

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR



LEFEL 2

Hiring **good people**
is good business

Be Disability Confident



Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Cynnwys

[Rhagair y Gweinidog](#)

Cyflwyniad	1
Dechrau arni	2
Beth sydd ynddo ar gyfer busnes	3
Esboniad o Lefel 2	4
Thema 1 - Cael y bobl gywir ar gyfer eich busnes – camau gweithredu craidd ..	6
Thema 1 - Cael y bobl gywir ar gyfer eich busnes - gweithgaredd	11
Thema 2 - Cadw a datblygu eich pobl – camau gweithredu craidd	19
Thema 2 - Cadw a datblygu eich pobl - gweithgaredd	23
Beth fydd yn digwydd nesaf?	26
Templed Tystiolaeth Cyflogwr	29

Mae'r canllawiau hyn yn egluro sut i ddod yn **Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd** ar lefel 2 o'r cynllun Hyderus o ran Anabledd. Mae rhagor o wybodaeth am y cynllun ar ein gwefan yn www.gov.uk/disability-confident.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Rhagair y Gweinidog

Diolch am gymryd y cam hwn ar eich taith Hyderus o ran Anabledd. Gall Hyderus o ran Anabledd eich helpu i recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl a fydd yn helpu'ch busnes i lwyddo. Bydd y bathodyn Hyderus o ran Anabledd hefyd yn dangos i bobl anabl eich bod yn cydnabod y gwerth y gallant ei roi i'ch busnes - gan eich rhoi ar y blaen wrth chwilio am dalent.

Dylai pob busnes sy'n ceisio bod ar y blaen i'w cystadleuwyr anelu at fanteisio ar y swm enfawr o dalent y gall pobl anabl ei gynnig. Rwy'n dweud hynny fel cyflogwr fy hun, nid fel Gweinidog yn unig. Cyn i mi ddod yn Aelod Seneddol, elwodd fy musnes fy hun o'r hyder i recriwtio pobl anabl, a'r hyder, lle bo angen, i wneud newidiadau bach yn aml i'w galluogi i ffynnu yn y gwaith.

Lle bynnag y mae rhwystr, mae'r Llywodraeth yn gwbl ymrwymedig i'w ddileu. Rydyn eisiau system sy'n gweithio i bawb, gan gynnwys busnesau bach sy'n asgwrn cefn i'n heconomi. Dyna pam mae Hyderus o ran Anabledd mor bwysig. Fe'i cynlluniwyd yn fwriadol i fod yn hawdd i fusnesau bach gael mynediad iddo ar lefel 1 a 2, gan fod yn ddigon hyblyg ar yr un pryd i helpu'r busnesau mwyaf i wella.

Gyda chyflogaeth anabl yn uwch nag erioed, rydym ar y trywydd cywir, ond rydym yn uchelgeisiol i wneud mwy. Gyda'ch help chi gallwn sicrhau bod pob unigolyn anabl yn cael y cyfle i lwyddo yn y gwaith a bod pob busnes yn cael y cyfle i ffynnu.



Justin Tomlinson

Gweinidog dros Bobl Anabl, Iechyd a Gwaith

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Cyflwyniad

Mae Hyderus o ran Anabledd yn creu symudiad o newid, gan annog cyflogwyr i feddwl yn wahanol am anabledd a gweithredu i wella sut maent yn recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl. Mae bod yn Hyderus o ran Anabledd yn gyfle unigryw i arwain y ffordd yn eich cymuned, a gallech ddarganfod rhywun a fydd yn amhrisiadwy i'ch busnes.

Cafodd ei datblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl er mwyn sicrhau ei bod yn drwyadl ond yn hygyrch - yn enwedig i fusnesau llai.

Mae'r cynllun yn wirfoddol ac mae'r canllawiau, hunanasesiadau ac adnoddau ar gael am ddim.

Mae'r 3 lefel wedi'u cynllunio i'ch cefnogi ar eich taith Hyderus o ran Anabledd. Y 3 lefel yw:

- Cyflogwr Ymroddedig i Hyderus o ran Anabledd (Lefel 1)
- Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2)
- Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (Lefel 3)

Rhaid i chi gwblhau pob lefel cyn symud ymlaen i'r nesaf.

Os nad ydych eisoed wedi ymuno fel cyflogwr Ymroddedig Hyderus o ran Anabledd, cewch fwy o wybodaeth a chanllawiau yn y [pecyn Ymroddedig Hyderus o ran Anabledd \(lefel 1\)](#) ar ein gwefan www.gov.uk/disability-confident.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Dechrau arni

I'ch helpu i ddatblygu trwy'r cynllun Hyderus o ran Anabledd rydym wedi cyflwyno ystod eang o ganllawiau a chymorth. Rydym hefyd wedi ychwanegu astudiaethau achos er mwyn dod â'r daith Hyderus o ran Anabledd yn fyw. Dangosir y deunyddiau hyn trwy'r eiconau isod.



Gwybodaeth



Astudiaeth achos



Canllawiau



Fideo

Byddwn yn ychwanegu at yr adnoddau ategol ac yn eu diweddarau'n barhaus. Mae gennym ddiddordeb bob amser yn y deunyddiau a fu o gymorth i gyflogwyr ar eu taith Hyderus o ran Anabledd eu hunain.

Dod yn Gyflogwr Hyderus Anabledd

Byddwch eisoes wedi ymuno fel cyflogwr Ymroddedig i Hyderus o ran Anabledd a bydd rhan nesaf eich taith yn parhau gyda:

- darllen yr arweiniad yn y pecyn Cyflogwr hwn
- cwblhau'ch hunanasesiad a thempled tystiolaeth (Atodiad A)
- cadarnhau eich bod wedi gwneud hynny a rhoi gwybod i ni am y camau rydych yn cytuno i'w cyflawni ar ein gwefan

Cewch ragor o wybodaeth ac arweiniad ynghylch beth i'w wneud yn yr adran ['Beth sy'n digwydd nesaf'](#) ar dudalen 26.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Beth sydd ynddo ar gyfer busnes?

Gwireddu potensial pobl anabl.

Mae llawer o gyflogwyr yn cydnabod y doniau y mae pobl anabl yn eu cynnig.

Mae pobl anabl yn grŵp hynod amrywiol o bobl, gyda llawer o sgiliau a phrofiad anhygoel.

Gallai cyflogwyr sy'n edrych ar bobl anabl o ran bod â sgiliau gwerthfawr (cyflogi pobl sy'n meddwl yn wahanol) a rhinweddau sydd eu hangen ar eu sefydliadau, ac sy'n canolbwyntio ar gyrchu talent amrywiol fel gweithgaredd busnes craidd, gael yr awch gystadleuol honno sy'n allweddol ym myd busnes. Gall hyn arwain at effaith gadarnhaol iawn ar y busnes ac o bosibl ar yr elw sylfaenol.

Colli allan ar bŵer gwario pobl anabl

Amcangyfrifir bod pŵer gwario pobl anabl a'u teuluoedd yn **£249 biliwn y flwyddyn**.¹ Cyfeirir at y ffigur hwn yn aml fel y **Bunt Porffor**. Wrth i'r boblogaeth heneiddio a nifer y bobl anabl gynyddu, ni fydd y ffigur hwn ond yn cynyddu. Bydd busnes da yn adlewyrchu eu sylfaen defnyddwyr yn eu gweithlu. Mae gan 17.5% o boblogaeth oedolion y DU anabledd a gall bod â staff anabl helpu i ddeall a diwallu eu hanghenion.

