

Wales
TUC
Cymru

Anabledd ac amhariadau 'cudd' yn y gweithle

Pecyn cymorth i undebwyr llafur
Wales TUC Cymru

Ynglŷn â'r pecyn cymorth anabledd ac amhariadau 'cudd' yn y gweithle a chwrs i gynrychiolwyr undeb

Nod y pecyn cymorth hwn yw rhoi gwybodaeth i helpu swyddogion a chynrychiolwyr undeb yng Nghymru i wella cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle a chynrychioli aelodau anabl, gan gynnwys y rheini ag amhariadau anweledig neu 'gudd'. Anela at helpu cynrychiolwyr i fynd i'r afael â materion a rhwystrau yn y gweithle a all greu problemau i weithwyr anabl.

Mae'n cynnig offer a syniadau i helpu cynrychiolwyr undeb i fynd i'r afael â gwahaniaethu ynghyd ag enghreifftiau o arfer da. Mae'r pecyn cymorth hwn hefyd yn adnodd ar gyfercwsr Anabledd ac Amhariadau 'Cudd' yn y Gweithle gan TUC Cymru.

Mae'r pecyn cymorth a'r cwrs wedi'i ddatblygu gan TUC Cymru mewn ymateb i arolwg a gynhaliwyd gennym ni a ganfu bod llawer o weithwyr anabl eisiau gweld newid yn y ffordd y mae anabledd yn cael ei drin yn y gwaith.

Mae Cyngres yr Undebau Llafur (TUC Cymru) yn bodoli i sicrhau bod y byd gwaith yn lle gwell i bawb. Rydym eisiau i Gymru ddod yn genedl gwaith teg.

Gyda 49 o undebau yn aelod a dros 400,000 o aelodau yng Nghymru, mae gan TUC Cymru rôl allweddol i'w chwarae wrth godi materion sy'n effeithio ar bobl anabl yn y gweithle.

Rydym yn cefnogi undebau i dyfu a ffynnu, ac rydym yn sefyll dros bawb sy'n gweithio i fyw. Ymunwch â ni.

Cwrs Anableddau 'Cudd' yn y Gweithle

Mae'r cwrs deuddydd hwn wedi'i gynllunio i gynrychiolwyr undebau llafur ac yn anelu at greu ymwybyddiaeth gynyddol o faterion cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle (gan gynnwys materion y mae gweithwyr gydag amhariadau 'cudd' yn eu hwynebu).

Mae'r cwrs i holl gynrychiolwyr undeb ac yn anelu at:

- Godi ymwybyddiaeth o'r rhagfarn a'r stigma y gall gweithwyr anabl eu hwynebu
- Helpu cynrychiolwyr i adnabod rhwystrau yn y gweithle sy'n effeithio'n negyddol ar weithwyr anabl ac yn deall pwysigrwydd model cymdeithasol o anabledd
- Ystyried polisiau, diwylliannau ac arferion gweithle a all wahaniaethu yn erbyn gweithwyr anabl
- Ystyried arfer gorau o ran polisiau, arferion ac addasiadau rhesymol y gweithle
- Cefnogi aelodau i ddatgelu eu hamhariadau (i gael mynediad at addasiadau rhesymol)
- Gweithio gydag aelodau anabl i fynd i'r afael â gwahaniaethu ac ymgyrchu am gydraddoldeb gwell i bobl anabl yn y gweithle

Cysylltwch ag wtuceducation@tuc.org.uk am wybodaeth am gyrsiau sy'n cael eu cynnal yn eich ardal chi.

Mae eNote (briffio ar-lein i gynrychiolwyr) ar anableddau 'cudd' ar gael yn www.tuceducation.org.uk



Cynnwys:

Amhariadau 'cudd' a chydoddoldeb i bobl anabl yn y gweithle	4
Beth yw anabledd? Y model cymdeithasol yn erbyn y model meddygol	6
Beth yw'r rhwystrau allweddol y mae pobl anabl yn eu hwynebu?	9
Pam y mae cydraddoldeb i bobl anabl yn fater i undebau llafur	14
Anabledd a'r gyfraith	16
Sut y mae gweithleoedd yn creu rhwystrau i bobl anabl	25
Beth y gall cynrychiolwyr undebau llafur ei wneud?	26
Beth y gall cyflogwyr ei wneud?	27
Mynd i'r afael â rhwystrau yn y gwaith: arfer da	
Recriwtio	31
Trafod anabledd	34
Cefnogi datgeliad	36
Addasiadau rhesymol	38
Cyflog, perfformiad, hyfforddiant a dilyniant	45
Absenoldeb salwch	48
Dileu swydd	50
Iechyd a diogelwch	52
Iechyd galwedigaethol	54
Mynd i'r afael â gwahaniaethu ac aflonyddu	55
Monitro cydraddoldeb i bobl anabl	60
Adolygu polisiau cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle - rhestr wirio trafodwr undeb llafur ac enghreifftiau o bolisiau gweithle	62
Offer i gynrychiolwyr – gweithgareddau gweithle a changen	64
Gwybodaeth bellach	72

Amhariadau 'cudd' a chhydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle

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.

Adrodda tua 1 o bob 4 o bobl yng Nghymru bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor 'cyfyngus', eto yn ôl ymchwil gan Scope, dywed bron i hanner y cyhoedd ym Mhrydain nad ydynt yn adnabod unrhyw un sy'n anabl. Dengys hyn bod bwlch mawr rhwng canfyddiadau pobl a'r realiti – mae'n hynod annhebygol nad yw ymron 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.

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.

Ar ôl clywed yr hanesion hyn ac eraill am y rhwystrau y mae llawer o weithwyr anabl gydag amhariadau cudd yn parhau i'w hwynebu, cynhaliodd TUC Cymru arolwg o bwys i ymchwilio i brofiadau gweithwyr anabl yng Nghymru.

Ymatebodd dros 1,000 o bobl i'r arolwg a rhannu eu profiadau personol eu hunain. Datgelodd yr ymchwil rai canfyddiadau pryderus iawn a dangosodd bod llawer o weithwyr anabl eisiau gweld newid yn y ffordd y mae anabledd yn cael ei drin yn y gwaith:

- 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 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.
- Dywedodd dros dri chwarter o'r holl ymatebwyr bod eu gweithle wedi sefydlu polisïau 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.
- 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.

→ 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.

Fe wnaeth tua naw o bob deg o ymatebwyr anabl i'r arolwg gefnogi'r angen am weithredu pellach gan undebau llafur ar y mater ac am arweiniad a hyfforddiant gan TUC Cymru i hwyluso hyn.

Adnabu canfyddiadau'r ymchwil hwn hefyd yr angen am weithredu ehangach a newidiadau i wella'r sefyllfa i weithwyr gydag anableddau anweledig yng Nghymru (megis gweithredu gan Lywodraeth Cymru a llywodraeth y DU). O ganlyniad, mae TUC Cymru wedi llunio rhestr o 'atebion ymgyrchu' i ymgyrchu am welliannau. Mae dolen i'r atebion ymgyrchu i'w cael yma [rhowch ddolen]

Mae gan undebau rôl allweddol i'w chwarae

wrth godi ymwybyddiaeth o anableddau 'cudd' yn y gweithle a mynd i'r afael â stigma, rhagfarn a rhwystrau y mae llawer o weithwyr anabl yn parhau i'w hwynebu. Gall cynrychiolwyr undeb ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn fel adnodd i helpu i gefnogi aelodau anabl a rhoi pwysau ar gyflogwyr i weithredu i wella cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle.

57%

o ymatebwyr anabl nad ydynt yn teimlo bod pobl yn cael eu trin yn gyfartal yn eu gweithle



Beth yw anabledd? Y model cymdeithasol yn erbyn y model meddygol

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 y 'model 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. Os na ellir 'gwella' y person anabl, neu ei addasu i ffitio i'r byd fel y mae, mae'r model meddygol yn derbyn eu heithriad.

Mae'n ffordd o edrych ar anabledd sy'n awgrymu mai amhariad y person sy'n achosi ei anfantais neu ei waharddiad a bod y diffyg mynediad neu anfantais yn broblem i'r unigolyn anabl ei ddatrys, yn hytrach nac yn gyfrifoldeb ar y gymdeithas ehangach.

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. Cafodd y model cymdeithasol ei ddatblygu gan bobl anabl gyda'r bwriad o adnabod a mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n atal pobl anabl rhag cael mynediad at waith, at wasanaethau 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

nw'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 fabwysiadu gan y Cenhedloedd Unedig a dyma'r sylfaen i Gonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau (UNCPRD) a gafodd ei gadarnhau 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 UNCPRD.

Sut gall y model meddygol a'r model cymdeithasol effeithio ar y ffordd y mae cyflogwyr yn trin gweithwyr anabl?

Enghraifft 1

Mae cyflogwr sydd wedi'i ddylanwadu gan y model meddygol yn penderfynu peidio â chyflogi rhywun y mae'n gwybod sydd ag awtistiaeth oherwydd ei fod yn tybio'n anghywir na fydd yn gallu gwneud y swydd oherwydd ei gyflwr. Nid yw'n ystyried y sgiliau a'r talentau y gallai'r unigolyn eu cynnig neu ffyrdd y gellid addasu'r gweithle neu ddileu unrhyw rwystrau a allai atal mynediad cyfartal. Mae'n cymryd yn ganiataol na fyddai person ag awtistiaeth yn 'ffitio i mewn'.

Mae cyflogwr sydd wedi'i ddylanwadu gan y model cymdeithasol yn adnabod bod polisïau, arferion, amgylcheddau, rheolau anysgrifenedig ac agweddau yn y gweithle nad ydynt o bosibl yn ystyried anghenion pobl ag awtistiaeth. Mae'n adnabod bod gan weithwyr ag awtistiaeth sgiliau a thalentau y gallant eu cyflwyno i'r gweithle ac yn deall y dylent weithio gyda gweithwyr unigol ag awtistiaeth i oresgyn rhwystrau i sicrhau bod y gweithle yn gwbl gynhwysol ac yn hygyrch iddynt. Maen nhw'n ymwybodol bod rhagfarn ac anwybodaeth am awtistiaeth ac felly maen nhw'n darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth awtistiaeth a niwroamrywiaeth i helpu i godi ymwybyddiaeth a gwella dealltwriaeth ymhlith eraill yn y gweithle.

Enghraifft 2

Mae cyflogwr sydd wedi'i ddylanwadu gan y model meddygol yn penderfynu defnyddio'r weithdrefn gallu i 'reoli allan' gweithiwr sy'n datblygu problem iechyd meddwl, oherwydd ei fod yn tybio bod hyn yn golygu nad yw'r person yn 'gallu gwneud y gwaith' mwyach. Mae'n diystyru'r gweithiwr yn hytrach nac ystyried sut y gellid addasu'r gweithle i ddarparu ar gyfer ei anghenion a'i gefnogi i barhau yn y gwaith.

Mae cyflogwr sydd wedi'i ddylanwadu gan y model cymdeithasol yn adnabod y gallai fod angen addasiadau a chefnogaeth i weithiwr sy'n datblygu problem iechyd meddwl. Mae'r cyflogwr yn siarad â'r gweithiwr i adnabod pa gefnogaeth ac addasiadau sydd eu hangen (gan gynnwys mynd i'r afael yn gywir ag unrhyw faterion yn y gweithle sy'n cyfrannu at broblemau iechyd meddwl, megis straen yn y gweithle). Mae addasiadau a chefnogaeth yn cael eu sefydlu ac mae'r gweithiwr yn gallu parhau i ymgymryd â'i rôl ac mae'n gwella yn nes ymlaen.

Fel y dengys yr enghreifftiau hyn, mae dilyn y 'model meddygol' yn aml yn gallu achosi cyflogwyr i ymddwyrn mewn ffordd sy'n wahaniaethol tuag at weithwyr anabl.

Un o'r ffyrdd gorau i gynrychiolwyr undeb atal gwahaniaethu rhag ymddangos yn y lle cyntaf yw codi ymwybyddiaeth o'r model cymdeithasol gyda chyflogwyr ac o fewn y gweithle yn fwy cyffredinol. Gyda mwy o gyflogwyr blaengar fe allai fod yn bosibl hyd yn oed i'w perswadio i fabwysiadu'r model cymdeithasol yn ffurfiol o fewn polisïau'r gweithle.



Beth yw'r rhwystrau a'r anfanteision allweddol y mae pobl anabl yng Nghymru yn eu hwynebu?

Mae gan Gymru gyfran uwch o bobl yn byw ag anabledau neu gyflwr iechyd hirdymor na'r DU yn gyffredinol a chan hynny mae wedi'i bwrw yn arbennig o galed gan yr anfanteision y mae pobl anabl yn eu hwynebu. Dengys tystiolaeth gyfredol yn y DU yn gyffredinol bod cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl wedi dod i stop a bod pobl anabl yn wynebu mwy o rwystrau:

- 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.
- Ar gyfartaledd mae pobl anabl yn ennill llai bob awr o'i gymharu â phobl nad ydynt yn anabl, hyd yn oed pan fydd ffactorau megis lefel gymhwyster a math o swydd yn cael eu hystyried.
- Mae llymder llywodraeth y DU a diwygiadau budd-daliadau yn cael effaith anferth ar bobl anabl. Mae newidiadau yn aml wedi methu cynnal hawliau pobl anabl ac wedi cynyddu'r risg o dlodi, anfantais a gwaharddiad.
- Mae bywydau pobl anabl wedi'u heffeithio'n negyddol gan gyfuniad o ddiffyg ymwybyddiaeth, stereoteipiau yn y cyfryngau, a rhagfarn eang a rhagfarn anymwybodol sy'n aml yn mynd heb ei herio ac a all danio gwahaniaethu ac aflonyddu.
- Mae twf gwaith anniogel a newidiadau i'r ffordd mae gwaith yn cael ei gynnal wedi achosi problemau penodol i weithwyr anabl.

Y 'bwllch cyflogaeth anabled'

Y bwllch cyflogaeth i'r anabl yw'r gwahaniaeth mewn cyfraddau cyflogaeth rhwng pobl anabl a phobl nad ydynt yn anabl. Ar hyn o bryd yn y DU mae llai na hanner oedolion anabl mewn cyflogaeth, o'i gymharu â thua 80 y cant o oedolion nad ydynt yn anabl. Mae hwn yn fwlch o fwy na 30 y cant. Mae'r bwllch wedi parhau'n ddi-newid fwy neu lai yn ystod y ddegawd ddiwethaf.

Mae'r bwllch cyflogaeth i'r anabl yn adlewyrchu'r lefelau niferus o wahaniaethu y gall pobl anabl eu hwynebu. Weithiau digwydd y gwahaniaethu hwn y tu allan i'r gweithle (er enghraifft, rhwystrau mewn addysg, problemau gyda gofal iechyd neu dai neu anawsterau wrth gael mynediad at drafnidiaeth). Neu fe all problemau ddigwydd yn ystod y cyfnod recriwtio (e.e. diffyg cyfleoedd swydd addas gydag oriau hyblyg, neu rwystrau yn ystod y cyfnod ymgeisio neu gyfweld). Oni bai bod y sefyllfa yn gwella bydd llawer o bobl anabl sydd eisiau gweithio yn parhau i gael eu gwahardd o'r gweithle.

Y 'bwllch cyflog i'r anabl'

Mae'r 'bwllch cyflog i'r anabl' yn disgrifio'r gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog bob awr rhwng pobl anabl a phobl nad oes ganddynt anabledau. Ar hyn o bryd mae pobl anabl y DU yn ennill ar gyfartaledd rhwng 10 – 20 y cant yn llai na phobl nad ydynt yn anabl.

Er bod y rhesymau dros y bwllch hwn weithiau yn gymhleth mae'n amlwg bod gwahaniaethu yn chwarae rôl bwysig. Mae pobl anabl yn dal i ennill llawer yn llai ar gyfartaledd na phobl nad ydynt yn anabl, hyd yn oed pan fydd gwahaniaethau megis eu math o swydd, oed a lefel gymhwyster wedi'u hystyried.

Llymder llywodraeth y DU a phobl anabl

Er 2010, mae llymder llywodraeth y DU a newidiadau i'r system budd-daliadau wedi cael effaith negyddol ar bobl anabl yng Nghymru. Canfu adroddiad diweddar y Cenhedloedd Unedig wrth weithredu ei pholisïau llymder, mae llywodraeth y DU wedi methu

Mae bywydau pobl anabl wedi'u heffeithio gan y stereoteipio negyddol eang o bobl anabl yn y cyfryngau a chymdeithas yn gyffredinol.

cynnal hawliau pobl anabl, sy'n effeithio ar bopeth o fynediad at ofal iechyd a thai i gydraddoldeb mewn addysg a gwaith.

Mae newidiadau i fudd-daliadau allweddol i'r anabl wedi arwain at lawer o bobl anabl yn derbyn llai o arian neu mae eu hawl i fudd-daliadau wedi'i ddileu neu'i ostwng. Mae sefydliadau i'r anabl wedi adrodd bod llawer o bobl wedi profi problemau megis anawsterau wrth dalu am fwyd, rhent neu filiau o ganlyniad i hyn. Canfu penderfyniad diweddar gan yr Uchel-lys bod rhai o'r newidiadau y mae Llywodraeth y DU wedi'u gwneud i'r system budd-daliadau i bobl anabl yn 'amlyg yn gwahaniaethu' yn erbyn pobl gyda chyflyrau iechyd meddwl.

Mae rhai o'r newidiadau hyn wedi arwain hefyd at bobl anabl yn colli eu hawl i geir Motability. Oherwydd bod diffyg trafndiaeth gyhoeddus hygyrch yn aml iawn, golyga hyn bod llawer o bobl anabl wedi colli eu hunig ffordd o fynd i'r gwaith. Mae llywodraeth y DU hefyd wedi cyflwyno capiau ar y gronfa Mynediad i Waith (y gronfa sy'n helpu i ariannu cost addasiadau rhesymol yn y gweithle) sydd wedi gostwng y gefnogaeth sydd ar gael i rai gweithwyr anabl, megis y rheini sy'n gofyn am ddehonglwyr iaith arwyddion.

Stereoteipio yn y cyfryngau

Mae bywydau pobl anabl wedi'u heffeithio gan y stereoteipio negyddol eang o bobl anabl yn y cyfryngau a chymdeithas yn gyffredinol. Mae llawer o'r stereoteipiau hyn, megis y rheini am 'dwyllwyr budd-daliadau' yn cael eu cyhuddo o 'ffugio' anabledd neu'r rheini am bobl gyda phroblemau iechyd meddwl yn 'beryglus' yn ffug ac yn niweidiol iawn. Gallant arwain at anwybodaeth a gelyniaeth tuag at bobl anabl (yn enwedig y rheini gydag amhariadau 'cudd') ac yn creu stigma sy'n golygu y bydd hi'n llawer llai tebygol y bydd person anabl yn teimlo'n gyfforddus i ddatgelu ac yn gallu cael mynediad at yr addasiadau a allai fod eu hangen arnynt. Maen nhw hefyd yn arwain at broblemau megis aflonyddu a throsedd casineb.

Gall ffurfiau eraill ar stereoteipio fod yn gamarweiniol hefyd ac arwain pobl at wneud rhagdybiaethau bod pobl anabl rywsut yn 'llai medrus' neu'n eu hannog i weld pobl anabl fel gwrthrychau tosturi neu elusen. Weithiau mae hyn yn creu 'rhagfarn lles' a all arwain pobl at fod yn nawddoglyd tuag at bobl anabl. Gallai hyn fod trwy ddisgwyl iddynt gyflawni llai neu fethu adnabod bod pobl anabl yn rhannu'r un dyheadau a hawliau cyffredinol ag eraill, megis yr hawl i fyw yn annibynnol a'r dymuniad i weithio.

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.

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 annefnyddiol 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 lle mae'r rhagfarn anymwybodol wedi'i gyfeirio tuag at nodwedd warchoddedig (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 gwarchoddedig eraill (er enghraifft, o'i gymharu â hil neu ryw). 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".

Cynnydd yr economi 'gig' a 'dwysâd' gwaith

Mae cynnydd yr economi 'gig' a thwf cyflogaeth ansicr (oriau sero a chytundebau achlysurol eraill) yn golygu ei bod hi'n llawer haws i gyflogwyr gwael i

ddiswyddo gweithwyr. Mae'r cytundebau hyn yn aml yn gadael gweithwyr anabl yn teimlo'n rhy fregus i ddatgelu bod ganddynt amhariad a allai ofyn am addasiadau, oherwydd eu bod yn poeni y gallai'r cyflogwr benderfynu ei bod hi'n haws eu diswyddo.

Disgrifir 'dwysâd' gwaith fel y "broses o gynyddu llwyth gwaith disgwyledig gweithiwr trwy gynyddu nifer y tasgau sydd angen eu gwneud neu trwy fyrhau'r amser a ganiateir i gwblhau'r tasgau hynny". Ymhlith yr enghreifftiau o offer a ddefnyddir i gynyddu'r dwysâd gwaith y mae rhai polisïau rheoli absenoldeb salwch (lle maen nhw'n cael eu defnyddio i dorri absenoldeb yn hytrach na chefnogi gweithwyr sy'n profi salwch a thanio sbardunau disgyblaeth ar ôl ychydig absenoldebau yn unig) a systemau rheoli perfformiad (a all gynnwys targedau afrealistig neu anhyblyg weithiau). Mae

Mae gweithwyr anabl sydd â mwy nac un ‘nodwedd warchoddedig’ yn aml yn wynebu lefelau lluosog o wahaniaethu a ‘chosbau’ mewn cyflogaeth



camddefnydd ar bolisiâu o’r fath yn rhy aml wedi creu diwylliant o ddisgyblaeth a straen yn hytrach na chefnogaeth sydd wedi bod yn arbennig o anefnyddiol i rai gweithwyr anabl.

Multiple levels of discrimination

Mae gweithwyr anabl sydd â mwy nac un ‘nodwedd warchoddedig’ yn aml yn wynebu lefelau lluosog o wahaniaethu a ‘chosbau’ mewn cyflogaeth – er enghraifft menywod anabl sydd â’r lefelau isaf o enillion bob awr. Mae pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig anabl eisoes yn wynebu gwahaniaethu a ‘chosbau’ o fewn meysydd megis tâl a dyrchafiad oherwydd gwahaniaethu ar sail hil ac yna gallant brofi ‘chosbau’ a gwahaniaethu oherwydd anabled

ar ben hynny.

