'r canfyddiadau nifer o gamau y dylid eu cymryd gan Lywodraeth Cymru a llywodraeth y DU i wella'r sefyllfa i bobl anabl yng Nghymru. Mae'r rhain wedi'u llunio ar wahân mewn rhestr o ofynion ymgyrchu sydd ar gael yma www.tuc.org.uk/DHIWcampaignasks

Isod mae rhestr o argymhellion am gamau gweithredu a geisir gan gyflogwyr ynghyd â rhai syniadau o gamau y gellid eu cymryd gan y mudiad undeb llafur:

Argymhellion i gyflogwyr

Polisiau clir ac wedi'u gweithredu'n glir sy'n cefnogi cydraddoldeb i bobl anabl

Dylai polisiau gweithle sy'n effeithio ar weithwyr anabl bob amser gael eu datblygu mewn ymgynghoriad gydag undebau a gweithwyr anabl i sicrhau eu bod yn addas i'r diben. Dylai polisiau cyfredol gael eu hadolygu'n rheolaidd a'u diwygio mewn ymgynghoriad gydag undebau yn yr un ffordd. Dylai polisiau nodi'n glir bod amhariadau 'anweledig' wedi'u cynnwys o fewn diffiniad anabledd.

Dylai mesurau gael eu sefydlu i sicrhau atebolrwydd fel bod yr holl bolisiau perthnasol yn cael eu gweithredu'n effeithiol a'u monitro yn ymarferol. Gwelwyd bod sefydliadau gyda pherson arweiniol yn gyfrifol am gadw gweithwyr anabl ymhlith y gorau wrth sicrhau arfer da gyda dilyniant gyrfaol i weithwyr anabl.

Casglu data am anabledd yn y gweithle i fonitro cydraddoldeb i bobl anabl

Gellir casglu data yn anhysbys trwy arolygon staff a dulliau eraill i helpu i adnabod problemau neu feysydd lle mae angen mwy o gefnogaeth neu hyfforddiant i fynd i'r afael â gwahaniaethu. Gallai monitro gwybodaeth edrych ar faterion, megis faint o bobl anabl sy'n cael eu cyflogi, bwlch cyflog anabledd, bodlonrwydd swydd, ymgysylltu a dilyniant, agweddau rheolaeth a chefnogaeth, materion yn ymwneud â datgelu, agweddau a chefnogaeth cydweithiwr, profiadau o addasiadau rhesymol a phrofiadau o wahaniaethu.

Er mwyn sicrhau ymgysylltiad digonol mae'n debyg y bydd hi'n bwysig esbonio'n gywir diben casglu'r data a sut y bydd yn cael ei ddefnyddio a'i ddarparu i roi sicrwydd yn ymwneud ag anhysbysrwydd a chyfrinachedd.

Ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth

Dylai cyflogwyr ddefnyddio pob sianel cyfathrebu sydd ar gael i ddarparu gwybodaeth i'r holl weithwyr am y gefnogaeth sydd ar gael ac argaeledd addasiadau rhesymol i weithwyr gydag anabledau (gan gynnwys y rheini gydag amhariadau anweledig).

Gall cyflogwyr hefyd weithio gyda gweithwyr anabl i ddatblygu ymgyrchoedd ymwybyddiaeth ar gydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle, gan gynnwys amhariadau 'cudd'. Gallai hyn gynnwys taflenni, adnoddau ar-lein, sgysiau, digwyddiadau amser cinio, cyfleoedd i bobl anabl mewn rolau uwch i rannu eu profiadau neu i wrando â siaradwyr o sefydliadau'r bobl anabl. Gall cymryd mesurau rhagweithiol i godi ymwybyddiaeth a herio stereoteipio helpu i greu diwylliant mwy cadarnhaol, agored a gyfeillgar i anabled yn y gweithle.

Hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb i bobl anabl i'r holl reolwyr a staff

Mae'n hanfodol bod hyfforddiant cydraddoldeb i bobl anabl rheolaidd, wedi'i gynnal gan bobl anabl ac wedi'i seilio ar fodel cymdeithasol o anabled yn cael ei ddarparu i'r holl staff. Byddai'n ddefnyddiol pe bai hyfforddiant o'r fath yn ymdrin ag amhariadau 'cudd', rhagfarn anymwybodol, iaith briodol, hawliau cyfreithiol. Mae darparu hyfforddiant penodol ychwanegol, megis hyfforddiant ymwybyddiaeth byddardod, ymwybyddiaeth awtistiaeth ac ymwybyddiaeth iechyd meddwl i'r holl staff hefyd yn ddefnyddiol wrth godi ymwybyddiaeth a goresgyn stigma a gwaharddiad.

Efallai y byddai angen hyfforddiant ychwanegol ar bolisiau gweithle a'r Ddeddf Cydraddoldeb i reolwyr i sicrhau bod polisiau yn cael eu deall a'u gweithredu yn gywir. Gallai rheolwyr elwa hefyd o hyfforddiant ar sut i gynnal sgysiau cefnogol gyda gweithwyr anabl (er enghraifft yn ymwneud â thrafod materion sensitif, datgelu ac addasiadau rhesymol).

Camau gweithredu i waredu ar wahaniaethu ac aflonyddu ar weithwyr anabl

Dylai cyflogwyr gymryd camau i annog a chefnogi gweithwyr wrth adrodd am ddigwyddiadau a phroblemau – gan sefydlu pwynt cyswllt amgen neu gallai cymorth fod yn ddefnyddiol o dan amgylchiadau pan na fydd rhywun eisiau siarad â'u rheolwr (gallai pwynt cyswllt amgen fod trwy wasanaeth cymorth cyflogaeth neu Adnoddau Dynol). Annog rheolwyr llinell a chydweithwyr i herio ymddygiad a sylwadau negyddol a chefnogi gweithwyr anabl wrth adrodd a digwyddiadau o aflonyddu er mwyn gallu cymryd camau priodol.

Gwella mynediad at gefnogaeth i bobl anabl o fewn y gweithle, gan gynnwys grwpiau cymorth i gyfoedion a chynlluniau mentora

Mae prawf bod cynlluniau mentora a grwpiau cymorth i gyfoedion (gan gynnwys cysylltiad uwch staff) wedi bod yn rhai o'r ffyrdd mwyaf effeithiol o wella dilyniant gyrfaol i weithwyr anabl. Gallai tynnu sylw at bobl anabl sy'n uchel o fewn y sefydliad sy'n barod i weithredu fel modelau rôl fod yn ddefnyddiol wrth oresgyn stereoteipiau a chredu diwylliant gweithle mwy cadarnhaol a 'gyfeillgar i anabled'.

Cynnig absenoldeb anabledl â thâl, absenoldeb gofalwyr a carferion gwaith hyblyg (megis addasiadau i oriau a gweithio o adref)

Gall arferion gweithio hyblyg fod o fudd i lawer o grwpiau o weithwyr ac fe all fod yn arbennig o ddefnyddiol i weithwyr anabl a'r rheini â chyfrifoldebau gofalu. Gweithio hyblyg yw un o'r addasiadau rhesymol mwyaf cyffredin y gofynnir amdanynt gan weithwyr anabl. O'i weithredu ochr yn ochr ag absenoldeb anabledl a pholisiau absenoldeb gofalwyr, gall polisiau gweithio hyblyg gynnig hyblygrwydd ychwanegol a all alluogi pobl i reoli eu hamser a gwaith yn fwy effeithiol. Gallai wybod bod opsiwn trefniadau hyblyg ar gael dawelu meddwl gweithwyr gydag anabledl a chyfrifoldebau gofalu ac fe allai atal nifer o broblemau rhag codi yn y lle cyntaf.

Swyddi iawn – cytundebau parhaol, diogel gydag oriau a chyflog iawn

Mae cynnig cytundebau parhaol, diogel gydag oriau a chyflog iawn yn well i iechyd a lles gweithwyr ac yn fwy tebygol o roi hyder i weithwyr anabl i ddatgelu eu hamhariad a gofyn am unrhyw addasiadau sydd eu hangen.