Llai o drosiant staff

Gall costau peidio â chadw staff fod yn sylweddol i fusnes. Er enghraifft, colli cynhyrchiant hyd at ac ar ôl i'r gweithiwr adael, costau gweinyddol sy'n gysylltiedig â nhw yn gadael (dychwelyd eitemau gwaith fel cyfrifiadur, ffôn ac ati, cyfweliadau gadael, cau cyfrifon TG, eu tynnu o'r system dâl), cynhyrchu hysbysebion swyddi, hysbysebu swyddi gwag, cyfweld ymgeiswyr a chynllunio ar gyfer a darparu'r cyfnod sefydlu a'r hyfforddiant angenrheidiol i'w rhoi ar ben ffordd a gwneud y gwaith.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Mae tua 83% o bobl anabl yn caffael eu nam yn ystod eu bywydau gwaith. Os yw aelod o'ch staff yn caffael anabledd tra yn eich cyflogaeth, bydd yn llawer gwell i'ch busnes os gallwch ddarparu'r cymorth sydd ei angen arnynt i aros yn y gwaith a pharhau i gymhwyso ei sgiliau, eu profiad a'u hegni yn hytrach na gorfod dechrau'r cyfan eto gyda rhywun arall.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Recriwtio o'r gronfa dalent ehangaf bosibl

Nid yw cyflogi pobl anabl yn weithred o elusen, mae'n adlewyrchiad o fusnes sy'n ymdrechu i fod yn gynhwysol o bawb, eisiau manteisio ar sgiliau a phrofiad ble bynnag y'u ceir ac sy'n cefnogi pawb i roi eu gorau, gan fod o fudd i'r busnes yn y pen draw.

Gwrandewch ar awgrymiadau Cyflogwyr ar gyfer bod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd

¹ [Family Resources Survey 2014/15](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Esboniad o Lefel 2

I gymryd y cam nesaf ar eich taith Hyderus o ran Anabledd – symud o fod yn Ymroddedig Hyderus o ran Anabledd (Lefel 1) i fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2) – mae angen i chi gynnal hunanasesiad, yn profi'ch busnes yn erbyn set o ddatganiadau ynglŷn â chyflogi pobl anabl. Amlinellir wybodaeth bellach a ffynonellau cyngor a chanllawiau ar bob un o'r rhain isod ac mae hefyd ar gael ar [wefan Hyderus o ran Anabledd](#). Mae templed yn **Atodiad A** i chi gofnodi eich tystiolaeth yn erbyn pob datganiad.

Cynlluniwyd yr hunanasesiad hwn i'ch galluogi i ganolbwyntio ar yr hyn rydych yn ei wneud a pha gamau ychwanegol efallai y bydd angen i chi eu cymryd. Mae'n ymwneud â chamau gweithredu, nid geiriau.

Mae achrediad Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn para am **3 blynedd**. Os byddwch yn symud ymlaen i Arweinydd Hyderus o ran Anabledd yn ystod y cyfnod hwnnw, yna bydd y cyfnod o 3 blynedd yn aildechrau ar y lefel newydd. Os byddwch yn cyrraedd diwedd y cyfnod 3 blynedd heb symud ymlaen, byddwch yn gallu cwblhau hunanasesiad newydd ac adnewyddu eich achrediad.

Mae'r hunanasesiad wedi'u grwpio yn ddwy thema:

Thema 1 - Cael y bobl gywir ar gyfer eich busnes

- camau gweithredu craidd
- gweithgaredd

Thema 2 - Cadw a datblygu eich pobl

- camau gweithredu craidd
- gweithgaredd

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Ar gyfer y ddwy thema, bydd angen i chi gytuno i gymryd pob cam gweithredu a nodir yn y rhestr o gamau gweithredu craidd ac o leiaf un gweithgaredd o'r rhestr o weithgareddau. Ni ddylid trin hwn fel ymarfer ticio blychau, dylid ystyried y pwyntiau bwled ym mhob eitem fel awgrymiadau i'r math o gamau gweithredu gwirioneddol y dylech eu cyflawni, yn gymesur â maint eich busnes.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Rhaid

Trwy gydol y pecyn hwn, mae'r gair '**Rhaid**' yn nodi ei fod yn ofyniad cyfreithiol. Er enghraifft, mae'n '**Rhaid**' i'r cyflogwr wneud addasiadau rhesymol ar gyfer gweithiwr anabl sydd wedi nodi ei fod ef/hi eu heisiau.

Dylai

Mae'r gair '**Dylai**' yn nodi ein bod yn gweld y camau fel yr ymarfer da y dylech chi ei ddilyn i fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Sut

Mae 'Sut' yn enghreifftiau o'r hyn y **gallech** ei wneud i fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Nid yw'r rhain yn gynhwysfawr. Efallai bod gennych enghreifftiau eraill o'r hyn rydych yn ei wneud a dylech gofnodi'r rhain ar eich templed tystiolaeth. Gweler Atodiad A.

Defnyddiwch y templed yn Atodiad A i gofnodi eich tystiolaeth, camau pellach neu sylwadau i'w hystyried wrth i chi fynd trwy'ch hunanasesiad. Bydd hyn hefyd yn eich helpu os ydych am ddod yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd a dilysu eich hunanasesiad.

Gallwch hefyd lawrlwytho copi o'r templed hwn o wefan Hyderus o ran Anabledd yn www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 1 - Cael y bobl gywir ar gyfer eich busnes - camau gweithredu craidd

Fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, mae fy musnes yn:

1. Mynd ati i ddenu a recriwtio pobl anabl i helpu lenwi'ch cyfleoedd (yn gynnwys swyddi, prentisiaethau, interniaethau, profiad gwaith, ac ati)

Sut - Trwy:

- gwneud ymrwymiad i recriwtio a chadw pobl anabl a sicrhau y caiff hyn ei adlewyrchu mewn hysbysebion swydd, ar bob lefel
- sicrhau bod cyfleoedd eraill a allai arwain at gyflogaeth, fel prentisiaethau neu interniaethau, ar gael i bobl anabl
- defnyddio'ch bathodyn Hyderus o ran Anabledd yn eich hysbysebion swydd i sicrhau bod darpar ymgeiswyr yn gwybod eich bod yn gyflogwr cynhwysol (er enghraifft, ar wefan Dod o Hyd i Swydd, gallwch arddangos eich bathodyn ar hysbysebion a gall ceiswyr gwaith ddefnyddio Hyderus o ran Anabledd fel meini prawf chwilio am swydd.
- cynnal, cefnogi neu gyfrannu mewn ffeiriau swyddi anabledd lleol neu ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu. Cysylltwch â'ch Canolfan Byd Gwaith er mwyn gweld a oes unrhyw beth yn cael ei drefnu yn agos atoch chi
- datblygu cysylltiadau â'r Ganolfan Byd Gwaith a manteisio ar adnoddau'r llywodraeth (er enghraifft, darparwyr Rhaglen Waith ac lechyd) er mwyn hysbysebu eich swyddi a denu pobl anabl i wneud cais am gyfleoedd
- gweithio gyda a gosod hysbysebion swyddi yn y wasg anabledd neu ar wefannau anabledd fel:
 - [Evenbreak](#) [Disability Jobsite](#) [RNIB](#) [Vercida](#)
 - Eich sefydliad hawliau anabledd lleol

Rhagor o wybodaeth



[Recriwtio a phobl anabl](#)



[Leonard Cheshire - astudiaeth achos Change100 for businesses](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

2. Darparu proses recriwtio hollol gynhwysol a hygyrch

Sut Trwy:

- nodi a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau a all atal neu rwystro pobl anabl rhag gwneud cais am swyddi, yn cynnwys lle rydych yn hysbysebu, y geiriau rydych yn eu defnyddio a sut y gall pobl wneud cais
- defnyddio'ch bathodyn Hyderus o ran Anabledd i sicrhau bod darpar ymgeiswyr yn gwybod eich bod yn gyflogwr cynhwysol
- sicrhau bod prosesau ar-lein neu all-lein yn hollol hygyrch. Er enghraifft, darparu cyswllt a enwir, rhif ffôn a chyfeiriad e-bost i ymgeiswyr ofyn am gymorth neu ofyn cwestiynau
- trefnu i'ch proses recriwtio gael ei phrofi gan bobl anabl ac os oes rhwystr, naill ai ei ddileu neu ddarparu ffordd amgen i wneud cais
- darparu disgrifiad swydd byr ond cywir sy'n nodi'n glir beth y bydd yn ofynnol i'r deiliad swydd ei gyflawni, gan dderbyn bod ffordd gwahanol o gyflawni'r un amcan
- sicrhau eich bod yn darparu'r holl ddogfennaeth mewn fformatau gwahanol os bydd angen (yn ysgrifenedig ac ar-lein)
- derbyn ceisiadau am swyddi mewn amrywiaeth o fformatau
- sicrhau bod pobl sy'n rhan o'r broses recriwtio yn Hyderus o ran Anabledd a gwybod sut i gynorthwyo ymgeiswyr anabl.

