



Department for
Business, Energy
& Industrial Strategy

Gwneud Gweithio Hyblyg yn Ddiofyn

Dyddiad cau: 1 Rhagfyr 2021



© Hawlfraint y Goron 2021

Trwyddedir y cyhoeddiad hwn o dan delerau fersiwn 3.0 o'r Drwydded Llywodraeth Agored, ac eithrio lle nodir yn wahanol. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3 neu ysgrifennwch at y Tîm Polisi Gwybodaeth, The National Archives, Kew, London TW9 4DU, neu e-bostiwch: psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Lle'r ydym wedi nodi deunydd sydd â hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi ofyn am ganiatâd gan bwy bynnag sy'n dal yr hawlfraint honno.

Dylid anfon unrhyw ymholiad ynghylch y cyhoeddiad hwn atom yn: psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Rhagair

1. Dros y 18 mis diwethaf rydym i gyd wedi wynebu heriau sylweddol o ganlyniad i bandemig Covid-19. Hyd yn oed i'r rhai ohonom na effeithiodd y feirws ei hun arnom, mae effaith aruthrol wedi bod ar sut yr ydym wedi gallu byw ein bywydau – gartref, yn y gwaith ac yn ehangach. Er mwyn rhoi sylw i'r effeithiau economaidd mwy taer, mae'r Llywodraeth wedi cyflwyno pecyn digyffelyb gan roi cymorth a sicrwydd i fusnesau ac unigolion – a gwario cannoedd o biliynau i gefnogi swyddi pobl, busnesau a gwasanaethau cyhoeddus ar draws y Deyrnas Unedig.
2. Wrth i ni edrych y tu hwnt i'r ymateb cychwynnol, rhaid i ni sicrhau ein bod mewn sefyllfa dda i fynd i'r afael â'r heriau mwy hirdymor o geisio adfer yr economi. Mae dull safon fyd-eang o ddarparu gweithio hyblyg yn rhan bwysig o uchelgais y Llywodraeth i ailgodi'n gryfach, gan sicrhau bod ein marchnad lafur hyblyg yn barod am gyfleoedd a heriau'r economi ar ôl Covid-19. Mae hyn yn golygu canolbwyntio ar hyblygrwydd o bob math – pryd yn ogystal â ble y gallwch weithio, gan ryddhau cyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd o'r hen fodel 9 tan 5 er mwyn recriwtio a chadw'r dalent sydd ei hangen arnom.
3. Mae'r DU yn lle gwych i gychwyn a datblygu busnes ac yn gartref i rai o gwmnïau gorau'r byd – yn fawr a bach. Ond i lawer o swyddi, mae cyfyngiadau anweledig o hyd sy'n dal pobl yn ôl – er enghraifft gorfod byw mewn llety drud yn agos i ganol dinas, neu barhau gyda threfniadau gweithio sy'n anodd iawn eu cyfuno â chyfrifoldebau teuluol neu gyfrifoldebau eraill. Rydym eisiau galluogi economi o weithwyr medrus, cynhyrchedd uchel a chyflogau uchel sy'n gwireddu ein huchelgais i wneud y DU y lle gorau yn y byd i weithio – pwy bynnag yr ydych a ble bynnag yr ydych yn byw.
4. Gwyddom fod adegau ym mywydau gwaith pobl pryd y mae angen ychydig yn fwy o hyblygrwydd arnynt i gydbwyso eu gwaith gydag ymrwymïadau a chyfrifoldebau eraill. Dyna pam fod maniffesto'r Llywodraeth yn ymrwymo i adeiladu ar yr hawliau absenoldeb presennol drwy gyflwyno dwy hawl newydd i ofalwyr sy'n gweithio a rhai gyda babi mewn gofal ôl-enedigol, a'i gwneud yn haws hefyd i dadau gymryd absenoldeb tadolaeth. Ond mae'n glir bod llawer iawn o adegau eraill hefyd pan fo angen mwy o hyblygrwydd ar bobl – er enghraifft wrth nesáu at ymddeol, i ofalu am berthynas oeddrannus, i adfer o gyflwr iechyd hirdymor, neu wrth i drefniadau gofal plant newid. Neu hyd yn oed i dderbyn triniaeth feddygol neu fynychu apwyntiadau eraill.
5. Nid yn unig i weithwyr y mae gweithio hyblyg yn beth da. Gwyddom y gall hefyd roi manteision sylweddol i gyflogwyr. Drwy wneud i ffwrdd â'r cyfyngiadau anweledig ar swyddi, mae gweithio hyblyg yn meithrin gweithlu mwy amrywiol – gyda thystiolaeth fod hyn yn arwain at enillion ariannol gwell i fusnesau¹. Hefyd, mae gan weithwyr gyda mwy o hyblygrwydd fwy o gymhelliad yn y gwaith ac yn fwy tebygol o aros gyda'u cyflogwr².

¹ McKinsey (2015) <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

² CIPD. (2012) 'Flexible working provision and uptake' allan o 'The Pipeline Effect: A toolkit for enabling gender parity beyond middle management' gan y Cyngor Busnes Menywod (2017) Ar gael yn: <https://www.womensbusinesscouncil.co.uk/wp-content/uploads/2017/02/GEO-The-Pipeline-Effect-Report.pdf>

Mae hefyd galw cryf heb ei gwrdd am swyddi mwy hyblyg. Mae'r ddadl fusnes dros weithio'n hyblyg yn hollol glir.

6. Am y rhesymau unigol a'r rhesymau busnes hyn, roedd maniffesto'r Llywodraeth yn ymrwmo i hyrwyddo gweithio hyblyg a chyflwyno, yn dilyn ymgynghori, mesurau i helpu i'w wneud yn drefniant diofyn oni bai fod gan gyflogwyr resymau da fel arall.
7. Ers hynny cawsom Covid-19 gyda llawer iawn o gyflogwyr a gweithwyr (ond nid pawb o bell ffordd) wedi gwneud newidiadau dramatig i sut y maen nhw'n gweithio, yn enwedig drwy gynnydd siarp mewn gweithio o adref. Mae hyn wedi ysgogi llawer iawn o drafodaeth am ddyfodol gwaith a sut i ddysgu o wersi da a drwg y profiad hwn. Tynnodd sylw hefyd at y ffaith nad yw gweithio o adref yn gweithio i bob cwmni neu bob unigolyn a rhaid i ni sicrhau bod mathau eraill o hyblygrwydd hefyd yn rhan o'r sgwrs.
8. Mae'r ymgynghoriad hwn yn cynnwys cyfres o gynigion sy'n seiliedig ar yr egwyddor mai'r ffordd orau o benderfynu ar drefniadau gweithio yw drwy drafodaeth adeiladol ac agored rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr. Er bod rhai ffyrdd o weithio efallai'n addas i rai cyflogwyr a gweithwyr, ni fyddant yn addas i bawb – felly mae'n bwysig nad yw'r Llywodraeth yn rhagnodi trefniadau penodol mewn deddfwriaeth ond yn hytrach yn darparu fframwaith i alluogi cael trafodaethau agored a theg o'r fath.
9. Nod y cynigion yn yr ymgynghoriad hwn yw sicrhau bod y fframwaith hwn yn cefnogi gweithio hyblyg o bob math – fel ei bod yn haws i gyflogwyr a gweithwyr ystyried a gwneud trefniadau sy'n addas i'w hamgylchiadau. Yn greiddiol i hyn yw annog sgysiau sy'n cefnogi hyblygrwydd dwyochrog gwirioneddol, sy'n gallu bod yn fanteisiol i unigolion a busnesau drwy arwain at gryfhau cymhelliad gweithwyr, llai o drosiant staff a chostau recriwtio, a mwy o gynhyrchedd.
10. Felly da chi cymrwch amser i ystyried yr ymgynghoriad hwn a'r cwestiynau a ofynnir. Drwy wneud hyn yn iawn, gallwn frasgamu ymlaen i gyflawni ein nod o ailgodi'n gryfach.

Cynnwys

Rhagair	3
Rhagarweiniad	7
Cefndir polisi	7
Effaith yr Hawl i Ofyn	7
Ymrwymiad maniffesto 2019	7
Effaith Covid-19	8
Ailgodi'n gryfach	8
Ein dull o wneud hyn	10
Pwy ydych chi?	12
Ailgodi'n Gryfach drwy Weithio'n Hyblyg	14
Newidiadau deddfwriaethol i gefnogi gweithio'n fwy hyblyg	14
Camau ychwanegol: symud ymlaen o'r ymateb presennol i Covid-19	24
Tasglu Gweithio Hyblyg	24
Cyhoeddi Polisiâu Gweithio Hyblyg	25
Camau ychwanegol: y tu hwnt i'r fframwaith gweithio hyblyg presennol	27
Manylion yr ymgynghoriad	28
Sut i ymateb	28
Cyfrinachedd a diogelu data	29
Sicrhau ansawdd	29
Y Camau Nesaf	30
Atodiad A – Sut y mae polisi'r Llywodraeth yn helpu pobl i weithio'n hyblyg	31
Atodiad B – Dadansoddiad o Gwestiynau Ymgynghoriad Gorffennaf 2019	33
Ymateb i Ymgynghoriad Gorffennaf 2019	34
Cyhoeddi Polisiâu Gweithio Hyblyg a Hysbysebu Swyddi fel rhai Hyblyg	34
Cyhoeddi Polisiâu Absenoldeb Rhiant a Thâl	34
Adran 1: Cyhoeddi polisiâu gweithio hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl	35
Adran 2: Gwneud adrodd yn ofynnol, neu'n wirfoddol?	46
Adran 3: Ei gwneud yn ofynnol dweud a fyddai swydd yn agored i weithio'n hyblyg yn yr hysbyseb ar ei chyfer	52

Rhagarweiniad

Cefndir polisi

1. Yn Ebrill 2003, cyflwynodd Llywodraeth y DU yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg i rieni a rhai gofalwyr eraill yn gyntaf. Roedd yr hawl yn cynnwys gofyn am newid lleoliad gwaith, nifer yr oriau gweithio a'r patrwm gweithio cysylltiedig. Cafodd yr hawl ei hymestyn yn 2014 i bob gweithiwr gyda 26 wythnos o wasanaeth parhaus. Bwriad y fframwaith statudol oedd:
 - rhoi mynediad i weithwyr at weithio hyblyg yn eu contract;
 - helpu gweithwyr i gysoni eu bywydau gwaith a phersonol yn well; a
 - helpu cyflogwyr i sicrhau manteision i'w busnes o weithio hyblyg.

Effaith yr Hawl i Ofyn

2. Un o ganfyddiadau'r Adolygiad Ôl-Weithredu³ (PIR) o effaith Rheoliadau Gweithio Hyblyg 2014 oedd bod yr amcanion hyn wedi cael eu cyflawni i raddau, a bod gan fwy o weithwyr fwy o ddewis dros eu patrymau gweithio.
3. Fodd bynnag, mae'r nifer sy'n manteisio ar weithio hyblyg wedi aros yr un fath ar y cyfan (er y cynnydd diweddar mewn gweithio o adref ers cyflwyno cyfyngiadau Covid-19), gyda merched yn y gweithle'n parhau i fod yn fwy tebygol na dynion o weithio'n hyblyg, a rhai gweithwyr yn adrodd effaith negyddol ar eu gyrfaedd oherwydd argraffiadau cyflogwyr / cydweithwyr o weithio hyblyg. Adroddwyd gwahaniaethau mawr hefyd o ran y nifer sy'n manteisio ar weithio hyblyg yn ôl sector a galwedigaeth, yn ogystal â maint y gweithle.
4. Mae dadl glir dros ystyried beth yn fwy y gallai'r ddeddfwriaeth ei wneud i gefnogi gweithio hyblyg.