Cynllun gweithredu ar gyfer TUC Cymru ac undebau

Hyfforddiant i gynrychiolwyr a swyddogion undeb

Ar hyn o bryd mae TUC Cymru yn datblygu cwrs deuddydd newydd yn canolbwyntio ar wella cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle (gan gynnwys delio â materion sy'n effeithio ar aelodau gydag amhariadau 'cudd'). Bydd y cwrs achrededig hwn yn cael ei beilota yn ddiweddarach yn 2018 a'i gyflwyno ar draws Cymru. Dylai undebau annog cynrychiolwyr i fynychu'r hyfforddiant. Bydd yr hyfforddiant yn ymdrin â model cymdeithasol anabledd, rhagfarn anymwybodol, hawliau cyfreithiol, arfer gorau o fewn polisïau, mapio a monitro, datgelu, iaith briodol, ac arfer da o fewn addasiadau rhesymol a herio gwahaniaethu.

Datblygu pecyn cymorth ac eNodyn i gynrychiolwyr undeb

Mae pecyn cymorth wrthi'n cael ei ddatblygu ar hyn o bryd hefyd gan TUC Cymru a disgwylir ei gwblhau yn gynnar yn 2018. Bydd yn cynnwys: beth yw anabledd, pwy sy'n cael eu heffeithio (gan gynnwys pobl gydag amhariadau 'cudd'), sefyllfa cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle, effaith cyni llywodraeth y DU, stereoteipiau a rhagfarn anymwybodol, model cymdeithasol anabledd, arweiniad i'r gyfraith, mynd i'r afael â materion a rhwystrau yn y gweithle, polisïau ac arfer da enghreifftiol, astudiaethau achos, arolygon, mapio ac offer eraill, a chyfeirio a chefnogaeth.

Bydd y pecyn cymorth yn gweithredu fel adnodd ar ei ben ei hun ond fe'i defnyddir fel rhan o'r cwrs uchod. Anogir undebau i rannu polisïau, enghreifftiau o arfer gorau neu astudiaeth achos sy'n bodoli eisoes y gellid eu rhannu gydag undebau eraill trwy gysylltu â TUC Cymru.

Ymgyrchoedd yn y gweithle

Gall undebau ddefnyddio'u cyrhaeddiad i sbarduno ymgyrchoedd yn y gweithle. Gallai camau gynnwys ymgynghori gydag aelodau anabl a chynnal arolygon yn y gweithle neu fapio i adnabod materion sy'n gysylltiedig ag anabledd. Codi materion mewn cyfarfodydd cangen a chyfarfodydd gyda chyflogwyr. Gallai gweithgareddau defnyddiol eraill gynnwys sesiwn ymwybyddiaeth amser cinio neu ddarparu taflenni a chyfeirio.

Trafod polisïau gweithle a phwysau am weithrediad effeithiol

Mewn ymgynghoriad gydag aelodau anabl, gall undebau drafod polisïau newydd neu adolygu ac adfywio rhai sy'n bodoli eisoes sy'n effeithio ar weithwyr anabl. Bydd hefyd yn bwysig rhoi pwysau ar y cyflogwr i hyfforddi rheolwyr yn gywir i sicrhau bod polisïau yn cael eu gweithredu yn gywir a bod gan reolwyr ddealltwriaeth glir bod amhariadau 'anweledig' wedi'u cynnwys yn niffiniad cyfreithiol anabledd.

Pwysu am fonitro cywir ar gydraddoldeb i bobl anabl gan gyflogwyr

Gall undebau roi pwysau ar gyflogwyr i sefydlu trefniadau monitro ac archwilio i fonitro cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle, gwirio a yw polisïau yn cael eu gweithredu'n effeithiol ac adnabod unrhyw faterion lle mae angen gwelliannau.

'Dim byd amdanom ni heb ein cynnwys ni' – annog cysylltiad cynyddol gweithwyr anabl o fewn yr undeb

Mae gan lawer o undebau llafur strwythurau ar gyfer aelodau anabl. Os oes gan eich undeb un fe allai fod yn ddefnyddiol annog a chroesawu cynnwys mwy o aelodau anabl i ddod yn weithredol fel cynrychiolwyr. Mae gan rai undebau strwythurau cymunedol ac fe allai fod yn ddefnyddiol annog cysylltiad pobl anabl di-waith o fewn y rhain a strwythurau anabledd ehangach yr undeb.