Rhagor o wybodaeth



[Hyderus o ran Anabledd a CIPD: canllaw i reolwyr llinell ar gyflogi pobl sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd](#)



[Recriwtio a phobl anabl](#)



[Fforwm Anabledd Busnes](#)



Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR



[Fformatau cyfathrebu hygyrch defnyddiol](#)



[Recriwtio talent anabl](#)



[Canllawiau ar ddod o hyd i dalent - awgrymiadau](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

3. Cynnig cyfweiliad i bobl anabl sy'n bodloni'r isafswm meini prawf ar gyfer y swydd

Nod yr ymrwymiad hwn yw annog **gweithredu cadarnhaol**, annog pobl anabl i ymgeisio am swyddi a rhoi cyfle i ddangos eu sgiliau, eu talent a'u galluoedd yn ystod y cyfweiliad. Gall cyflogwr gymryd camau i helpu neu annog rhai grwpiau o bobl sydd ag anghenion gwahanol, neu sydd dan anfantais mewn rhyw ffordd, i gael mynediad at waith neu hyfforddiant. Mae **Gweithredu Cadarnhaol** yn gyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Sut

Trwy gynnig cyfweiliad i ymgeisydd sy'n datgan bod ganddynt anabledd, nid yw hyn yn golygu bod gan bob person anabl hawl i gyfweiliad. Rhaid iddynt fodloni'r isafswm meini prawf (a dangosir weithiau fel "sgiliau dymunol") ar gyfer swydd fel y diffinnir gan y cyflogwr.

Mae'n bwysig nodi y gall fod achlysuron lle nad yw'n ymarferol neu'n briodol cyfweld yr holl bobl anabl sy'n cwrdd â'r isafswm meini prawf ar gyfer y swydd. Mewn rhai sefyllfaoedd recriwtio fel adegau niferoedd uchel o geisiadau, tymhorol ac adegau prysur, efallai y bydd y cyflogwr am gyfyngu ar y niferoedd cyffredinol o gyfweiliadau a gynigir i bobl anabl a phobl nad ydynt yn anabl.

O dan yr amgylchiadau hyn, gallai'r cyflogwr ddewis yr ymgeiswyr sydd **orau'n** bodloni'r isafswm meini prawf ar gyfer y swydd yn hytrach na'r rhai sy'n bodloni'r isafswm meini prawf, fel y byddant yn gwneud ar gyfer ymgeiswyr nad ydynt yn anabl.

Rhagor o wybodaeth



[Cyflogi pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd](#)



[Gweithredu Cadarnhaol – Beth sydd angen i mi wybod](#)



[Disability Rights UK – Taflen ffeithiau gwaith a ganiateir](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

4. Bod yn hyblyg wrth asesu pobl fel bod ymgeiswyr anabl am swyddi yn cael y cyfle gorau i ddangos y gallant wneud y swydd.

Sut

Trwy:

- cynllunio ar gyfer y broses asesu a chyfweld a gwneud addasiadau iddi - er enghraifft, gall pethau bach fel gadael i ymgeiswyr gwblhau prawf ysgrifenedig trwy ddefnyddio cyfrifiadur wneud gwahaniaeth mawr
- cynnig cyfweliad estynedig neu gyfweliad ymarferol er mwyn galluogi pobl anabl i ddangos eu potensial
- sicrhau bod y bobl sy'n rhan o'r broses gyfweld yn deall yr ymrwymiad i'r rhaglen Hyderus o ran Anabledd ac yn gwybod sut i gynnig a gwneud addasiadau - er enghraifft, amser hwyrach ar gyfer cyfweliad sy'n ystyried yr amser teithio hirach y gall fod ei angen ar berson anabl.

Rhagor o wybodaeth



[Unigolion sydd â namau cudd](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

5. Cynnig a gwneud addasiadau rhesymol yn rhagweithiol fel sy'n ofynnol

Mae dyletswydd ar gyflogwyr o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i wneud 'addasiadau rhesymol' yn y gweithle lle byddai person anabl fel arall yn cael anfantais sylweddol o'i gymharu â'u cydweithwyr.

Mae p'un a oes angen gwneud addasiad ai peidio yn dibynnu ar ba mor 'rhesymol' ydyw - a dyna rhywbeth a fydd yn rhwystro amgylchiadau unigol pob achos, ac adnoddau'r cyflogwr. Efallai na fydd yr hyn sy'n cael ei ystyried yn rhesymol i gwmni rhyngwladol mawr yn cael ei ystyried yn rhesymol i gyflogwr bach iawn.

Sylwch mai cyngor cyffredinol yn unig yw hwn ac ni all, yn ôl ei natur, ddelio â phob amgylchiad. Mae bob amser yn well cael cyngor cyfreithiol annibynnol eich hun os ydych yn ansicr o'ch rhwymedigaethau mewn amgylchiadau penodol.

Sut

Bydd gwneud addasiadau rhesymol (fel newidiadau i batrymau gwaith, addasiadau i eiddo neu offer a darparu pecynnau cymorth) yn sicrhau nad yw gweithwyr anabl dan anfantais wrth wneud cais am swyddi a gwneud eu swyddi. Mae hyn yn cynnwys gweithwyr contract, hyfforddeion, prentisiaid a phartneriaid busnes.

Mae llawer o addasiadau yn syml ac yn hawdd i'w cyflawni - yn enwedig os bu ychydig o feddwl ochrol am sut y gellir cyrraedd addasiad. Yn aml ni fydd yr addasiadau hyn yn costio dim neu fawr ddim.

Addasiad syml, ond weithiau sy'n cael ei anwybyddu, yw ail-ddyrannu tasgau y gall person anabl ei chael yn anodd, fel ateb ffôn ar gyfer pobl sydd wedi colli eu clyw.

Efallai y bydd y cynllun Mynediad at Waith yn gallu darparu asesiad a chynghor a gall ddarparu cymorth ariannol os oes costau ychwanegol.

Rhagor o wybodaeth



[Yn aml, mae addasiadau rhesymol yn syml \(canllaw ACAS\)](#)



[Canllaw EHRC – Cyflogi pobl: addasiadau gweithle](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR



[Canllaw Mynediad at Waith i gyflogwyr](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

6. Annog eich cyflenwyr a'ch cwmnïau partner i fod yn Hyderus o ran Anabledd

Efallai yr hoffech i'ch cyflenwyr a'ch partneriaid adlewyrchu'r gwerthoedd y mae eich sefydliad yn eu harddangos, a gallwch hefyd ddod i'r casgliad y gall eich cyflenwyr a'ch partneriaid hefyd fod yn fwy effeithiol os ydyn nhw hefyd yn manteisio ar y doniau y gall pobl anabl eu cynnig.

Sut

Trwy annog eich partneriaid, eich cyflenwyr a'ch darparwyr i ddangos eu hymrwymiad i fod yn Hyderus o ran Anabledd trwy ymuno â'r cynllun. Efallai yr hoffech ystyried gosod dangosyddion perfformiad clir mewn contractau neu fframweithiau ar gyfer eich cadwyn gyflenwi a'ch partneriaid.