Ynghyd â ffurfiau eraill o wahaniaethu, gallai gweithwyr brofi aflonyddu yn gysylltiedig â’u hanabledd ar yr un pryd ag aflonyddu sy’n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig arall (megis bod yn fenyw, bod o gefndir pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, eu statws LGBT+ neu oed). Gall hyn fod yn brofiad hynod ingol ac unig a all fod yn drawmatig ac mae’n cael effaith negyddol iawn ar iechyd a lles meddyliol a chorfforol person. Mae hyn yn arbennig o wir os yw’r aflonyddwch yn mynd heb ei herio ac os oes diffyg cefnogaeth neu amharodrwydd i fynd i’r afael ag ymddygiad o’r fath ar ran y cyflogwr.

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

"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."

"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 bod mewn sefyllfa nad yw'n addas ac heb unrhyw gefnogaeth o gwbl."

"Mae gennym lawer o bolisïau 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, cymuned pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a chydweithwyr anabl ar lefel uwch reolwyr. Mae'n ymddangos mai dynion gwyn sy'n parhau yn y swyddi uchaf."

"Mae pobl yn gallu gweld coes wedi torri yn rhwydd, ond nid ydynt yn gallu gweld cyflwr iechyd meddwl. Nid yw pobl yn deall ac nid oes digon yn cael ei wneud i addysgu cydweithwyr i geisio cael gwared ar stigma... Mae'r argraff weithiau bod pobl yn meddwl ei fod yn cael ei 'ffugio' ac nad yw'n real."

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

"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."

Profiadau gweithwyr anabl (ymatebion i'n harolwg):

"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."

"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."

"Mae gan sglerosis ymledol nifer o symptomau, rhai yn weladwy a rhai yn anweledig. Ni ellir cuddio'r cyntaf ond yr anweledig sy'n gallu bod yn anodd ei drafod e.e. anymataliaeth a thaerineb, gwybyddiaeth a gorflinder."

"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."

"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 fyny 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."

Pam y mae cydraddoldeb i bobl anabl yn fater i undebau llafur

Mae undebau wedi bod ar reng flaen yr ymgyrch dros gydraddoldeb ers amser maith, boed hynny trwy'r frwydr am gyflog cyfartal neu hawliau mamolaeth.

Brwydrodd undebau yn galed am amddiffyniadau cyfreithiol i weithwyr anabl, ac roedd y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 ac yn ddiweddarach y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn gerrig milltir pwysig yn yr ymgyrch am gydraddoldeb gwell i bobl anabl.

Gwyddom fod cynrychiolwyr undeb eisoes yn gwneud gwahaniaeth anferth o fewn y gweithle. Dengys tystiolaeth bod gweithleoedd undebol yn fwy tebygol o gael arferion cyfle cyfartal gwell. Mae gan gynrychiolwyr undeb effaith anferth o ran hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle a gwella polisiau ac arfer cyflogwyr tuag at weithwyr anabl. Mae hyn yn arbennig o wir os yw cynrychiolwyr undeb wedi derbyn hyfforddiant i'w helpu i gynrychioli aelodau ar faterion cydraddoldeb ac anabledd.

Serch hynny, mae'r rhwystrau y mae pobl anabl yn eu hwynebu yn niferus ac mae angen gwneud llawer mwy o fewn y gweithle a'r tu hwnt er mwyn cyflawni cydraddoldeb i bobl anabl.

'Dim byd ynglŷn â ni hebddon ni' – undebau llafur a gweithwyr anabl

Mae'r mudiad undebau llafur yn cefnogi'r galw am fudiad i bobl anabl: 'Dim byd ynglŷn â ni hebddon ni'.

Mae gan nifer o undebau llafur eu strwythurau eu hunain ar gyfer aelodau anabl; os felly, fe allai fod yn ddefnyddiol gwahodd a chroesawu ymgysylltiad aelodau anabl yn y rhain. Mae gweithwyr anabl yn fwy tebygol o fod yn aelodau undeb na'r rheini nad ydynt yn anabl ond mae monitro gan undebau yn awgrymu tan-adrodd am anabledd ymhlith aelodau.

Canfu Archwiliad Cydraddoldeb 2014 TUC Cymru bod ymron i hanner undebau yn monitro am

anabledd ond y gall monitro anabledd fod yn llawer anos na monitro rhyw, oed neu ethnigrwydd. Efallai na fydd rhai unigolion eisiau datgelu anabledd ac efallai na fydd eraill yn ystyried eu hunain yn anabl, er enghraifft, os oes ganddynt gyflwr sy'n cael ei rheoli'n dda. Gall hyn fod yn arbennig o wir o'r rheini gydag amhariadau 'cudd' a'r rheini sy'n 'cael' eu hamhariadau yn ddiweddarach mewn bywyd.

Mae lefel o gamddealltwriaeth yn bodoli o hyd neu synnwyr o anesmwythder ymhlith aelodau pan ofynnir iddynt a ydynt yn anabl at ddibenion cofnodion aelodaeth undeb. Mae nifer o undebau yn codi ymwybyddiaeth o faterion anabledd ac yn mireinio'r cwestiynau a ddefnyddir wrth fonitro i geisio goresgyn y rhwystrau hyn i ddatgelu. Mae cynnydd wedi bod hefyd yng nghyfran yr undebau sy'n cymryd camau i annog recriwtio aelodau anabl a hyrwyddo eu hymgysylltiad â'r undeb. Mae mwyafrif helaeth yr undebwyr llafur bellach yn aelod o undeb sydd â phwyllgor neu strwythur cenedlaethol i'r anabl. Mae cael dull o'r fath yn gam hanfodol wrth sicrhau bod llais aelodau anabl yr undeb yn cael ei glywed.

Mae'n bwysig nodi bod undebau yn amodol ar y gyfraith hefyd: gosododd y Ddeddf Cydraddoldeb rwymedigaethau ar undebau fel "cymdeithasau masnach". Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i undebau sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn aelod neu ymgeisydd, ar sail anabledd yn narpariaeth mynediad at hyfforddiant neu ddigwyddiadau, cyhoeddiadau, lefel gynrychiolaeth, budd-daliadau, cyfarfodydd a gweithdrefnau etholiad.

Mae undebau weithiau yn gweithio gyda sefydliadau i bobl anabl hefyd, a gallai undebwyr llafur elwa o'u harbenigedd. Mae llawer o undebau yn gweld bod creu'r cysylltiadau hyn yn ddefnyddiol iawn hefyd wrth oresgyn rhwystrau a meithrin cysylltiadau o fewn cymunedau lleol. Fe all helpu hefyd wrth godi ymwybyddiaeth ymhlith y rhai nad ydynt yn aelodau o fanteision ymuno ag undeb a'r gefnogaeth y gall undebau ei chynnig.



Anabledd a'r gyfraith

Y Ddeddf Cydraddoldeb 2010

Sut y mae anabledd yn cael ei ddiffinio o dan y Ddeddf Cydraddoldeb?

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**.

Hirdymor – yn golygu bod disgwyl iddo bara o leiaf blwyddyn, yn debyg o ailddigwydd neu ddisgwyl i barhau am weddill oes y person.

Effaith wrthwynebus sylweddol – mae'n golygu bod effaith yr amhariad yn fwy na dibwys. Fe allai godi a gostwng neu newid ac nid oes yn rhaid iddo fod yn bresennol drwy'r amser. Gallai effaith gronnu sawl effaith 'llai' ar fwy nac un gweithgaredd greu 'effaith niweidiol sylweddol'.

Gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd – mae hyn yn cynnwys pethau o ddydd i ddydd megis bwyta, golchi, cerdded, a mynd i siopa. Nid yw'r Ddeddf yn nodi gwaith fel gweithgaredd o ddydd i ddydd. Serch hynny, mae sawl math o waith yn cynnwys yr hyn a allai gael ei ystyried yn weithgareddau o ddydd i ddydd. Ymhlith yr enghreifftiau o weithgaredd yr ystyrir eu bod wedi'u cynnwys yn gyffredinol y mae ysgrifennu, cyfathrebu a rhyngweithio gydag eraill, defnyddio cyfrifiadur, cofio neu ddilyn cyfarwyddiadau, cadw at amserlen, defnyddio ffôn, eistedd i lawr, sefyll, gyrru neu godi a chario gwrthrychau bob dydd.

Beth sy'n cyfrif fel amhariad?

Nid oes rhestr bendant o 'amhariadau corfforol neu feddyliol' wedi'i chynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb. Yn lle hynny er mwyn ei gynnwys yn y diffiniad cyfreithiol rhaid i'r amhariad fodloni'r maen prawf o gael effaith niweidiol sylweddol, hirdymor ar weithgareddau person o ddydd i ddydd. Yr unig eithriad i'r rheol hon yw nifer fechan o amhariadau sydd wedi'u rhestru fel rhai a 'ystyrir' yn anableddau o dan y Ddeddf – golyga hyn fod pobl â'r amhariadau hyn wedi'u cynnwys yn y ddeddf yn awtomatig heb orfod dangos bod ganddynt amhariad sydd yn cael (neu'n debyg o gael) effaith sylweddol, niweidiol, hirdymor ar y gallu i gynnal gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Mae'r rhain yn cynnwys rhai amhariadau gweledol (lleble y mae'r rhain wedi'u hardystio gan offthalmolegydd) ac anffurfiad difrifol. Mae canser, sglerosis ymledol a HIV wedi'u cynnwys yn awtomatig o'r pwynt diagnosis.

Nid oes yn rhaid i'r amhariad fod o ganlyniad i salwch, ac nid yw'n angenrheidiol sefydlu achos amhariad y person anabl, a dweud y gwir mae achos amhariad y person yn amherthnasol. Fe allai amrywio ac fe allai amhariad fod yn gorfforol neu'n feddyliol neu'r ddau. Gallai person anabl fod â mwy nag un amhariad a fyddai, gyda'i gilydd, yn cyfuno i

greu 'effaith niweidiol sylweddol'.

Nid oes yn rhaid i 'amhariad' fod yn weladwy. Mae diffiniad cyfreithiol anabledd yn cynnwys miliynau o bobl nad ydynt yn edrych yn wahanol ar y tu allan. Ymhlith rhai o'r cyflyrau sydd gan bobl sydd yn ei gwneud hi'n anodd iddynt ymgymryd â gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd heb addasiadau yw:

- Problemau iechyd meddwl megis iselder, sgitsoffrenia, anhwylder effeithiol deubegynol, anhwylder obsesiynol cymhellol, anhwylderau bwyta ac anhwylderau personoliaeth;
- Cyflyrau, megis dyslecsia, cyflyrau sbectrwm awtistiaeth (gan gynnwys syndrom Asperger) ac epilepsi;
- Cyflyrau sy'n gwaethygu megis arthritis gwynegol a chlefyd niwronau motor;
- Cyflyrau cronig megis diabetes, syndrom blinder cronig ac asthma;
- Nam ar y synhwyrau, megis colli clyw
- Mae pobl gyda chanser, sglerosis ymledol a HIV wedi'u gwarchod yn benodol o'u diagnosis

Dim ond rhai o'r cyflyrau sydd fel arfer yn anweledig yw'r rhain ond a fyddai fel arfer yn bodloni diffiniad anabledd o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Nid oes yn rhaid i ‘amhariad’ fod yn weladwy. Mae diffiniad cyfreithiol anabledd yn cynnwys miliynau o bobl nad ydynt yn edrych yn wahanol ar y tu allan.

Beth os yw amhariad rhywun yn gwella trwy driniaeth neu os yw’n gwella’n llwyr?

Nid oes gwahaniaeth os yw effaith amhariad person wedi’i ostwng neu ei dynnu trwy driniaeth (megis gwrthiselyddion) neu addasiadau ffisegol (megis coes artiffisial). Mae’r person yn cael ei ystyried yn anabl gan fod y ‘prawf’ cyfreithiol wedi’i seilio ar sut y byddent pe bai’r driniaeth neu’r addasiad yn cael ei dynnu.

Os oedd gan rywun anabledd o’r blaen ond bellach wedi gwella maen nhw’n dal yn gymwys am amddiffyniad – mae’r Ddeddf Cydraddoldeb yn gwarchod y rheini a arferai fod ag anabledd ynghyd â’r rheini sydd ag un ar hyn o bryd.

Beth am gyflyrau sy’n gwaethygu?

Os oes gan rywun gyflwr sy’n gwaethygu (e.e. nychod cyhyrol) sy’n debygol o gael effaith niweidiol sylweddol ar ei allu i gynnal gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd yn y dyfodol, yna bydd yn cael ei ystyried yn anabledd o dan y Ddeddf o’r adeg y bydd yn cael peth effaith ar ei allu i gynnal gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Dylid ystyried y person yn anabl o’r adeg hon ymlaen (hyd yn oed os nad yw’r effaith yn un niweidiol sylweddol) oherwydd mae’r amhariad yn debygol o waethygu a dod yn sylweddol yn y dyfodol. Mae hyn yn golygu y gallai person â chyflwr sy’n gwaethygu fod yn gymwys ar gyfer amddiffyniad cyn i effaith niweidiol ei amhariad ddod yn sylweddol.

Beth a phwy sydd wedi’u cynnwys o dan y Ddeddf?

Mae’r Ddeddf Cydraddoldeb yn ymdrin â gwahaniaeth mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol, darparu nwyddau a gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus, addysg, eiddo a chydgyfylltiadau.

O fewn cyflogaeth mae’r amddiffyniad yn gymwys i ‘gyflogeion’ a ‘gweithwyr’ sy’n golygu ei fod yn rhoi’r hawl i beidio â gwahaniaethu yn erbyn pobl megis gweithwyr cytundeb, gweithwyr asiantaeth a deiliaid swydd. Mae hefyd yn cynnwys ceisiadau am swydd a phobl sy’n ymgymryd â phrofiad gwaith at ddiben

hyfforddiant galwedigaethol.

Eithriadau

Mae rhai cyflyrau a thueddiadau wedi’u heithrio’n benodol o ddiffiniad anabledd o dan y Ddeddf. Yn eu plith y mae:

- dibyniaeth ar alcohol, nicotin neu unrhyw sylwedd arall (er nid yw dibyniaethau sy’n deillio o ganlyniad i gyffuriau ar bresgripsiwn meddygol wedi’u heithrio)
- tuedd i gynnu tân
- tuedd i ddwyn
- tuedd i gam-drin eraill yn gorfforol neu’n rhywiol
- arddangosiaeth
- sbecian
- rhinitis alergol tymhorol (e.e. clefyd y gwair)

Addasiadau rhesymol

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 cynnwys “darpariaethau, meini prawf ac arferion” (fel arfer bydd hyn yn cynnwys polisïau, rheolau, gweithdrefnau a gofynion waeth a ydynt wedi’u hysgrifennu ai peidio). Mae hefyd yn ymdrin â “nodweddion ffisegol” a “darparu cymhorthion ategol” (megis bysellfwrdd wedi’i addasu neu ddehonglydd iaith arwyddo). Darperir arweiniad ar yr hyn sy’n cael ei ystyried yn ‘rhesymol’ gan God Ymarfer Statudol 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 cael gwared ar yr anfanteision y maen nhw eisoes yn eu hwynebu a chyrraedd canlyniad mwy cyfartal. Er enghraifft, gallai hyn olygu caniatáu i weithwyr anabl gael absenoldeb anabledd cyflogedig nad oes gan weithwyr nad ydynt yn anabl yr hawl iddo, os yw’r gweithiwr anabl angen mwy o amser o’r gwaith oherwydd ei amhariad. Yn aml, nid yw’r gwahaniaeth allweddol hwn yn cael ei ddeall yn dda, yn enwedig lle nad yw rheolwyr wedi derbyn hyfforddiant digidol. Gall hyn arwain at arfer gwael ar sail y camsyniad bod cydraddoldeb yn ymwneud â thrin pawb yn un peth.

Gwahaniaethu

Mae 'person anabl' wedi'i warchod rhag gwahaniaethu ar sail ei anabledd. Mae anabledd yn 'nodwedd warchodedig' o dan y Ddeddf.

Mae rhywun sy'n 'gysylltiedig' â pherson anabl (e.e. gweithiwr gyda chyfrifoldebau gofalu dros berthynas anabl) a rheini'r 'ystyrir' eu bod yn anabl (e.e. rhywun y credir bod ganddynt gyflwr iechyd meddwl, hyd yn oed os nad oes ganddynt) wedi'u diogelu hefyd rhag rhai mathau o wahaniaethu (ond nid y cyfan ohonynt).

Mae chwe ffurf ar wahaniaethu ar sail anabledd sy'n 'ymddygiad wedi'i wahardd' o dan y Ddeddf:

→ **Gwahaniaethu uniongyrchol** – triniaeth lai ffafriol oherwydd anabledd, o'i gymharu â rhywun y mae eu hamgylchiadau ac eithrio'r anabledd yn debyg fel arall. Mae amddiffyniad yn cynnwys pobl y gwahaniaethir yn eu herbyn oherwydd anabledd 'canfyddedig' a'r rheini sy'n 'gysylltiedig' gyda rhywun ag anabledd (e.e. gofalwyr).

e.e. mae cyflogwr yn dewis peidio â rhoi dyrchafiad i weithiwr anabl gyda chyflwr iechyd meddwl i rôl uwch, er mae ef yw'r ymgeisydd gorau, oherwydd bod y cyflogwr yn tybio na fydd y gweithiwr anabl 'yn gallu ymdopi â'r pwysau' oherwydd ei amhariad. Maen nhw'n dyrchafu ymgeisydd llai cymwys/profiadol nad yw'n anabl yn lle hynny.

→ **Gwahaniaethu anuniongyrchol** – darpariaeth, maen prawf neu arfer sy'n cael ei gymhwyso i bawb yr un peth ond sy'n rhoi gweithiwr anabl dan anfantais o'i gymharu ag eraill ac ni ellir ei gyfiawnhau gan y cyflogwr fel 'dull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon'.

e.e. gwneud trwydded yrru yn ofyniad hanfodol i swydd pan nad yw dyletswyddau'r swydd yn gofyn i'r deiliad swydd yrru. Gallai hyn eithrio nifer o ymgeiswyr yn annheg y mae eu hamhariadau yn golygu na allant gael trwydded yrru.

→ **Aflonyddu** – 'ymddygiad digroeso' sy'n perthyn i anabledd person a all gynnwys bwlio, llysenwau, bygythiadau, sylwadau ymwithiol neu amhriodol, eithrio, ynysu neu sarhau rhywun. Er mwyn ei ddiffinio fel aflonyddu, mae'n rhaid mai ei ddiben neu effaith yw torri ar urddas y person anabl neu greu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, bychanus, neu dramgwyddus. Mae amddiffyn yn cynnwys pobl sydd wedi'u haflonyddu oherwydd anabledd 'canfyddedig'

a'r rheini sy'n 'gysylltiedig' gyda rhywun gydag anabledd (e.e. gofalwyr).

e.e. galw enwau neu wawdio person anabl oherwydd ei anabledd.

→ **Erledigaeth** – pan fydd gweithiwr yn dioddef difrod, niwed neu golled (a elwir yn 'niwed') trwy wneud honiad neu gefnogi cwyn o wahaniaethu, rhoi tystiolaeth yn ymwneud â chwyn yn ymwneud â gwahaniaethu, codi achwyniad am fater cydraddoldeb neu wahaniaethu neu unrhyw beth arall mewn cysylltiad â'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

e.e. gweithiwr yn cael ei ddewis ar gyfer dileu swydd ar ôl gwneud cwyn am aflonyddu ac ni all y cyflogwyr ddangos ei fod wedi dewis u gweithiwr mewn ffordd deg neu fod angen dileu'r swydd mewn gwirionedd.

→ **Gwahaniaethu yn deillio o anabledd** – trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd rhywbeth sy'n codi o ganlyniad i'w anabledd. Mae gwahaniaethu o'r fath yn gallu dangos cyfiawnhad cyfreithiol gan y cyflogwr os allant ddangos bod y driniaeth yn "ddull cymesur o gyflawni nod gyfreithlon". Yn ychwanegol, nid yw'n gwahaniaethu os yw'r cyflogwr yn dangos nad oedd yn gwybod, ac nad oedd disgwyl rhesymol iddo wybod, fod gan y person yr anabledd.

e.e. gwrthod bonws i weithiwr anabl ar sail ei hanes absenoldeb pan fydd y cyflogwr yn ymwybodol o'i anabledd ond wedi parhau i gynnwys ei salwch cysylltiedig ag anabledd ar ei hanes absenoldeb.

→ **Methiant i wneud addasiad rhesymol** – mae rhwymedigaeth gyfreithiol ar gyflogwr i wneud addasiadau rhesymol os yw gweithiwr anabl wrth 'anfantais sylweddol' o'i gymharu â chydweithiwr nad yw'n anabl, i alluogi iddynt weithio neu barhau i weithio. Nid oes cyfiawnhad dros fethu â gwneud addasiadau rhesymol, ond o dan rai amgylchiadau gall cyflogwr ddadlau nad yw addasiad yn "rhesymol".

e.e. gwrthod caniatáu i weithiwr ag awtistiaeth gyda gorsensitifrwydd i sŵn symud i ddesg dawelach oddi wrth y llungopiwr lle nad oes rheswm dros beidio â chaniatáu'r cais

Beth os nad yw cyflogwr yn gwybod bod y gweithiwr yn anabl?

Er mwyn i weithiwr anabl gael ei ddiogelu'n llawn rhag pob math o wahaniaethu, mae'n rhaid i'r cyflogwr wybod, neu bod disgwyliad rhesymol ei fod yn gwybod, bod y gweithiwr yn anabl. Mae'r rheol hon yn gymwys o ran cael mynediad i'r hawl i addasiadau rhesymol, gwneud cwyn am fethiant i wneud addasiad rhesymol a gwahaniaethu yn deillio o anabledd. Dyma un o'r rhesymau pam ei bod hi mor bwysig annog aelodau gydag amhariadau 'cudd' i ddatgelu eu hanabledd gan y gallai fod yn llai tebygol y gallai cyflogwr wybod yn rhesymol am eu hanabledd.

Beth yw "dulliau cymesur o gyflawni nod cyfreithlon"?

O dan y ddeddfwriaeth, mae'n bosibl i wahaniaethu anuniongyrchol a gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd gael ei 'gyfiawnhau yn wrthrychol' o dan rhai amgylchiadau. Mae hyn yn golygu bod y cyflogwr yn gallu dangos bod ganddynt reswm da dros wahaniaethu, sy'n cael ei ddisgrifio fel "dull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon". Gallai hyn fod oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â natur gynhenid y swydd (er enghraifft, gofyniad ffitrwydd ar gyfer ymladdwyr tân).

Rhaid iddo fod yn rheswm da sy'n ddilys ac a all wynebu craffu, er enghraifft nid dim ond oherwydd bod y cyflogwr yn meddwl ei bod hi'n haws neu'n rhatach. Rhaid i'r cyflogwr allu dangos nad oes unrhyw ddewisiadau amgen ymarferol ar gael.