Ymrwymiad maniffesto 2019

5. Roedd maniffesto'r Llywodraeth yn 2019 yn ymrwymo i annog mwy o weithio hyblyg ac ymgynghori ar ei wneud yn ddiodyn oni bai fod gan gyflogwyr resymau da dros beidio. Roedd y maniffesto'n glir y gallai'r Llywodraeth wneud mwy i wneud pethau'n haws i rai sy'n cydbwyso gwaith gyda gofalu ac ymrwymladau eraill.

³ Mae'r Adolygiad Ôl-Weithredu llawn ar gael yn <https://www.legislation.gov.uk/>

Effaith Covid-19

6. Mae'r pandemig wedi newid y ffordd y meddyliwn am weithio hyblyg.
7. Mae Covid-19 wedi golygu y bu'n rhaid i lawer ohonom newid ein ffordd o weithio – ac mae cyflogwyr wedi gwneud gwaith gwych i ymateb i'r her gan sicrhau bod llawer o fusnesau a fyddai fel arall wedi gorfod cau wedi gallu parhau i weithredu. Ar frig y cyfnod clo cyntaf ym mis Ebrill y llynedd, roedd 47% o weithlu'r DU yn gweithio o adref⁴. O'i gymharu â 11% yn 2018⁵.
8. Er bod llawer o sylw wedi'i roi i weithio o adref, yn achos y mwyafrif o weithwyr, gan gynnwys y rhan fwyaf o weithwyr allweddol, nid oedd yr opsiwn hwn ar gael o gwbl.
9. Ochr yn ochr â gweithio o adref, mae'r pandemig hefyd wedi arwain at gydnabod bod angen mwy o hyblygrwydd i gydbwyso gwaith ag ymrwymadau personol eraill. Bydd llawer o gyflogwyr wedi cytuno i newid neu leihau oriau – i ganiatáu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu am blant neu'r henoed, neu am aelodau o'r teulu sy'n sâl er enghraifft – fel bod y gweithwyr hyn yn gallu parhau i gyflawni eu cyfrifoldebau gwaith.
10. Dangosodd y profiadau hyn i ni y gallwn wneud pethau'n wahanol yn y gweithle pan fo raid – ac mae manteision mwy o hyblygrwydd i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd yn ymddangos i fod yn dylanwadu ar rai cwmnïau i ystyried newidiadau mwy parhaol. Yn ôl arolwg gan yr IOD, dywedodd 74% o gyfarwyddwyr cwmni fod eu cwmnïau'n bwriadu gwneud mwy o weithio o adref (o'i gymharu â chyn y pandemig) fel rhan o gael pobl i ddychwelyd i weithio, a 43% yn bwriadu cynyddu gweithio hyblyg yn gyffredinol drwy fesurau fel oriau hyblyg, gwasgaru oriau a chywasgu oriau⁶.

Ailgodi'n gryfach

11. Wrth i ni edrych tua'r dyfodol, rhaid i ni sicrhau ein bod yn adeiladu ar yr hyn a ddysgom i wynebu'r heriau mwy hirdymor o sicrhau adferiad yr economi.
12. Mae llawer o'r arferion gweithio hyblyg presennol wedi ymateb i alwadau penodol y pandemig ac efallai na fyddant yn gynaliadwy yn y tymor hir, am resymau personol neu fusnes. Ond maen nhw wedi agor ein llygaid i'r hyn sy'n bosib, ac mae cyfle nawr i ni gynyddu'r momentwm a gwneud gweithio hyblyg – o bob math – yn rhan annatod o fusnes. Mae'n gyfle i gyflogwyr a gweithwyr ryddhau eu hunain o'r drefn 9 tan 5 ddiodyn er mwyn recriwtio a chadw'r dalent sydd ei hangen arnom i ailgodi'n gryfach.

⁴ Ystadegau'r ONS (Gorffennaf 2020)

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/coronavirusandhomeworkingintheuk/april2020>

⁵ Arolwg Agweddau Cymdeithasol Prydain (2018) <https://www.bsa.natcen.ac.uk/latest-report/british-social-attitudes-36/key-findings.aspx>

⁶ Arolwg yr IOD (Hydref 2020) <https://www.iod.com/news/news/articles/Home-working-here-to-stay-new-IoD-figures-suggest>

13. Wrth ailgodi'n gryfach, rhaid i ni wneud y mwyaf o'r datblygiadau technolegol a ddefnyddiwyd i gefnogi gweithio o bell yn ystod y pandemig. Ond rhaid i ni wneud hyn mewn ffyrdd sy'n cydnabod nad yw gweithio o bell efallai'n rhywbeth i bawb. Er enghraifft, bydd rhai pobl wedi gweld cynnydd yn eu cynhyrchedd drwy weithio o adref ond bydd eraill wedi'i chael yn anodd cynnal neu wella eu perfformiad⁷. Bydd rhai wedi arbed amser drwy beidio â gorfod cymudo i'r gwaith, ond bydd yn well gan eraill ail-dynnu'r llinell rhwng gwaith a chartref. Yr un mor bwysig yw y cymerwn gamau i adeiladu ar yr hyblygrwydd a welsom gydag oriau gweithio. Mae gennym gyfle i fanteisio ar yr ystod lawn o opsiynau sydd ar gael – p'un ai drwy weithio'n rhan amser neu rannu swydd, i helpu unigolion gyda chyfrifoldebau gofalu neu oriau hyblyg, er enghraifft drwy gywasgu oriau.
14. O safbwynt sefydliadol, mae'r datblygiadau technolegol yn hoelio meddyliau ar y pethau y gallwn ond eu gwneud – neu eu gwneud yn well – gyda'n gilydd yn y gweithle, fel adeiladu perthynas a mynychu hyfforddiant a chyfleoedd datblygu. Mae angen yr hyblygrwydd ar gyflogwyr i weithio drwy'r atebion gorau i'w cyd-destunau penodol hwy.
15. Mae hefyd angen i ni ystyried yr anghydraddoldeb welsom yn sgîl Covid-19, wedi'i amlygu'n rhannol efallai gan y diffyg opsiwn i weithio o adref. Mae'r nifer a fu'n gweithio o adref wedi amrywio'n sylweddol mewn gwahanol rannau o'r wlad – roedd 48% o weithlu Llundain yn gweithio o adref ar ryw bwynt yn 2020; o'i gymharu â 27% yn yr Alban, 33% yng Ngorllewin Canolbarth Lloegr a 34% yng Nghymru⁸. Mae angen i ni edrych y tu hwnt i weithio o adref os am wneud y mwyaf o'r cyfle i ailgodi'n gryfach drwy weithio'n hyblyg. Mae oriau ac amser gweithio'r un mor bwysig i bawb, ond yn enwedig i rai nad ydynt yn gallu gweithio o adref.
16. Yn wir, mae gweithio hyblyg yn gallu bod yn fuddiol i nifer o wahanol grwpiau yr oedd gweithio yn ystod y pandemig yn arbennig o anodd iddynt, gan gynnwys rhai gyda chyfrifoldebau gofalu, rhieni newydd a phobl anabl. Gall cynnig mwy o hyblygrwydd i'r grwpiau hyn i gydbwyso eu bywydau gwaith a chartref fod yn allweddol i sicrhau eu cyfranogiad a'u datblygiad yn y farchnad lafur – ac i gyflwyno cyfleoedd gwaith i bawb beth bynnag yw eu rhywedd, oed, anabled neu leoliad.
17. P'un ai ydych yn weithiwr swyddfa sydd nawr yn gobeithio gweithio o adref ddau neu dri diwrnod yr wythnos, neu'n weithiwr allweddol sydd eisiau mwy o lais ar bryd i weithio, bydd gwneud gweithio hyblyg yn ddiodyn yn allweddol i sicrhau cyflogaeth o ansawdd gwell. O bersbectif cyflogwr, bydd yn helpu i sicrhau enillion cynhyrchedd gan weithwyr ac adeiladu perthynas well gyda'r gweithlu, fel bod busnesau'n ffynnu yn y tymor hirach.

⁷ Wiserd (Awst 2020) - [Homeworking in the UK: Before and during the 2020 lockdown](#) (self reported)

⁸ ONS – Homeworking in the UK Labour Market (Mai 2021)

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/homeworkingintheuklabourmarket>

Ein dull o wneud hyn

18. Mae gwneud gweithio hyblyg yn ddiodyn yn ganolog i'n huchelgais i ailgodi'n gryfach. Ond rydym yn glir nad ateb "un esgid i ffitio pawb" fydd hyn. Bydd penderfynu pa drefniadau gweithio hyblyg sy'n gweithio orau mewn cyd-destun penodol yn golygu ystyried ystod eang o faterion personol a sefydliadau'n ofalus.
19. Par₁₀ Mae rhan o'n hystyriaeth ynghylch sut i wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn wedi cynnwys y posibilrwydd o droi'r Hawl i Ofyn presennol yn "hawl i gael" fel na fyddai cyflogwr wedyn yn gallu gwrthod y cais. Fodd bynnag, o ystyried y gwahanol rolau a'r ffyrdd o weithio yn y rolau hyn, yr amrywiol fathau o weithio hyblyg, yr ystod eang o anghenion unigol, a'r amrediad eang o fodelau busnes, hyd yn oed o fewn yr un sector, ni chredwn fod hyn yn ymarferol na'n synhwyrol.
20. Mae angen i weithio hyblyg statudol ddechrau gyda sgwrs rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr am sut orau i gydbwyso gofynion penodol y gwaith ac anghenion penodol yr unigolyn. Mae angen i'r sgwrs hon ddechrau yn rhywle – ac mae'n ymddangos i fod yn gwbl briodol mai cais gan weithiwr ddylai'r man cychwyn fod.
21. Rydym yn awyddus i sicrhau bod y sgwrs hon yn helpu i wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn drwy gynnig hyblygrwydd diffuant i'r ddwy ochr. Ein man cychwyn yw annog trafodaeth well rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr – yn hytrach nag un ochr yn gorfodi ffyrdd penodol o weithio ar y llall – neu'n eu gwrthod. Credwn mai'r ffordd orau o wneud hyn yw drwy ailwampio'r fframwaith presennol i hwyluso trafodaeth ehangach o'r posibiliadau – p'un ai ydych yn weithiwr a fu'n gweithio i'r cwmni ers blynnyddoedd, yn aelod newydd o staff neu'n rhywun sy'n ymgeisio am swydd – yn lle'r ffocws presennol ar beth nad yw'n bosib.
22. Mae'r ymgynghoriad hwn yn cyflwyno pum cynnig ar gyfer ailwampio'r fframwaith rheoleiddio presennol i gefnogi'n well y nod o wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn. Y bwriad yw helpu gweithwyr yn well i ddechrau'r sgwrs am wneud newidiadau i'w contract, a bod cyflogwyr yn ymateb. Mae'n ystyried:
 - gwneud yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn hawl diwrnod cyntaf;
 - a yw'r wyth rheswm busnes dros wrthod cais i weithio'n hyblyg i gyd yn ddilys o hyd;
 - gofyn bod y cyflogwr yn awgrymu opsiynau eraill;
 - proses weinyddol yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg; a
 - gofyn am drefniant dros dro.
23. Ond mae gwneud gweithio hyblyg yn rhan annatod o'r gweithle'n llawer mwy na'r fframwaith rheoleiddio'n unig, er bod rôl deddfwriaeth mewn sefydlu amodau gwreiddiol clir yn amlwg yn bwysig. Er mwyn gwneud gweithio hyblyg yn ddiodyn, rhaid i ni adeiladu ar y newidiadau a welsom yn ystod y pandemig a newid y diwylliant o ran sut y meddyliwn am waith a sut, pryd a ble y gellir gweithio.