7. Sicrhau bod gan weithwyr ddigon o ymwybyddiaeth o gydraddoldeb i bobl anabl.

Sut

Trwy sicrhau bod gan bob gweithiwr ddigon o ymwybyddiaeth o gydraddoldeb i bobl anabl, gan ystyried eu rôl. Mae hyfforddiant cydraddoldeb anabledd yn edrych ar y cysyniad o bobl yn cael eu hanablu gan rwystrau ac agweddau cymdeithas, gan dynnu sylw at rôl gymdeithas i gael gwared ar y rhwystrau hynny ac yn newid agweddau. Gall yr hyfforddiant cynnwys gofal cwsmeriaid, moesau ac iaith briodol.

Er enghraifft, bydd angen i staff sy'n cyflawni recriwtio i fod yn gwbl ymwybodol o'r camau i wneud proses recriwtio gwbl hygrych. Bydd angen i reolwyr a goruchwylwyr ddeall sut i gefnogi eu staff anabl. Bydd angen i weithwyr eraill gael dealltwriaeth gyffredinol o sut y gall agweddau, ymddygiadau a'r amgylchedd effeithio ar bobl anabl.



Canllaw ymarferol i ymarferwyr sy'n gweithio gyda phobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR



[Hyderus o ran Anabledd: canllaw i reolwyr llinell ar gyflogi pobl sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 1 - Cael y bobl gywir ar gyfer eich busnes - gweithgaredd

Rhaid i'ch busnes hefyd ymrwymo i o leiaf un cam gweithredu o'r rhestr isod i fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Rhowch eich tystiolaeth ar gyfer pob gweithgaredd rydych wedi'i ddewis ar eich templed tystiolaeth yn Atodiad A.

Fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, mae fy musnes yn:

1. Darparu profiad gwaith

Fel arfer, mae profiad gwaith am gyfnod sefydlog o amser y bydd unigolyn yn ei dreulio gyda'r busnes, lle y gallant ddysgu am fywyd gwaith a'r amgylchedd gwaith. Bydd Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn annog pobl anabl i wneud cais am eu cyfleoedd profiad gwaith a'u cefnogi pan fyddant yn gwneud hynny.

Mae rhai lleoliadau profiad gwaith yn cynnig y cyfle i bobl roi cynnig ar dasgau penodol. Gall eraill gynnig cyfle i wyllo a dysgu.

Mae profiad gwaith hefyd yn rhoi cyfle i bobl anabl ddangos eu galluoedd ac mae'n helpu i adeiladu'r gwydnwch a'r ymddygiad fydd eu hangen arnynt i lwyddo. Gwylwch fideo Mencap ac Inclusive Employer i gael gweld profiad pobl ifanc yn ystod yr Wythnos Profiad Gwaith i Bobl sydd ag Anableddau Dysgu.

Rhagor o wybodaeth



[Canllawiau cyflogwyr i brofiad gwaith](#)



[Isafswm cyflog – profiad gwaith ac interniaethau](#)



[Mwy na gwneud te - canllaw i brofiad gwaith](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

2. Cynnig treialon gwaith

Dyma ffordd o roi cyfle i ddarpar weithiwr cyn cynnig swyddi iddynt. Gall fod yn anffurfiol neu drwy gytundeb â'r Ganolfan Byd Gwaith.

Os cytunir ar hyn gyda'r Ganolfan Byd Gwaith, gall cyflogwr gynnig treial gwaith os bydd y swydd bosibl am 16 awr neu fwy'r wythnos ac yn para am 13 wythnos o leiaf. Gall y treial gwaith bara am hyd at 30 diwrnod.

Bydd Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn annog pobl anabl i wneud cais am eu cyfleoedd treialon gwaith a'u cefnogi pan fyddant yn gwneud hynny.

Rhagor o wybodaeth



[Treialon gwaith](#)

3. Darparu cyflogaeth â thâl (parhaol neu dymor penodol)

Bydd cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn annog pobl anabl i wneud cais am eu swyddi gwag a'u cynorthwyo pan fyddant yn gwneud hynny. Mae gan y Ganolfan Byd Gwaith amrywiaeth o wasanaethau recriwtio a all helpu cyflogwr sydd am recriwtio staff. Gall cyflogwr gael:

- [cynghor ar recriwtio](#), yn cynnwys cymorth arbenigol i fusnesau
- help wrth sefydlu [treialon gwaith](#) er mwyn rhoi cyfle i gael gweld darpar recriwtiaid wrth eu gwaith yn yr amgylchedd gwaith
- help trwy'r [Rhaglen Waith ac Iechyd](#) (tuag at gyflogi person anabl sydd angen cymorth arbenigol), [cynlluniau cyflogaeth eraill](#) yn cynnwys Clybiau Gwaith, a help gyda phrofiad gwaith.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Rhagor o wybodaeth



[Treialon gwaith](#)



[Recriwtio a phobl anabl](#)



[Academiâu gwaith seiliedig ar sector – canllaw i gyflogwyr](#)

4. Darparu prentisiaethau

Mae'r rhain ar gyfer gweithwyr newydd neu bresennol. Maent yn cyfuno gweithio ag astudio ar gyfer cymhwyster yn seiliedig ar waith. Bydd Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn annog pobl anabl i wneud cais am eu swyddi gwag a'u cynorthwyo pan fyddant yn gwneud hynny.

Efallai y gall cyflogwyr wedi'u lleoli yn Lloegr gael grant neu arian i gyflogi prentis. Rhaid i brentisiaid gael o leiaf yr isafswm cyflog prentisiaeth.

Mae'n rhaid i'r prentis:

- gweithio gyda staff profiadol
- dysgu sgiliau sy'n benodol i'r swydd
- astudio ar gyfer cymhwyster seiliedig ar waith yn ystod eu hwythnos waith, fel mewn coleg neu sefydliad hyfforddiant

Rhagor o wybodaeth



[Cymryd prentis](#)



[Prentisiaethau](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

5. Cynnig Hyfforddeiaeth

Mae hyfforddeiaethau wedi'u cynllunio er mwyn helpu pobl fanc sydd am gael prentisiaeth neu swydd ond nad oes ganddynt y sgiliau neu'r profiad priodol eto. Bydd Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn annog pobl anabl i wneud cais am eu swyddi hyfforddeiaeth a'u cynorthwyo pan fyddant yn gwneud hynny.

Rhagor o wybodaeth



[Hyfforddeiaethau](#)



[Hyfforddeiaethau - cyflogwyr](#)



[Taflen ffeithiau am hyfforddeiaethau i gyflogwyr](#)

6. Darparu interniaethau â thâl neu interniaethau wedi'u cynnal (neu'r ddau)

Mae interniaeth â thâl yn cyfnod o brofiad gwaith â thâl sy'n para rhwng 1 a 4 mis, wedi'i anelu at fyfyrwyr prifysgol ac a gynhelir yn ystod yr haf fel arfer. Bydd yr intern fel arfer yn gweithio'n llawn amser ar gyfer cyflogwr penodol, lle byddant yn cael profiad a gwybodaeth sylfaenol am ddisgyblaeth busnes benodol. Gellir adeiladu'r profiad gwerthfawr hwn yn ystod blwyddyn o leoliad yn ogystal â mewn cyflogaeth i raddedigion. Bydd Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn annog pobl anabl i wneud cais am eu swyddi interniaeth a'u cynorthwyo pan fyddant yn gwneud hynny.