Yn y pendraw, tribiwnlys cyflogaeth fyddai'n barnu a ellid cyfiawnhau gwahaniaethu fel "dulliau cymesur o gyflawni nod cyfreithlon" a byddai'r dystiolaeth yn cael ei hystyried yn ofalus ym mhob achos unigol.



Cyfyngiadau'r Ddeddf Cydraddoldeb

Mae diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb o anabledd wedi'i seilio ar fodel meddygol o anabledd. Er bod y Ddeddf yn cynnwys dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol gellid taseilio hyn gan y ffaith er mwyn cymhwyso'n gyfreithlon i'r hawl hwn, rhaid i'r person anabl fodloni diffiniad anabledd sydd wedi'i wreiddio yn y model meddygol. Y ffordd hon, mae'n canolbwyntio'r sylw ar amhariad yr unigolyn a'i allu i ymgymryd â gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd, yn hytrach na'r rhwystrau y mae cymdeithas yn eu gosod yn ffordd pobl anabl.

O ganlyniad i hynny, gall achosion godi'n aml oherwydd yn hytrach nac annog gweithwyr i adnabod bod rhwystrau, gall y ffordd y mae anabledd wedi'i ddiffinio o dan y Ddeddf olygu bod cyflogwyr gwael yn ceisio osgoi'u cyfrifoldebau yn lle hynny trwy ddadlau nad yw'r achwynydd yn 'ddigon' anabl i gymhwyso am amddiffyniad. Mae hyn yn arwain at yr hawliwr yn gorfod 'profi' ei fod yn anabl trwy ddangos yr hyn na all ei wneud. Os yw hyn yn cael ei brofi, yna rhaid iddo ddangos bod addasiad y gallai cyflogwr fod wedi'i wneud wedi bod yn gam rhesymol iddynt ei gymryd. Mae hon yn broses sy'n achosistraen ac oedi diangen.

Teimla undebau llafur a llawer o bobl anabl y dylai'r Ddeddf Cydraddoldeb gael ei newid er mwyn bodloni rhwymedigaethau'r DU o dan Gofensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau sydd wedi'i seilio ar fodel cymdeithasol o anabledd.

Os yw'r cyflogwr yn fwy blaengar, gallai cynrychiolwyr fod yn llwyddiannus wrth geisio trafod am yr hyn sy'n well na'r isafswm cyfreithiol ac fe allai drafod polisiau gweithle mwy cefnogol a chynhwysol, ar sail y model cymdeithasol. Ond yn anffodus mae'n parhau'n wir y bydd llawer o gyflogwyr yn gyndyn o fynd ymhellach y tu hwnt i'r isafswm gofynnol sy'n ofynnol gan y gyfraith.

Dylid nodi bod gofyn i'r arweiniad hwn yn aml ddilyn iaith y model meddygol oherwydd bod hyn yn



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 chyrff 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 bwlch 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 ddynion a menywod. Serch hynny, gall undebau gyflwyno achos i'r wybodaeth ychwanegol hon gael ei chasglu at ddiben monitro cydraddoldeb i bobl anabl.

Ar gyfer cynrychiolwyr undeb sydd eisiau trafod gyda chyflogwyr i wella polisiau cydraddoldeb i bobl anabl mae'n ddefnyddiol bod Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn golygu bod yn rhaid i awdurdodau cyhoeddus roi ystyriaeth ddyledus i:

- ddileu neu isafu ar anfanteision y mae pobl yn eu profi oherwydd eu nodwedd warchoddedig
- cymryd camau i fodloni anghenion grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill, mae hyn yn cynnwys camau i ystyried anabledau pobl anabl.

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 gofalwyr 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.

Mae'n ddefnyddiol i gynrychiolwyr fod yn ymwybodol o'r hawl i asesiadau o dan y Ddeddf, er mwyn iddynt allu cyfeirio unrhyw aelodau sy'n teimlo y byddent yn hoffi mwy o gefnogaeth i'w helpu i gynnal cyfranogiad yn y gwaith. Gall hyn gynnwys mwy o gefnogaeth yn y cartref neu'r tu allan i'r gwaith. Dylai cynrychiolwyr fod yn ymwybodol efallai na fydd aelodau sy'n cael amhariadau yn hwyrach mewn bywyd neu'r rheini sy'n datblygu cyfrifoldebau gofalu yn ymwybodol y gallent fod yn gymwys am gefnogaeth.

Mae'n ddefnyddiol i gynrychiolwyr fod yn ymwybodol o'r hawl i asesiadau o dan y Ddeddf, er mwyn iddynt allu cyfeirio unrhyw aelodau sy'n teimlo y byddent yn hoffi mwy o gefnogaeth i'w helpu i gynnal cyfranogiad yn y gwaith. Gall hyn gynnwys mwy o gefnogaeth yn y cartref

Y Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020

Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi adnabod pwysigrwydd cydraddoldeb o fewn y Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) ac yn fanylach gyda'i Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020.

Mae gan ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol wyth amcan sy'n gysylltiedig â darpariaethau o fewn iechyd meddwl, addysg, adnoddau cyngor hygrych, gostwng tlodi a gwella amodau byw ynghyd â chamau i adnabod pam y mae anghydraddoldeb yn parhau mewn pethau mewn cyflog a chyflogaeth.

Am ragor o wybodaeth ewch i www.wales.gov.uk





Sut y mae gweithleoedd yn creu rhwystrau i bobl anabl

Adnabu ein harolwg nifer o ffactorau gweithle a allai greu rhwystrau i weithwyr anabl, gan gynnwys y rheini ag amhariadau 'cudd':

- Oediadau a phroblemau wrth sicrhau addasiadau rhesymol
- Dealltwriaeth wael o gydraddoldeb i bobl anabl a model cymdeithasol o anabled
- Pwyslais ar brofi bod gweithwyr yn 'ddigon' anabl i fodloni diffiniad anabled yn hytrach na darparu'r gefnogaeth a'r addasiadau sy'n ofynnol
- Rheolau amser gweithio anhyblyg ac amharodrwydd i ddarparu addasiadau nad ydynt yn rhai ffisegol, megis newidiadau i oriau gwaith neu rolau swydd
- Diffyg cefnogaeth a lefelau isel o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth am anabled ymhlith cydweithwyr a rheolwyr
- Diffyg polisiau addas neu (yn fwy cyffredin) gweithrediad gwael/anghyson ar bolisiau cyfredol
- Polisiau a gweithdrefnau gweithle eraill nad ydynt yn ystyried anghenion gweithwyr anabl (e.e. polisiau recriwtio, absenoldeb salwch neu reoli perfformiad sy'n gwahaniaethu'n annheg yn erbyn gweithwyr anabl)
- Diffyg darpariaeth hyfforddiant cydraddoldeb i bobl anabl i godi ymwybyddiaeth ac annog gweithrediad cywir ar bolisiau gan reolwyr
- Diffyg darpariaeth hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth o'r materion y mae gweithwyr gydag amhariadau penodol yn eu hwynebu megis ymwybyddiaeth o awtistiaeth, ymwybyddiaeth iechyd meddwl neu hyfforddiant ymwybyddiaeth o fyddardod
- Diffyg ymrwymiad gan reolwyr llinell neu reolwyr uwch tuag at gydraddoldeb i bobl anabl a monitro gwael ar bolisiau anabled a gorfodi
- Diwylliant o fwlio ac aflonyddu a diffyg camau i atal a mynd i'r afael yn effeithiol ag aflonyddu gweithwyr anabl
- Diffyg ymgynghori gyda gweithwyr anabl
- Llwythi gwaith gormodol a straen yn y gweithle
- Diffyg cyfleoedd i weithwyr anabl gael mynediad at gefnogaeth cyfoedion neu grwpiau rhwydweithio
- Cyflogaeth annigol (megis cytundebau oriau sero, cyfnod penodol neu rai achlysurol eraill)
- Methu dyrannu arian i helpu gyda chostau addasiadau rhesymol a diffyg ymwybyddiaeth o'r ffynonellau ariannu sydd ar gael (e.e. cronfa Mynediad i Waith).

Beth y gall cynrychiolwyr undebau llafur ei wneud?

Mynychu hyfforddiant i gynrychiolwyr undeb

Gall cynrychiolwyr fynychu cwrs newydd deuddydd o hyd wedi'i achredu gan TUC Cymru ar Anabledd ac Amhariadau 'Cudd' yn y Gweithle. Bydd yr hyfforddiant ar gael ar draws Cymru. Bydd yr hyfforddiant yn ymdrin â model cymdeithasol anabledd, rhagfarn anymwybodol, hawliau cyfreithiol, arfer gorau o fewn polisiau, mapio a monitro, datgelu, iaith briodol, ac arfer da o fewn addasiadau rhesymol a herio gwahaniaethu.

Dechrau y mgyrch yn y gweithle

Gall cynrychiolwyr undeb sbarduno ymgyrchoedd yn y gweithle. Gallai camau gweithredu gynnwys ymgynghori gydag aelodau anabl a chynnal arolygon yn y gweithle a mapio i adnabod materion sy'n effeithio ar aelodau anabl. Gall cynrychiolwyr godi materion anabledd a adnabuwyd mewn cyfarfodydd cangen a chyfarfodydd gyda chyflogwyr. Gallai gweithgareddau defnyddiol eraill gynnwys sesiynau codi ymwybyddiaeth amser cinio am faterion anabledd (er enghraifft gyda siaradwr o sefydliad i'r anabl) neu ddarparu taflenni a chyfeirio.

Trafod polisiau yn y gweithle a phwysu am weithrediad effeithiol

Mewn ymgynghoriad gydag aelodau anabl, gall undebau drafod polisiau newydd neu adolygu ac ail-drafod 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 polisiau yn cael eu gweithredu yn gywir a bod gan reolwyr ddealltwriaeth glir bod anableddau 'anweledig' wedi'u cynnwys yn niffiniad cyfreithiol anabledd. Yn ddelfrydol dylai polisiau fod wedi'u seilio ar fodel cymdeithasol o anabledd gyda diffiniad o anabledd a'r gefnogaeth a gynigir yn mynd y tu hwnt i'r isafswm cyfreithiol. Gall cynrychiolwyr undeb ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn a chefnogaeth ac adnoddau o'u hundeb eu hunain i dynnu sylw at arfer da a rhoi pwysau ar gyflogwyr am welliannau.

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 polisiau yn cael eu gweithredu'n effeithiol ac adnabod unrhyw faterion lle mae angen gwelliannau. Sicrhewch fod pwnc cydraddoldeb i bobl anabl ar yr agenda yn ystod trafodaethau.

'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.

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



Beth all cyflogwyr ei wneud?

Polisiau wedi'u gweithredu yn glir ac yn gywir sy'n cefnogi cydraddoldeb i bobl anabl, wedi'u datblygu ar y cyd ag undebau

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.

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.

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 anabledd 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).

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 anableddau (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 anabledd yn y gweithle.

Gweithredu i ddileu gwahaniaethu 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

Cynnig absenoldeb anabledl â thâl, absenoldeb i ofalwyr ac arferion gweithio hyblyg



neu gallai cymorth fod yn ddefnyddiol o dan amgylchiadau pan na fydd rhywun eisïau 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 gymorth 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 gyrfael 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 anabledl'.

Cynnig absenoldeb anabledl â thâl, absenoldeb i ofalwyr ac arferion gweithio 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 pholisïau absenoldeb gofalu, gall polisïau 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 anabledlau 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.



Astudiaeth achos – Mae Lynda Carter yn Gynrychiolydd Cydraddoldeb i'r undeb gweithwyr siop, Usdaw.



Mae Lynda wedi trafod nifer o addasiadau rhesymol a chynnal gweithgareddau codi ymwybyddiaeth yn ei siop. Nid yn unig y mae hyn wedi helpu ei haelodau ond hefyd y gymuned ehangach yn ei thref enedigol yng Ngogledd Cymru.

“Fe welais fod toiled staff hygyrch yn fy siop yn cael ei ddefnyddio fel storfa. Pan godais y peth gyda'r rheolwyr a gofyn iddynt ei glirio, nid oeddynt yn deall gan ddweud, ‘Ond nid oes gennym unrhyw staff anabl yma!’. Eu syniad hwy oedd mai dim ond defnyddwyr cadair olwyn a fyddai angen ei ddefnyddio. Esboniais fod cydweithwyr yn y siop oedd ag anabledau ‘cudd’ a allai fod angen toiled hygyrch. Unwaith y cafodd hyn ei esbonio, deallodd y rheolwyr a chafodd y toiled ei glirio o'r bocsys fel bod modd ei ddefnyddio.

“Gall problemau godi oherwydd diffyg ymwybyddiaeth – er enghraifft, roedd gan un aelod addasiad rhesymol wedi'i sefydlu oherwydd amhariad ‘cudd’, fibromyalgia. Roedd gweithio ar y tiliau yn gwaethygu'r poen yr oedd yn ei deimlo, felly sefydlwyd addasiad fel bod modd iddi weithio ar y tiliau hunan-wasanaeth yn lle hynny, gan nad yw hyn mor drwm yn gorfforol. Ond pan ddaeth rheolwr newydd i'r siop, nid oedd yn deall egwyddor ‘addasiad rhesymol’. Roedd e'n meddwl y gallai ei rhoi yn ôl ar y tiliau.

“Roedd yn rhaid i mi gamu mewn ac esbonio egwyddor addasiadau rhesymol. Esboniais hefyd am y Ddeddf Cydraddoldeb a model cymdeithasol o anabled. Dywedais wrtho pam y mae gan bobl anabl hawl i addasiadau rhesymol – er mwyn rhoi siawns cyfartal

iddynt. Ar ôl esbonio wrtho, roedd y rheolwr yn barod i wrando a chymryd ein cyngor.

“Ychydig flynyddoedd yn ôl, sylweddolais fod aelod yn fy siop sydd ag amhariad clyw difrifol bob amser yn mynd allan i'w gar amser cinio. Roedd yn bwyta cinio ar ei ben ei hun yn ei gar yn lle eistedd gydag eraill yn y ffreutur. Sylweddolais oherwydd na allai staff eraill arwyddo nid oeddynt yn gallu cyfathrebu gydag ef. Er ei fod yn anfwriadol, roedd yn cael ei drin fel pe bai yn anweledig ac roedd yn cael ei eithrio oherwydd y rhwystrau wrth gyfathrebu.

“Cysylltais â fy undeb a llwyddo i gael ariannu trwy gronfa ddysgu'r undeb i drefnu hyfforddiant laith Arwyddion Prydain sylfaenol i gydweithwyr. Rydym yn gallu siarad â'n cyd-weithiwr byddar yn awr – mae'n eistedd gyda ni amser cinio ac rydym ni oll yn arwyddo ac yn chwerthin gyda'n gilydd. Mae e'n rhan iawn o'r tîm. Gan fod cymaint o'r staff bellach yn gallu arwyddo, mae'r si wedi mynd ar led yn y gymuned leol ar mae mwy o bobl Byddar yn dod i'r siop. Maen nhw'n hoffi'r ffaith ein bod ni'n gallu arwyddo a bod modd iddynt gael sgwrs gyda ni pan ddaw nhw i mewn. Mae wedi ein helpu i ddatblygu perthnasau gwell yn y gymuned.

“Credaf ei bod hi'n bwysig iawn cadw golwg a bod yn rhagweithiol fel cynrychiolydd. Fel hynny gallwch godi ymwybyddiaeth a sicrhau bod aelodau anabl yn cael eu trin yn deg. Mae delio â'r materion yn gynnar yn golygu nad yw problemau yn datblygu ac yn helpu i osgoi straen heb fod angen.”



Mynd i'r afael â rhwystrau yn y gwaith: arfer da

Recriwtio

Gall undebau helpu i wneud gwahaniaeth cadarnhaol wrth ostwng eithriad parhaus o bobl anabl o'r gweithle trwy annog cyflogwyr i adolygu eu polisiau a'u gweithdrefnau wrth recriwtio. Mae pobl anabl mwy na dwywaith yn fwy tebygol o fod allan o waith na phobl nad ydynt yn anabl, ac mae'r gyfradd eithrio hyd yn oed yn uwch ar gyfer y rheini gydag amhariadau megis awtistiaeth, problemau iechyd meddwl ac anawsterau dysgu.

Gall undebau helpu i wneud gwahaniaeth cadarnhaol wrth ostwng eithriad parhaus o bobl anabl o'r gweithle trwy annog cyflogwyr i adolygu eu polisiau a'u gweithdrefnau wrth recriwtio. Mae pobl anabl mwy na dwywaith yn fwy tebygol o fod allan o waith na phobl nad ydynt yn anabl, ac mae'r gyfradd eithrio hyd yn oed yn uwch ar gyfer y rheini gydag amhariadau megis awtistiaeth, problemau iechyd meddwl ac anawsterau dysgu.

Adroddodd nifer o ymatebwyr anabl i'n harolwg rwystrau wrth gael mynediad i'r gweithle gan ddweud y bydden nhw'n croesawu undeb lafur i fynd i'r afael â'r rhain. Gall cynrychiolwyr undeb fod â rôl allweddol wrth adnabod meysydd gwahaniaethu posib a rhwystrau at y cyfnod recriwtio a allai fod yn cyfrannu at y bwch cyflogaeth i'r anabl o fewn gweithleoedd unigol.

Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr wahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd eu hanabledd wrth recriwtio. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gwahardd yn benodol y cyflogwyr rhag gofyn cwestiynau am iechyd neu anabledd yn y cyfnod recriwtio (ac eithrio mewn nifer cyfyngedig o amgylchiadau penodol iawn).

Yn gyffredinol, ni ddylai cyflogwyr ofyn am iechyd

neu anabledd hyd nes eu bod wedi penderfynu cynnig y swydd. Dylai unrhyw fonitro cyfle cyfartal yn ystod y cyfnod ymgeisio gael ei wahanu oddi wrth cais yr ymgeisydd ac ni ddylid ei rannu gydag unrhyw un sy'n gysylltiedig â gwneud penderfyniadau yn ystod y broses benodi. Gall cyflogwyr ofyn i ymgeiswyr a ydynt angen addasiadau i'r broses ymgeisio/cyfweld a gallant ofyn am anabledd at ddibenion sefydlu cymhwyster ar gyfer cynlluniau gweithredu cadarnhaol (gweler isod). Ond ym mhob achos dylai cyflogwyr ei gwneud hi'n amlwg beth yw diben gofyn unrhyw gwestiynau o'r fath, a'r ffordd y bydd y wybodaeth yn cael ei defnyddio.

Os yw cyflogwyr yn caniatáu i'w hunain gael eu dylanwadu gan ragdybiaethau neu ragfarnau am yr hyn nad yw pobl gydag amhariadau yn gallu'i wneud, fe allent fod yn torri'r gyfraith. Dylid atgoffa cyflogwyr nad yw'n rhagfarnllyd trin person anabl yn fwy ffafriol na pherson nad yw'n anabl os oes angen gwneud hyn i oresgyn rhwystr sy'n deillio o'r anabledd.

Camau cadarnhaol

Mae'r gyfraith yn caniatáu gweithredu cadarnhaol pan fydd pobl anabl yn cael eu tangynrychioli yn y gweithle. Dylid rhoi pwysau ar gyflogwyr i gynnal archwiliad o'u gweithle i adnabod cyfran y gweithwyr sy'n dweud eu bod yn anabl – os yw gweithwyr anabl wedi'u tangynrychioli yna mae'n golygu bod y cyflogwr yn gallu cymryd mathau penodol o 'weithredu cadarnhaol'. Gall hyn olygu cynnig pethau megis sicrwydd o gyfweliad i ymgeiswyr anabl sy'n bodloni'r meini prawf gofynnol am swydd neu gynnig hyfforddeiaeth ddynodedig neu gynlluniau lleoliad gwaith i bobl anabl.

Cynllun Disability Confident

Mae Disability Confident yn gynllun llywodraeth y

DU a gynhelir trwy'r Adran Gwaith a Phensiynau. Mae'n disodli'r cynllun 'Tic Dwbl' blaenorol. Mae'r cynllun yn annog cyflogwyr i ymgymryd â champau cadarnhaol (megis sicrwydd o gyfweiliad i ymgeiswyr sy'n bodloni'r meini prawf gofynnol, hyfforddeiaeth a lleoliadau gwaith) ac yn gwneud ymrwymadau cadarnhaol yn ymwneud â hygyrchedd a chefnogaeth i weithwyr anabl cyfredol (er dylid nodi bod ymgymryd â'r ail eisoes yn ofyniad cyfreithiol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb).

Mae tair lefel i'r cynllun, ac mae'n bosibl i'r cyflogwr ennill y ddwy lefel gyntaf trwy hunanasesu, ac ar ôl hynny gallant dderbyn tystysgrif ac arddangos logo ar eu gwefan. Dim ond y drydedd lefel a'r un uchaf sy'n gofyn am asesiad a dilysiad allanol. Mae pryderon wedi bod yn ymwneud â chadernid ac effeithlonrwydd y cynllun ac mae pobl yn y mudiad anabledd wedi'i feirniadu oherwydd mae'n bosibl i gyflogwr gyrraedd lefel 3 heb gyflogi unrhyw bobl anabl.

Yr 'achos busnes' dros gyflogi pobl anabl

Mae rhwymedigaeth gyfreithiol ar gyrff sector cyhoeddus i annog cyflogi pobl anabl. Mae rhai cyflogwyr y sector preifat yn rhagweithiol hefyd, ond weithiau rhaid darbwyllo'r rheini nad ydynt o'r 'achos busnes'.

Dylai cyflogwyr gefnogi gweithwyr anabl a chroesawu gwell cynrychiolaeth ar bobl anabl o fewn eu gweithle oherwydd dyna'r peth cywir i'w wneud.

Serch hynny, weithiau mi all hi fod yn ddefnyddiol creu dadl 'achos busnes' i rai cyflogwyr, gan dynnu sylw at fanteision cyflogi mwy o weithwyr anabl.

Y dadleuon a bwysleisir gan sefydliadau megis y Fforwm Anabledd Busnes yw:

- Nid yw pobl anabl yn llai cynhyrchiol na dibynadwy na phobl nad ydynt yn anabl.
- Yn aml bydd pobl anabl yn aros yn hwy gyda chyflogwr (ac yn fwy teyrngar) ac – yn groes i gamsyniadau poblogaidd – yn cymryd llai o amser o'r gwaith.
- Mae pobl anabl a'u teuluoedd yn farchnad posibl sylweddol a gallai eu cyflogi hwy helpu i dargedu'r gynulleidfa bosibl hon.
- Mae cael polisi amrywiaeth effeithiol yn dda i ysbryd staff ynghyd ag enw da'r sefydliad.
- Mae llawer o gyflogwyr yn adrodd am fuddion o ran cynhyrchaeth a chreadigedd cynyddol o ganlyniad i gyflogi mwy o bobl anabl.
- Yn gynyddol, mae cytundebau caffael yn cynnwys cymalau amrywiaeth sy'n disgwyl i gyflogwyr ddangos y camau y maen nhw'n eu cymryd i gyflogi pobl anabl. Mae arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth da yn rhoi hwb i sicrhau cytundebau mawr.