24. Mae'r ddogfen hon felly'n disgrifio nifer o gamau eraill i helpu i wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn. Y camau hyn yw:
- gwahodd y Tasglu Gweithio Hyblyg i ystyried sut i symud ymlaen o'r ymateb presennol i Covid-19 a gwneud y mwyaf o'r gwersi a ddysgwyd (da a drwg) dros y 18 mis diwethaf wrth i bobl ddechrau dychwelyd i'r gweithle ac wrth i gyflogwyr ymateb drwy gyflwyno dulliau newydd o weithio.
 - bod y Llywodraeth yn ystyried sut i sefydlu diwylliant gwirioneddol gyfeillgar i weithio'n hyblyg ar draws ac o fewn cwmnïau drwy lansio cais tystiolaeth ar wahân maes o law.
25. Fel rhan o'r drafodaeth ehangach hon am wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn, mae'r ddogfen ymgynghori hefyd yn egluro ein camau nesaf yn dilyn ymgynghoriad Gorffennaf 2019, "Good Work Plan: Proposals to support families"⁹, i weithredu mesurau'n hyrwyddo polisïau mwy tryloyw ar weithio'n hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl, a'r bwriad i'w gwneud yn ofynnol i gyflogwyr ddweud a fydd swydd yn agored i weithio hyblyg yn yr hysbyseb ar ei chyfer¹⁰.

⁹ <https://www.gov.uk/government/consultations/good-work-plan-proposals-to-support-families>

¹⁰ Rhoddir dadansoddiad llawn yn Atodiad B o'r ymateb i ymgynghoriad Gorffennaf 2019 "Good Work Plan: Proposals to support families" ar fesurau i hyrwyddo polisïau mwy tryloyw ar weithio'n hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl.

Pwy ydych chi?

1. **Ydych chi'n (dewiswch yr opsiwn priodol):**

Unigolyn	
Cyflogwr	
Cynrychioli buddiannau cyflogwyr neu weithwyr	
Arall (rhowch fanylion)	

2. **Ydych chi'n (dewiswch yr opsiwn priodol):**

Cyflogwr neu rywun sy'n ymateb ar ran cyflogwr	
Cyflogedig	
Hunan-gyflogedig	
Di-waith - chwilio am waith	
Di-waith – ddim yn chwilio am waith	
Wedi ymddeol	
Ddim yn chwilio am waith - arall	

3. **Os ydych yn gyflogwr, sut fydddech chi'n disgrifio eich sefydliad / cwmni?**

4. **Os ydych yn weithiwr, sut fath o sefydliad ydych chi'n gweithio iddo?**

Sefydliad sector preifat	
Sector cyhoeddus	
Elusen / sector gwirfoddol	
Arall (rhowch fanylion)	

5. **Os ydych yn gyflogwr, faint o weithwyr sy'n gweithio i'ch sefydliad?**

6. **Os ydych yn gyflogedig, faint o weithwyr sy'n gweithio i'ch sefydliad?**

Busnes meicro (0-9 o weithwyr)	
Busnes bach (10-49 o weithwyr)	
Busnes canolig (50-249 o weithwyr)	
Busnes mawr (250+ o weithwyr)	

7. **Os ydych yn cynrychioli cyflogwyr neu weithwyr, pwy ydych yn ei gynrychioli?**

Undeb llafur	
Cymdeithas cyflogwyr neu ddiwydiant	
Arall (rhowch fanylion)	

Ailgodi'n Gryfach drwy Weithio'n Hyblyg

Newidiadau deddfwriaethol i gefnogi gweithio'n fwy hyblyg

26. Mae'r rhan yma o'r ddogfen ymgynghori'n trafod:

- gwneud yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn hawl diwrnod cyntaf;
- a yw'r wyth rheswm busnes dros wrthod cais i weithio'n hyblyg i gyd yn ddilys o hyd;
- proses weinyddol yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg;
- gofyn bod y cyflogwr yn awgrymu opsiynau eraill; a
- gofyn am drefniant dros dro.

Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg¹¹

Mae'r darpariaethau yn Neddf Hawliau Cyflogaeth 1996 a'r rheoliadau a wnaed o dan y Ddeddf yn rhoi hawl statudol i bob gweithiwr i ofyn i'w cyflogwr am newid telerau ac amodau eu contract cyflogaeth i weithio'n hyblyg, ar yr amod eu bod wedi gweithio i'w cyflogwr yn ddi-dor am o leiaf 26 wythnos ar y dyddiad y gwneir y cais.

Gall gweithiwr wneud un cais statudol mewn unrhyw gyfnod o 12 mis.

Mae cais statudol o dan y ddeddfwriaeth Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn cynnwys y camau canlynol:

- 1) Mae'r gweithiwr yn hysbysu'r cyflogwr o'r cais a'i fod o dan y ddeddfwriaeth Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg.
- 2) Mae'r cyflogwr yn ystyried y cais a hysbysu'r gweithiwr o'r penderfyniad o fewn tri mis – neu'n hirach drwy gytundeb gyda'r gweithiwr.
- 3) Os yw'r cyflogwr yn cytuno i'r cais, rhaid iddynt newid telerau ac amodau contract y gweithiwr.
- 4) Os yw'r cyflogwr yn anghytuno, rhaid i hynny fod ar sail un o wyth rheswm busnes a restrir yn y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth:
 - a) costau ychwanegol fydd yn faich ar y busnes
 - b) ni ellir ad-drefnu'r gwaith ymhlith staff eraill
 - c) ni ellir recriwtio pobl i wneud y gwaith
 - d) bydd gweithio hyblyg yn cael effaith negyddol ar ansawdd
 - e) bydd gweithio hyblyg yn cael effaith negyddol ar berfformiad

¹¹ Rheoliadau Gweithio Hyblyg <https://www.gov.uk/flexible-working>

- f) bydd effaith negyddol ar allu'r busnes i gwrdd â'r galw gan gwsmeriaid
- g) diffyg gwaith i'w wneud yn ystod yr amseroedd gwaith sydd mewn golwg
- h) mae'r busnes yn bwriadu ail-strwythuro.

5) O dan rai amgylchiadau, gall y gweithiwr gwyno i dribiwnlys cyflogaeth.

Mae cod ymarfer statudol, i gyd-fynd â'r ddeddfwriaeth, ar drin ceisiadau i gael gweithio'n hyblyg mewn ffordd resymol.

(1) Gwneud yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn hawl diwrnod cyntaf

Mae'r hawl statudol i ofyn am weithio'n hyblyg ar gael unwaith y byddwch wedi gweithio'n barhaus i'ch cyflogwr am o leiaf 26 wythnos.

27. Mae nifer o sefydliadau wedi gofyn i'r Llywodraeth wneud yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg yn hawl diwrnod cyntaf, gan gynnwys y Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb yn ei adroddiad diweddar ar effeithiau rhyweddol Covid¹². Dangosodd y pandemig nad yw digwyddiadau allanol (a allai ofyn i staff weithio'n hyblyg i ddelio â nhw) yn gwahaniaethu rhwng gweithwyr gyda gwasanaeth o wahanol hyd. Byddai cyflwyno hawl diwrnod cyntaf yn golygu bod gweithiwr yn gallu gwneud cais statudol i gael gweithio'n hyblyg o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth.
28. Y nod gyda gwneud yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg yn hawl ddiodyn o'r diwrnod cyntaf fyddai dod â mwy o weithwyr o fewn cwmpas y ddeddfwriaeth. Bydd hefyd yn helpu i annog neu brocio newidiadau ymddygiad gan gyflogwyr fel eu bod yn ystyried opsiynau gweithio hyblyg yn gynnar yn y broses o ddylunio / recriwtio i swydd gan roi mwy o hyder i weithwyr ofyn.
29. Amcangyfrifwn fod tua 10% o weithwyr wedi newid neu ddechrau swydd newydd yn y chwe mis diwethaf. Mae hynny'n 2.2m o bobl sydd ar hyn o bryd yn methu gwneud cais statudol i weithio'n hyblyg.
30. Cyflwynwyd y cyfnod cymhwyso o 26 wythnos yn rhannol i gydbwyso rhai o'r beichiau posib ar fusnesau o weinyddu ceisiadau statudol i gael gweithio'n hyblyg. Ni wnaeth y PIR ganfod unrhyw dystiolaeth o feichiau cost afresymol i gyflogwyr o weinyddu neu ganiatáu ceisiadau i gael gweithio'n hyblyg.

¹² Adroddiad Pwyllgor WESC <https://committees.parliament.uk/work/319/unequal-impact-coronavirus-and-the-gendered-economic-impact/publications/>

31. Fodd bynnag, mae cyfnod cymhwyso hir yn cael effaith negyddol ar wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn. Er enghraifft, gall helpu i atgyfnerthu'r argraff gyffredin fod gweithio hyblyg yn hawl y mae'n rhaid i weithiwr ei hennill neu ei derbyn fel 'mantais waith'.
32. Gallai gwneud yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn hawl diwrnod cyntaf hefyd, yn rhannol o leiaf, ateb y materion y gwnaethom ymgynghori arnynt yng Ngorffennaf 2019, "Good Work Plan: Proposals to support families"¹³ oedd yn cynnwys ei gwneud yn ofynnol bod cyflogwr yn dweud a fyddai swydd yn agored i weithio'n hyblyg yn yr hysbyseb. Fel ymgeisydd am swydd, byddech yn gwybod bod yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg yn hawl o'ch diwrnod cyntaf yn y gwaith – ac y gallech ofyn cwestiynau am weithio'n hyblyg yn ystod y broses recriwtio. Hefyd, os bydd cyflogwr yn gwybod y gallai ymgeisydd am swydd wneud cais statudol ar eu diwrnod cyntaf, bydd ef neu hi'n debygol o fod wedi ystyried eu hymateb i'r cais cyn yr ymarfer recriwtio.
33. Awgrymodd nifer o'r ymatebwyr i ymgynghoriad Gorffennaf 2019 hefyd y byddai ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr ddweud a oedd swydd yn agored i weithio'n hyblyg yn yr hysbyseb yn gyrru'r ymateb anghywir gan rai y ceisiwn ddylanwadu fwyaf arnynt – byddai cyflogwyr nad oeddent yn barod am y newid yn dweud 'na' yn ddiodyn.
34. Am y rhesymau hyn, nid yw'r Llywodraeth yn teimlo bod yr amser yn iawn i gyflwyno gofyniad statudol bod cyflogwyr yn dweud mewn hysbysebion swyddi a fyddai gweithio hyblyg ar gael. Credwn y bydd gwneud yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn hawl diwrnod cyntaf yn helpu i gyflwyno'r newid diwylliant fel bod hysbysebu hyblyg yn dod yn norm, ochr yn ochr â chynigion eraill a gyflwynir yn y ddogfen ymgynghori hon.
35. Mae'r ymgynghoriad hwn felly'n holi barn ynghylch a ddylid gwneud i ffwrdd â'r cyfnod cymhwyso a beth fyddai manteision hynny.
8. **Ydych chi'n cytuno y dylai'r Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg fod ar gael i bob gweithiwr o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth?**
 - Cytuno'n gryf
 - Cytuno
 - Ddim yn cytuno na'n anghytuno
 - Anghytuno
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn gwybod

¹³ Rhoddir dadansoddiad llawn yn Atodiad B o'r ymatebion i ymgynghoriad Gorffennaf 2019 "Good Work Plan: Proposals to support families" ar fesurau i hyrwyddo polisïau mwy tryloyw ar weithio hyblyg, absenoldeb teuluol a thâl.

9. **Rhowch resymau am eich ateb, gan gynnwys unrhyw ystyriaethau o ran cost a manteision a allai effeithio ar gyflogwyr a / neu weithwyr.**
10. **Ar hyn o bryd, a yw eich sefydliad yn derbyn ceisiadau i gael gweithio'n hyblyg gan weithwyr a fu'n gweithio i chi am lai na 26 wythnos yn ddi-dor? Dylech ateb y cwestiwn hwn o safbwynt y cyflogwr.**
- Ydy
 - Nac ydy
 - Ddim yn gwybod

(2) A yw'r wyth rheswm busnes dros wrthod cais i gyd yn ddilys o hyd

Mae'r fframwaith statudol presennol yn cynnwys cyfres benodol ond eang o seiliau busnes y gall cyflogwr wrthod cais i weithio'n hyblyg ar eu sail. Y rhain yw:

- costau ychwanegol fydd yn faich ar y busnes
- ni ellir ad-drefnu'r gwaith ymhlith staff eraill
- ni ellir recriwtio pobl i wneud y gwaith
- bydd gweithio'n hyblyg yn cael effaith negyddol ar ansawdd
- bydd gweithio'n hyblyg yn cael effaith negyddol ar berfformiad
- bydd effaith negyddol ar allu'r busnes i gwrdd â'r galw gan gwsmeriaid
- diffyg gwaith i'w wneud yn ystod yr amseroedd gwaith dan sylw
- mae'r busnes yn bwriadu ail-strwythuro.