Mae interniaeth wedi'i chynnal wedi'i hanelu at bobl anabl sy'n dal mewn addysg sydd am gael profiad gwaith a gwybodaeth am ddisgyblaeth busnes ond y mae eu hanabledd yn golygu bod angen cymorth arbennig arnynt, yn aml yn cynnwys gweithiwr cymorth neu anogwr gwaith i'w helpu yn y gweithle. Mae interniaethau wedi'u cynnal â chymorth yn galw am amser ac ymrwymiad i'w sefydlu, felly gall fod yn addas ar gyfer cyflogwr mawr a allai gynnig sawl un ohonynt ar yr un pryd neu yn olynol, gan rannu costau cymorth ac amser sefydlu y gallai fod fwyaf priodol.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Rhagor o wybodaeth



[Interniaethau wedi'u cynnal - canllaw](#)



[Hysbysebu interniaeth](#)



[Leonard Cheshire - Change100](#)

7. Hysbysebu swyddi gwag a chyfleoedd eraill trwy sefydliadau a chyfryngau wedi'u hanelu'n benodol at bobl anabl

Gall hyn helpu i sicrhau bod pobl anabl yn gweld y cyfleoedd ac y gallant fod yn hyderus y cânt eu cefnogi os gwnânt gais amdanynt. Ymysg y sefydliadau priodol mae:

- [Evenbreak](#) [Disability Jobsite](#) [RNIB](#)
- [Vercida](#) [Scope](#) [Remploy](#)
- [eich sefydliad hawliau anabledd lleol](#)
- [gwefannau darparwyr](#)

8. Ymgysylltu â'r Ganolfan Byd Gwaith, darparwyr Rhaglen Waith ac lechyd neu sefydliadau lleol i bobl anabl a arweinir gan ddefnyddwyr (DUPLOs) er mwyn cael gafael ar gymorth pan fydd angen (neu'r ddau)

Gallai'r rhain gynnwys:

- nodi a chysylltu â rhwydweithiau a sefydliadau pobl anabl cenedlaethol a lleol (neu'r ddau)
- nodi a chysylltu â darparwyr Dewis Gwaith
- nodi a chysylltu â chlybiau gwyddi
- adeiladu cysylltiadau ag ysgolion a cholegau arbenigol
- nodi talent a chyn-hyfforddi wedi'i gynnal, er enghraifft trwy brentisiaethau a swyddi preswyl wedi'u cynnal
- gweithio gydag eiriolwyr.

Mae sefydliadau a arweinir gan ddefnyddwyr sy'n anabl (DPULOs) yn cael eu rhedeg gan ac ar gyfer pobl anabl. Mae gan DPULOs rôl bwysig mewn:

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

- darparu cymorth cymheiriaid mewn meysydd fel gofal cymdeithasol, gwasanaethau ariannol, cyflogaeth a gwirfoddoli
- newid canfyddiadau
- galluogi pobl anabl i gael llais cryfach yn y gymuned leol.

Maent yn darparu cyngor ar amrywiaeth eang o bynciau i'r holl bobl anabl, beth bynnag yw eu nam. Mae'r llywodraeth yn cydnabod pwysigrwydd DPULOs ac yn annog pobl anabl i ddefnyddio eu sefydliadau lleol.

Rhagor o wybodaeth



[Beth yw Sefydliadau i Bobl Anabl a Arweinir gan Ddefnyddwyr](#)



[Help ar gyfer recriwtwyr](#)

9. Darparu amgylchedd sy'n gynhwysol ac yn hygyrch i staff, cleientiaid a chwsmeriaid

Mae a wnelo mynediad â mwy na diwallu anghenion pobl sydd â nam corfforol. Mae hefyd yn ymwneud â diwallu anghenion mynediad pobl sydd â nam ar eu synhwyrau neu anableddau dysgu er enghraifft. Mae amgylchedd cynhwysol yn gweithio'n well i bawb, p'un a yw'n anabl ai peidio.

Gall diwallu anghenion y cwsmeriaid, cleieintiaid a'r defnyddwyr gwasanaethau hynny a all fod yn anabl eich helpu i sicrhau bod eich busnes yn hygyrch i bawb. Bydd hefyd yn anfon neges i'r byd bod croeso i bobl anabl yn eich busnes. Yn ei dro, mae hyn yn helpu i ddenu ceisiadau gan bobl anabl ar gyfer swyddi gwag neu gyfleoedd eraill rydych yn eu cynnig.

Rhagor o wybodaeth



[Graffeg gwybodaeth eiddo hygyrch](#)



[Amgylcheddau cynhwysol](#)



[Canolfan ar gyfer Amgylcheddau Hygyrch](#)



[Gwasanaeth Cynghori ar Fynediad a Chynaliadwyedd](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

10. Cynnig dulliau gweithredu arloesol ac effeithiol er mwyn annog pobl anabl i wneud cais am gyfleoedd a'u cynorthwyo pan fyddant yn gwneud hynny

Gall eich busnes fod wedi datblygu dulliau gweithredu arloesol ac effeithiol eraill y tu hwnt i'r hyn rydym wedi'i nodi yma. Os felly, hoffem glywed am beth rydych yn ei wneud. Os yw'n briodol, gallem gynnwys manylion ac astudiaethau achos mewn fersiynau o'r cynllun hwn yn y dyfodol, er mwyn helpu cyflogwyr eraill.

Anfonwch e-bost atom yn [tîm Hyderus o ran Anabledd](#).

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 2 - Cadw a datblygu eich pobl - camau gweithredu craidd

Rhaid

Trwy gydol y pecyn hwn, mae'r gair '**Rhaid**' yn nodi ei fod yn ofyniad cyfreithiol. Er enghraifft, mae'n '**Rhaid**' i'r cyflogwr wneud addasiadau rhesymol ar gyfer gweithiwr anabl sydd wedi nodi ei fod ef/hi eu heisiau.

Dylai

Mae'r gair '**Dylai**' yn nodi ein bod yn gweld y camau fel yr ymarfer da y dylech chi ei ddilyn i fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Sut

Mae 'Sut' yn enghreifftiau o'r hyn y **gallech** ei wneud i fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Nid yw'r rhain yn gynhwysfawr. Efallai bod gennych enghreifftiau eraill o'r hyn rydych yn ei wneud a dylech gofnodi'r rhain ar eich templed tystiolaeth. Gweler Atodiad A.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 2 - Cadw a datblygu eich pobl - camau gweithredu craidd

Fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, dylech fusnes fod yn:

1. Hyrwyddo diwylliant o fod yn Hyderus o ran Anabledd

Sut

Trwy:

- adeiladu diwylliant yn eich busnes lle mae eich gweithwyr yn teimlo'n ddiogel i ddatgelu unrhyw anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, gan deimlo'n hyderus y cânt eu cynorthwyo yn ôl yr angen. Efallai y bydd rhai cyflyrau, fel iechyd meddwl, y gallai rhai staff fod yn arbennig o sensitif ynghylch eu rhannu, a dylech feddwl yn arbennig am ffyrdd y gallwch wneud iddynt deimlo'n gyffyrddus i ddatgelu hyn. Mae Adolygiad Stevenson/Farmer: *Thriving at Work* yn ffynhonnell dda o gyngor i fusnesau o bob maint i'ch helpu i ddatblygu dull eich cwmni o godi ymwybyddiaeth iechyd meddwl, a chreu'r cymorth cywir i alluogi pobl i gyflawni eu potensial yn y gwaith.
- creu negeseuon cadarnhaol yn llenyddiaeth, datganiadau a chynlluniau'r cwmni, a herio unrhyw ddelweddau negyddol neu ddatganiadau rhagfarnllyd.
- ymgynghori'n rheolaidd â staff am eu canfyddiadau o faterion, rhwystrau neu bryderon a bydd yn adrodd yn ôl ar y camau gweithredu i'w cymryd i fynd i'r afael â'r rhain.