Cynrychiolwyr undeb sydd wedi'u lleoli orau i farnu a fydd dadleuon o'r fath yn dal pwysau gyda'u cyflogwr. Gellir annog cyflogwyr i afael ym muddion cyflogi pobl anabl ond efallai y bydd angen eu hatgoffa hefyd o gost torri'r gyfraith.



Polisiâu a gweithdrefnau recriwtio – rhestr wirio cynrychiolwyr

Wrth adolygu polisiâu a gweithdrefnau recriwtio cyflogwr, gallai cynrychiolwyr undeb ei chael hi'n ddefnyddio ystyried yr isod:

- A yw'r cyflogwr wedi cynnal monitro i adnabod a yw pobl anabl yn cael eu tangynrychioli yn y sefydliad yn gyffredinol, ac a yw'r wybodaeth hon wedi'i thorri i lawr yn ôl rôl/gradd swydd?
- A yw swyddi ar bob lefel yn cael eu hysbysebu eu bod ar gael yn hyblyg gydag opsiynau megis rhan amser, rhannu swydd, oriau hyblyg? Os nad ydynt, pam?
- A yw'r cyflogwr yn cydymffurfio â'r gyfraith o ran defnyddio cwestiynau cyn-gyflogaeth am iechyd ac anabled?
- A yw gwefan y sefydliad a'r broses ymgeisio yn gwbl hygyrch i bobl anabl megis y rheini gydag amhariadau gweledol, pobl B/byddar neu bobl gyda dyslecsia?
- A yw gwefan y sefydliad ac unrhyw ddeunydd recriwtio yn nodi'n glir bod y sefydliad yn croesawu ymgeiswyr anabl a'i fod yn gwerthfawrogi staff anabl? Fe allai fod yn ddefnyddiol cael mwy na datganiad neu gyfeiriad at bolisiâu ond ei gefnogi gan dystiolaeth o arfer da megis astudiaethau achos neu dystebau. Gallai perthyn i gynllun achredu cydraddoldeb i'r anabl uchel ei barch a chadarn sydd â hygredd ymhlith pobl anabl helpu hefyd.
- A yw gwefan y sefydliad a deunydd recriwtio yn nodi'n glir bod addasiadau ar gael yn ystod y cyfnod cyfweld ac ar ôl penodi, ac yn pwysleisio llyfnder y broses? Eto, fe allai fod yn ddefnyddiol pe bai astudiaethau achos neu enghreifftiau o arfer da yn cael eu darparu.
- A yw penderfynwyr yn y broses recriwtio wedi'u hyfforddi'n addas? Er enghraifft, a yw'r cyflogwr wedi derbyn hyfforddiant ar gydraddoldeb i bobl anabl a materion megis 'rhagfarn anymwybodol'?
- A yw'r cyflogwr yn ymdrechu i sicrhau bod y rheini sy'n gysylltiedig â llunio rhestr fer a'r broses gyfweld yn amrywiol ac yn gynrychioladol o wahanol nodweddion gwarchoddedig fel grŵp?
- A yw'r meini prawf dethol yn adnabod ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth profiad? O ystyried y rhwystrau y mae rhai pobl anabl yn eu hwynebu mewn addysg ac yn y gweithle, efallai na fydd gan rai pobl hanes addysg neu swydd 'gofensiynol' fel ymgeiswyr eraill ond fe allai fod ganddynt brofiad yr un mor werthfawr wedi'i ennill yn rhywle arall. Am y rheswm hwn, fe allai fod yn ddefnyddiol os yw'r broses ddethol yn adnabod gwerth profiad a enillir mewn agweddau eraill ar fywyd megis gwirfoddoli neu ddiddordebau personol.
- A oes gan y cyflogwr wiriadau a balans wedi'u sefydlu i sicrhau bod meini prawf dethol yn gymesur ac yn briodol i'r rôl, ac nad ydynt yn cynnwys unrhyw feini prawf diangen a allai wahaniaethu yn uniongyrchol yn erbyn pobl anabl? Er enghraifft, gallai hyn fod yn wiriadau i osgoi pethau megis gofyn i ymgeiswyr am swydd feddu ar drwydded yrru neu fynnu ar lefel llawer yn uwch o sgiliau llythrennedd/rhifedd pan na fydd y naill na'r llall yn angenrheidiol i'r swydd.

Os yw pobl anabl wedi'u tangynrychioli yn y gweithlu:

- A yw'r cyflogwr yn cynnig cynllun sicrwydd o gyfweliad i ymgeiswyr anabl sy'n bodloni'r meini prawf gofynnol?
- A yw'r cyflogwr yn cynnig cynlluniau lleoliad gwaith i weithwyr anabl ac a yw'r gweithwyr ar y cynlluniau hyn yn cael eu talu'r briodol, yn cael eu hyfforddi a'u cefnogi'n effeithiol ac yn cael cynnig cyfleoedd gwirioneddol i symud ymlaen i rolau parhaol?
- A yw'r cyflogwr yn monitro effeithlonrwydd cynlluniau o'r fath: h.y. faint o bobl anabl sy'n cael eu cyflogi mewn gwirionedd o ganlyniad i hynny?

Trafod anabledd

Dywedd tua 40 y cant o bobl anabl a ymatebodd i'n harolwg nad oeddynt yn teimlo'n gyfforddus yn siarad yn agored am anabledd yn y gweithle a dywedodd 1 o bob 3 bod anabledd wedi bod yn destun 'lletchwith'. Gall hyn fod yn rhwystr mawr i ddatgelu a chael mynediad at addasiadau rhesymol. O blith y rheini a ddywedodd eu bod yn gyfforddus yn siarad yn agored am anabledd yn y gwaith, roedd rheolwr llinell cefnogol yn cael ei ystyried yn allweddol.

Annog sgysiau cadarnhaol am anabledd yn y gwaith – rhestr wirio gadarnhaol:

Mae nifer o gamau y gall undebau roi pwysau ar gyflogwyr i'w cymryd i helpu i greu awyrgylch mwy cadarnhaol a gwella sgysiau am anabledd yn y gwaith:

- A yw'r cyflogwr yn cynnig hyfforddiant rheolaidd a gorfodol ar gydraddoldeb i bobl anabl i'r holl reolwyr a staff fel bod lefel sylfaenol o ddealltwriaeth o'r materion, gan gynnwys dealltwriaeth o fodel cymdeithasol o anabledd ac amhariadau 'cudd'?
- A ydynt yn cynnig adnoddau a hyfforddiant gorfodol i reolwyr ar sut i gael sgysiau cefnogol a chadarnhaol am anabledd? (Dylai hyn ymdrin â phethau megis cefnogi gweithwyr anabl gyda datgeliad, eu cynnwys mewn trafodaethau am addasiadau rhesymol a rhoi'r pwyslais ar sefydlu'r gefnogaeth gywir yn hytrach na 'phrofi' anabledd).
- A oes gan y cyflogwr bolisi 'dim goddefgarwch' tuag at aflonyddu gyda dulliau adrodd clir ac yn darparu hyfforddiant gorfodol i reolwyr llinell ar sut i herio sylwadau ac ymddygiad negyddol tuag at bobl anabl yn y gweithle?
- A yw'r cyflogwr yn defnyddio dulliau cyfathrebu gwahanol i hysbysu'r holl weithwyr bod cefnogaeth ac addasiadau ar gael i weithwyr anabl?
- A ydynt yn cynnal gweithgareddau codi ymwybyddiaeth ehangach am anabledd?
- A yw'r cyflogwr yn cynnig cyfleoedd ar gyfer cefnogaeth i gyfoedion megis rhwydweithiau staff neu gynlluniau mentora? Fe all hyn fod yn ddefnyddiol pe bai uwch staff gydag anableddau yn barod i fod yn rhan o'r rhain.

Mae rhai dolenni at adnoddau defnyddiol ar dudalen 68 y pecyn cymorth hwn a allai fod yn ddefnyddiol ar gyfer gweithgareddau codi ymwybyddiaeth yn y gweithle.

Gall iaith sy'n cyflwyno pobl anabl fel dioddefwyr neu rywsut yn 'druenus' neu 'drasig' hefyd yn atgyfnerthu rhagdybiaethau negyddol a stereoteipiau o bobl anabl fel rhai 'llai medrus'.

Defnyddio iaith briodol

Mae iaith yn bwerus. Fe all ddylanwadu ar y ffordd yr ydym yn meddwl am bethau mewn ffordd nad ydym bob amser yn ymwybodol ohonynt. Os yw'n cael ei ddefnyddio heb ofal, fe all atgyfnerthu stereoteip negyddol ond fe ellir ei ddefnyddio hefyd i helpu i'w herio. Nid yw hyn yn fwy amlwg nac yn yr iaith a ddefnyddiwn i drafod anabledd.

Mae defnyddio'r iaith gywir am anabledd yn bwysig, oherwydd gall defnyddio termau sydd ag arwyddocâd negyddol neu a allai sarhau pobl anabl (hyd yn oed yn anfwriadol) arwain at atgyfnerthu stereoteip anefnyddiol a rhoi'r argraff i bobl anabl nad yw pobl eraill yn eu deall neu yn dangos empathi tuag atynt. Gall yr iaith anghywir achosi tramgwydd neu drallod hefyd ac fe all arwain at bobl anabl yn teimlo'u bod yn cael eu gwawdio, eu nawddogi neu'u heithrio.

Gall defnyddio iaith briodol, niwtral a naturiol nad yw'n llawn arwyddocâd negyddol wneud gwahaniaeth anferth i'r ffordd y mae pobl yn meddwl am anabledd ac fe all helpu i greu agweddau mwy cadarnhaol tuag at anabledd yn y gweithle.

'Pobl anabl'

Defnyddia TUC Cymru y term 'pobl anabl'. Mae hyn yn dilyn y rhan fwyaf o fudiadau i'r anabl ym Mhrydain. Yn yr UDA, mae'r term 'pobl ag anableddau' yn fwy cyffredin, ac mae rhai pobl anabl ym Mhrydain yn dilyn y defnydd Americanaidd hwn. Nid yw TUC Cymru yn ystyried 'pobl ag anableddau' yn sarhaus.

Yn unol â hyn, mae'r isod i gyd yn dderbyniol:

- pobl (gweithwyr, aelodau ayyb) ag anableddau
- pobl (gweithwyr, aelodau ayyb) anabl

Geiriau ac ymadroddion i'w hosgoi

Mae termau megis 'yr anabl' ac 'yr awtistig' yn dueddol o ddiffinio pobl gan eu hanabledd neu amhariad yn unig ac fe all ddadbersonoli person ac fe all neilltuo neu 'labelu' pobl. Gall disgrifiadau fel 'mae e'n epileptig' neu 'mae hi'n arthritig' wneud yr un peth.

Mae ymadroddion megis 'pobl anabl', 'pobl awtistig', 'pobl gydag epilepsi' neu 'mae ganddi arthritis' yn well oherwydd maen nhw'n pwysleisio'r ffaith bod pobl anabl yn bobl yn gyntaf ac yn flaenaf ac nad ydynt yn un grŵp, homogenaidd wedi'i ddiffinio'n unig gan eu hanabledd neu eu hamhariad.

Pobl anabl fel 'dioddefwyr'

Gall iaith sy'n cyflwyno pobl anabl fel dioddefwyr neu rywsut yn 'druenus' neu 'drasig' hefyd yn atgyfnerthu rhagdybiaethau negyddol a stereoteipiau o bobl anabl fel rhai 'llai medrus'.

Er enghraifft, gallai cyfeirio at rywun yn 'dioddef' o awtistiaeth fod yn nawddoglyd neu'n sarhaus gan ei fod yn esgeuluso'r ffaith bod llawer o bobl awtistig yn gweld eu cyflwr yn cynrychioli gwahaniaeth cadarnhaol (h.y. bod yn niwroamrywiol) yn hytrach na baich y maen nhw'n ei 'ddioddef' (er fe all y rhwystrau a godir gan gymdeithas achosi iddynt brofi anawsterau neu anfantais).

Dylid osgoi ymadroddion megis 'yn analluog oherwydd' neu 'drallodus oherwydd'. Er y gallai rhai pobl anabl gyda rhai amhariadau brofi poen, trallod neu anghysur gall hyn amrywio'n fawr rhwng gwahanol unigolion, ond nid yw'n wir ar gyfer pob amhariad, felly mae'n bwysig peidio â gwneud rhagdybiaethau. Mae'n debyg y bydd siarad am amhariadau pobl mewn termau sy'n or emosiynol, negyddol neu ymwithiol yn annhebygol o fod yn ddefnyddiol neu'n angenrheidiol ac fe allai achosi sarhad.

Termau sarhaus

Mae geiriau Saesneg megis 'retarded', 'subnormal', 'handicapped' neu 'ddiffygiol' yn annerbyniol. Mae'r geiriau hyn yn annog pobl i feddwl yn llai am bobl anabl, ac mae rhai ohonynt yn cael eu defnyddio i gyfleu casineb neu ddirmyg.

Geirfa amgen

Mae ymadroddion 'yn wahanol alluog' ac 'wedi'i herio'n gorfforol' yn swnio'n ffuantus ac fe all fod yn nawddoglyd neu'n wawdlyd. Nid ydynt yn cael eu hargymhell gan fudiad anabledd Prydain.

Cefnogi aelodau wrth ddatgelu

Mae llawer o bobl anabl yn dewis peidio â dweud wrth eu cyflogwr am eu hanabledd. Gall hyn fod yn arbennig o wir yn achos anableddau 'cudd'. Ymhlith y rhesymau cyffredin dros beidio â datgelu y mae:

Amhariadau wedi'u caffael, diffyg ymwybyddiaeth a stigma

Nid yw'r rhan fwyaf o bobl anabl wedi'u geni â'u hamhariadau ond yn eu caffael yn ddiweddarach mewn bywyd. Yn wir, mae dros 80 y cant o bobl anabl yn caffael eu hamhariadau yn ystod eu hoes weithio. Oherwydd diffyg ymwybyddiaeth, gallai llawer o bobl gydag amhariadau sydd wedi'u caffael fod yn anymwybodol bod eu hamhariad yn cwrdd â diffiniad cyfreithlon anabledd a bod hawl ganddynt i amddiffyniad rhag gwahaniaethu ac i addasiadau rhesymol. Yn aml, pan fydd pobl yn caffael amhariadau yn ddiweddarach, maen nhw eisoes wedi bod yn agored i stereoteipiau a stigma am anabledd. O ganlyniad i hynny, efallai y byddant yn gwrthod adnabod eu hunain fel person anabl.

Weithiau bydd gan bobl amhariadau trwy gydol eu hoes ond mai dim ond yn ddiweddar y mae ymwybyddiaeth o'r amhariad wedi gwella i lefel lle mae'n cael ei gydnabod yn gywir. Er enghraifft, mae nifer o oedolion hŷn bellach yn derbyn diagnosis gyda chyflyrau megis awtistiaeth, ADHD, dyspracsia a dyslecsia. Ar ôl oes o frwydro yn erbyn rhwystrau yn aml gall y gydnabyddiaeth hon ddod fel rhyddhad, ond ar yr un pryd fe allai ddod gyda phryder ynglŷn â sut y bydd y datgeliad yn cael ei dderbyn yn y gweithle. Gallai pobl bryderu y bydd yn newid y ffordd y mae pobl yn eu hystyried neu y byddant yn cael eu 'labelu' neu'n cael eu gweld yn llai galluog. Weithiau, gall lefel uchel y stigma sy'n gysylltiedig â rhai amhariadau 'cudd' (megis problemau iechyd meddwl) fod yn rhwystr pwerus iawn tuag at ddatgelu. Gallai unigolion bryderu y byddant yn colli eu swydd ac yn ei chael hi'n anodd cael swydd arall.

→ **Gall undebau helpu trwy godi ymwybyddiaeth a herio stigma.**

Profiadau drwg yn y gorffennol neu ddiwylliant gweithle a rheolwyr anghefnogol

Pan fydd gweithwyr gydag amhariadau 'cudd' yn datgelu i'w cyflogwr, yn aml maen nhw'n gweld nad un proses yw hwn a bod disgwyl iddynt 'brofi' eu bod yn bodloni diffiniad cyfreithlon anabledd dro ar ôl tro. Weithiau gall hyn fod yn broses fusneslyd ac anodd iawn sy'n cael ei hailadrodd pa bryd bynnag y bydd rheolwyr newydd yn gysylltiedig. Gallai profiadau gwael fel hyn wneud rhai gweithwyr anabl yn gyndyn o ddatgelu eto yn y dyfodol.

Os yw diwylliannau gweithle yn anghefnogol mae'n annhebygol iawn y bydd gweithwyr anabl yn hyderus wrth ddatgelu. Yr hyn sy'n creu diwylliant anghefnogol yw pethau megis diffyg ymwybyddiaeth o faterion anabledd, diffyg pwyslais cadarnhaol ar gynhwysiant ac amrywiaeth neu enghreifftiau o wahaniaethu gan gynnwys aflonyddu yn erbyn gweithwyr anabl. Mae hyn yn arbennig o wir lle y mae ceisiadau am addasiadau rhesymol yn cael eu trin fel 'problem' a/neu addasiadau rhesymol nad ydynt yn cael eu gweithredu'n gywir. Gall agweddau canfyddedig rheolwyr llinell ac uwch reolwyr fod yn bwysig iawn yn y cyswllt hwn, ond gallai gweithwyr anabl gael eu dylanwadu hefyd gan agweddau cydweithwyr.

→ **Gall undeb llafur gynnig cyngor a chefnogaeth gyfrinachol hefyd ac fe all helpu i herio gwahaniaethu. Yn aml os yw pobl yn profi anawsterau neu wahaniaethu gan reolwyr neu gydweithwyr, fe allent deimlo'n fwy cyfforddus wrth ymddiried mewn cynrychiolydd llafur.**

Cytundebau ansicr

Er bod ganddynt yr hawl i'r un amddiffyniad rhag gwahaniaethu ar sail anabledd, lle mae gweithwyr o asiantaeth neu ar gytundebau cyfnod penodol neu oriau sero fe allent deimlo'n arbennig o fregus ac fe allent fod yn llai tebygol o ddatgelu.

→ **Gall undebau ymgyrchu a phwyso cyflogwyr i osod pob staff ar gytundebau parhaol a sicr.**

Mae ymdriniaeth gadarnhaol tuag at anabledd gan yr undeb a'r cyflogwr yn meithrin awyrgylch o ddidwylledd.

Dyma rai yn unig o'r ffactorau a'r profiadau a all rwystro llawer o gweithwyr anabl rhag datgelu eu cyflwr i'w cyflogwr a cheisio addasiadau.

Nid oes gorfodaeth ar weithwyr anabl i ddatgelu amhariad i'w cyflogwr, ond byddai methiant i wneud hynny'n golygu nad ydynt yn gallu cael mynediad at addasiadau rhesymol a'u hawliad cyfreithiol llawn i amddiffyniad yn erbyn gwahaniaethu. Pan fydd unigolion wedi'u rhwystro rhag mynnu eu hawliau, weithiau maen nhw hefyd yn ceisio cuddio effeithiau eu hamhariadau er mwyn 'ffitio i mewn'. Mewn rhai achosion, gallai hyn gael canlyniadau difrifol iawn ar eu hiechyd a'u gallu i gynnal cyflogaeth.

Mae ymdriniaeth gadarnhaol tuag at anabledd gan yr undeb a'r cyflogwr yn meithrin awyrgylch o ddidwylledd. Mae hyn yn fwy tebygol o annog gweithwyr anabl i ddatgelu a chael mynediad at addasiadau rhesymol. Gall cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth, pwysleisio bod addasiadau rhesymol ar gael a chael grŵp cymorth cyfoedion gweithredol (yn enwedig lle y mae uwch staff anabl

yn gysylltiedig) helpu i oresgyn stigma a rhoi mwy o hyder i weithwyr anabl bod datgeliad yn debyg o arwain at ganlyniad cadarnhaol.

Y ffordd orau i gyflogwyr annog datgeliad yw cael arfer da o ran cydraddoldeb i bobl anabl yn y lle cyntaf, gyda pholisïau da (wedi'u datblygu mewn ymgynghoriad gydag undebau a gweithwyr anabl) a rheolwyr sydd wedi'u hyfforddi'n gywir i'w gweithredu yn effeithiol ac mewn modd cefnogol. Mae cael y polisïau a'r gefnogaeth gywir wedi'u sefydlu yn golygu bod modd delio â nifer o faterion ar y cyd (er enghraifft, megis sicrhau bod opsiynau gwaith hyblyg ar gael yn eang i'r gweithlu neu cael polisi absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd ar wahân) ac fe allai helpu i atal rhai problemau rhag codi i weithwyr anabl yn y lle cyntaf.

Os nad yw'r sefyllfa felly, bydd hi'n bwysicach fyth bod yr undeb yn defnyddio'r holl lwybrau i sicrhau bod aelodau yn deall y materion fel bod aelodau'n teimlo'n hyderus i gysylltu â'r undeb am gefnogaeth.

Cefnogi aelodau wrth ddatgelu – rhestr wirio i gynrychiolwyr undeb:

Ar gyfer yr holl resymau a amlinellir uchod, mae'n bwysig bod cynrychiolwyr yn tawelu meddyliau eu haelodau ac yn eu cefnogi'n effeithiol trwy:

- Nodi'n glir eu bod yn credu'r aelod ac yn ei gefnogi.** Fe allai fod yn anodd iawn i aelod siarad am ei amhariad ac efallai mai dyma'r tro cyntaf y mae'n siarad ag unrhyw un yn y gwaith amdano, felly mae'n bwysig bod yr ymateb cyntaf yn un o ddealltwriaeth a chefnogaeth.
- Cael lefel dda o ddealltwriaeth o'r Ddeddf Cydraddoldeb ac unrhyw bolisïau gweithle sy'n ymdrin ag anabledd.** Bydd hyn yn helpu cynrychiolwyr i deimlo'n fwy hyderus wrth gynghori aelodau a deall a yw aelodau yn rhan o amddiffyniadau'r Ddeddf Cydraddoldeb. Byddai'n ddefnyddiol pe bai polisïau gweithle yn nodi'n glir bod modd i weithwyr ddod â'u cynrychiolwyr undeb gyda hwy i drafodaethau gyda rheolwyr am ddatgelu, os ydynt yn dymuno gwneud hynny.
- Gwrando ar yr aelod a deall pa addasiadau a allai helpu.** Nid oes un ymdriniaeth a fydd yn datrys y cyfan o ran addasiadau, a'r aelod anabl fydd â'r syniad gorau am yr addasiadau a allai fod ei angen arno.
- Casglu tystiolaeth os oes angen.** Os yw'r cyflogwr yn gyndyn o dderbyn bod yr aelod yn bodloni diffiniad anabledd neu fod addasiad sydd wedi'i geisio yn 'rhesymol', fe allai fod yn angenrheidiol casglu tystiolaeth i gefnogi megis tystiolaeth feddygol i helpu i greu'r achos.