36. Nid yn unig i weithwyr y mae gweithio hyblyg yn beth da. Gwyddom y gall hefyd roi manteision sylweddol i gyflogwyr. Mae gweithwyr sy'n teimlo bod ganddynt fwy o ryddid i weithio'n hyblyg a chael rheolaeth dros eu bywydau personol a gwaith hefyd yn fwy tebygol o fod yn fwy ymroddedig i'w gwaith gan wella eu cymhelliad, arwain at lai o drosiant staff a chostau recriwtio, a mwy o gynhyrchedd.
37. Mae yna hefyd alw cryf, heb ei gwrdd, am swyddi mwy hyblyg – mae 87% o bobl eisiau gweithio'n hyblyg¹⁴. Mae hyn yn codi i 92% ymhlith pobl ifanc¹⁵. Mae 9 allan o 10 o weithwyr yn ystyried gweithio hyblyg fel un o'r prif gymhellion i fod yn gynhyrchiol yn y

¹⁴ Timewise Flexible Jobs Index (2018): https://timewise.co.uk/wp-content/uploads/2018/07/Timewise_Flexible_Jobs_-_Index_2018.pdf quality jobs defined a £20k +FTE

¹⁵ UKCES (2014) The future of work: jobs and skills in 2030: <https://www.gov.uk/government/publications/>

gwaith (89% - hyd yn oed yn fwy na chymhellion ariannol (77%¹⁶)). Yn ôl arolwg Tueddiadau Cyflogaeth¹⁷ y CBI, credai 99% o fusnesau a holwyd fod gweithlu hyblyg yn hanfodol neu'n bwysig i fod yn gystadleuol ac i ragolygon buddsoddi mewn busnesau a chreu gwaith. Mae'r ddadl fusnes dros weithio'n hyblyg yn gryf.

38. Ar yr un pryd, rydym yn glir y dylai cyflogwyr fod yn gallu gwrthod cais i weithio'n hyblyg os oes rhesymau busnes cadarn dros wneud hynny.
39. Awgryma'r PIR mai dim ond lleiafrif (9%) o geisiadau statudol sy'n cael eu gwrthod. Derbyniwn y bydd pobl yn 'hidlo' ceisiadau'n naturiol – pam fyddech chi'n gwneud cais statudol pe byddech yn teimlo y byddai eich cyflogwr yn ei wrthod? Ond at ei gilydd, roeddem yn eithaf bodlon nad yw'r rhestr bresennol o resymau dros wrthod cais yn rhwystr anghymesur i weithio hyblyg ac nad oes dadl dros eu newid yn sylfaenol.
40. Gwyddom fod profiad cyflogwyr o weithio'n hyblyg wedi newid yn ddramatig ers cyflwyno'r Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg gyntaf, yn enwedig yn ystod y pandemig.
41. O ystyried y newid sylweddol ym mhrofiad llawer o gyflogwyr, mae'r ymgynghoriad hwn yn holi barn ynghylch a yw'r rhesymau busnes dros wrthod cais a ystyriwyd i fod yn rhesymol yn 2014 yn parhau i fod yn rhesymol.
11. **O ystyried eich profiadau o Covid-19 a chyn y pandemig, a yw'r holl resymau busnes dros wrthod cais i weithio'n hyblyg yn parhau i fod yn ddilys? Dylech ateb y cwestiwn hwn o safbwynt y cyflogwr.**
 - Ydynt, mae'r rhestr o resymau busnes yn parhau i fod yn ddilys.
 - Nac ydynt
 - Ddim yn gwybod
12. **Os ydynt, rhowch resymau dros eich ateb.**
13. **Os nad ydynt, eglurwch ba rai o'r rhesymau nad ydynt mwyach yn ddilys, a pham.**

¹⁶ HSBC (2017) allan o: <https://www.about.hsbc.co.uk/-/media/uk/en/news.../171108-flexible-working.pdf>

¹⁷ Arolwg Tueddiadau Cyflogaeth (2017) gan CBI & Pertemps (2017): http://www.cbi.org.uk/index.cfm/_api/render/file/?method=inline&fileID=57DEC8F4-AF4B-4101-82B2406D3BE1CBCA

⁵ ONS (2020): <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/which-obscanbedonefromhome/2020-07-21>

(3) Gofyn bod y cyflogwr yn awgrymu opsiynau eraill, lle bo hynny'n bosib

Ar hyn o bryd y cwbl y mae'n rhaid i gyflogwr ei ddweud yw na ellir derbyn cais i weithio'n hyblyg a rhoi'r rheswm neu resymau busnes perthnasol am hynny.

42. Fel y nodwn yn y rhagarweiniad, dylai gweithio'n hyblyg yn effeithiol gan gydbwysu anghenion y gweithiwr a'r cyflogwr, fod yn broses o negodi. Mae angen i rywun gychwyn y broses ac awgrymwn ei bod yn iawn mai'r gweithiwr a ddylai wneud hynny.
43. I gefnogi'r nod o wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn, rydym eisiau sicrhau bod y ddeddfwriaeth yn cynorthwyo trafodaeth wirioneddol wybodus rhwng y gweithiwr a'r cyflogwr. Gallai hynny gynnwys a ellid a sut y gellid caniatáu trefniadau gweithio hyblyg eraill. Pe bai cyflogwr yn teimlo nad oedd cais gan weithiwr yn bosib, mae'n bosib y gellid ystyried opsiwn arall. Gall gweithio gyda'ch gilydd i gytuno ar gyfaddawd helpu i hyrwyddo perthynas waith gryfach a darparu mwy o'r manteision i gyflogwyr y gall gweithio hyblyg eu cyflwyno. I annog diwylliant lle mae cyflogwyr yn ystyried ceisiadau i weithio'n hyblyg yn llawn, a beth allai fod yn bosib – yn lle dim ond gwrthod y cais penodol o'u blaenau – byddem yn hoffi ystyried pa mor ymarferol fyddai gofyn i gyflogwyr ystyried opsiynau eraill ar ôl gwrthod cais.
44. Er enghraifft:
- os na allai cyflogwr wneud newid parhaol, a allent ystyried cyflwyno'r newid am chwe mis;
 - os na allai cyflogwr ganiatáu patrwm gwaith rhan amser neilltuol, a allent ystyried opsiwn arall; neu
 - os na allai cyflogwr ganiatáu newid ar bob diwrnod gwaith, a allent ystyried caniatáu'r newid ar rai diwrnodau gwaith yn unig.
45. Bydd rhai cyflogwyr eisoes yn trin ceisiadau i weithio'n hyblyg fel hyn, ond gallai gwneud hyn yn ofynnol drwy'r ddeddfwriaeth ddylanwadu ar normau sefydliadol ymhlith rhai nad ydynt efallai wedi llwyr ystyried pa gyfleoedd a allai fod i weithio'n hyblyg yn eu busnes.
14. **Ydych chi'n cytuno y dylai fod yn ofynnol i gyflogwyr ddangos eu bod wedi ystyried trefniadau gweithio eraill wrth wrthod cais statudol i weithio'n hyblyg?**
- Cytuno'n gryf
 - Cytuno
 - Ddim yn cytuno na'n anghytuno
 - Anghytuno
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn gwybod

15. **Rhowch resymau dros eich ateb.**
16. **A fyddai ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gynnig un trefniant gweithio hyblyg arall, a'r sail fusnes dros ei wrthod, yn rhoi baich ar gyflogwyr wrth wrthod ceisiadau?**
- Byddai
 - Na fyddai
 - Ddim yn gwybod
17. **Os byddai, a fyddai'r gofyniad hwn yn effeithio ar faint o amser y cymerai cyflogwr i ddelio â chais?**
- Byddai, byddai'n cymryd mwy o amser [rhowch syniad mewn munudau / oriau]
 - Na fyddai
 - Ddim yn gwybod

(4) Y broses o weinyddu'r Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg

Ar hyn o bryd gall gweithiwr wneud un cais statudol pob 12 mis ac mae gan gyflogwr dri mis i ystyried a ddylid caniatáu'r cais neu beidio.

46. Er bod beichiau busnes clir gyda gweinyddu ceisiadau statudol i weithio'n hyblyg a bod angen ystyried y rhain o ddifrif, mae'r cyfyngiadau hyn yn dal hyblygrwydd y fframwaith deddfwriaethol yn ôl ac efallai'n cyfyngu mynediad at weithio'n hyblyg. Rydym felly eisiau ystyried a fyddai caniatáu i weithwyr wneud mwy nag un cais statudol y flwyddyn yn gwneud y fframwaith deddfwriaethol yn fwy ymatebol i newidiadau mewn amgylchiadau unigolion, gan wneud y broses yn fwy deinamig. Rydym eisiau sicrhau nad yw'r ddeddfwriaeth yn rhwystro pobl yn ddiangen rhag cael mynediad at weithio'n hyblyg os yw eu sefyllfa bersonol efallai wedi newid yn ystod y 12 mis – pobl newydd fynd yn anabl, neu rieni newydd, er enghraifft.
47. Y bwriad yn y ddeddfwriaeth bresennol o gyflwyno'r terfyn amser tri mis i ymateb i geisiadau yw er mwyn sicrhau yr ymdrinnir yn brydlon â cheisiadau a chydabod hefyd y gallai fod materion sefydliadol cymhleth sydd angen eu hystyried – fel ad-drefnu patrymau shifft i ganiatáu cais penodol.
48. Mae'r ymgynghoriad hwn felly hefyd yn ystyried a yw'r tri mis a gyflwynwyd yn 2014 yn gyfnod iawn wrth i ni geisio ailgodi'n gryfach a gwneud gweithio hyblyg yn ddiodyn.
18. **Ydych chi'n meddwl bod angen i'r fframwaith statudol presennol newid o ran pa mor aml y gall gweithiwr wneud cais i weithio'n hyblyg?**
- Oes
 - Nag oes
 - Ddim yn gwybod
19. **Rhowch resymau dros eich ateb.**
20. **Ydych chi'n meddwl bod angen i'r fframwaith statudol presennol newid o ran pa mor sydyn y mae'n rhaid i gyflogwr ymateb i gais i weithio'n hyblyg?**
- Oes
 - Nag oes
 - Ddim yn gwybod
21. **Rhowch resymau dros eich ateb.**

22. **Pe bai'r Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn cael ei newid i ganiatáu mwy nag un cais, faint o geisiadau y credwch y dylai gweithiwr gael ei wneud mewn blwyddyn?**
- Dim angen newid
 - Dau gais
 - Tri chais
 - Dim cyfyngiadau ar faint o geisiadau y gallai unigolyn ei wneud
 - Arall, rhowch fanylion os gwelwch yn dda.
23. **Rhowch resymau am eich ateb, gan gynnwys unrhyw ystyriaethau cost a manteision, ac ystyriaethau ymarferol.**
24. **Pe bai'r Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg yn cael ei newid i leihau'r amser a fyddai gan gyflogwyr i ymateb i gais, faint o amser a ddylai cyflogwyr ei gael i ymateb?**
- Dim angen newid
 - Llai na phythefnos
 - Mwy na phythefnos, llai na mis
 - Mwy na mis, llai na deufis
 - Mwy na deufis, llai na thri mis
 - Arall, rhowch fanylion os gwelwch yn dda.
25. **Rhowch resymau am eich ateb, gan gynnwys unrhyw ystyriaethau o ran cost a manteision ac ystyriaethau ymarferol.**

(5) Gofyn am drefniant dros dro

Mae'n bosib gofyn am newid drwy drefniant gweithio hyblyg am gyfnod cyfyngedig wedi'i ddiffinio¹⁸.