Rhagor o wybodaeth

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR



[Sut y gall eich busnes elw o fod yn hyderus o ran anabledd](#)



[Amrywiaeth a chynhwysiant yn Fujitsu, Hyderus o ran Anabledd](#)



[Canllaw Mind – Sut i weithredu'r safonau iechyd meddwl ffyniannus yn y gwaith.](#)

2. Cynorthwyo gweithwyr i reoli eu hanableddau neu gyflyrau iechyd

Sut

Trwy:

- annog gweithwyr i fod yn agored a thrafod eu hanghenion mynediad a chymorth
- sicrhau bod gweithwyr yn gwybod, os byddant yn caffael anabledd neu os bydd anabledd neu gyflwr iechyd sy'n bodoli eisoes yn gwaethygu, y gwneir pob ymdrech i'w galluogi i barhau yn eu swydd bresennol neu mewn swydd amgen
- rhoi cymorth i gyflogwyr presennol sy'n mynd yn anabl neu sy'n cael problemau iechyd, er enghraifft trwy sesiynau iechyd galwedigaethol, trwy gynnig patrymau gweithio hyblyg, cynnig trefniadau gweithio o gartref
- darparu addasiadau yn ôl yr angen i gynorthwyo staff. Mae hyn yn cynnwys cefnogi ceisiadau i Mynediad at Waith ar gyfer cyngor a chymorth ariannol.

Rhagor o wybodaeth



[Hyderus o ran Anabledd a CIPD: canllaw i reolwyr llinell ar gyflogi pobl sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd](#)

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR



[CIPD a MIND yn Cefnogi iechyd meddwl yn y gwaith](#)



[MIND – porth Iechyd Meddwl yn y Gwaith](#)



[Pecyn cymorth iechyd cyhyrsgerbydol yn y gweithle](#)



[Busnes yn y Gymuned - Pecyn Cymorth Iechyd Meddwl i gyflogwyr](#)

3. Sicrhau nad oes unrhyw rwystrau i'r broses o ddatblygu staff anabl

Sut

Trwy:

- sicrhau bod staff anabl yn cael eu cynnwys yn llawn mewn cyfarfodydd tîm a chyfathrebu anffurfiol a bod unrhyw gymorth cyfathrebu arbennig sydd ei angen arnynt ar gael
- annog staff anabl i fod yn uchelgeisiol ac i geisio datblygiad yn y gweithle, yn cynnwys cynyddu oriau, cymryd cyfrifoldebau ychwanegol a cheisio dyrchafiadau, a sicrhau bod cymorth ar gael i staff anabl sy'n dymuno dilyn y dilyniant hwn
- monitro cyfraddau dilyniant ar gyfer staff anabl, boed yn ffurfiol neu'n anffurfiol, a sicrhau eu bod yn unol â chyfraddau cyffredinol
- trafod anghenion hyfforddiant a datblygu yn rheolaidd â phob aelod o staff, yn cynnwys staff anabl a chynnig cymorth hyfforddiant priodol yn ôl yr angen fel cyrsiau mewn fformatau amgen, hyfforddiant arbennig os oes angen, lleoliadau hyfforddiant hygyrch
- sicrhau nad oes unrhyw rwystrau annisgwyl i ddatblygiad, fel newid lleoliad neu drefniadau teithio a all fod yn amhosibl i aelod anabl o staff.

Mae'r canllaw cysylltiedig yn archwilio tri maes o arfer da o ran cydraddoldeb er mwyn helpu gyda'r cam gweithredu hwn:

- polisïau cydraddoldeb
- hyfforddiant ar gydraddoldeb
- monitro

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Rhagor o wybodaeth



[Polisiau cydraddoldeb](#)



[Dull Cynhwysol i Ddatblygu Talent Anabl](#)



Mae EY yn siarad am eu hymagwedd at recriwtio pobl anabl talentog.



IMG Productions (IMG) yw un o brif gwmnïau cynhyrchu teledu'r byd. Dechreuodd eu taith i ddod yn Hyderus o ran Anabledd pan gafodd y cynhyrchydd Simon Birri anabledd yn dilyn anhwylder yr ymennydd.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

4. Sicrhau bod rheolwyr yn ymwybodol o sut y gallant gynorthwyo staff sy'n sâl neu'n absennol o'r gwaith

Sut

Trwy:

- cael proses glir ar gyfer rheoli absenoldeb a sicrhau bod pob aelod o staff yn gwybod am y broses hon
- sicrhau bod staff anabl sy'n absennol yn cael cyswllt rheolaidd â'u rheolwr llinell, mewn ffyrdd a fformatau addas, er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am ddatblygiadau gwaith a dangos eu bod yn cael eu gwerthfawrogi o hyd
- sicrhau pan fydd aelod anabl o staff wedi gwella digon i ddychwelyd i'r gwaith, bod cynllun cymorth ar waith. Gallai hyn gynnwys gostwng oriau neu newid patrymau gweithio dros dro ac unrhyw addasiadau rhesymol i'r gweithle sy'n angenrheidiol. Pan na all y cyflogai barhau yn ei rôl bresennol, er gwaethaf yr addasiadau i'r gweithle, lle bynnag y bo modd cynnig rolau amgen addas.



[Acas – Gofalu am eich staff a'ch busnes](#)



[Ffit i Weithio – Llinell Gyngor Iechyd Galwedigaethol i Gyflogwr](#) Yn cynnig

c yngor diduedd ac arbenigol am ddim i unrhyw un sy'n chwilio am help gyda materion yn ymwneud ag iechyd a gwaith.

5. Gwrando ar adborth gan staff anabl a rhoi gwerth iddo

Sut

Trwy:

- sicrhau bod cyfleoedd i staff roi adborth, boed hynny trwy arolygon staff ffurfiol a fforymau neu'n anffurfiol, ac annog staff anabl i gymryd rhan ynddynt
- annog creu rhwydweithiau staff anabl lle y bo'n briodol a chreu dulliau ar gyfer cael adborth ganddynt
- adrodd yn rheolaidd ar faterion a godwyd gan staff anabl a pha gamau gweithredu a gymerwyd i fynd i'r afael â nhw
- sicrhau bod rheolwyr llinell yn annog staff staff i siarad yn agored am eu safbwyntiau, eu hanghenion a'u huchelgeisiau mewn adolygiadau staff, a gweithredu'n briodol ar y pwyntiau a godwyd.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

6. Adolygu'r hunanasesiad Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd hwn yn rheolaidd

Bydd cyflogwyr Hyderus o ran Anabledd yn ceisio gwella'n barhaus gan ystyried cyngor a chanllawiau sy'n newid. Gall edrych trwy'r pecyn hunanasesu yn rheolaidd helpu gyda'r broses hon.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 2 - Cadw a datblygu eich pobl - gweithgaredd

Mae angen i chi wneud o leiaf un o'r gweithgareddau isod er mwyn dod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Rhowch eich tystiolaeth ar gyfer pob gweithgaredd rydych wedi'i ddewis ar eich templed tystiolaeth yn Atodiad A.

1. Cynnig mentora, hyfforddiant, cynllun cyfeillio a rhwydweithiau cymorth eraill i staff

Er enghraifft:

- mae mentora yn bartneriaeth rhwng y mentor a'r sawl sy'n cael ei fentora, gyda'r ddau yn cydweithio yn gyfartal, mewn cydberthynas sy'n seiliedig ar barch i'r ddwy ochr. Mae mentor yn unigolyn profiadol sy'n barod i rannu ei wybodaeth gyda rhywun llai profiadol. Mae'n ymgymryd i helpu i dywys gyrfa'r sawl sy'n cael ei fentora trwy broses o gyfarfodydd a thrafodaethau rheolaidd
- mae annog yn canolbwyntio mwy ar faes penodol o waith ac weithiau caiff ei ddefnyddio fel dull gweithredu tymor byr. Mae'r annogwr yn ceisio defnyddio ei brofiad beunyddiol ei hun i wella perfformiad eraill trwy roi hyfforddiant neu gyfarwyddyd
- fel arfer, cyfaill yw cydweithiwr a enwebwyd a all roi cymorth, arweiniad a hyfforddiant a magu hyder pan fydd aelod o staff yn symud i amgylchedd gwaith newydd
- gall cynnig mynediad i rwydweithiau cymorth fod yn ffordd dda o helpu staff anabl neu'r rhai sydd â chyflyrau iechyd i ddatblygu eu sgiliau a magu hyder.
- bydd rhai cwmnïau hefyd yn annog staff i sefydlu eu rhwydweithiau cymorth anffurfiol eu hunain, yn cynnwys rhwydweithiau rhithwir trwy ddefnyddio gwasanaethau e-bost a gwasanaethau negesu

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

2. Cynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth anabledd yn ein proses sefydlu

Sicrhau bod aelodau newydd o staff a phobl sy'n symud swyddi yn cael y lefel briodol o hyfforddiant ar gydraddoldeb i bobl anabl, gan sicrhau y gallant nodi a chynorthwyo cydweithwyr ac aelodau o dîm sydd ag anableddau ac anghenion cymorth. Bydd hyn yn arbennig o bwysig i staff sy'n cymryd cyfrifoldebau rheoli llinell.