Addasiadau rhesymol

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. O dan y Ddeddf mae 'anfantais sylweddol' yn un sy'n fwy nac un dibwys neu bitw.

Mae'r gofyniad i wneud addasiadau rhesymol yn ymdrin â 'darpariaethau, meini prawf ac arferion' – fel arfer mae hyn yn cynnwys polisiau, rheolau, arferion a threfniadau ac nid oes gwahaniaeth a ydynt wedi'u hysgrifennu i lawr ai peidio. Mae hefyd yn ymdrin â "nodweddion ffisegol" a "darparu cymhorthion ategol".

Mae Cod Arfer Statudol EHRC yn datgan:

“Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn gonglfaen i'r Ddeddf ac yn gofyn i gyflogwyr gymryd camau cadarnhaol i sicrhau bod modd i bobl anabl gael mynediad at gyflogaeth a dyrchafiad. Mae hyn yn mynd y tu hwnt i osgoi trin gweithwyr anabl, ymgeiswyr swydd ac ymgeiswyr swydd posibl yn anffafriol yn unig ac mae'n golygu cymryd camau ychwanegol nad oes gan weithwyr ac ymgeiswyr nad ydynt yn anabl yr hawl iddynt.”

Beth sy'n 'rhesymol'?

Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn gymwys i holl gyflogwyr (waeth beth yw eu maint) ond mae'r cwestiwn am yr hyn sy'n cael ei ystyried yn 'rhesymol' yn dibynnu ar amgylchiadau'r cyflogwr. Pa bryd bynnag y mae'r gair 'rhesymol' yn cael ei ddefnyddio o fewn cyd-destun cyfreithiol, y goblygiad yw bod cyflogwr yn gallu cyfiawnhau gwneud rhywbeth, neu peidio â'i wneud, oherwydd nad oedd yn credu ei fod yn rhesymol. Nid oes fformiwla benodol, ond o dan y Ddeddf, mae'r meini prawf a

fyddai yn cael eu defnyddio yn y pendraw i werthuso 'rhesymoldeb' mewn tribiwnlys cyflogaeth yn cynnwys:

- Pa mor effeithiol yw'r addasiad wrth ddileu'r anfantais
- Pa mor ymarferol yw'r addasiad arfaethedig i'w weithredu
- Cost yr addasiad arfaethedig
- Adnoddau ariannol ac eraill y cyflogwr
- Natur a maint y cyflogwr
- Argaeledd cymorth ariannol (e.e. cronfa Mynediad i Waith)

Dywed Cod Ymarfer EHRC:

“Mae addasiadau effeithiol ac ymarferol i weithwyr anabl yn aml yn golygu cost neu aflonyddu bach, neu ddim o gwbl, a chan hynny yn debygol iawn o fod yn rhesymol i gyflogwyr orfod eu gwneud. Hyd yn oed os yw addasiad â chost sylweddol ynghlwm â hi, fe allai fod yn gost-effeithiol yn gyffredinol – er enghraifft, o'i gymharu gyda chostau recriwtio a hyfforddi aelod newydd o staff – ac felly fe allai fod yn addasiad rhesymol i'w wneud.”

Dylai cyflogwyr ganolbwyntio ar ddarparu addasiadau, ac nid 'profi' anabledd

Mae Cod Ymarfer EHRC yn pwysleisio er mwyn osgoi gwahaniaethu, ni ddylai cyflogwyr geisio gwneud "dyfarniad" a yw unigolyn yn bodloni diffiniad cyfreithiol anabledd, ond i "ganolbwyntio yn lle hynny ar fodloni anghenion pob gweithiwr ac ymgeisydd am swydd."

Yn anffodus, mae problemau yn gallu codi ac yn codi o ganlyniad i gyflogwyr yn anwybyddu'r arfer da hwn ac fe ymddengys yn arbennig felly yn achos amhariadau 'cudd'. Canfu ein harolwg bod nifer o weithwyr gydag amhariadau 'cudd' wedi gorfod



Eto i gyd canfu ymchwil mai addasiadau an-ffisegol, megis oriau gwaith addasedig neu ostyngol, yw rhai o'r 'galluogwyr' mwyaf cyffredin i bobl anabl.

bodloni safon a ymddangosai yn uwch o 'brawf' neu yn roeddynt yn amodol ar ymateb o anghrediniaeth ac ymchwiliadau busneslyd.

Disgrifiodd un gweithiwr anabl a ymatebodd i'n harolwg ei brofiad:

"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 fusneslyd."

The duty to make adjustments includes non-physical adjustments

Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn cynnwys addasiadau ffisegol (megis gosod rampiau i ddefnyddwyr cadair olwyn) ac addasiadau an-ffisegol. Yn anffodus, adroddodd ymatebwyr i'n harolwg yn aml fod problemau penodol wrth gael addasiadau an-ffisegol. Eto i gyd canfu ymchwil mai addasiadau an-ffisegol, megis oriau gwaith addasedig neu ostyngol, yw rhai o'r 'galluogwyr' mwyaf cyffredin i bobl anabl.

Ymhlith enghreifftiau o addasiadau rhesymol an-ffisegol y mae:

- addasu oriau gwaith
- newid lle gwaith neu ganiatáu i'r gweithiwr weithio o adref
- newid dyletswyddau
- trosglwyddo i rôl newydd



- caniatáu amser o'r gwaith â thâl ar gyfer gwella, triniaeth neu asesu
- ymlacio sbardunau mewn polisiau absenoldeb salwch a chyfri absenoldeb cysylltiedig ag anabledd ar wahân i absenoldeb salwch
- gostwng neu addasu targedau perfformio
- hwyluso gwahanol ddulliau o gyfathrebu neu ffordd o weithio
- darparu hyfforddiant (gan gynnwys cydweithwyr y gweithiwr anabl)
- addasu cyfarwyddiadau neu weithdrefnau
- addasu profion neu asesiadau
- addasu meini prawf dethol dileu swyddi
- addasu trefniadau tâl cysylltiedig â pherfformiad
- cyflogi gweithiwr cymorth, darllenydd neu ddehonglydd
- addasu gweithdrefnau achwyno neu ddisgyblu

Methiant i wneud addasiad rhesymol

Digwydd gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr anabl



pan fydd y cyflogwr yn methu cydymffurfio â'i ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol. Gelwir hyn yn **fethiant i wneud addasiad rhesymol**, math penodol o wahaniaethu o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Canfu ein harolwg er bod y rhan fwyaf o weithleoedd yn cynnig addasiadau rhesymol 'ar bapur', roedd problemau eang yn parhau yn ymarferol. Mewn rhai achosion, adroddodd ymatebwyr bod gwrthodiad llwyr i ystyried addasiad (weithiau mae ceisiadau gweithwyr anabl yn syml yn cael eu hanwybyddu, neu fe wnaeth y cyflogwr wrthod cydnabod bod y person yn anabl neu bod yr addasiad y gofynnwyd amdano yn 'rhesymol').

Mewn achosion eraill, roedd hyd yn oed ceisiadau syml yn amodol ar oediadau hir (weithiau yn para am flynyddoedd), roedd addasiadau yn cael eu haddo ond byth yn cael eu cyflenwi yn llawn neu'n gwbl amhriodol ac roedd addasiadau amgen aneffeithiol yn cael eu darparu yn lle hynny. Weithiau nid ymgynghorwyd â gweithwyr anabl am y math o addasiadau a allai fod yn effeithiol.

Ym mhob achos mae'n hanfodol bod cyflogwr yn ymgynghori â'r gweithiwr anabl am yr addasiadau – bydd y person anabl yn gwybod orau beth sy'n fwyaf tebygol o fod yn effeithiol iddo. Hyd yn oed pan fydd gan weithwyr yr un amhariad, gallai'r math o addasiadau y mae eu hangen arno fod yn hollol

wahanol felly nid yw'r ymddiriedolaeth yr un datrysiaid i bawb yn briodol.

Mynd i'r afael â methiant i wneud addasiad rhesymol

Os yw'r cyflogwr yn bod yn rhwystrol neu'n gwrthod gwneud addasiadau rhesymol, fe allai fod yn angenrheidiol casglu tystiolaeth feddygol i gefnogi achos yr aelod. Fe allai hefyd fod yn ddefnyddiol atgoffa cyflogwyr o'r canllawiau sydd wedi'u cynnwys yn Cod Ymarfer Statudol EHRC.

Dylai cynrychiolwyr fod yn ymwybodol o'r cyfyngiadau amser llym (tri mis llai un diwrnod) sy'n gymwys wrth gyflwyno hawliau gwahaniaethu i dribiwnlys cyflogaeth a dylai geisio cyngor gan swyddog llawn amser cyn gynted â phosibl. Os nad yw'n bosibl datrys y mater yn anffurfiol, y cam nesaf fel arfer yw defnyddio'r weithdrefn achwyno.

Ariannu Mynediad i Waith

Nid yw llawer o addasiadau yn costio unrhyw beth, ond weithiau bydd costau yn gysylltiedig. Gall y gronfa Mynediad i Waith (a weinyddir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau) ddarparu cymorth tuag at gost gwneud addasiadau rhesymol o dan rai amgylchiadau. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn www.gov.uk/access-to-work



Awgrymiadau trafod

Dylai cyflogwyr fod yn awyddus i sicrhau bod eu proses addasiad rhesymol yn effeithiol ac yn gefnogol oherwydd mai dyna'r peth cywir i wneud ac oherwydd eu bod yn gwerthfawrogi gweithwyr anabl ac eisiau eu trin yn deg. Serch hynny, os nad yw hyn yn wir bydd cynrychiolwyr undeb mewn sefyllfa dda i farnu a allai fod yn ddefnyddiol gwneud 'achos busnes' mewn trafodaethau. Os felly, gallai'r dadleuon a ganlyn fod yn ddefnyddiol:

- Mae llawer o sefydliadau yn adrodd am gynhyrchaeth gwell, gostyngiad mewn absenoldeb salwch a gostyngiad mewn costau cyffredinol pan fydd ansawdd eu proses addasiad rhesymol wedi gwella.
- Yn aml mae'n fwy cost effeithiol ac effeithiol o ran amser i weithredu ar sail canolbwyntio ar gefnogaeth ac addasiadau yn hytrach na 'phrofi' anabledd. Hyd yn oed lle nad yw gweithwyr yn bodloni diffiniad cyfreithiol anabledd yn llwyr, bydd gorfodaeth ar gyflogwr yn aml i wneud rhai addasiadau rhesymol o dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch, oherwydd bod dyletswydd gyfreithiol arno hefyd i amddiffyn iechyd a diogelwch galwedigaethol gweithwyr. Bydd hyn yn wir hefyd mewn achosion lle y mae angen addasiadau dros dro yn y gweithle ar weithwyr ar ôl dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnodau o salwch, anafiadau a llawdriniaethau tymor byrrach.
- Gallai'r difrod posibl i enw da a chosbau ariannol i'r sefydliad fod yn sylweddol os canfyddir ei fod yn torri'r gyfraith trwy fetu darparu addasiad rhesymol.

Addasiadau rhesymol – rhestr wirio cynrychiolydd:

Gall cynrychiolwyr undeb adolygu polisïau ac arferion cyflogwyr ar ddarparu addasiadau rhesymol. Fel rhan o'r broses hon, fe allai fod yn ddefnyddiol ystyried y meysydd a ganlyn a phwyso am welliannau:

- A yw'r cyflogwr yn canolbwyntio ar ddarparu'r gefnogaeth a'r addasiadau sy'n ofynnol gan y gweithiwr anabl (model cymdeithasol), yn hytrach na cheisio sicrhau tystiolaeth i 'brofi' bod y gweithiwr yn 'ddigon' anabl i fodloni diffiniad cyfreithiol anabledd (model meddygol)?
- A yw proses asesu'r cyflogwr wedi'i seilio ar ymddiried yn arbenigedd y gweithwyr anabl eu hunain i adnabod pa addasiadau allai eu helpu ac a yw gweithwyr anabl wedi'u cynnwys ac a ymgynghorir â hwy drwyddi draw'r broses?
- A oes gan y cyflogwr arweinydd penodol yn gyfrifol am sicrhau cyflenwad effeithiol o addasiadau rhesymol o fewn y sefydliad?
- A yw'r cyflogwr yn hyfforddi rheolwyr llinell ar gydraddoldeb i bobl anabl, ar ei bolisïau i'r anabl yn y gweithle ac ar sut i gael trafodaethau cadarnhaol a chefnogol am addasiadau rhesymol?
- A yw'r cyflogwr yn rhoi cadarnhad ysgrifenedig i'r gweithiwr anabl o unrhyw addasiadau sydd wedi'u cytuno ac yn cynnig cynllun 'pasbort addasiad' i helpu gyda phontio llyfn os daw rheolwyr newydd i mewn? Mae enghraifft o 'basbort addasiad' i'w weld yma [rhowch ddolen]
- A oes gan y cyflogwr proses glir 'o'r dechrau i'r diwedd' ar gyfer addasiadau rhesymol i sicrhau bod yr holl grwpiau yn deall y broses a bod camau yn cael eu cymryd yn brydlon yn ystod pob cam?
- A yw'r cyflogwr yn neilltuo cronfa ganolog, ddynodedig i ddarparu ariannu am addasiadau rhesymol ar draws pob agwedd ar y sefydliad?
- A yw'r cyflogwr yn ymwybodol o'r ariannu sydd ar gael o ffynonellau megis y gronfa Mynediad i Waith ac unrhyw ffynonellau eraill sydd ar gael?
- A yw'r cyflogwr yn adolygu ac yn monitro yn rheolaidd weithrediad ac effeithlonrwydd addasiadau rhesymol gyda'r gweithiwr, fel y gellir gwneud newidiadau neu addasiadau ychwanegol os oes angen?
- A oes gan y cyflogwr bolisïau yn barod megis absenoldeb anabledd â thâl, absenoldeb gofalwyr â thâl ac opsiynau gweithio hyblyg ar gael? Mae sefydlu polisïau o'r fath yn barod fel y safon yn arfer da ac fe allai atal nifer o faterion rhag codi yn y lle cyntaf.



Astudiaeth achos – Julie Haycraft, cynrychiolydd Usdaw

“Roedd aelod yn fy siop oedd ag anabledd dysgu wedi gwneud rhai camgymeriadau gydag arian ac yn wynebu camau disgyblaeth posibl oherwydd hyn. Siaradais â’r aelod a’i deulu i gael dealltwriaeth well o’r mathau o gefnogaeth yr oedd ei hangen yn y gwaith. **Oherwydd bod yr undeb yn rhan o’r broses llwyddwyd i sicrhau canlyniad cywir; mae’r aelod yn derbyn mwy o hyfforddiant, mentora un i un ac mae ei oriau ar y til yn cael eu gostwng gan fod rolau eraill y gall eu gwneud i fodloni’i**

gytundeb. Weithiau roedd yr aelod yn drysu pan fyddai’n gorfod delio â nifer o dasgau wrth y til – loteri, paypoint, talebau.

Weithiau mae aelodau yn gyndyn o ddweud eu bod yn profi anawsterau ond mae gan yr undeb rôl allweddol i’w chwarae wrth helpu aelodau i deimlo eu bod yn gallu bod yn agored eu bod angen cymorth ychwanegol ar ffurf addasiadau rhesymol.”



Cyflog, perfformiad, hyfforddiant a dilyniant

Tâl a bonysau cysylltiedig â pherfformiad

Os yw tâl yn gysylltiedig â chynhyrchaeth a lle y mae bonysau yn cael eu talu ar yr un sail, gall gweithiwr anabl y mae ei amhariad yn gofyn iddo gymryd amser o'r gwaith, neu i weithio'n arafach na'i gydweithwyr nad ydynt yn anabl, golli allan. Os digwydd hyn, gallai'r cyflogwr fod yn torri cyfraith cydraddoldeb trwy fethu gwneud addasiad rhesymol.

Gallai fod yn angenrheidiol ymchwilio a ellid gwneud addasiad (er enghraifft, i gyfarpar neu brosesau) a fyddai'n gwneud iawn am y bwlch cynhyrchaeth, neu o fethu hynny, bod y person anabl yn parhau i gael ei dalu ar yr un tâl cyfartalog â'i gydweithwyr lle ceir cyswllt amlwg rhwng cwmp mewn cynhyrchaeth ac amhariad y gweithiwr.

Rheoli perfformiad a gweithdrefnau gallu

Gall systemau rheoli perfformiad wahaniaethu os nad ydynt yn rhoi ystyriaeth i amhariad gweithiwr anabl a lle nad oes addasiadau rhesymol wedi'u darparu. Os yw amhariad y gweithiwr yn golygu, hyd yn oed ar ôl sefydlu addasiadau, na all fodloni'r targedau yn llawn, yna efallai y bydd ymlacio'r targedau eu hunain hefyd yn addasiad rhesymol priodol (er enghraifft, mewn achosion lle mae amhariad y gweithiwr yn golygu ei fod wedi gorfod cymryd amser o'r gwaith neu yn effeithio ar ei allu i ganolbwyntio).

Yn yr un ffordd, gallai cyflogwr sy'n cymryd camau o dan weithdrefnau gallu yn erbyn gweithiwr anabl heb ystyried effaith eu hamhariad fod yn torri'r gyfraith. O dan amgylchiadau o'r fath, dylid ystyried pob llwybr addasiadau rhesymol posibl (gan gynnwys opsiynau megis darparu hyfforddiant neu drosglwyddo'r gweithiwr anabl i rôl wahanol). Mae cyflogwr sy'n ceisio diswyddo gweithiwr anabl gan ddefnyddio gweithdrefnau galluedd heb ddarparu addasiadau rhesymol i fynd i'r afael â'r anfantais sy'n gysylltiedig â'i amhariad yn peryglu penderfyniad o wahaniaethu yn ei erbyn.

Cyfleoedd hyfforddi

Mae'r ddyletswydd i ddarparu addasiadau rhesymol hefyd yn gymwys i gyfleoedd hyfforddi y mae cyflogwyr yn eu darparu. Dylid ymgynghori o flaen llaw er mwyn rhoi ystyriaeth o'r cychwyn cyntaf yn ystod y cyfnod cynllunio i sicrhau bod modd gwneud addasiadau rhesymol mewn da bryd a bod yr hyfforddiant yn cael ei gynnig mewn ffordd sy'n gynhwysol. Er enghraifft, fe allai fod yn angenrheidiol cynllunio hyfforddiant i gael ei gynnal ar amserau ansafonol sy'n galluogi cynnwys gweithwyr anabl sydd angen gweithio yn rhan amser neu oriau ansafonol.

Dyrchafiad a dilyniant

Mae gallu cael mynediad at gyfleoedd hyfforddi a chyflawni sgôr da o dan y systemau rheoli perfformiad yn ddwy agwedd sy'n aml yn cael eu cysylltu'n glir â chyfleoedd dyrchafu. Golyga hyn os gwahaniaethir yn erbyn gweithwyr anabl yn y prosesau hyn, mae'n debyg y bydd eu cyfleoedd dyrchafiad a dilyniant yn cael eu cyfyngu yn annheg. Mewn rhai achosion, gall rhagfarn a rhagfarn anymwybodol ar ran y person sy'n gwneud asesiadau neu benderfyniadau penodi arwain at wahaniaethu yn erbyn gweithwyr anabl hefyd.

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. Mae argaeledd opsiynau gweithio hyblyg ar gyfer rolau uwch hefyd yn bwysig. Gweithio hyblyg yw un o'r addasiadau rhesymol mwyaf cyffredin y mae gweithwyr anabl yn gofyn amdano felly gall diffyg opsiynau gweithio hyblyg ar lefelau uwch o fewn y sefydliad fod yn rhwystr i weithwyr anabl sydd eisiau cael eu dyrchafu.

Tâl, perfformiad, hyfforddiant a dilyniant – rhestr wirio i gynrychiolwyr undeb

Gallai cynrychiolwyr undeb ei chael hi'n ddefnyddiol ystyried yr isod wrth adolygu polisiau ac arfer y cyflogwr yn y meysydd hyn:

- A yw'r cyflogwr yn monitro gwahaniaethau mewn tâl cysylltiedig â pherfformiad a sgorau rheoli perfformiad gweithwyr anabl o'i gymharu â gweithwyr nad ydynt yn anabl i weld a oes nifer anghymesur o weithwyr anabl yn derbyn tâl is neu sgorau is?
- A yw'r cyflogwr yn monitro a yw gweithwyr anabl yn cael eu gor-gynrychioli yn anghymesur o ran camau sy'n cael eu cymryd o dan y weithdrefn galluedd?
- A oes gan y cyflogwr system o ansawdd da ar gyfer darparu addasiadau rhesymol ac a yw pob opsiwn o ran addasiadau rhesymol (gan gynnwys addasiadau i'r gweithdrefnau eu hunain) yn cael eu hystyried fel nad yw gweithwyr anabl yn cael eu cosbi yn annheg gan dâl cysylltiedig â pherfformiad, rheoli perfformiad neu weithdrefnau galluedd?
- A yw'r cyflogwr yn hyfforddi rheolwyr sy'n gyfrifol am weithredu'r gweithdrefnau hyn o fewn cydraddoldeb i bobl anabl ac a yw'r sefydliad yn cymryd unrhyw gamau i ostwng effaith rhagfarn anymwybodol o ran penderfynwyr?
- A yw'r cyflogwr yn monitro a yw'r gweithwyr anabl yn cael mynediad at gyfleoedd hyfforddi yn y gwaith ar gyfradd gymharol â staff nad ydynt yn anabl?
- A yw'r cyflogwr yn ymgynghori gyda staff ar unrhyw addasiadau rhesymol a allai fod yn ofynnol i alluogi mynediad at gyfleoedd hyfforddi ac a ydynt yn sicrhau bod ystyriaethau yn ymwneud â hygyrchedd yn cael eu cynnwys yn y cyfnod cynllunio?
- A yw'r cyflogwr yn monitro faint o ymgeiswyr anabl sy'n ymgeisio am ddyrchafiad, faint o'r rhain sy'n llwyddiannus ac a yw gweithwyr anabl wedi'u tangynrychioli yn fwy ar raddau uwch?
- A oes gan y cyflogwr berson arweiniol yn gyfrifol am gadw gweithwyr anabl?
- A yw'r cyflogwr yn cynnig cynlluniau gweithredu cadarnhaol (megis cynlluniau sicrwydd o gyfweliad, hyfforddeiaeth neu leoliadau gwaith) i geisio cynyddu nifer y gweithwyr anabl mewn rolau uwch (lle y mae gweithwyr anabl wedi'u tangynrychioli ar y graddau hyn)?
- A yw'r cyflogwr yn cynnig cyfleoedd am gymorth cyfoedion neu gynlluniau monitro ar gyfer gweithwyr anabl?