49. Gwyddom fod adegau ym mywydau gwaith pobl pryd y mae angen ychydig yn fwy o hyblygrwydd arnynt i gydbwyso eu gwaith gydag ymrwymadau a chyfrifoldebau eraill. Dyna pam fod maniffesto'r Llywodraeth yn 2019 yn ymrwmo i gyflwyno dwy hawl absenoldeb newydd i ofalwyr sy'n gweithio a rhai gyda babi mewn gofal ôl-enedigol, a'i gwneud yn haws hefyd i dadau gymryd absenoldeb tadolaeth. Ond hefyd, y sefyllfa o hyd yw bod llawer iawn o adegau eraill hefyd pan fo angen ychydig yn fwy o hyblygrwydd dros dro ar bobl.

¹⁸ <https://www.acas.org.uk/making-a-flexible-working-request>

50. Mae'r fframwaith deddfwriaethol presennol eisoes yn darparu ar gyfer cytuno ar drefniant dros dro rhwng gweithiwr a chyflogwr. Fodd bynnag, credwn fod gallu gofyn am newid i contract am gyfnod penodol, wedi'i ddiffinio, yn cael ei dan-ddefnyddio.
51. Er enghraifft, byddai'n bosib i riant ofyn am newid eu patrwm gweithio er mwyn gallu helpu eu plentyn i bontio o'r blynyddoedd cynnar i'r ysgol – neu fod mab neu ferch yn gofyn am gael gweithio'n rhan amser am fis er mwyn helpu rhiant oedrannus i symud i gartref gofal. Byddai newidiadau contract o'r fath yn cael eu hystyried yn gais o dan y ddeddfwriaeth cyn belled ag y bo dechrau a diwedd y cyfnod wedi'i ddiffinio pan wnaed y cais.
26. **Ydych chi'n ymwybodol ei bod yn bosib, o dan y ddeddfwriaeth, gwneud cais i weithio'n hyblyg am gyfnod penodol?**
- Ydw
 - Nac ydw
 - Ddim yn gwybod
27. **Beth fyddai'n annog gweithwyr i wneud ceisiadau i weithio'n hyblyg am gyfnodau penodol? Rhwng enghraifft os gwelwch yn dda.**

Camau ychwanegol: symud ymlaen o'r ymateb presennol i Covid-19

52. Dim ond un rhan o agenda gweithio hyblyg y Llywodraeth yw newid deddfwriaethol.
53. Yn y tymor byr, wrth i gyflogwyr symud ymlaen o'u hymateb presennol i bandemig Covid-19 a mabwysiadu ffyrdd newydd o weithio, rydym eisiau rhoi'r cymorth sydd ei angen arnynt i wneud penderfyniadau gwybodus wrth ystyried gweithio hyblyg yn y dyfodol. Drwy'r Tasglu Gweithio Hyblyg – partneriaeth ar draws grwpiau busnes, undebau llafur, elusennau ac adrannau'r llywodraeth – rydym yn dod â'r arbenigedd angenrheidiol at ei gilydd i ddarparu'r cymorth hwn.
54. Mae'r adran yma'n egluro beth fydd y Tasglu'n edrych arno yn y misoedd nesaf ac ymateb y Llywodraeth i'r cynigion y bu'n ymgynghori arnynt yn flaenorol ar fesurau i'w gwneud yn ofynnol i gyflogwyr mawr gyhoeddi eu polisïau gweithio hyblyg.

Tasglu Gweithio Hyblyg

55. Ym mis Chwefror eleni, ysgrifennodd y Gweinidog Busnesau Bach, Defnyddwyr a Marchnadoedd Llafur at Brif Weithredwr y Sefydliad Siartredig ar gyfer Datblygiad Personol yn ei wahodd i ail-gynnull y Tasglu Gweithio Hyblyg¹⁹. Gofynnwyd i'r Tasglu helpu i weithredu'r gorau o'r hyn a ddysgom o'r pandemig a datblygu cyngor i gefnogi'r newid i fabwysiadu'r ffyrdd newydd o weithio yr ydym yn disgwyl eu gweld wrth i'r economi ddechrau ail-agor yn llawn unwaith eto.
56. Diffinnir gweithio hyblyg fel trefniadau gweithio sy'n gadael i weithwyr amrywio faint o waith a wneir ganddynt, pryd neu ble²⁰, trefniant sydd fel arfer o fantais i'r unigolyn a'r sefydliad. I ddechrau, bydd y Tasglu'n canolbwyntio ar agwedd "lleoliad" gweithio'n hyblyg – o ystyried y flaenoriaeth daer wedi'i chreu drwy ail-agor llawer o'n gweithleoedd wrth i gyfyngiadau'r cyfnod clo barhau i gael eu codi – gyda ffocws penodol ar "weithio hybrid"²¹.
57. Yn y cam cychwynol hwn, bydd y Tasglu'n ystyried y materion ymarferol a chyfreithiol hanfodol sy'n gysylltiedig â dychwelyd i weithlu, a'r newid mewn arferion gweithio. Mae'r rhain yn cynnwys:

¹⁹ Aelodau'r Tasglu Gweithio Hyblyg: Y Sefydliad Siartredig ar gyfer Datblygiad Personol; Y Sefydliad Rheolaeth Siartredig; CBI; Ffederasiwn y Busnesau Bach; Siambrau Masnach Prydain; Sefydliad y Cyfarwyddwyr; MAKE UK; TUC; Working Families; Timewise; SCOPE; REC; Age UK; Carers UK; Acas; Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol; BEIS; DWP; HMT; DHSC; GEO.

²⁰ De Menezes a Keliher (2011) Flexible Working and Performance: A systematic review of the evidence for a business case, *International Journal of Management Reviews*, 13:4

²¹ Yn ei ystyr symlaf, mae gweithio hybrid yn golygu bod rhai gweithwyr yn gweithio o weithle canolog ac eraill yn gweithio o adref neu o leoliad arall. Ond efallai nad yr un gweithwyr fydd yn gweithio yn y gweithle drwy'r amser, neu nid yr un rhai fydd yn gweithio y tu allan i'r gweithle.

- Ymgynghori
 - Polisi a gweithdrefn
 - Materion contract
 - Iechyd a diogelwch, a gweithio o bell
 - Cydraddoldeb a thegwch
 - Rheoli perfformiad
58. Wrth gwrs, nid yw “gweithio hybrid” ar gael ond i rai sy’n gallu gweithio o wahanol leoliadau. Mae hefyd yn glir, hyd yn oed i rai sy’n gallu gweithio i adref, nad yw o reidrwydd yn brofiad hollol bositif – yn enwedig os nad yw amgylchedd y cartref yn addas ar gyfer gweithio. Er enghraifft, mae pobl ifanc nid yn unig yn fwy tebygol o fod yn gweithio mewn amgylchedd cartref anaddas am gyfnodau hir, ond hefyd efallai’n colli allan ar ddysgu a hyfforddiant hanfodol, yn ogystal â chyfleoedd i ennill profiad a sefydlu rhwydweithiau, ar ddechrau eu gyrfaoedd. I rieni gyda phlant iau, bydd gallu gweithio o adref efallai’n gallu helpu gyda gofal plant, ond gall gweithio gyda phlant bach o gwmpas y lle gyflwyno trafferthion eraill.
59. Yn dilyn ei ffocws cychwynnol, bydd y Tasglu yna’n symud ymlaen i roi cyngor ehangach ar ymarfer gorau ar sail gwersi a ddysgwyd yn ddiweddar, gan gynnwys cyngor ar gwestiynau rheoli llinell a diwylliant sefydliadol fel bo’r cyflogwr yn gallu cefnogi gweithio hyblyg yn well – p’un ai yw’r hyblygrwydd yn ymwneud â faint, pryd neu ble i weithio.

Cyhoeddi Polisiâu Gweithio Hyblyg

60. Wrth i ni symud allan o gyfnod pandemig Covid-19 a dechrau byw gyda’r feirws yn y tymor hir, byddwn yn cychwyn ar gyfnod o newid yn y ffordd y gweithiwn, wrth i lawer o gyflogwyr edrych o’r newydd ar weithio hyblyg. Er mwyn i hyn lwyddo ar gyfer unigolion a busnesau, mae cwestiynau allweddol sydd angen eu hystyried. Bydd rhan o’r ystyried hwnnw’n gofyn ymgynghori’n effeithiol â’r gweithlu. Bydd angen datblygu polisiâu newydd ar weithio hyblyg. Yn aml, byddwn yn disgwyl i hyn fod yn broses barhaus o dreialu dulliau newydd i weld sut y maen nhw’n gweithio i’r busnes ac i’w weithwyr.
61. Dylid annog hyn a dyma fydd ffocws cychwynnol y Tasglu Gweithio Hyblyg. Er hynny bydd y broses yn cymryd amser, ac i lawer o fusnesau bydd yn sicr yn sbel cyn y bydd polisiâu gweithio hyblyg ôl-bandemig mwy pendant a ffurfiol yn eu lle.
62. Roedd ymgynghoriad y Llywodraeth yng Ngorffennaf 2019, “Good Work Plan: Proposals to support families”²², yn cynnwys cynigion i’w gwneud yn ofynnol i gyflogwyr mawr (250+ o weithwyr) gyhoeddi eu polisiâu gweithio hyblyg. Dangosodd yr ymateb i’r ymgynghoriad fod angen hyblygrwydd ar gyflogwyr (yn enwedig rhai sy’n cyflogi staff ar draws amrywiaeth o wahanol swyddi sy’n cynnig eu hunain yn fwy neu lai o fathau

²² <https://www.gov.uk/government/consultations/good-work-plan-proposals-to-support-families>

penodol o weithio'n hyblyg) i addasu eu polisïau gweithio hyblyg i senarios gweithle ac amseroedd penodol²³.

63. Mae profiadau diweddar yn cadarnhau'r pwynt hwn yn fwy fyth. Mae angen i ni roi lle i fusnesau fyfyrto ar yr hyn a ddysgwyd ganddynt a gweithio drwy a diweddarau eu polisïau gweithio hyblyg wrth i'r rhan fwyaf ddechrau dychwelyd i weithio – ac ystyried sut y dylent ddatblygu'r polisïau hynny yn y tymor hirach.
64. Yn ogystal, lleisiwyd pryderon drwy'r ymgynghoriad o safbwynt gorfodaeth. Mae materion cyfreithiol a thechnegol annatod yn codi ynghylch beth y dylid ei gyhoeddi, sy'n golygu y byddai angen cael diffiniad pendant o beth yw polisi. Gallai hyn gyflwyno dulliau mwy haearnidd o ddelio â gweithio hyblyg a chlymu dwylo busnesau efallai drwy ei gwneud yn ofynnol iddynt gael polisïau neu ddatganiadau gweithio hyblyg penodol. Byddai hyn yn mynd yn groes i'n nod polisi ehangach o fod eisiau annog sgysiau synhwyrol rhwng gweithwyr a chyflogwyr.
65. A phwyso a mesur yr holl bethau uchod, ni fyddwn yn cyflwyno dull 'un esgid i ffitio pawb' o gyhoeddi datganiad neu bolisi gweithio hyblyg, wedi'i orfodi gan ofyniad deddfwriaeth – er y bwriadwn barhau i'w gefnogi ar sail wirfoddol. I'r perwyl hwnnw, roeddem yn falch o weld enghreifftiau diweddar o gamau gwirfoddol yn y sector preifat wrth i gyflogwyr ymrwymo i wreiddio gweithio'n hyblyg mewn ffordd sy'n gweithio i'w hamgylchiadau penodol hwy²⁴.
66. Mae'r Llywodraeth yn bwriadu cefnogi cyflogwyr i gymryd y camau hyn ar eu siwrne gweithio hyblyg, ond gan gydnabod nad yw pob cyflogwr yn yr un lle ar hyn o bryd.