3. Arwain staff i gael gwybodaeth a chyngor ar gyflyrau iechyd meddwl

Gall arwain staff i gael gwybodaeth am iechyd meddwl a lles yn y gwaith eu helpu i nodi'r symptomau a gwybod sut i gynorthwyo aelodau eu tîm a'u cydweithwyr.

Os ydych yn meddwl sut i ddarparu'r lefel gywir o gymorth yn eich busnes, mae Adolygiad Stevenson/Farmer: *Thriving at Work* yn nodi rhai safonau craidd ar gyfer busnesau o bob maint i'ch helpu i ddatblygu dull eich cwmni o godi ymwybyddiaeth iechyd meddwl, a chreu'r cymorth cywir i alluogi pobl i gyflawni eu potensial yn y gwaith.

[Llinellau cymorth cenedlaethol a lleol a grwpiau cymorth](#) Mae Mynediad at Waith yn darparu gwasanaeth cymorth iechyd meddwl penodol.

Rhagor o wybodaeth



[Cyflogi pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd](#)

4. Darparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol os bydd angen

Gall gwasanaeth iechyd galwedigaethol roi cymorth i weithwyr presennol sy'n datblygu nam/cyflwr neu sy'n cael problemau iechyd. Gellir gwneud hyn yn fewnol, er enghraifft trwy sesiynau iechyd galwedigaethol, neu trwy ddarparwr allanol. Efallai y gall Mynediad at Waith gynnig cyngor a chyfrannu at y costau sy'n gysylltiedig â hyn.

Rhagor o wybodaeth



[Acas – Gofalu am eich staff a'ch busnrs](#)



[Ffit i Weithio – Llinell Gyngor Iechyd Galwedigaethol i Gyflogwr](#) Yn cynnig cyngor diduedd ac arbenigol am ddim i unrhyw un sy'n chwilio am help gyda materion yn ymwneud ag iechyd a gwaith.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

5. Nodi a rhannu arferion da wrth gefnogi pobl anabl

Manteision y gweithgaredd hwn yw:

- mae'n dangos arweinyddiaeth i rannu eich arfer gorau â'ch cymuned fusnes ehangach, ac mae'n helpu i gynorthwyo eraill ar eu taith Hyderus o ran Anabledd
- gall dangos esiampl o arfer da helpu i ddenu talent anabl y gallech fod wedi'i fethu fel arall
- gall darparu modelau rôl ac astudiaethau achos penodol helpu i annog staff anabl eraill yn y sefydliad neu ymysg cyflenwyr, rhwydweithiau neu'r gymuned ehangach i fod yn fwy hyderus ac uchelgeisiol.

6. Rhoi hyfforddiant Hyderus o ran Anabledd penodol i reolwyr adnoddau dynol

Rhoi hyfforddiant penodol a pharhaus i reolwyr a phobl sy'n ymwneud ag adnoddau dynol (yn cynnwys unrhyw asiantaethau recriwtio sy'n gweithredu ar ran y sefydliad) er mwyn sicrhau bod y sefydliad yn dilyn yr arfer gorau presennol wrth gynorthwyo pobl anabl.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Beth fydd yn digwydd nesaf?

Pan fydd eich busnes wedi cwblhau eich hunanasesiad a'r templed ystiolaeth, bydd angen i chi gadarnhau ar Gov.UK/Cymraeg <https://disabilityconfident.dwp.gov.uk/self-assessment/> eich bod:

- wedi cynnal a chwblhau'r hunanasesiad Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn llwyddiannus
- yn cymryd yr holl gamau gweithredu i fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd
- yn cynnig o leiaf un gweithgaredd i gael y bobl gywir ar gyfer eich busnes ac o leiaf un gweithgaredd i gadw a datblygu eich pobl.

Bydd angen hefyd eich rhif cyfeirnod Hyderus o ran Anabledd (mae hwn yn dechrau **DCS00**), roedd hyn ar yr e-bost gwnaethom anfon atoch neu yn fwy diweddar ar eich tystysgrif. Os na allwch ddod o hyd iddo, anfonwch e-bost atom yn Nhîm Hyderus o ran Anabledd.

Nid oes angen i chi anfon eich templed tystiolaeth atom. Mae hynny ar gyfer eich cofnodion yn unig.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

<p>Defnyddiwch y ddolen ganlynol i:</p> <p>https://disabilityconfident.dwp.gov.uk/self-assessment/</p>	<p><u>Cadarnhau eich bod wedi cwblhau'ch hunanasesiad. Bydd hyn yn mynd â chi i'r dudalen gadarnhau fel y dangosir yn y llun.</u></p>	
--	--	---

Yn gyfnewid am hynny, byddwn yn anfon atoch:

- cadarnhad trwy e-bost
- tystysgrif i gydnabod eich cyflawniad, a
- bathodyn Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd y gallwch ei ddefnyddio ar eich deunydd swyddfa a gohebiaeth busnes eich hun am 3 blynedd.

Byddwn hefyd yn anfon gwybodaeth am ddod yn **Arweinydd Hyderus o ran Anabledd**.

Fel cyflogwr Ymroddedig i Hyderus o ran Anabledd i chi, byddwn yn cynnwys enw eich busnes, tref a statws Hyderus o ran Anabledd mewn rhestr o'r holl fusnesau sydd wedi ymrwymo i'r cynllun ar **ein gwefan Hyderus o ran Anabledd**.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Canllawiau Brandio Hyderus o ran Anabledd:

Gallwch ddod o hyd i gopi o [ganllawiau brandio Hyderus o ran Anabledd](#) ar wefan Hyderus o ran Anabledd.

Os oes angen copi o'ch bathodyn Hyderus o ran Anabledd arnoch mewn fformat gwahanol, e-bostiwch y Tîm Hyderus o ran Anabledd (disabilityconfident.scheme@dwp.gov.uk).

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Diffiniad o anabledd

Bydd rhywun yn anabl o dan [Ddeddf Cydraddoldeb 2010](#) os oes ganddynt nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol 'sylweddol' a 'hirdymor' ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Mae hyn yn golygu'r canlynol, yn gyffredinol:

- rhaid i'r unigolyn fod â nam sydd naill ai'n gorfforol neu'n feddyliol
- rhaid i'r nam achosi effeithiau andwyol sylweddol
- rhaid i'r effeithiau andwyol sylweddol fod yn rhai hirdymor, fel arfer yn golygu am fwy na 12 mis
- rhaid i'r effeithiau andwyol sylweddol hirdymor fod yn effeithiau ar weithgareddau arferol o ddydd i ddydd, fel cyflwr anadlu sy'n rhwystro cerdded neu symud o gwmpas neu gyflwr iechyd meddwl sy'n rhwystro rhyngweithio â phobl eraill. Yn gyffredinol, ni fyddai cyflwr a oedd yn rhwystro cyfranogiad mewn chwaraeon cystadleuol lefel uchel, neu a oedd yn atal chwarae offeryn cerdd i berfformiad ar lefel cyngerdd ond a oedd yn dal i ganiatáu gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd yn cael ei ystyried yn anabledd o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.