Sicrhau bod digwyddiadau'r undeb ei hun, megis cyfarfodydd yn y gweithle, gohebiaeth ac adnoddau yn gynhwysol ac yn hygyrch i'r holl bobl anabl (gan gynnwys y rheini gydag amhariadau 'cudd').

Adran 7: Ffynonellau gwybodaeth pellach

ACAS

www.acas.org.uk

Mynediad i Waith

www.gov.uk/access-to-work

Adran Gwaith a Phensiynau

www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions

Disability at Work

www.disabilityatwork.co.uk

Fforwm Anabledd Busnes

www.businessdisabilityforum.org.uk

Anabledd Cymru

www.disabilitywales.org

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru

www.equalityhumanrights.com/en/commission-wales

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

www.hse.gov.uk

Mind Cymru

www.mind.org.uk/about-us/mind-cymru/

SCOPE

www.scope.org.uk

Ymchwil a gwybodaeth anabledd TUC

www.tuc.org.uk/research-analysis/equality/disability

Cynghrair Anabledd Undebau Llafur

www.tuda-online.org

Gwybodaeth anabledd Llywodraeth Cymru

<http://gov.wales/topics/people-and-communities/equality-diversity/rightsequality/disability/socialmodel/?lang=cy>

Cyfeiriadau

1. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/bulletins/keystatisticsandquickstatisticsforlocalauthoritiesintheunitedkingdom/2013-10-11#health>
2. <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/being-disabled-in-britain.pdf>
3. (Cyfartaledd y gyfradd fesul awr)
4. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Congress_2016_TUC%20Equality%20Audit_Digital.pdf
5. <http://www.disabilityatwork.co.uk/research-areas/do-equality-policies-and-practices-help/>
6. <http://www.disabilityatwork.co.uk/research-areas/do-equality-policies-and-practices-help/>
7. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/InquiryProcedure.aspx>
8. <https://www.ifs.org.uk/uploads/publications/bns/bn150.pdf>
9. <http://gov.wales/docs/caecd/research/2015/151015-review-evidence-inequalities-access-healthcare-services-disabled-people-summary-en.pdf>
10. <https://disabilitybenefitsconsortium.files.wordpress.com/2017/09/supporting-those-who-need-it-most-full-report.pdf>
11. <http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/disability-benefit-changes-mental-health-discrimination-high-court-ruling-mind-a8122861.html>
12. <http://www.disabilitywales.org/blog/more-than-100-a-week-losing-their-motability-vehicles-thanks-to-pip/>
13. <http://www.bbc.co.uk/news/uk-41722225>
14. <https://dpac.uk.net/2015/04/new-study-finds-workplace-hell-for-disabled-workers/>
15. <https://www.scope.org.uk/Scope/media/Images/Publication%20Directory/Current-attitudes-towards-disabled-people.pdf?ext=.pdf>
16. <https://www.scope.org.uk/media/disability-facts-figures>
17. <https://www.theguardian.com/society/2016/feb/27/false-benefit-fraud-allegations>
18. <https://www.enei.org.uk/resources/reports/disability-a-research-study-on-unconscious-bias/>
19. <https://www.scope.org.uk/Scope/media/Images/Publication%20Directory/Current-attitudes-towards-disabled-people.pdf?ext=.pdf>
20. <http://www.autism.org.uk/get-involved/media-centre/news/2016-10-27-employment-gap.aspx>
21. <https://www.time-to-change.org.uk/mental-health-quiz>
22. <https://www.scope.org.uk/Scope/media/Documents/Publication%20Directory/Let-s-talk-improving-conversations-about-disability-at-work-Scope.pdf>
23. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/DisabilityandEmploymentReport.pdf>

Gellir darparu holl gyhoeddiadau TUC i ddarllenwyr anabl mewn fformat hygyrch y cytunir arni, ar gais, heb gost ychwanegol. Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn Saesneg hefyd.

Cyhoeddwyd gan Wales TUC Cymru, 1 Heol y Gadeirlan,
Caerdydd CF11 9SD

Cyswllt: Jo Rees wtuc@tuc.org.uk www.wtuc.org.uk

ff: 029 2034 7010

© 2018 Wales Trades Union Congress