²³ Rhoddir dadansoddiad llawn yn Atodiad B o'r ymatebion i ymgynghoriad Gorffennaf 2019 y Llywodraeth, "Good Work Plan: Proposals to support families", ar fesurau i hyrwyddo polisïau mwy tryloyw ar weithio'n hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl.

²⁴ Enghraifft o gamau gwirfoddol (ABI – Making Flexible Work Charter, Ebrill 2021) <https://www.abi.org.uk/about-the-abi/abi-diversity-hub/flexible-working/>

Camau ychwanegol: y tu hwnt i'r fframwaith gweithio hyblyg presennol

67. Mae ein huchelgais i ailgodi'n gryfach yn seiliedig ar ddull trawsnewidiol a mynd i'r afael â phroblemau hirdymor i ddarparu twf sy'n creu swyddi ansawdd uchel ar draws y DU. Ein cenhadaeth yw datgloi potensial llawn ein gwlad. Rydym yn glir fod gweithio'n hyblyg yn rhan bwysig o hynny.
68. Hyd yma mae'r ymgynghoriad hwn wedi canolbwyntio ar ganlyniadau diweddar Covid-19 a sut y gallwn sicrhau bod y fframwaith deddfwriaeth yn cefnogi mwy o weithio'n hyblyg.
69. Mewn gweithleoedd modern, mae ein dealltwriaeth o ystyr gweithio'n hyblyg – ac felly beth fyddai gwneud gweithio hyblyg yn ddiodyn – yn fwy na gofyn am newidiadau i delerau ac amodau contractau cyflogaeth pobl. Mae hefyd yn fater o gael y diwylliant yn iawn.
70. Mae ymgysylltu â rhanddeiliaid (drwy'r adolygiad cam-drin domestig ond hefyd gyda rhieni, gofawyr sy'n gweithio, pobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor, pobl anabl a gweithwyr hŷn) wedi dangos bod angen amser dros dro i ffwrdd o'r gwaith ar bobl i fynychu apwyntiad rheolaidd neu untro'n unig, er enghraifft – a'r angen hwnnw heb ei gwrdd.
71. Fel rhan o ymarfer arall, byddwn yn lansio cais am dystiolaeth yn edrych ar y mathau o hyblygrwydd 'ychwanegol' sydd efallai ei angen ar bobl i'w helpu i fyw eu bywydau yn y ffordd orau – yn y gwaith a'r cartref. Bydd y cais am dystiolaeth yn ystyried yr angen am hyblygrwydd 'ad hoc' ac anffurfiol a sut orau i'w gefnogi.
28. **Rhannwch eich awgrymiadau am ba opsiynau gweithio hyblyg anffurfiol ac ad-hoc y gallai'r cais am dystiolaeth eu hystyried.**

Manylion yr ymgynghoriad

Cyhoeddwyd: 23 Medi 2021

Ymateb erbyn: 1 Rhagfyr, 2021 23:59

Ymholiadau i:

Matthew Wootton
Y Gyfarwyddiaeth Marchnadoedd Llafur
Yr Adran Fusnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol

Rhif ffôn: 0300 068 6604

E-bost: labourmarketparticipation@beis.gov.uk

Cyfeirnod yr ymgynghoriad: Gwneud Gweithio Hyblyg yn Ddiodyn

Cynulleidfaedd:

72. Cyflogwyr a gweithwyr, grwpiau sy'n cynrychioli busnesau, undebau a rhai sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau yn y farchnad lafur (er enghraifft, rhieni, pobl anabl, gweithwyr hŷn, gweithwyr iau).
73. Ehangder tiriogaethol: mae'n berthnasol ar draws Prydain (Cymru, yr Alban a Lloegr).

Sut i ymateb

Dylid ymateb ar-lein yn: <https://beisgovuk.citizenspace.com/lm/flexible-working>

neu

Drwy e-bost at: labourmarketparticipation@beis.gov.uk

74. Mae ffurflen ymateb ar gael ar dudalen ymgynghori GOV.UK:
<https://www.gov.uk/government/consultations/making-flexible-working-the-default>
75. Wrth ymateb, cofiwch nodi a ydych yn ymateb fel unigolyn neu'n cynrychioli barn sefydliad.
76. Yr ymatebion mwyaf defnyddiol fydd rhai sy'n ymateb yn uniongyrchol i'r cwestiynau a ofynnir, er ein bod hefyd yn croesawu sylwadau pellach a thystiolaeth.

Cyfrinachedd a diogelu data

77. Gallai'r wybodaeth a roddwch mewn ymateb i'r ymgynghoriad hwn, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, gael ei datgelu'n unol â deddfwriaeth y DU (Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000, Deddf Diogelu Data 2008 a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004).
78. Os ydych eisiau i'r wybodaeth a roddwch gael ei thrin yn gyfrinachol, cofiwch ddweud wrthym, ond dylech wybod na allwn warantu cyfrinachedd ym mhob sefyllfa. Ni fydd ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhyrchir gan eich system TG yn cael ei ystyried i fod yn gais am gyfrinachedd.
79. Byddwn yn prosesu eich data personol yn unol â'r holl gyfreithiau perthnasol ar ddiogelu data. Wele ein [polisi preifatrwydd](#).
80. Byddwn yn crynhoi'r holl ymatebion a chyhoeddi'r crynodeb hwn ar [GOV.UK](#). Bydd y crynodeb yn cynnwys rhestr o enwau neu sefydliadau wnaeth ymateb, ond nid enwau personol, cyfeiriadau na manylion cyswllt eraill pobl.

Sicrhau ansawdd

81. Mae'r ymgynghoriad hwn wedi'i gynnal yn unol ag [egwyddorion ymgynghori](#) y Llywodraeth.
82. Os oes gennych unrhyw gwynion am sut y cynhaliwyd yr ymgynghoriad hwn, e-bostiwch: beis.bru@beis.gov.uk.

Y Camau Nesaf

83. Bydd yr ymatebion i'r ymgynghoriad hwn yn cael eu defnyddio i oleuo syniadau'r Llywodraeth wrth i ni ddatblygu cynigion i gefnogi'r agenda a ddisgrifir yn y ddogfen hon.

Atodiad A – Sut y mae polisi'r Llywodraeth yn helpu pobl i weithio'n hyblyg

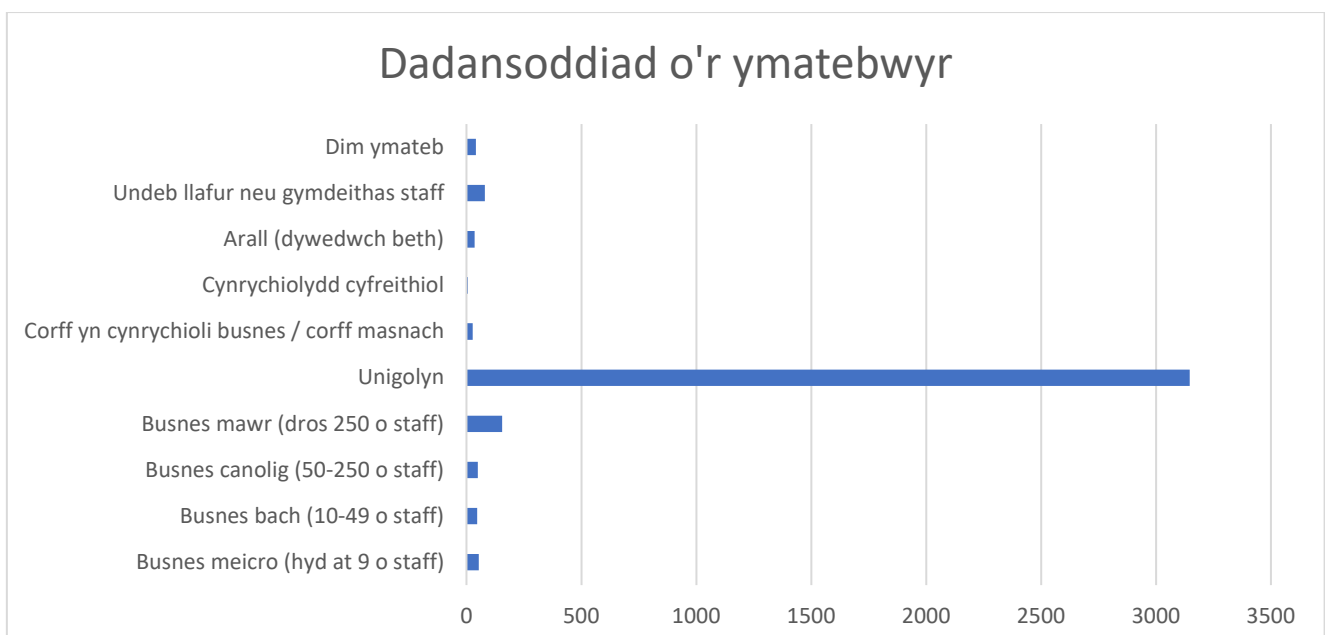
84. Mae gweithio'n hyblyg wedi'i ddiffinio fel “newidiadau i'r trefniadau gweithio arferol...a ddefnyddir yn yr ystyr eang i gynnwys trefniadau lle mae gan weithwyr rywfaent o ddisgresiwn i amrywio lleoliad eu gwaith, nifer eu horiau gwaith (gan gynnwys gweithio'r oriau a nodir yn eu contract mewn nifer lai o ddiwrnodau na'r hyn sy'n arferol i'w gweithle) a nifer yr oriau a nodir yn eu contract gwaith ²⁵.”
85. Mae mathau o weithio'n hyblyg yn cynnwys:
- Rhannu swydd: dau berson yn gwneud un swydd ac yn rhannu'r oriau
 - Gweithio o adref: gallai fod yn bosib gwneud peth neu'r holl waith o adref neu o rywle arall heblaw'r man gwaith arferol
 - Rhan amser: gweithio llai nag oriau amser llawn (fel arfer drwy weithio llai o ddiwrnodau)
 - Cywasgu oriau: gweithio oriau amser llawn ond dros lai o ddiwrnodau
 - Amser hyblyg: y gweithiwr yn dewis pryd i ddechrau a gorffen gweithio (o fewn terfynau wedi eu cytuno) ond gan weithio 'oriau craidd' penodol, e.e. 10am tan 4pm bob dydd.
 - Oriau blynyddol: mae'r gweithiwr yn gorfod gweithio nifer benodol o oriau mewn blwyddyn ond gyda'r hyblygrwydd o ran pryd. Weithiau mae 'oriau craidd' y bydd y gweithiwr yn eu gweithio'n rheolaidd bob wythnos, gan weithio gweddill eu horiau'n hyblyg neu pan fydd mwy o alw i weithio.
 - Gwasgaru oriau: mae gan y gweithiwr amser dechrau, gorffen a thoriadau gwahanol i weithwyr eraill.
 - Ymddeol yn raddol: mae'r [oed ymddeol](#) diodyn wedi'i ddileu'n raddol a gall gweithwyr hŷn ddewis pryd i ymddeol. Mae'n golygu eu bod yn gallu lleihau eu horiau a gweithio'n rhan amser.
86. Mae'r Llywodraeth yn glir ar fanteision gweithio hyblyg i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd. Gall roi dewis i staff gyda cheisio cydbwysu gwaith a bywyd cartref, sy'n cael ei groesawu'n fawr – ac o bersbectif cyflogwr mae cynnig trefniadau gweithio hyblyg yn gallu helpu i recriwtio a chadw staff gwerthfawr yn ogystal â'u cynorthwyo i gyflawni eu potensial llawn yn y gwaith. Gwyddom fod gallu gweithio'n hyblyg hefyd yn allweddol yn aml i sicrhau mwy o gyfranogiad gan grwpiau sydd wedi eu tangynrychioli yn y farchnad lafur – er enghraifft rhieni newydd, pobl anabl a gweithwyr hŷn.