[Canllawiau i gyflogwyr ar eu cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010](#)

Cyflyrau iechyd hirdymor

Ymhlith yr enghreifftiau o gyflyrau hirdymor mae:

- pwysedd gwaed uchel
- iselder
- dementia
- arthritis

Gall cyflyrau hirdymor effeithio ar sawl rhan o fywyd unigolyn, o'i allu i weithio a chael cydberthnasau, i'w anghenion o ran tai a'i gyflawniad addysgol.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Cyflyrau iechyd meddwl

Ystyrir bod cyflwr iechyd meddwl yn anabledd os bydd yn cael effaith hirdymor ar eich gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Caiff hyn ei ddiffinio o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae cyflwr yn un 'hirdymor' os bydd yn para, neu os yw'n debygol y bydd yn para am 12 mis.

Caiff 'gweithgaredd arferol o ddydd i ddydd' ei ddiffinio fel rhywbeth rydych yn ei wneud yn rheolaidd mewn diwrnod arferol. Er enghraifft - defnyddio cyfrifiadur, gweithio amseroedd penodol neu ryngweithio â phobl.

Os bydd cyflwr iechyd meddwl yn golygu ei fod yn anabl, gall gael [cymorth yn y gwaith](#) gan ei gyflogwr.

Mae nifer o wahanol fathau o gyflyrau iechyd meddwl, gan cynnwys:

- iselder
- gorbryder
- anhwylder deubegynol
- anhwylder obsesiynol cymhellol
- sgitsoffrenia
- hunan-niweidio.

Beth na chaiff ei gyfrif fel anabledd?



Gweler [canllawiau ar gyflyrau na chânt eu cwmpasu gan y diffiniad o anabledd](#), er enghraifft bod yn gaeth i gyffuriau na chânt eu rhagnodi neu alcohol.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Templed Tystiolaeth Cyflogwr

Atodiad A

Gallwch lawrlwytho copi o'r templed hwn o Wefan Hyderus o ran Anabledd <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3>.

Defnyddiwch y templed hwn i gofnodi eich tystiolaeth, camau pellach neu sylwadau i'w hystyried wrth i chi fynd trwy'ch hunanasesiad. Bydd hyn hefyd yn eich helpu os ydych chi am ddod yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd a chael eich hunanasesiad wedi'i ddilysu.

Mae hwn ar gyfer eich cofnodion ac nid oes angen i chi ei anfon atom.

Enw'r cyflogwr		
Rhif cyfeirnod Hyderus o ran Anabledd (DCS00...)		
Dyddiad		
Cwblhawyd gan a manylion cyswllt		
Thema 1 – Cael y bobl gywir ar gyfer eich busnes Cofnodwch eich tystiolaeth ar gyfer pob un o'r cwestiynau isod. Mae angen i chi gael tystiolaeth yn erbyn pob cwestiwn.		
Meini Prawf Fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, bydd ein b usnes yn:	Tystiolaeth	Sylwadau neu gamau pellach sydd eu hangen
1. Denu a recriwtio pobl anabl yn weithredol i helpu lenwi'ch cyfleoedd (gan		

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

gynnwys swyddi, prentisiaethau, interniaethau, profiad gwaith ac ati.		
2. Darparu proses recriwtio hollol gynhwysol a hygyrch		

3. Cynnig cyfweiliad i bobl anabl sy'n bodloni'r isafswm meini prawf ar gyfer y swydd.		
4. Bod yn hyblyg wrth asesu pobl fel bod ymgeiswyr anabl am swyddi yn cael y cyfle gorau i ddangos y gallant wneud y swydd.		
5. Mae'n rhaid cynnig a gwneud addasiadau rhesymol yn rhagweithiol fel sy'n ofynnol.		
6. Annog eich cyflenwyr a'n cwmnïau partner i fod yn Hyderus o ran Anabledd.		
7. Sicrhau bod gan weithwyr ddigon o hyfforddiant o gydraddoldeb i bobl anabl.		

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 1 – Cael y bobl gywir ar gyfer eich busnes

Rhaid i chi gytuno i o leiaf un o'r camau gweithredu canlynol.

Gweithgaredd	Tystiolaeth (dim ond ar gyfer y gweithgareddau rydych wedi'u cytuno arnynt yn eich hunanasesiad)	Sylwadau neu syniadau eraill i'w hystyried.
1. Darparu profiaf gwaith.		
2. Cynnig treialon gwaith.		
3. Darparu cyflogaeth â thâl (parhaol neu dymor sefydlog).		
4. Darparu prentisiaethau.		
5. Cynnig hyfforddeiaeth.		
6. Darparu interniaethau â thâl neu interniaethau wedi'u cynnal (neu'r ddau).		
7. Hysbysebu swyddi gwag a chyfleoedd eraill trwy sefydliadau a chyfryngau wedi'u hanelu'n benodol at bobl anabl.		
8. Ymgysylltu â'r Ganolfan Byd Gwaith, darparwyr Rhaglen Waith ac lechyd neu sefydliadau lleol i bobl anabl a arweinir gan ddefnyddwyr (DUPLOs) er mwyn cael gafael ar gymorth pan fydd angen.		
9. Darparu amgylchedd sy'n gynhwysol ac yn hygyrch i staff, cleientiaid a chwsmeriaid.		

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 1 – Cael y bobl gywir ar gyfer eich busnes

Rhaid i chi gytuno i o leiaf un o'r camau gweithredu canlynol.

Gweithgaredd

Tystiolaeth (dim ond ar gyfer y gweithgareddau rydych wedi'u cytuno arnynt yn eich hunanasesiad)

Sylwadau neu syniadau eraill i'w hystyried.

10. Cynnig dulliau gweithredu arloesol ac effeithiol er mwyn annog pobl anabl i wneud cais am gyfleoedd a'u cynorthwyo pan fyddant yn gwneud hynny.

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 2 - Cadw a datblygu eich pobl

Cofnodwch eich tystiolaeth ar gyfer pob un o'r cwestiynau isod. Mae angen i chi gael tystiolaeth yn erbyn pob cwestiwn.

Meini Prawf Fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, bydd ein b usnes yn:	Tystiolaeth	Sylwadau neu gamau pellach sydd eu angen
1. Hyrwyddo diwylliant o fod yn Hyderus o ran Anabledd		
2. Cynorthwyo gweithwyr i reoli eu hanableddau neu gyflyrau iechyd		
3. Sicrhau nad oes unrhyw rwystrau i'r broses o ddatblygu staff anabl.		
4. Sicrhau bod rheolwyr yn ymwybodol o sut y gallant gynorthwyo staff sy'n sâl neu'n absennol o'r gwaith.		
5. Gwrando ar adborth gan staff anabl a rhoi gwerth iddo.		
6. Adolygu'r hunanasesiad Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd hwn yn rheolaidd.		

Hyderus o ran Anabledd - CYFLOGWR

Thema 2 - Cadw a datblygu eich pobl.

Rhaid i'r cyflogwr cytuno i o leiaf un o'r camau gweithredu canlynol.

Gweithgaredd	Tystiolaeth (dim ond ar gyfer y gweithgareddau rydych wedi'u cytuno arnynt yn eich hunanasesiad)	Sylwadau neu syniadau eraill i'w hystyried.
1. Cynnig mentora, hyfforddiant, cynllun cyfeillio a rhwydweithiau cymorth eraill i staff.		
2. Cynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth anabledd yn ein proses sefydlu.		
3. Arwain staff i gael gwybodaeth a chyingor ar gyflyrau iechyd meddwl.		
4. Darparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol os bydd angen.		
5. Nodi a rhannu arferion da.		
6. Rhoi hyfforddiant Hyderus o ran Anabledd penodol i reolwyr adnoddau dynol.		