Astudiaeth achos – aelod anabl gydag epilepsi

“Roedd cyfnod pan fyddai'r cyffuriau yn achosi sgil-ffeithiau a oedd yn effeithio ar fy ngof yn y tymor byr i'r tymor canolig... roedd hyn yn effeithio ar fy nyletswyddau a dioddefodd fy mherfformiad... roedd fy ngwerthusiadau yn eithaf damniol ac ni lwyddais i gael codiadau cyflog.. roedd y ffaith y gallai'r epilepsi fod yn ffactor naill ai wedi'i anwybyddu neu yn fwy tebygol nid oedd hynny wedi croesi meddwl fy rheolwr llinell.

Gwaethygodd pethau, derbyniais rybudd ffurfiol ac ar ôl i mi esbonio am fy epilepsi, rhoddwyd pwysau arnaf i ymddeol ar sail feddygol. Dechreuais ddioddef o iselder. Galwais gynrychiolydd yr Undeb. Mae gennyf swydd wahanol nawr ac rwy'n gwneud yn dda.”

(Astudiaeth achos o *You don't look disabled*, arweiniad TUC i gefnogi aelodau gydag amhariadau anweledig)



Absenoldeb salwch ac anabledd

Adroddodd nifer o'r rheini a ymatebodd i'n harolwg bod y polisiau absenoldeb salwch yn y gweithle yn achosi problemau penodol i weithwyr anabl, yn aml yn cael eu defnyddio mewn ffordd a oedd yn gwahaniaethu trwy

beidio â gwahanu absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd ac yn defnyddio'r absenoldeb hwnnw fel modd o 'orfodi' gweithwyr anabl allan.

Absenoldeb salwch ac anabledd oedd yr un mater yn Archwiliad Cydraddoldeb diweddaraf TUC (2016), gyda 65 y cant o gynrychiolwyr yn adrodd eu bod wedi delio gyda materion yn gysylltiedig ag absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd yn ystod y 2 flynedd ddiwethaf.

Mae polisiau rheoli absenoldeb sy'n cynnwys 'sbardunau' yn arwain at gamau disgyblaeth bellach yn gyffredin ar draws y sector cyhoeddus a phreifat. Mewn rhai achosion, gall hyd yn oed ychydig ddyddiau o absenoldeb yn unig arwain at weithwyr yn cael eu rhoi trwy gamau disgyblaeth.

Yn aml, diffyg dealltwriaeth o gyfraith wahaniaethu ar sail anabledd yw achos y broblem. Mewn sawl achos, yn aml mae ymlacio sbardunau a chosbau yn gyfan gwbl briodol fel addasiad rhesymol a gallai methiant i ymlacio sbardunau yn ei hun gael ei ystyried fel 'methiant i wneud addasiad rhesymol'. Serch hynny, nid yw nifer o reolwyr wedi'u hyfforddi'n ddigonol nac yn ymwybodol o'r gyfraith i gydnabod hyn.

Y nod allweddol yw cael cyflogwyr i gyfrif absenoldeb am resymau yn gysylltiedig ag anabledd ar wahân.

Mae Cod Statudol EHRC yn datgan y dylai absenoldeb salwch ar sail anabledd gael ei gyfrif ar wahân neu y dylai polisi absenoldeb anabledd ar wahân fod ar gael. Ond yn aml mae cyflogwyr gwael yn anwybyddu'r

arfer da hwn ac yn lle hynny yn defnyddio polisiau absenoldeb salwch er mwyn torri absenoldeb heb ystyried adnabod a mynd i'r afael yn deg ag unrhyw faterion gwaelodol a allai fod yn sail i'r absenoldeb, gan gynnig addasiadau rhesymol neu ddychwelyd i'r gwaith wedi'i gefnogi a'i reoli yn gywir.

Mae cyfraith achos fel y mae'n sefyll yn ymwneud â thalu tâl salwch ac absenoldeb salwch yn parhau yn ddiwerth, ond mae rhwymedigaeth gyfreithiol ar gyflogwyr i ystyried addasiadau rhesymol i weithwyr anabl yn gysyniad hanfodol y gellir ei ddefnyddio i danategu trafodaethau ar gyfer newidiadau i weithdrefnau absenoldeb. Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) yn offeryn defnyddiol hefyd y gall cynrychiolwyr undeb yn y sector cyhoeddus ei ddefnyddio i roi pwysau am welliannau.

Y nod allweddol yw cael cyflogwyr i gyfrif absenoldeb am resymau yn gysylltiedig ag anabledd ar wahân. Mae nifer o undebau wedi llwyddo i drafod polisiau absenoldeb oherwydd anabledd ar wahân, ond os yw'r cyflogwr yn amharod i gytuno i wneud y rhain yn ddigon hyblyg i gynnwys gwahanol amhariadau neu i adnabod gwahanol faterion y gall gweithwyr anabl eu profi, gall problemau godi o hyd.



Absenoldeb salwch ac anabledd, rhestr wirio i gynrychiolwyr undeb:

- A yw'r cyflogwr yn cyfrif absenoldeb am resymau yn gysylltiedig ag anabledd ar wahân?
- A oes polisi absenoldeb oherwydd anabledd? Os felly, a yw'n ddigon hyblyg i ddarparu ar gyfer anghenion gweithwyr anabl? Mae enghraifft o bolisi absenoldeb anabledd hyblyg ar gael i'w lawrlwytho yma www.tuc.org.uk/examplesdisabilityrelatedsicknesspolicies.
- A yw'r cyflogwr yn monitro camau disgyblaeth a gymerir o dan y polisi absenoldeb salwch, i weld a yw gweithwyr anabl yn cael eu cynrychioli yn anghymesur?
- Fe allai fod yn ddefnyddiol tynnu sylw'r cyflogwyr at y ffaith bod sefydliadau sy'n gwella ansawdd eu gweithdrefnau ar gyfer darparu addasiadau rhesymol yn adrodd am ostyngiadau mewn absenoldeb salwch.

Am arweiniad pellach gweler *Absenoldeb Salwch a Gwahaniaethu ar Sail Anabledd TUC: Arweiniad trafodwr yr undeb lafur i'r gyfraith ac arfer da*

Dileu swydd

Gallai dileu swydd gweithiwr anabl heb ystyried addasiadau rhesymol – gan gynnwys meini prawf a gweithdrefnau dileu swydd eu hunain – fod yn anghyfreithlon. Bydd angen i undebau sicrhau nad yw gweithdrefnau'r cyflogwr yn gwahaniaethu ac nad yw'r union arfer sy'n dilyn yn gwahaniaethu ar sail anabled.

Wrth gwrs, mae cyfreithiau eraill yn gymwys i sefyllfaoedd dileu swyddi hefyd a rhaid i gyflogwr

gydymffurfio â phob un.

Mae angen i gynrychiolwyr undeb sicrhau bod y meini prawf a gynigir gan y cyflogwr dros ddewis pobl i ddileu swydd yn ystyried pob addasiad rhesymol posibl priodol, y bydd llawer ohonynt yn golygu addasu'r meini prawf a ddefnyddir i ddewis ar gyfer dileu swydd fel nad yw person anabl yn wynebu 'anfantis sylweddol' yn y broses.

Dileu swydd – rhestr wirio i gynrychiolwyr undeb:

- A yw'r cyflogwr wedi cymryd camau i sicrhau nad yw'n gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn gweithwyr anabl wrth bennu pwy sydd yn y gronfa o staff 'wrth risg'? Efallai y bydd angen ymchwilio i hyn ymhellach, yn enwedig os mai dim ond grŵp bach o weithwyr sydd wedi'u targedu neu os yw gweithwyr anabl wedi'u cynrychioli yn anghymesur yn y gronfa.
- Os yw'r cyflogwr yn defnyddio 'matrics' sy'n cynnwys ystod o feini prawf dethol, a ydynt wedi ymgynghori â'r undeb am y meini prawf sy'n cael eu defnyddio?
- Os yw'r cyflogwr yn cynnig defnyddio absenoldeb yn y meini prawf dethol, a yw absenoldeb yn gysylltiedig ag anabled wedi'i ddiystyru?
- Os yw'r cyflogwr yn cynnig defnyddio hyd y gwasanaeth yn y meini prawf dethol, a oes gofal yn cael ei roi i osgoi gwahaniaethu yn deillio o hanes cyflogaeth cysylltiedig ag anabled y person anabl unigol?
- Os yw'r cyflogwr yn cynnig defnyddio perfformiad yn y meini prawf dethol, a oes addasiadau rhesymol wedi'u sefydlu yn gyntaf, gan gynnwys cydnabyddiaeth (a diystyru) cynhyrchaeth neu lefelau perfformiad sy'n is na chydweithwyr nad ydynt yn anabl sy'n gysylltiedig ag anabled?
- Os yw'r cyflogwr yn cynnig defnyddio meini prawf yn ymwneud â gweithio'n hyblyg, a allai hyn wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn gweithwyr anabl?
- A yw'r cyflogwr wedi ystyried opsiynau ar gyfer adleoli a allai fod ar gael, gan gynnwys darparu hyfforddiant i alluogi i weithwyr gymryd rolau newydd?
- A yw penderfynwyr wedi derbyn hyfforddiant cydraddoldeb i bobl anabl a sut i osgoi gwahaniaethu?

Mae arweiniad manylach am ddileu swyddi ar gael o'r EHRC ac yn *Anabled a Gwaith TUC: Arweiniad undeb llafur i'r gyfraith ac arfer da*.



Iechyd a diogelwch

Nid yw rhwymedigaethau'r cyflogwr o dan y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith yn gorbwyso eu rhwymedigaethau i beidio â gwahaniaethu yn erbyn gweithiwr anabl, neu wneud addasiadau rhesymol ar ei gyfer.

O dan rhai amgylchiadau gallai natur amhariad y gweithiwr anabl a'r ffordd y mae'n rhyngweithio gyda'r gweithle olygu bod gofyn i'r cyflogwr wneud asesiad risg sy'n benodol i'r unigolyn. Ond mae'n bwysig nodi bod y gyfraith yn dweud bod yn rhaid i gais y cyflogwr i gynnal asesiad risg yn ei hun fod yn rhesymol (hynny yw, yn gyson â'r tasgau sy'n ofynnol o'r swydd, ac nad yw'n deillio o ystyriaethau amherthnasol ar sail canfyddiadau o amhariad unigolyn).

Gallai methu cynnal asesiad risg priodol wrth benderfynu ar gamau sy'n trin gweithiwr anabl yn llai ffafriol arwain at wahaniaethu ac o dan amgylchiadau o'r fath ni fyddai cyflogwr yn gallu dadlau mai pryderon iechyd a diogelwch oedd y rheswm dros y gwahaniaethu.

Mae unrhyw waharddiad cyffredinol ar bob un gydag amhariad penodol yn debyg o olygu gwahaniaethu ar sail anabledd uniongyrchol, na ellir ei gyfiawnhau. Enghraifft fyddai gwahardd unrhyw un gyda diabetes o swydd yrru. Mae polisi o'r fath yn debyg o fod yn anghyfreithlon.

Mae Cod Ymarfer Statudol EHRC yn datgan o ran ystyried iechyd a diogelwch wrth wneud addasiadau rhesymol:

“Pe bai gwneud addasiadau penodol yn cynyddu'r risg i iechyd a diogelwch unrhyw berson (gan gynnwys y gweithiwr anabl dan sylw) yna mae hyn yn ffactor perthnasol wrth benderfynu a yw'n rhesymol gwneud

Straen yw un o brif achosion salwch cysylltiedig â gwaith ac fe allai gael effaith eang ar iechyd corfforol a meddwl pobl

addasiad. Dylid defnyddio asesiadau risg addas a digonol i helpu i bennu a yw risgiau o'r fath yn debyg o godi.”

Yr ymdriniaeth y dylai cynrychiolwyr undeb ei chymryd yw bod anabledd ac iechyd a diogelwch yn gweithio gyda'i gilydd, ac nid yn erbyn ei gilydd, i

greu gweithle mwy diogel ac iachach i bawb. Mewn sawl achos, gellir gwneud addasiadau rhesymol a fydd yn dileu neu, fel mae'r gyfraith ei hun yn nodi, yn isafu'r risg.

Effaith straen yn y gweithle

Straen yw un o brif achosion salwch cysylltiedig â gwaith ac fe allai gael effaith eang ar iechyd corfforol a meddwl pobl, gan gynnwys gwaethygu cyflyrau cyfredol. Bob blwyddyn, mae dros hanner miliwn o weithwyr yn profi straen, gorbryder neu iselder a achoswyd gan y gwaith neu sydd wedi'i waethygu oherwydd gwaith.

Mae gweithwyr anabl yn fwy tebygol o adrodd am lefelau is o les yn y gweithle o'i gymharu â gweithwyr nad ydynt yn anabl. Ymhlith achosion cyffredin straen yn y gweithle y mae problemau megis llwythi gwaith gormodol, rheolwyr anghefnogol, targedau afrealistig, newidiadau yn y gwaith a bwlio ac aflonyddu. Mae'r ymgyrch Amser i Newid wedi adrodd bod dau o bob tri gweithiwr gyda phroblemau iechyd meddwl yn dweud bod straen y gweithle naill ai wedi achosi eu symptomau neu'n eu gwaethygu. Mae rhai cyflogwyr wedi ceisio hyrwyddo 'cadernid' fel datrysiad i straen yn y gweithle – a'r goblygiad yw bod angen i weithwyr 'galedu'.

Mae dyletswydd gyfreithiol ar gyflogwyr i sicrhau iechyd a diogelwch eu gweithwyr ac i fynd i'r afael

ag achosion straen yn y gweithle yn effeithiol trwy ddileu (neu lle nad yw'n bosibl eu dileu, trwy eu hisafu) y risgiau megis llwythi gwaith gormodol, targedau afrealistig, bwlio ac aflonyddu neu reolwyr anghefnogol. Nid yw cynnig hyfforddiant cadernid yn ateb amgen ac ni ddylai cyflogwyr feio gweithwyr neu awgrymu bod angen iddynt ddod yn fwy 'cadarn'.

Gall cynrychiolwyr undeb gydag eraill yn eu cangen (megis cynrychiolwyr iechyd a diogelwch) roi pwysau ar gyflogwyr i gynnal asesiadau risg cywir o straen a mynd i'r afael ag achosion straen yn y gweithle gan ddefnyddio Safonau Rheoli Straeon HSE.

Iechyd a diogelwch ac anabledd yn y gwaith: rhestr wirio i gynrychiolwyr undeb:

Gallai fod yn ddefnyddiol i gynrychiolwyr undeb gydweithio gyda chynrychiolwyr iechyd a diogelwch undeb llafur i adolygu'r isod:

- A yw'r cyflogwr yn cynnal asesiadau risg sy'n ystyried y gwahaniaethau eang mewn ystod eang o weithwyr gan gynnwys y gwahaniaethau posibl ar sail rhyw, oed ac anabledd?
- A yw'r cyflogwr yn cynnal asesiadau risg unigol i weithwyr anabl pan fydd yr amgylchiadau yn briodol?
- A yw'r cyflogwr yn cynnal asesiadau risg straen ac yn gweithredu safonau Rheoli Straen HSE i ddileu neu reoli risgiau pan maen nhw'n cael eu hadnabod?
- A oes gan y cyflogwr bolisi rheoli absenoldeb salwch priodol neu gytundeb gweithle a drafodwyd gan yr undeb, gydag absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd yn cael ei gyfrif ar wahân?
- A yw polisi salwch yn anwahaniaethol ac yn cael ei chymhwyso yn deg yn ymarferol, ac nad yw'n cael ei defnyddio i dorri absenoldeb yn unig ond mewn ffordd sy'n cynnig cyfle i fynd i'r afael yn deg ag unrhyw faterion gwaelodol yn y gweithle, adnabod addasiadau rhesymol a allai fod yn ofynnol a chefnogi dychwelyd i waith dan reolaeth lle fo'n briodol?
- A yw'r cyflogwr yn sicrhau bod yr holl weithwyr yn ymwybodol o bwysigrwydd adrodd anafiadau, digwyddiadau, salwch cysylltiedig â gwaith a phroblemau iechyd sydd wedi'u gwaethygu gan waith, mewn awyrgylch lle nad yw gweithwyr yn teimlo wedi'u herlid trwy adrodd amdanynt?

Yr ymdriniaeth y dylai cynrychiolwyr undeb ei chymryd yw bod anabledd ac iechyd a diogelwch yn gweithio gyda'i gilydd, ac nid yn erbyn ei gilydd, i greu gweithle mwy diogel ac iachach i bawb.

Iechyd galwedigaethol

O dan nifer o amgylchiadau sy'n effeithio ar fywydau gweithwyr anabl, mae cyflogwyr yn dibynnu ar argymhellion gwasanaeth iechyd galwedigaethol mewnol.

Er bod rhai gweithwyr anabl yn cael gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn ddefnyddiol ac yn gefnogol, mae undebau wedi adrodd am sefyllfaoedd lle mae argymhellion y gwasanaeth iechyd galwedigaethol yn ffitio'n rhwydd iawn gyda chasgliadau rhagfarnedig cyflogwr am addasrwydd y gweithiwr i gyflogaeth barhaus. Mae gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn aml dan gytundeb uniongyrchol â chyflogwyr ac weithiau ceir pryderon y gallent deimlo dan bwysau i ochri gyda'r rheolwr yn hytrach na'r gweithiwr er mwyn osgoi colli cytundebau. Neu mewn rhai achosion (yn enwedig

Efallai y bydd methiant i adnabod yn llawn effaith amhariad y gweithiwr neu i adnabod y gallai addasiadau rhesymol gael eu sefydlu i'w cefnogi i barhau yn y gwaith.

yn achos rhai amhariadau 'cudd' megis problemau iechyd meddwl) efallai y bydd methiant i adnabod yn llawn effaith amhariad y gweithiwr neu i adnabod y gallai addasiadau rhesymol gael eu sefydlu i'w cefnogi i barhau yn y gwaith.

Mae cyfraith achos cyfredol yn cefnogi'r farn lle mae'r cyflogwr wedi dibynnu ar adroddiad Iechyd Galwedigaethol i gyfiawnhau ei gamau, fe all hi fod yn anodd herio hyn yn llwyddiannus mewn tribiwnlys cyflogaeth. Mae'n allweddol felly, lle mae'r cyflogwr wedi penderfynu ceisio tystiolaeth meddygol i benderfynu beth i'w wneud gyda gweithiwr y mae ei berfformiad wedi dirywio o ganlyniad i gyflwr iechyd neu amhariad, dylai'r undeb geisio sicrhau dau bwynt allweddol:

- A fydd yr adroddiad meddygol yn cael ei baratoi gan weithiwr proffesiynol sy'n gymwys i ddelio â'r cyflyrau penodol dan sylw? Gallai hyn gynnwys, lle fo'n briodol, gomisiynu arbenigwr allanol.
- A yw'r gweithiwr wedi bod yn rhan o'r drafodaeth o'r hyn y mae yn gallu'i wneud neu'n methu ei wneud yn y gwaith? Mae cyfraith achos yn cadarnhau bod ymgynghoriad o'r fath yn ofynnol, a dylid tynnu sylw'r cyflogwr at hyn.

O ystyried y pwysau y gall tystiolaeth meddygol ei roi wrth gyfiawnhau penderfyniad cyflogwr i ddiswyddo gweithiwr sâl neu anabl, mae'n hanfodol sicrhau:

- A yw'r adroddiad meddygol gan arbenigwr priodol gymwys?
- A yw'r gweithiwr anabl yn rhan o drafodaethau am addasiadau rhesymol posibl i'w galluogi i barhau neu ddychwelyd i'r gwaith?
- A yw pob llwybr addasiadau rhesymol posibl wedi'u hystyried? Os yw'r gweithiwr ym methu dychwelyd i'w rôl wreiddiol, gallai hyn gynnwys ystyried ailddatblygu rôl newydd (a chynnwys hyfforddiant i'w galluogi i ymgymryd â rôl newydd) gan gynnwys pan fydd y cyfle adleoli ar radd uwch.

Mynd i'r afael â gwahaniaethu



Achos llawer o'r gwahaniaethu parhaus yn erbyn pobl yn y gweithle yw anwybodaeth o'r gyfraith. Canfu ein hymchwil hyd yn oed lle mae gan weithleoedd bolisiau, weithiau ymddengys mai dealltwriaeth fach iawn sydd gan reolwyr sy'n gyfrifol am eu gweithredu o ddydd i ddydd o naill ai'r Ddeddf Cydraddoldeb neu eu polisiau gweithle eu hunain i'r pwynt lle maen nhw'n aml yn methu cydymffurfio â hyd yn oed yr isafswm sy'n ofynnol gan gyfraith.

Y diffyg ymwybyddiaeth eang hwn, wedi'i gyfuno â stereoteipiau poblogaidd o anabledd, sy'n aml ar ffurf peidio derbyn nad yw rhywun ag amhariad cudd yn gallu bod yn anabl, yw gwraidd nifer o'r problemau sy'n codi yn y gweithle.

Nid yw'n ddigon da i gyflogwyr sefydlu polisiau os nad ydynt yn hyfforddi rheolwyr yn briodol neu'n monitro eu gweithredu yn effeithiol. Os ellir perswadio cyflogwyr i wella eu harfer o ran hyn, byddai'n atal llawer o faterion rhag codi yn y lle cyntaf. Fe all fod yn arwydd o broblemau os yw gweithwyr anabl yn cael eu cynrychioli yn anghymesur mewn achosion achwyno neu ddisgyblu.

Mewn sawl achos, pan fydd cynrychiolwyr undeb wedi'u cyfarparu'n dda â'r ffeithiau a'r gyfraith, maen nhw wedi trafod addasiadau rhesymol yn llwyddiannus ac wedi datrys problemau yn anffurfiol. Os nad yw'n bosibl datrys materion yn anffurfiol, yn aml daw'n angenrheidiol i aelodau achwyno er mwyn ceisio mynnu eu hawliau.