²⁵ de Menezes, L. M. a Kelliher, C. (2011), “Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case”, International Journal of Management Reviews, Cyfrol 13, Rhifyn 4; tud. 452–474. <http://openaccess.city.ac.uk/8671/1/IJMR%200680%20Feb2011%20LdMCK.pdf>

87. Cafodd yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg ei hymestyn yn 2014 i bob gweithiwr gyda 26 wythnos o wasanaeth parhaus. Mae'r hawl yn cynnwys gofyn am newid lleoliad gwaith, nifer yr oriau gweithio a'r patrwm gweithio cysylltiedig. Cyn 2014, dim ond i rieni a gofalwyr yr oedd yr hawl ar gael.
88. Prif amcanion ymestyn yr hawl yn 2014 oedd:
- rhoi mynediad i weithwyr at weithio hyblyg yn eu contract;
 - helpu gweithwyr i gysoni eu bywydau gwaith a phersonol yn well;
 - helpu cyflogwyr i sicrhau manteision i'w busnes o weithio'n hyblyg.
89. Drwy ymestyn yr hawl i grwpiau heblaw rhieni a gofalwyr, y disgwyl oedd y byddai'n annog mwy o alw a manteisio ar yr hawl gan sicrhau hefyd bod gan fusnesau'r hyblygrwydd i wrthod ceisiadau ar seiliau busnes. Bwriad ymestyn yr hawl oedd dileu'r disgwyliad diwylliannol mai dim ond i rieni a gofalwyr y mae gweithio'n hyblyg yn fanteisiol.
90. Yn 2021, mae amcanion y Llywodraeth fwy neu lai'r un fath ond – fel y gwnaethom nodi yn ein maniffesto yn 2019 – rydym yn awyddus i wneud mwy i gyflawni'r amcanion hyn a normaleiddio gweithio'n hyblyg fel bod pawb sydd eisiau gweithio'n hyblyg yn gallu gwneud hynny oni bai fod gan eu cyflogwr reswm da dros wrthod. Yr ateb i wneud gweithio hyblyg yn ddiodyn yw drwy roi'r hawl i unigolion gael dewis sut y maen nhw'n gwneud eu gwaith mewn ffordd sydd hefyd yn gweithio i'w cyflogwr. Ein nod gyda'r ddeddfwriaeth yw creu hyblygrwydd i'r ddwy ochr drwy ddarparu fframwaith sy'n hwyluso trafodaeth rhwng y gweithiwr a'r cyflogwr am ba opsiynau gweithio hyblyg sy'n bosib, yn lle bod un ochr yn gorfodi ffyrdd penodol o weithio ar y llall.
91. Ochr yn ochr â'r ddeddfwriaeth bresennol ar yr Hawl i Ofyn am Weithio'n Hyblyg, mae gan y DU ystod o bolisïau i helpu gweithwyr i gydbwysu gwaith ac ymrwymadau a chyfrifoldebau eraill. Mae'r rhain yn cynnwys hawliau absenoldeb a thâl hyblyg a hael i famau a thadau, a hawl i gyfnodau byr i ffwrdd o'r gwaith i ddelio ag argyfyngau'n ymwneud â dibynyddion.
92. Mae llawer o gyflogwyr hefyd yn cynnig gweithio hyblyg anffurfiol drwy gytuno i batrymau ac oriau gwaith y tu allan i'w trefniadau statudol, yn aml drwy drefniant dros dro. Fodd bynnag, nid yw'n bosib gwybod i ba raddau y mae'r ddeddfwriaeth Hawl i Ofyn yn dylanwadu ar yr arferion hyn.

Atodiad B – Dadansoddiad o Gwestiynau Ymgynghoriad Gorffennaf 2019

93. Ym mis Gorffennaf 2019 mi fuom yn ymgynghori ar sut i sicrhau bod mwy o wybodaeth ar gael i ymgeiswyr am swyddi. Edrychodd yr ymgynghoriad ar:
- cynigion bod busnesau mawr yn cyhoeddi eu polisïau absenoldeb rhiant a thâl a'u polisïau gweithio hyblyg;
 - a ddylai cyflogwyr adrodd ar gyhoeddi'r polisïau hyn;
 - a ddylid hysbysebu swyddi fel rhai hyblyg.
94. I gyd, derbyniodd yr ymgynghoriad 3638 o ymatebion. Roedd 86% (3146) yn unigolion, 8% (303) yn gyflogwr mawr, canolig, bach neu feicro, 2% (80) yn undebau llafur neu'n undebau staff, ac 1% yn grwpiau'n cynrychioli busnesau / masnach (27) a grwpiau cynrychiolaeth gyfreithiol (6). Rhoddir dadansoddiad llawn yn y siart isod.
95. Yn y rhan fwyaf o gwestiynau doedd fawr ddim gwahaniaeth rhwng grŵp 'yr ymatebwyr i gyd' a'r grŵp 'unigolion' oherwydd bod y mwyafrif llethol o'r ymatebion gan unigolion (86%). Felly rydym wedi canolbwyntio ein dadansoddiad ar y grŵp 'yr ymatebwyr i gyd'.
96. Lle mae gwahaniaeth clir rhwng yr ymatebwyr i gyd a'r ymatebion gan fusnesau a / neu gyflogwyr, rhoddwn ddadansoddiad cymharol.
97. Oni nodwn yn wahanol, mae'r "ymateb niwtral" yn ymgorffori rhai wnaeth ymateb drwy nodi "ddim yn cytuno na'n anghytuno", "ddim yn gwybod", neu na atebodd y cwestiwn.



Ymateb i Ymgynghoriad Gorffennaf 2019

Cyhoeddi Polisiâu Gweithio Hyblyg a Hysbysebu Swyddi fel rhai Hyblyg

98. Roedd ymgynghoriad Gorffennaf 2019 yn cynnwys cynigion i'w gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi ac adrodd ar eu polisiâu gweithio hyblyg. Roedd hefyd yn cynnwys cynigion i'w gwneud yn ofynnol i gyflogwyr ddweud a oedd swyddi'n agored i weithio hyblyg wrth eu hysbysebu. Mae'r Llywodraeth wedi cyflwyno ei hymateb i'r cynigion hyn yn nhestun craidd y ddogfen ymgynghori hon (wele dudalennau 16 a 25-26).

Cyhoeddi Polisiâu Absenoldeb Rhiant a Thâl

99. Roedd ymgynghoriad Gorffennaf 2019 hefyd yn cynnwys cynigion i'w gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi ac adrodd ar eu polisiâu absenoldeb teuluol a thâl. Roedd y rhai wnaeth ymateb i'r ymgynghoriad yn gefnogol iawn o'r cynigion hyn.
100. Cynigiodd yr ymgynghoriad y dylid rhoi'r data ar y Porth Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ac y gallai fod yn rhan allweddol o gynllun gweithredu'r sefydliad i fynd i'r afael â'i fwch cyflog rhwng y rhywiau.
101. Oherwydd Covid-19, nid ydym wedi gallu symud ymlaen â'r cynigion hyn mor gyflym ag y byddem wedi dymuno. Bydd y Llywodraeth yn adolygu effaith y Rheoliadau ar gyfer Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn 2022. Dylid ystyried ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi eu polisiâu gweithio hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl fel rhan o'r broses o asesu llwyddiant y Rheoliadau hyn ac – yng ngoleuni hynny – sut y dylid symud ymlaen gydag Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau.

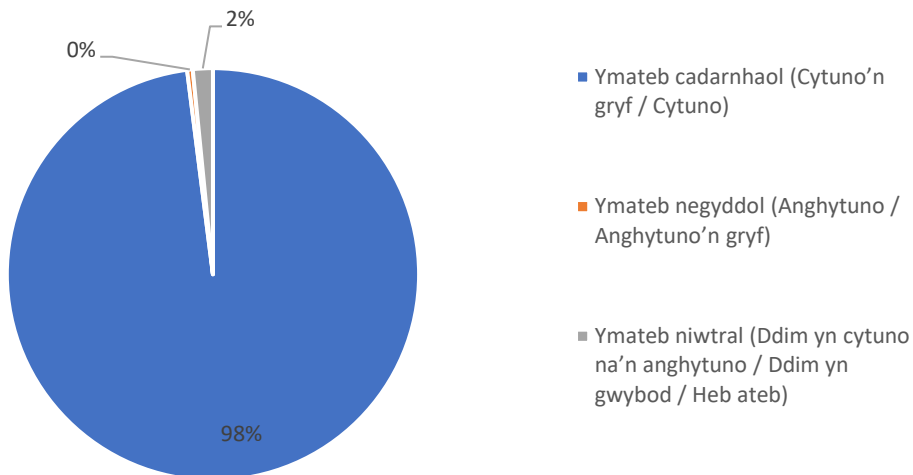
Yn yr adran nesaf, rhoddir dadansoddiad llawn o'r ymatebion i ymgynghoriad mis Gorffennaf 2019, "Good Work Plan: Proposals to Support Families", ar fesurau i hyrwyddo polisiâu mwy tryloyw ar weithio'n hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl.

Adran 1: Cyhoeddi polisïau gweithio hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl

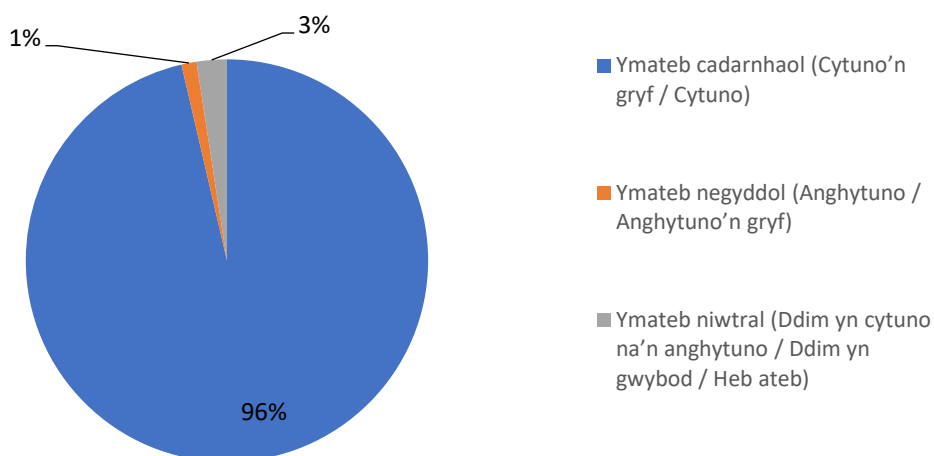
C1: Ydych chi'n cytuno y dylai cyflogwyr mawr (250+ o weithwyr) gyhoeddi eu polisïau absenoldeb teuluol a thâl ar eu gwefan?

Ar y cyfan roedd ymatebwyr o blaid bod cyflogwyr yn cyhoeddi eu polisïau Absenoldeb Teuluol a Thâl. Isod rhoddir dadansoddiad o'r ymatebwyr yn ôl y math o ymatebydd. Er bod busnesau wedi ymateb ychydig yn fwy negyddol i'r cwestiwn hwn, er hynny roedd 96% o blaid y cynnig.

Yr ymatebwyr i gyd



Busnesau a Chyrff yn Cynrychioli Busnesau



Teimlai 54% o unigolion a 59% o fusnesau y byddai gwneud y wybodaeth yma'n fwy tryloyw ac agored yn sicrhau bod ymgeiswyr am swyddi'n gallu gwneud dewisiadau mwy gwybodus.