Codi cwyn

Mae achwyniad yn weithdrefn ffurfiol yn y gweithle sy'n caniatáu i weithwyr herio ymddygiad eu cydweithwyr a chyflogwr ac i herio penderfyniadau sy'n cael eu gwneud yn ymwneud â'u cyflogaeth.

Wrth gyfweld â'r aelod sy'n ystyried yr achwyniad, fe allai fod yn ddefnyddiol gofyn iddynt orffen y ddwy frawddeg hyn:

1. *Mae gennyf achwyniad oherwydd...*
2. *Byddai hyn yn cael ei ddatrys pe bai...*

Wrth ystyried codi achwyniad, mae'n bwysig i gynrychiolwyr drafod materion yn llawn gyda'r aelod a gwneud yr isod:

- Egluro beth yw'r mater sy'n achosi'r broblem
- Sicrhau bod gan yr aelod nod (neu nodau) realistig a fydd yn datrys yr achwyniad
- Ceisio datrys y mater yn anffurfiol os nad yw hyn wedi'i wneud yn barod
- Cael copi o weithdrefn achwyno cyflogwr ac unrhyw weithdrefnau gweithle perthnasol (e.e. polisiâu yn ymdrin ag anabledd, addasiadau rhesymol neu unrhyw bolisiau eraill sy'n berthnasol i'r achos)
- Deall gwahanol gyfnodau'r weithdrefn achwyno (gan gynnwys unrhyw gyfnod apelio)
- Bod yn ymwybodol o'r gyfraith a sut y mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn cynnig amddiffyniad cyfreithiol i weithwyr anabl
- Deall pa dystiolaeth allai helpu i gefnogi achos yr aelod a chasglu'r dystiolaeth hon
- Gwybod pryd i gynnwys swyddog llawn amser o'r undeb



Weithiau anabledd heb ei ddatgelu yw gwraidd achos yr ymddygiad nad yw'r cyflogwyr yn hapus yn ei gylch.

Mynd â materion ymhellach

Bydd cynrychiolwyr undeb yn ymwybodol ei bod hi bob amser yn well ceisio datrys unrhyw faterion sy'n codi o fewn y gweithle yn anffurfiol neu trwy weithdrefn achwyno'r cyflogwr lle fo'n briodol. Mewn achosion lle nad yw'n bosibl datrys y mater fel hyn mae'n bwysig bod cynrychiolwyr undeb yn ymwybodol o'r cyfyngiadau amser llym sy'n gymwys i gyflwyno honiad o wahaniaethu, pe bai'n angenrheidiol i'r achos gael ei ddwyn i dribiwnlys cyflogaeth.

Y cyfyngiad amser ar hyn o bryd yw 3 mis llai un diwrnod o'r weithred gwahaniaethu (neu'r weithred ddiwethaf, os oedd yn gysylltiedig â chyfres o weithredoedd). Mae'r cyfyngiad amser hwn yn cael ei rewi yn ystod cymodi cynnar ACAS (sy'n orfodol ar gyfer y rhan fwyaf o honiadau). Rhaid hysbysu ACAS o'r bwriad i gyflwyno honiad gyda thribiwnlys cyflogaeth. Rhai o'r ffurfiau mwyaf cyffredin o

achosion gwahaniaethu ar sail anabledd yw methiant i wneud addasiad rhesymol a gwahaniaethu yn deillio o anabledd. Ym mhob achos, y peth gorau yw i gynrychiolwyr undeb gymryd cyngor gan swyddog undeb llawn amser yn gynnar i bennu a oes gan yr aelod achos gwahaniaethu ac i sicrhau os oes yn rhaid mynd ag ef ymhellach, bod yr honiad yn cael ei gyflwyno ar amser.

Achosion disgyblaeth

Weithiau anabledd heb ei ddatgelu yw gwraidd achos yr ymddygiad nad yw'r cyflogwyr yn hapus yn ei gylch. Er enghraifft, gallai aelod sy'n aml yn hwyr fod â phroblem iechyd meddwl heb ei datgelu sy'n achosi problemau wrth gadw at amser. Mewn achosion eraill, efallai bod aelod wedi gwneud cais am addasiad ac mae'r cyflogwr wedi methu a'i wneud ac mai methiant i wneud yr addasiad rhesymol sydd wedi achosi'r broblem y mae'r cyflogwr yn disgyblu'r aelod yn ei gylch.

Wrth ddelio gydag achosion disgyblaeth mae'n bwysig bod yn ymwybodol:

- Weithiau bydd problem waelodol sy'n gysylltiedig ag anabledd nad yw'r aelod na chi yn ymwybodol ohoni, sydd wedi arwain at yr ymddygiad.
- Pan fyddwch chi'n cyfweld â'r aelod, dylech ei annog i fod yn agored a gonest gyda chi fel bod modd i chi ei amddiffyn yn effeithiol yn y gwrandawriad.
- Am ragor o gyngor ar sut i annog aelodau i adnabod a oes ganddynt amhariad ac annog datgeliad, gweler yr adran ar 'cefnogi aelodau gyda datgeliad'.
- Cofiwch os yw'r aelod yn anabl fe allai fod dyletswydd ar gyflogwr i wneud addasiadau rhesymol, gan gynnwys i'r broses ddisgyblaeth ei hun.

Delio ag aflonyddu

Dyweddodd tua 1 o bob 3 pherson anabl a ymatebodd i'n harolwg bod anabledd wedi'i drin fel testun 'jôc' yn eu gweithle, ac adroddodd nifer eu bod wedi profi aflonyddwch. Gellir profi aflonyddwch hefyd trwy gysylltiad, er enghraifft, gallai aelod o'r teulu, ffrind neu ofalwr rhywun gydag anabledd brofi aflonyddwch oherwydd eu cysylltiad â pherson

anabl. Gall aflonyddu fod yn brofiad hynod drallodus ac unig, a all effeithio ar iechyd a lles meddyliol a chorfforol pobl. Yn aml mae'n cael ei dan adrodd gan y gallai gweithwyr bryderu na fyddant yn cael eu credu, na fydd camau yn cael eu cymryd neu y byddant yn cael eu herlid o ganlyniad i wneud cwyn (yn enwedig os mai rheolwr neu rywun uwch yw'r sawl sy'n aflonyddu).

Er mwyn cefnogi aelodau a mynd i'r afael ag aflonyddu yn y gweithle, gallai fod yn ddefnyddiol:

- ☑ Codi ymwybyddiaeth o'r hyn yw aflonyddwch a rhoi gwybod i aelodau nad oes yn rhaid iddynt ei ddiodef ac y gall yr undeb eu cefnogi i wneud cwyn.
- ☑ Rhoi pwysau ar y cyflogwr i ddarparu dulliau adrodd clir a sefydlu pwyntiau cyswllt amgen ar gyfer adrodd am aflonyddu (gallai hyn fod yn arbennig o ddefnyddiol pan mai'r rheolwr llinell fydd y sawl sy'n aflonyddu).
- ☑ Rhoi pwysau ar y cyflogwr i gael polisi dim goddefgarwch penodol tuag at aflonyddu (gan gynnwys aflonyddwch trydydd parti) ac i ddelio'n effeithiol gyda'r sawl sy'n aflonyddu.
- ☑ Sicrhau bod gan y cyflogwr polisi effeithiol ar fwlio ac aflonyddu neu urddas yn y gwaith, wedi'i chefnogi gan weithgareddau hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth priodol.
- ☑ Rhoi pwysau ar y cyflogwr i roi cefnogaeth ychwanegol i'r rheini sydd wedi'u heffeithio gan aflonyddu – er enghraifft trwy raglen cymorth i weithwyr.



Monitro cydraddoldeb i bobl anabl

Mae'r gwahanol adrannau yn y pecyn cymorth hwn yn cynnwys awgrymiadau o faterion penodol a all fod yn ddefnyddiol i'w craffu fel rhan o'r adolygiad polisi a gweithgareddau monitro. Yr arweiniad a ganlyn, wedi'i ailgynhyrchu o *Anabledd a Gwaith TUC: Mae arweiniad undeb lafur i'r gyfraith ac arfer da yn rhoi trosolwg defnyddiol i arfer da wrth fonitro.*

"Sut y gall sefydliad wybod a yw ei bolisiau cydraddoldeb yn gweithio heb eu hadolygu a'u monitro?" O dan ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus mae'n orfodol ar gyrff cyhoeddus i gyhoeddi data a fydd yn galluogi i ddinasyddion eu dal i gyfrif am lwyddiant (neu fel arall) eu polisiau cydraddoldeb. Nid oes dyletswydd fel hyn ar gyrff sector preifat a gwirfoddol, ond mae arfer da yn golygu y dylent ddilyn yr un llwybr.

"Bydd hi'n anodd iawn cynhyrchu data o'r fath oni bai bod y gwahanol grwpiau cydraddoldeb yn cael eu monitro. Mae nifer o sefydliadau wedi cynnal monitro anabledd am nifer o flynyddoedd, ac wedi dod ar draws problemau wrth gasglu gwybodaeth ddibynadwy o'r ymarferion. Mae rhai rheolau sylfaenol sy'n rhaid cadw atynt os bydd ymarferion monitro yn awdurdodol.

- Peidiwch â gofyn i bobl am eu hamhariadau – nid yn unig y mae'r wybodaeth hon yn ddibwys, mae ymron yn sicr na fydd pobl gydag 'amhariadau cudd' yn ymateb, yn enwedig os ydynt yn perthyn i iechyd meddwl (ond nid yn unig i iechyd meddwl).
- Paratowch gynllun. Beth a wneir gyda'r data a gesglir? Sut y bydd y sefydliad yn addasu ei weithrediadau yng ngoleuni'r canfyddiadau?
- Cofiwch fod pob aelod o staff yn derbyn briff yn esbonio beth yw'r cynlluniau cydraddoldeb, a'u bod yn cael cyfle i ofyn cwestiynau.
- Cofiwch sicrhau bod y monitro yn ddienw ac yn gyfrinachol. Rhaid rheoli mynediad at ddata yn ofalus, ac ni ddylai fod yn bosibl adnabod unrhyw unigolyn o'r ymatebion. Os nad yw'r data yn ddienw, yna rhaid parchu'r amddiffyniadau a gynigir gan y Ddeddf Diogelu Data (a GDPR).

"Mae'r TUC yn argymhell yn gryf bod monitro yn dechrau gydag ymdriniaeth model cymdeithasol. Dylai'r ymarfer adnabod a yw cyfran y bobl sy'n dweud eu bod yn anabl o fewn y gweithle yn gynrychioladol o gymdeithas yn gyffredinol.

"Bydd adnabod pa rwystrau y mae pobl yn dal i'w hwynebu yn gwneud arolwg hyd yn oed yn fwy defnyddiol. Serch hynny, bydd hi'n anodd uno'r ddau o fewn un arolwg, ac mae TUC yn argymhell sefydlu dull ar wahân yn gofyn i bobl adrodd am unrhyw rwystrau y maen nhw'n eu hwynebu, ac mewn ffordd wahanol er mwyn annog y gyfradd ymateb uchaf. Er enghraifft, fe allai fod yn anodd cynnal anhysbysrwydd mewn arolwg o'r fath.

"Hyd yn oed gyda'r ymarfer monitro wedi'i gynllunio'n dda, mae llawer o bobl yn debygol o beidio ag ymateb i gwestiwn am anabledd. Os yw hyder yn tyfu bod data yn cael ei ddefnyddio i newid y sefydliad er gwell, yna bydd y cyfraddau dychwelyd yn cynyddu gyda phob ymarfer drachefn.



Mae'r TUC yn argymhell yn gryf bod monitro yn dechrau gydag ymdriniaeth model cymdeithasol.

"Nid yw llawer o bobl sy'n cyfri yn anabl gan ddefnyddio'r diffiniad Deddf Cydraddoldeb yn diffinio eu hunain yn anabl. Ac nid yw rhai pobl sy'n anabl yn rhan o'r Ddeddf, oherwydd y diffiniad. O ganlyniad, gan hynny nid yw'n bosibl i unrhyw ymarfer monitro gynhyrchu darlun cwbl gywir: serch hynny, heb ymarfer monitro, ni fydd meincnod er mwyn i sefydliad fonitro cynnydd ei bolisiau cydraddoldeb yn ei erbyn.

"Pa un a yw ymdriniaeth model cymdeithasol yn cael ei mabwysiadu ai peidio, bydd cwestiwn yn parhau o ba ddiffiniad o anabledd a ddefnyddir i gyflwyno'r ymarfer monitro. Yn naturiol bydd y rhan fwyaf o gyflogwyr yn dilyn y diffiniad yn y Ddeddf Cydraddoldeb, ac fe allai fod yn ddefnyddiol os yw'r diffiniad hwn yn cael ei ddarparu gyda'r ffurflen fonitro.

"Mae rhai sefydliadau yn gofyn i bobl adnabod eu hunain yn erbyn rhestr o amhariadau. Mae'r ymdriniaeth hon yn anghywir; nid yn unig bydd hyn yn sarhaus ym marn nifer o bobl, ond hefyd mae'n methu darparu gwybodaeth ddefnyddiol. Nid oes angen i'r cyflogwr wybod bod hyn a hyn o'i weithwyr â hyn a hyn o gyflyrau – ond rhaid iddo wybod a yw'n trin gweithwyr anabl yn gywir, a pha rwystrau sydd angen mynd i'r afael â hwy o hyd, ac nid yw ymatebion sy'n dangos pa amhariadau sydd gan bobl yn cyfrannu at ddelio â'r cwestiynau hyn.

"Yn achlysurol iawn, o dan rai amgylchiadau pan fydd sefydliad yn defnyddio data a gesglir o arolwg ar sail amhariadau unigol – megis, er enghraifft, os oedd cyflogwr mawr yn pryderu bod grŵp penodol o bobl anabl nad oeddynt yn cael eu cynrychioli yn y gweithle, fel bod modd iddynt wedyn gynllunio ymgrych recriwtio wedi'i dargedu. Ond ni fydd y sefyllfa hon yn gymwys ym mwyafrif helaeth yr amgylchiadau, a gallai dulliau eraill gynhyrchu'r wybodaeth yn fwy effeithiol ta beth.

Defnyddio'r canlyniadau

Os yw monitro yn awgrymu nifer anghymesur o isel o weithwyr anabl, yna caniateir i'r sefydliad trwy gyfraith i dargedu ymdriniaeth recriwtio at y grŵp hwn. Os yw'r monitro yn dangos bod pobl anabl yn ymddangos yn anghymesur ymhlith y graddau is, dylai'r sefydliad ymchwilio i ba rwystrau sy'n atal dilyniant gyrfaol.

Os nad yw'r arolwg yn caniatáu ar gyfer y math hwnnw o ddadansoddiad, dylai'r undeb fod yn pwysu i fonitro prosesau mewnol megis gweithgareddau dyrchafu, hyfforddi a datblygu, a phrosesau achwyno a disgyblu er mwyn gwirio a yw pobl anabl yn anghymesur absennol neu'n bresennol. Gall yr undeb gynnig rôl adeiladol wrth gyflwyno tystiolaeth i'r cyflogwr a gweithredu fel modd i aelodau rannu barnau a phrofiadau o'r rhwystrau sy'n bodoli.

Crynodeb

Mae'r TUC yn argymhell y dylai undebau annog cyflogwyr i fonitro eu gweithlu am ddau reswm: gwirio bod pobl anabl yn cael eu cynrychioli yn y cyfrannau cywir; ac i wirio (ar wahân) cynnydd wrth ddileu rhwystrau y maen nhw'n eu hwynebu. Er mwyn cyflawni canlyniad defnyddiol rhaid cynllunio'n ofalus, briffio'r holl reolwyr a staff, a chael ymrwymiad i weithredu ar y canfyddiadau."

Polisiau cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle – rhestr wirio trafodwr undeb lafur a dolenni at bolisiau enghreifftiol

Yn aml mae gan weithleoedd ystod eang o bolisiau a gweithdrefnau sy'n effeithio ar fywydau gweithwyr anabl. Mae'r gwahanol adrannau yn yr arweiniad arfer da yn y pecyn cymorth hwn yn cynnwys syniadau ar gyfer adolygu polisiau gweithle a rhoi pwysau ar gyflogwyr am welliannau o ran polisi ac arfer mewn ystod eang o feysydd.

Yn anffodus, nid yw'n bosibl darparu enghraifft un datrysiaid i bawb o bolisi cydraddoldeb i bobl anabl sy'n ymdrin â'r holl feysydd hyn ac sy'n cyd-fynd ag anghenion pob gweithle o fewn y pecyn cymorth hwn, oherwydd byddai'n hir iawn ac nid oes digon o le i gael un yma. Ond dylai'r rhestr wirio a'r dolenni isod, ynghyd â'r rhestrau gwirio eraill yn yr adran arfer da fod yn adnodd i gynrychiolwyr sy'n dymuno cynnal adolygiad ehangach neu i edrych am enghreifftiau o bolisiau gweithle eraill.

Mae rhai pwyntiau allweddol y gallai cynrychiolwyr fod eisiau eu hystyried fel rhan o adolygiad ehangach o bolisiau cydraddoldeb i bobl anabl:

- Os oes gan bolisiau ddiffiniad o anabledd ar sail y Ddeddf Cydraddoldeb, fe allai fod yn ddefnyddiol nodi'n glir o fewn unrhyw bolisi a dogfennau arweiniad bod diffiniad cyfreithiol anabledd yn cynnwys amhariadau 'cudd', a rhoi rhai enghreifftiau o'r rhain.
- Yn yr un modd, fe allai fod yn ddefnyddiol pe bai unrhyw enghreifftiau o addasiadau rhesymol sydd wedi'u cynnwys o fewn polisi neu ddogfennau arweiniad yn cynnwys enghreifftiau o addasiadau anghorfforol.
- Dylid pwysu ar gyflogwyr i gynnwys ymrwymiad sefydliadol i ddilyn yr arfer da sydd wedi'i gynnwys yng Nghod Ymarfer Statudol EHRC o fewn polisiau, gan gynnwys cyfeiriad penodol at bwynt 6.9 y Cod: "Er mwyn osgoi gwahaniaethu, byddai'n synhwyrol i gyflogwyr peidio â cheisio gwneud dyfarniad a yw unigolyn penodol yn disgyn o fewn diffiniad statudol anabledd, ond canolbwyntio yn lle hynny ar fodloni anghenion pob gweithiwr ac ymgeisydd am swydd."
- Mae rhai undebau wedi trafod datganiadau ychwanegol yn bolisiau sy'n ddefnyddiol wrth ehangu diffiniad anabledd. Mae un enghraifft isod: "Er bod y Ddeddf Cydraddoldeb wedi bod yn un ffactor yn y penderfyniad i sefydlu'r weithdrefn hon, nid yw'n angenrheidiol i unigolyn fodloni diffiniad anabledd yn llawn o fewn y Ddeddf Cydraddoldeb cyn y gellir caniatáu addasiadau rhesymol iddynt. Er enghraifft, nid oes yn rhaid i unigolyn o reidrwydd fodloni diffiniad 'hirdymor' i fod yn gymwys."
- Lle mae'r cyflogwyr yn fwy blaengar, fe allai fod yn bosibl dwyn perswâd arnynt i gydnabod model cymdeithasol o anabledd yn ffurfiol o fewn eu polisiau gweithle. Mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Unigolion gydag Anabledd yn cynnig y diffiniad a ganlyn o anabledd a allai fod yn ddefnyddiol wrth ddarparu geiriad ar gyfer polisi: "Mae anabledd yn deillio o'r rhyngweithiad rhwng unigolion gydag amhariadau a rhwystrau agwedd ac amgylcheddol sy'n llesteirio eu cyfranogiad llawn ac effeithiol mewn cymdeithas yn gyfartal ag eraill".



- ☑ Gallai ymrwymiad cadarnhaol i gefnogi model cymdeithas o anabledd sy'n datgan bod y cyflogwr wedi adnabod ei ddyletswydd i oresgyn rhwystrau a darparu mynediad i bobl anabl yn y gweithle ac nad yw'n ystyried anabledd fel rhwystr i gyflogaeth neu gyflogaeth barhaus fod yn ddefnyddiol.
- ☑ Fe allai fod yn ddefnyddiol os yw unrhyw ddiffiniad o anabledd yn cael ei gymhwyso gyda datganiad megis "Mae'r sefydliad hwn yn adnabod efallai na fydd llawer o bobl sy'n cyfrif eu hunain yn anabl yn defnyddio diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb (yn enwedig y rheini gydag amhariadau 'cudd' neu 'wedi'u caffael') yn adnabod neu'n diffinio eu hunain yn anabl. Mae'n cydnabod hefyd nad yw rhai pobl anabl yn rhan o'r Ddeddf, oherwydd cyfyngiadau'r diffiniad o'i mewn. Mae'r sefydliad hwn yn ymroi i gefnogi ac annog datgeliad a chynnwys pob un gydag anabledau. Mae'n ymrwymedig i gefnogi pob gweithiwr anabl trwy dynnu rhwystrau, mynd i'r afael â gwahaniaethu a gweithredu arfer cyflogaeth gorau."
- ☑ Dylai polisiâu gynnwys cyfeiriad at hyfforddi rheolwyr yn briodol i weithredu polisiâu, amlinellu sut y bydd y cyflogwr yn monitro gweithrediad ar bolisiau i sicrhau cydymffurfiad effeithiol a sut y byddant yn gweithio gydag undebau i adolygu a gwella cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl o fewn y sefydliad.
- ☑ Os nad oes gan eich gweithle un yn barod, nod allweddol i gynrychiolwyr undeb yw sefydlu polisi absenoldeb salwch cysylltiedig ag anabledd sy'n ddigon hyblyg. Mae enghraifft o bolisi salwch cysylltiedig ag anabledd ar gael i'w lawrlwytho yma www.tuc.org.uk/examplesdisabilityrelated sicknesspolicies
- ☑ Mae nifer o undebau hefyd yn adrodd bod cynlluniau 'pasbort addasiad' yn effeithiol iawn wrth hwyluso'r broses addasiadau, yn enwedig pan fydd rolau swydd y gweithiwr neu reolwyr yn newid yn aml. Mae enghraifft o 'basbort addasiad' i'w gael yma www.tuc.org.uk/exampledisabilityadjustmentpassport
- ☑ Os nad oes polisiâu wedi'u sefydlu yn barod, rhowch bwysau ar gyflogwyr i ddarparu absenoldeb gofalwyr â thâl ac opsiynau gweithio hyblyg i bob gweithiwr. Bydd hyn yn helpu nifer o weithwyr anabl a'r rheini sy'n ofalwyr (ynghyd â nifer o grwpiau gweithwyr eraill).

Gweler yr adrannau arfer da eraill o fewn yr arweiniad hwn am restrau gwirio ychwanegol i adolygu meysydd polisi ac arfer gwahanol.

Offer – gweithgareddau gweithle a changen

Gweithgaredd: Model Cymdeithasol o Anabledd

Nodau

Bydd y gweithgaredd hwn yn eich helpu chi i:

- ddeall sut y mae model cymdeithasol o anabledd yn gweithio yn ymarferol
- rhoi enghreifftiau o rwystrau posibl i gyfranogi
- awgrymu ffyrdd o oresgyn rhwystrau

Mae Emma wedi cymhwyso fel radiograffydd yn ddiweddar. Mae ganddi syndrom Asperger (cyflwr ar y sbectrwm awtistiaeth).

Yn achos Emma, mae gwahaniaethau sy'n gysylltiedig â syndrom Asperger yn golygu bod yn well ganddi drefn a gwybod yr hyn sy'n digwydd, ac mae newid cyflym, annisgwyl neu heb esboniad yn arbennig o boenus iddi hi ac fe all achosi gorbryder.

Mae'r ysbyty lle mae Emma yn gweithio yn darparu cyfnod ymsefydlu 6 mis o hyd trylwyr iawn, ac yn ystod y cyfnod hwnnw mae gweithwyr newydd yn profi llawer o wahanol adrannau a gweld sut y mae arbenigeddau eraill yn gweithredu. Roedd hyn yn golygu ei bod yn profi cryn dipyn o newid pan oedd hi dal yn newydd i'r swydd ac weithiau roedd y newid yn weddol annisgwyl gan mai ychydig iawn o rybudd, neu ddim o gwbl, yr oedd yn cael - i'r graddau ei fod yn achosi iddi ddod yn eithaf pryderus.

Cafodd nifer o gyfarfodydd hefyd a oedd yn rhaid eu cynnal fel rhan o'r broses ymsefydlu – gyda rheolwyr, mentoriaid a'r adran iechyd galwedigaethol, er enghraifft – ond nid oedd hi bob amser yn glir beth oedd diben neu natur y cyfarfodydd. Daeth yn arbennig o bryderus pan nad oedd hi'n gwybod beth oedd diben y cyfarfodydd hyn.

Tasg 1

Gwnewch restr o'r rhwystrau posibl.

Tasg 2

Trafodwch ffyrdd y gellid dileu'r rhwystrau hyn ac adroddwch yn ôl i'r grŵp.

Adnoddau: Gwybodaeth am fodel cymdeithasol o anabledd ar dudalennau X – X y pecyn cymorth hwn

Gweithgaredd cangen: Strwythurau anabledd a chydaddoldeb eich undeb

Nodau

Bydd y gweithgaredd hwn yn eich helpu chi i:

- ddeall strwythurau cydraddoldeb i bobl anabl eich undeb
- adnabod y cynrychiolwyr yn eich ardal
- adnabod cynrychiolwyr posibl o fewn eich sefydliad

Tasg 1

Gan ddefnyddio llyfr rheolau a gwefan eich undeb, nodwch strwythurau cydraddoldeb i bobl anabl eich undeb gan ddefnyddio'r rhestr isod fel arweiniad:

	Ydy	Na	Angen ymchwilio i hyn
A yw'ch undeb yn cynnal cynhadledd yn flynyddol neu ddwywaith y flwyddyn i aelodau anabl?			
Os ydy, a yw'r gynhadledd yn llunio polisi?			
A oes pwyllgor cenedlaethol ar gyfer aelodau anabl?			
Os oes, a oes un neu'n fwy o swyddogion cyflogedig yr undeb neu aelodau NEC yn eistedd ar y pwyllgor?			
A yw'ch undeb yn cynnal cyfarfodydd rhanbarthol i aelodau anabl?			
A yw'r holl gynrychiolwyr i'r pwyllgorau /cyfarfodydd uchod yn cynnwys aelodau anabl?			
A yw aelodau o'ch sefydliad/cangen/gweithle yn gynrychiolwyr ar unrhyw un o'r pwyllgorau uchod?			

Tasg 2

Gan ddefnyddio'ch cysylltiadau o fewn yr undeb, nodwch y cynrychiolwyr cyfredol ar eich strwythurau anabledd.

Tasg 3

Meddyliwch am ffyrdd y gallech chi godi ymwybyddiaeth o'r strwythurau hyn ac adnabod cynrychiolwyr posibl o fewn eich gweithle. Ystyriwch pa gefnogaeth a allai fod ei hangen ar gynrychiolwyr gan y gangen o ran sicrhau bod eu rôl yn cael ei gydnabod gan eich cyflogwr ac unrhyw hyfforddiant a chefnogaeth arall sy'n ofynnol.

Gweithgaredd cangen: Pa mor hygyrch yw'ch cangen?

Nodau

Bydd y gweithgaredd hwn yn eich helpu chi i:

- asesu a yw gweithgareddau eich undeb gweithle yn hygyrch i weithwyr anabl, gan gynnwys gweithwyr gydag amhariadau 'cudd'
- adnabod unrhyw rwystrau
- adnabod ffyrdd y gallai rhwystrau gael eu goresgyn

Tasg 1

Siaradwch â chynrychiolwyr undeb eraill yn eich gweithle am unrhyw addasiadau sydd wedi'u gwneud i wneud gweithgareddau undeb gweithle yn fwy hygyrch i aelodau anabl ac unrhyw broblemau neu faterion sydd wedi'u codi. Fe allech chi hefyd gysylltu â swyddfa ranbarthol eich undeb a gofyn sut y mae'n mynd ati i fodloni ceisiadau am addasiadau rhesymol ac a oes ganddynt unrhyw enghreifftiau y gallant eu rhannu. Gwnewch restr o'r rhain.

Tasg 2

Defnyddiwch ffynonellau gwybodaeth sydd ar gael i chi – gallai hyn fod trwy siarad ag aelodau anabl, sefydliadau i bobl anabl ac adnoddau ar-lein (megis arweiniad TUC neu undeb ar amhariadau penodol) i ymchwilio i rai o'r rhwystrau y gallai pobl anabl gydag amhariadau penodol gan gynnwys amhariadau 'cudd' ddod ar eu traws.

Ystyriwch sut y gallai rwystrau godi ym mhob cyfnod mewn gwahanol agweddau ar weithgaredd undeb gan gynnwys pethau megis trefniadau ar gyfer cyfarfodydd, dulliau ymgynghori a ffurfiau cyfathrebu eraill (megis cyhoeddiadau a gwaith papur). Gwnewch restr o'r rhwystrau posibl - sicrhewch fod y rhwystrau ffisegol a'r rhai nad ydynt yn ffisegol wedi'u hystyried.

Tasg 3

Trafodwch beth all y gangen ei wneud i fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn. Meddyliwch am bob cam yn y broses gan gynnwys sut y byddwch chi'n hysbysu aelodau neu aelodau posibl bod addasiadau ar gael, unrhyw newidiadau a allai helpu i wneud gweithgareddau cyfredol yn gyffredinol yn fwy cynhwysol a sut y gallai'r gangen baratoi'n well i ddarparu ar gyfer ceisiadau penodol sy'n codi.

Lluniwch 5 pwynt gweithredu i'r gangen weithio arnynt. Dylid rhoi graddfeydd amser i'r pwyntiau gweithredu hyn a phobl allweddol i arwain ar bob un.

Gweithgaredd cangen: Mapio'ch aelodau anabl ac adnabod materion

Nodau

Bydd y gweithgaredd hwn yn eich helpu chi i:

- Ystyried y dull mwyaf priodol o adnabod eich aelodau anabl
- Cynllunio ymgyrch codi ymwybyddiaeth ar faterion anabledd

Tasg 1

Cynnal ymchwiliad i gasglu gwybodaeth sydd ar gael am anabledd yn eich cangen/gweithle. Ystyriwch:

- A yw'ch undeb yn monitro anabledd ymhlith aelodau? Os ydyw, pa wybodaeth neu ystadegau sydd ar gael?
- A yw'ch cyflogwr yn monitro anabledd yn y gweithle? Os ydyw, pa wybodaeth neu ystadegau sydd ar gael?
- Defnyddiwch eich cofnodion cangen i lunio crynodeb o bob gwaith achos sy'n cynnwys materion anabledd i adolygu ac adnabod unrhyw themâu neu broblemau cyffredin.

Trafodwch eich canfyddiadau fel grŵp a lluniwch restr o bwyntiau allweddol.

Tasg 2

Gan ddefnyddio'r wybodaeth a gasglwyd yn nhasg 1, trafodwch fel grŵp:

- A yw'n ymddangos bod pobl anabl wedi'u tangynrychioli ymhlith y gweithlu neu'r aelodaeth yn eich gweithle?
- A yw'r wybodaeth a gasglwyd yn pwyntio tuag at unrhyw broblemau neu faterion eraill?
- A ydych chi'n teimlo bod gan aelodau lefel dda o ymwybyddiaeth o faterion anabledd a dealltwriaeth o bwy y gellir eu hystyried yn anabl?
- A oes gan eich gweithle ddiwylliant lle byddai pobl yn teimlo'n hyderus wrth ddatgelu anabledd?
- A oes gennych chi ddigon o wybodaeth am y sefyllfa yn ymwneud â phobl anabl yn eich gweithle? Os na, beth allech chi ei wneud i gasglu'r wybodaeth ofynnol? Beth fyddai angen i chi ei ystyried?
- A oes gennych chi fforwm i aelodau anabl? Os na, yw hyn yn rhywbeth a allai fod o fudd?

Trafodwch ba gamau y gallai'r gangen eu cymryd i fynd i'r afael â'r materion hyn a lluniwch gynllun gweithredu. Ystyriwch gosod nod i'ch hun o fod mewn sefyllfa lle mae gennych chi wybodaeth gywir am anabledd yn eich gweithle a bod gennych rwydwaith gweithredol i aelodau anabl yn trafod ac yn datblygu materion.

Adnoddau: Gweler yr adrannau pecyn cymorth hefyd: 'trafod anabledd', 'cefnogi datgeliad' a 'monitro cydraddoldeb i bobl anabl'

Gweithgareddau codi ymwybyddiaeth – adnoddau i gynrychiolwyr

Dyma rai syniadau o'r adnoddau y gellid eu defnyddio ar gyfer gweithgareddau codi ymwybyddiaeth:

- ☑ Mae gan TUC Cymru **bosteri a thafleuni** gael y gellir eu defnyddio gan gynrychiolwyr undeb i gefnogi ymgyrchoedd gweithle ar gydraddoldeb i bobl anabl ac amhariadau 'cudd' – cysylltwch â wtuceducation@tuc.org.uk ffoniwch 029 2034 7010 i wneud cais am gyflenwadau o'r rhain.
- ☑ Mae gan nifer o undebau **daflenni ac adnoddau eraill** ar faterion anabledd – cysylltwch â'ch undeb i weld beth sydd ganddynt.
- ☑ Mae grŵp ymchwil Anabledd yn y Gwaith wedi cynhyrchu **fideo 10-munud** am anabledd a gwaith o'r enw 'Disability Talking' sy'n ddelfrydol i'w defnyddio fel rhan o sesiwn neu ymgyrch codi ymwybyddiaeth yn y gweithle. Mae ar gael yma: www.disabilityatwork.co.uk/video/
- ☑ Mae gan y sefydliad i bobl anabl Scope ystod o **fideos byr a chynghorion siarad** > sydd ar gael fel rhan o'i ymgyrch 'End the Awkward' www.scope.org.uk/end-the-awkward
- ☑ Mae ymchwilwyr ym Mhrifysgol Caerdydd wedi cynhyrchu **cwis ar-lein i helpu gweithwyr gydag amhariad neu salwch hirdymor i adnabod gwahaniaethu yn y gwaith** – blogs.cardiff.ac.uk/disability-and-employment/2017/09/25/disability-discrimination-quiz/
- ☑ **Profion rhagfarn anymwybodol** – mae ymchwilwyr ym Mhrifysgol Harvard wedi datblygu cyfres o brofion ar-lein (o'r enw profion cysylltiad ymhlyg) – mae'r rhain yn cynnwys prawf ar anabledd. Mae'r prawf yn caniatáu i bobl ganfod a oes ganddynt 'agwedd ymhlyg' neu ragfarn anymwybodol nad ydynt yn ymwybodol ohono implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html
- ☑ Mae gan y Fforwm Anabledd Busnes lawer o **adnoddau wedi'u hanelu at gyflogwyr** a allai fod yn ddefnyddiol i godi ymwybyddiaeth gyda chyflogwr neu wrth gychwyn trafodaethau gyda rheolwyr: businessdisabilityforum.org.uk
- ☑ **Modelau rôl a chwalu'r mythau** - Yn ddiweddar cynhaliodd Anabledd Cymru brosiect 'FiYwEmbolden', sy'n dathlu menywod a merched B/byddar ac anabl yng Nghymru sy'n cyflawni pethau rhyfeddol mewn bywyd ac yn herio stereoteip. Defnyddir y straeon hyn i greu ymgyrch wedi'i hanelu at herio mythau a stereoteipiau am anabledd ac arddangos modelau rôl benywaidd rhyfeddol. Gweler www.disabilitywales.org
- ☑ **Sgyrsiau amser cinio** - gallai fod yn ddefnyddiol gwahodd rhywun o sefydliad i'r anabl fel siaradwr gwadd i ddiwyddiad codi ymwybyddiaeth yn y gweithle.

Gwybodaeth bellach

Adnoddau TUC Cymru a TUC ar anabledd

Disability and 'hidden' impairments in the workplace: a Wales TUC Cymru survey report
www.tuc.org.uk/DHIWsurveyreport

Pecyn cymorth iechyd meddwl TUC Cymru
www.tuc.org.uk/sites/default/files/Gofal%20Wales%20TUC%20toolkit%20-%20Eng%20-%20WEB.pdf

eNote Anabledd ac Amhariadau 'Cudd' yn y Gweithle ac eNote menopos (briffio ar-lein i gynrychiolwyr) TUC Cymru
www.tuceducation.org.uk

"You don't look disabled": cefnogi aelodau gydag amhariadau anweledig
www.tuc.org.uk/sites/default/files/You%20don%27t%20look%20disabled_0.pdf

Anabledd a gwaith: arweiniad undeb lafur i'r gyfraith ac arfer da.
www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/disabilityandwork.pdf

Gweithwyr anabl: Llyfr gwaith Addysg TUC
www.unionlearn.org.uk/publications/disability-workbook-tuc-education-workbook

Absenoldeb salwch a gwahaniaethu ar sail anabledd: arweiniad trafodwyr undeb lafur i'r gyfraith ac arfer da
www.tuc.org.uk/sites/default/files/Sickness%20absence%20%20DD%202016%20revision%20SB.pdf

Maniffesto TUC ar gydraddoldeb i bobl anabl
www.tuc.org.uk/sites/default/files/Manifestofordisabilityequality.pdf

Defnyddio maniffesto TUC dros gydraddoldeb i bobl anabl: arweiniad i actifyddion undeb llafur
www.tuc.org.uk/sites/default/files/DisabilityManifestoGuide.pdf

Arweiniad TUC i Gyfraith Cydraddoldeb
www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/guideequalitylaw2011.pdf

Archwiliad Cydraddoldeb TUC 2016
www.tuc.org.uk/sites/default/files/Congress_2016_TUC%20Equality%20Audit_Digital.pdf

Undebau llafur ac aelodau anabl: pam y mae'r model cymdeithasol o bwys
www.tuc.org.uk/sites/default/files/socialmodel.pdf

Awtistiaeth yn y gweithle: arweiniad TUC
www.tuc.org.uk/sites/default/files/Autism.pdf

Dyslexia in the workplace: a TUC guide
www.tuc.org.uk/sites/default/files/Dyslexia_In_The_Workplace_2013_LR.pdf

Epilepsi yn y gweithle: arweiniad TUC
www.tuc.org.uk/sites/default/files/EpilepsyInTheWorkplace.pdf

Ymchwil a gwybodaeth ar anabledd arall gan TUC

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

Pecyn cymorth menopos TUC Cymru
wtuclearn.tuc.org.uk/resource/menopause-workplace-toolkit-trade-unionists

Arweiniadau ac adnoddau defnyddiol eraill

Cod Ymarfer Statudol EHRC

www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf

Gwahaniaethu ar sail Anabledd ACAS: pwyntiau allweddol i'r gweithle

www.acas.org.uk/media/pdf/s/k/Disability_discrim_keypoints_workplace_Nov.pdf

EHRC Being disabled in Britain: a journey less equal

www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/being-disabled-britain-journey-less-equal

Gwybodaeth Cyflogaeth, gwahaniaethau cyflog a hyfforddi staff a'r ddyletswydd gydraddoldeb EHRC

www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employment_information_pay_differences_and_staff_training_wales.pdf

Scope Let's talk: improving conversations about disability at work

www.scope.org.uk/Scope/media/Documents/Publication%20Directory/Let-s-talk-improving-conversations-about-disability-at-work-Scope.pdf

Scope Current attitudes towards disabled people

www.scope.org.uk/Scope/media/Images/Publication%20Directory/Current-attitudes-towards-disabled-people.pdf?ext=.pdf

Gwefannau a chysylltiadau defnyddiol

ACAS

www.acas.org.uk

ADHD foundation

www.adhdfoundation.org.uk

Autism Spectrum Connections Cymru - One Stop Shop (cyngor cyflogaeth ac eiriolaeth annibynnol)

21 High Street Cardiff CF10 1PT – ffôn 02920 228 794 – info@asc-cymru.org

ASD info Cymru

www.asdinfowales.co.uk

Mynediad i Waith

www.gov.uk/access-to-work

Cymdeithas Dyslecsia Prydain

www.bdadyslexia.org.uk

Fforwm Anabledd Busnes

www.businessdisabilityforum.org.uk

Yr Adran Gwaith a Phensiynau

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

Disability at Work

www.disabilityatwork.co.uk

Anabledd Cymru

www.disabilitywales.org

Dyspraxia Foundation

dyspraxiafoundation.org.uk

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru

www.equalityhumanrights.com/en/commission-wales

Gofal

www.gofal.org.uk

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

www.hse.gov.uk

Macmillan Cancer Support

www.macmillan.org.uk

Mind Cymru

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

MS Society Wales

www.mssociety.org.uk/near-me/national-offices/ms-society-cymru

SCOPE

www.scope.org.uk

Terrence Higgins Trust

www.tht.org.uk

Amser i Newid Cymru

www.timetochangewales.org.uk

Cynghrair Anabledd Undebau Llafur

www.tuda-online.org

Gwybodaeth anabledd Llywodraeth Cymru

<http://gov.wales/topics/people-and-communities/equality-diversity/rightequality/disability/socialmodel/?skip=1&lang=cy>

Cydnabyddiaethau:

Dyluniwyd gan: Frank Duffy www.frankduffy.co.uk

Argraffwyd gan: David Richards www.davidrichardsukltd.com

Ffotograffau: At ddibenion darluniadol yn unig y mae'r ffotograffau. Mae'r ffotograffau na cheir cydnabyddiaeth ar eu cyfer yn ffotograffau stoc sy'n arddangos modelau, a daw'r rheini o iStock.

Credydau ffotograffau: t5 Darren O'Brien/Guzelian, t8 Charlotte Graham/Guzelian, t11 Darren O'Brien/Guzelian, t15 Darren O'Brien/Guzelian, t19 Darren O'Brien/Guzelian, t20 Ideal Insight I www.idealinsight.co.uk, t23 Ideal Insight I www.idealinsight.co.uk, t24 Charlotte Graham/Guzelian, t26 John Harris/reportdigital.co.uk, t28 John Harris/reportdigital.co.uk, t30 Charlotte Graham / Guzelian, t32 Ideal Insight I www.idealinsight.co.uk, t39 Jess Hurd/reportdigital.co.uk, t42 Darren O'Brien/Guzelian, t49 Ideal Insight I www.idealinsight.co.uk, t57 Jess Hurd/reportdigital.co.uk, t61 Ideal Insight I www.idealinsight.co.uk

Dymuna TUC Cymru gydnabod gyda diolch gymorth a chyfraniad Terry Mills (Unite the Union), aelodau fforwm anabled TUC Cymru, Ruth Cross , Jo Bird, Lynda Carter a Julie Haycraft (Usdaw), John James o UCU/Coleg Gwent a Natasha Hirst wrth gynhyrchu'r pecyn cymorth hwn.

Dymuna TUC Cymru hefyd gydnabod gyda diolch y wybodaeth a'r arweiniad sydd wedi'u cynnwys yn y pecyn cymorth hwn o arweiniad cyfredol TUC, gan gynnwys y cyhoeddiadau a ganlyn:

Anabled a gwaith: arweiniad undeb lafur i'r gyfraith ac arfer da.

"You don't look disabled": cefnogi aelodau gydag amhariadau anweledig

Gweithwyr anabl: Llyfr gwaith Addysg TUC

Absenoldeb salwch a gwahaniaethu ar sail anabled: arweiniad trafodwyr undeb lafur i'r gyfraith ac arfer da

Maniffesto TUC ar gydraddoldeb i bobl anabl

Arweiniad TUC i Gyfraith Cydraddoldeb

Archwiliad Cydraddoldeb TUC 2016

Undebau llafur ac aelodau anabl: pam y mae'r model cymdeithasol o bwys

© 2018 TUC Cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn Saesneg hefyd.

Gellir darparu holl gyhoeddiadau TUC ar gyfer darllenwyr â dyslecsia ac sydd â nam ar eu golwg mewn fformat hygyrch y cytunir arno, ar gais, heb gost ychwanegol.

Bydd y pecyn cymorth hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw syniadau neu awgrymiadau ar sut y gellid ei wella. Rhowch wybod i ni os byddwch chi'n sylwi ar unrhyw beth sydd wedi dyddio, sy'n aneglur, neu y credwch chi sydd angen ei gywiro neu'i ddiweddarau.

Cysylltu: Jo Rees

e: wtuceducation@tuc.org.uk t: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan Wales TUC Cymru, 1 Heol y Gadeirlan, Caerdydd CF11 9SD www.wtuc.org.uk

Ymwadiad: Mae'r wybodaeth yn y pecyn cymorth hwn wedi'i seilio ar arweiniad cyfredol. Fe'i darperir fel gwybodaeth gefndir gyffredinol a ni ddylid ei hystyried yn gyngor cyfreithiol, meddygol neu ariannol i sefyllfa penodol yr unigolyn. Cyn cymryd unrhyw gamau, dylai unigolion geisio cyngor gan undeb ac unrhyw weithwyr proffesiynol priodol (meddygol, cyfreithiol neu ariannol) gan ddibynnu ar eu sefyllfa.