Dywedodd 15% o fusnesau y byddai cyhoeddi'r polisïau hyn yn helpu i ddenu'r dalent orau a gwella faint o dalent sy'n aros gyda nhw. Dywedodd busnesau unigol a chyrrff yn cynrychioli

Cymdeithas Yswirwyr Prydain: "Mae cyhoeddi polisïau absenoldeb teuluol a thâl ar wefannau'n creu tryloywder pwysig i ddarpar weithwyr. Dyna pam fod yr ABI a 21 o'i gwmnïau yswiriant a chynilion hirdymor wedi cymryd y cam i wneud y newid pwysig hwn...mae polisïau tryloyw ar absenoldeb teuluol a thâl hefyd yn tanlinellu ymrwymiad cyflogwr i groesawu a chefnogi rhieni sy'n gweithio ac mae llawer o aelodau'r ABI a gytunodd i fod yn rhan o gynllun tryloywder yr ABI hefyd yn ei ddefnyddio i ddangos y polisïau a chynlluniau eraill sydd ganddynt i gefnogi rhieni sy'n gweithio."

Deloitte: "Rydym eisoes yn cyhoeddi crynodeb o'n polisïau absenoldeb teuluol a thâl ar ein gwefan gan roi mwy o dryloywder i ddarpar ymgeiswyr. Mae'r crynodeb yn amlinellu prif elfennau'r polisïau fydd fwyaf perthnasol ac o ddiddordeb i ddarpar ymgeiswyr."

KPMG LLP: "Rydym eisiau denu'r dalent orau i'n cwmni – pwy bynnag ydyn nhw, ble bynnag y maen nhw'n dod, neu beth bynnag yw eu hamgylchiadau personol. Rydym yn ymrwymedig i ddenu ymgeiswyr o bob cefndir a chreu diwylliant cynhwysol sy'n helpu i gadw a hybu ein pobl. I wneud hyn, edrychwn ar sut y gallwn ddileu rhwystrau ym mhob cam o'r broses recriwtio, felly mae'n gwneud synnwyr perffaith i ni fel cwmni gyhoeddi ein polisïau absenoldeb teuluol a thâl fel nad yw ansicrwydd am y pethau hyn yn rhwystr i ymgeisio am swyddi gyda ni. Mae polisïau rhagorol yn denu talent ragorol."

busnesau eu bod nhw neu eu haelodau naill ai wedi cyhoeddi neu'n bwriadu cyhoeddi eu polisïau ar wefannau allanol.

Credai 22% o unigolion y byddai'r cynnig hwn yn arwain at drin gweithwyr yn well yn y gweithle a theimlai 15% o unigolion y byddai'n gwneud gweithwyr presennol a darpar weithwyr yn fwy ymwybodol o'u hawliau fel y gallent gynllunio ar gyfer eu teuluoedd. Roedd rhai o'r ymatebwyr naill ai wedi gweld neu brofi triniaeth wahaniaethol, naill ai o ran disgrisiwn rheolwyr llinell neu mewn cwmnïau lle'r oedd rhai adrannau'n cael eu trin yn fwy ffafriol. Teimlai unigolion, drwy

Unigolyn: "Nid yw person yn gallu gwneud penderfyniadau am fforddio â bod yn rhiant os nad oes ganddynt y wybodaeth i law o ran beth a fyddai eu sefyllfa ariannol, pe byddent eisiau cael plant...Mae angen iddynt wybod pa swydd sydd â'r polisïau absenoldeb a thâl mwyaf addas i'w bywyd teuluol presennol neu yn y dyfodol".

Unigolyn: "Yn aml iawn, nid yw'n bwnc sy'n cael ei drafod, ac yn enwedig i ferched mae stigma o gwmpas gofyn beth yw'r polisi yn y cam recriwtio, neu hyd yn oed ar ôl eich penodi, rhag ofyn i'r cyflogwr feddwl eich bod *efallai* yn ystyried cael plant ac effaith hynny ar eich recriwtio neu ddatblygiad gyrfaol. Drwy gyhoeddi'r wybodaeth hon, byddai'n dileu'r rhwystr hwn a hefyd yn golygu y gallai rhieni neu ddarpar rieni ei ystyried fel rhan o'u pecyn gyda'r cwmni o'r dechrau."

godi polisïau absenoldeb teuluol a thâl mewn cyfweiliad, y byddai gan y panel cyfweld yna ragfarn ddiarwybod tuag atynt. Roeddent yn teimlo y byddai cyhoeddi'r polisïau hyn yn helpu rhieni (yn enwedig merched) i ddychwelyd ac aros yn y gweithle.

C2: Ydych chi'n cytuno y dylai cyflogwyr mawr (250+ o weithwyr) gyhoeddi eu polisiau gweithio hyblyg ar eu gwefan?

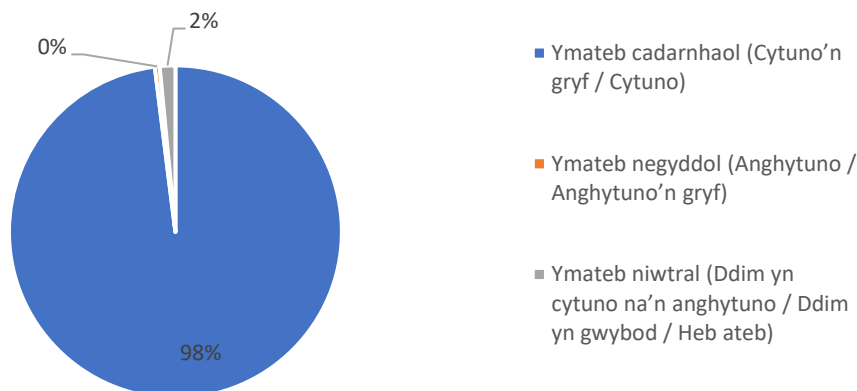
Unwaith eto, roedd ymatebwyr yn gryf o blaid bod cyflogwyr yn cyhoeddi eu polisiau gweithio hyblyg, fel y gwelwn o'r siartiau isod. Roedd 98% o unigolion a'r un faint o fusnesau a chyrff yn cynrychioli busnesau wedi ymateb yn gadarnhaol i'r cwestiwn hwn.

Y rhesymau mwyaf cyffredin a roddwyd oedd yr un rhai ag ar gyfer cyhoeddi polisiau absenoldeb teuluol a thâl, gyda 58% o unigolion a 53% o gyflogwyr eto'n dweud y byddai cyhoeddi'r polisiau hyn yn gwella tryloywder a helpu ymgeiswyr i wneud penderfyniadau gwybodus.

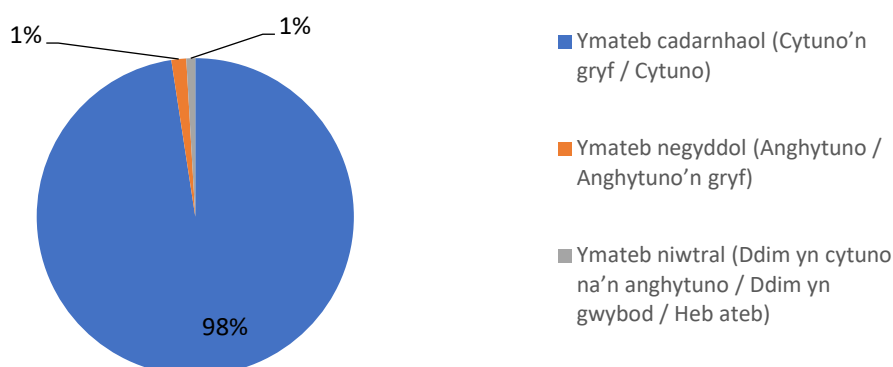
Credai 19% o unigolion y byddai cyhoeddi'r polisiau yn arwain at drin gweithwyr yn fwy cyfartal. Clywsom dystiolaeth anecdotaidd o anghysondeb gyda sut yr oedd gweithio'n hyblyg yn cael ei weithredu a bod gan rai rheolwyr llinell ddisgresiwn i benderfynu a ddylai gweithiwr gael cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith neu beidio.

Fel gyda chyhoeddi polisiau absenoldeb teuluol a thâl, teimlai busnesau y byddai cyhoeddi polisiau gweithio hyblyg yn gwella cadw staff a denu'r dalent orau (16%).

Yr ymatebwyr i gyd



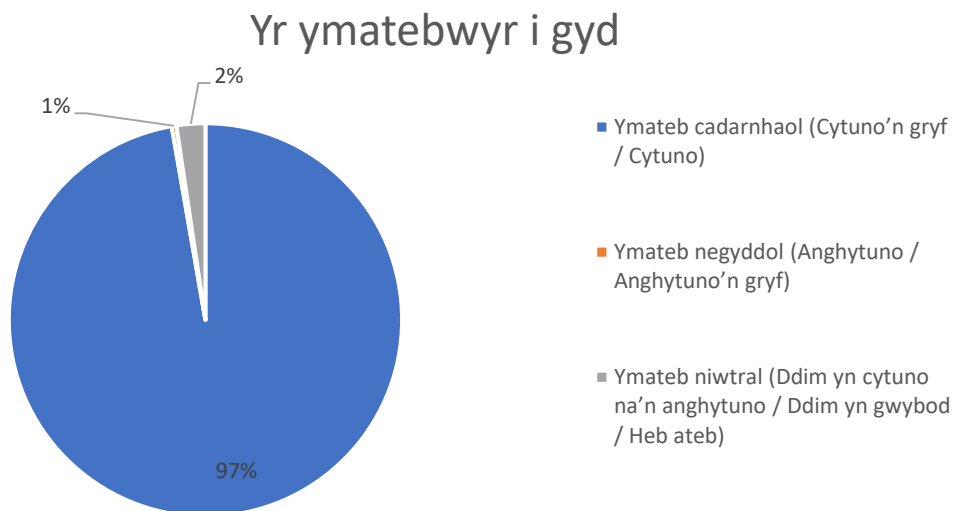
Busnesau a Chyrff yn Cynrychioli Busnesau



C3. Ydych chi'n cytuno y bydd gwneud y polisiau hyn yn dryloyw yn helpu cyflogwyr i recriwtio a chadw staff?

Teimlai'r mwyafrif (97%) o'r holl ymatebwyr y byddai cyhoeddi polisiau absenoldeb teuluol a thâl, a gweithio hyblyg, yn helpu cyflogwyr i recriwtio a chadw staff. O'r rhain:

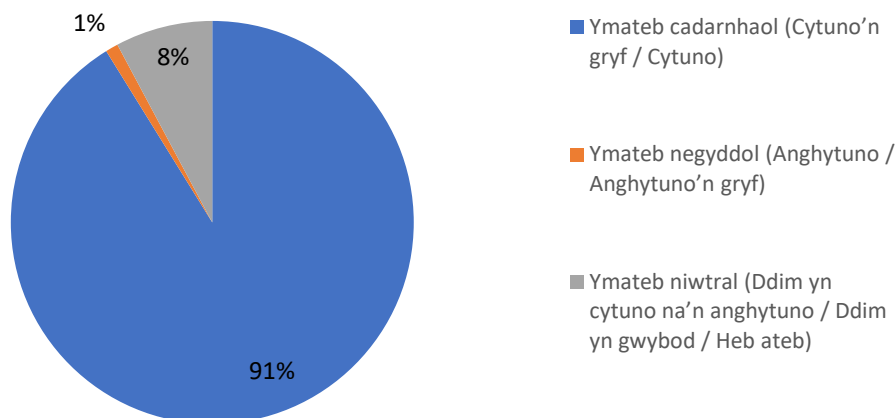
- Dywedodd 38% o unigolion y byddai polisiau da'n denu ymgeiswyr.
- Teimlai 43% o fusnesau a 34% o unigolion y byddai cael polisiau tryloyw'n helpu pobl i ddeall beth oedd eu hawliau ac a allai'r swydd weithio i'w hamgylchiadau nhw.
- Byddai hyn yn ei dro'n helpu cyflogwyr i gadw staff oherwydd y byddent yn fwy bodlon â'u telerau ac amodau.



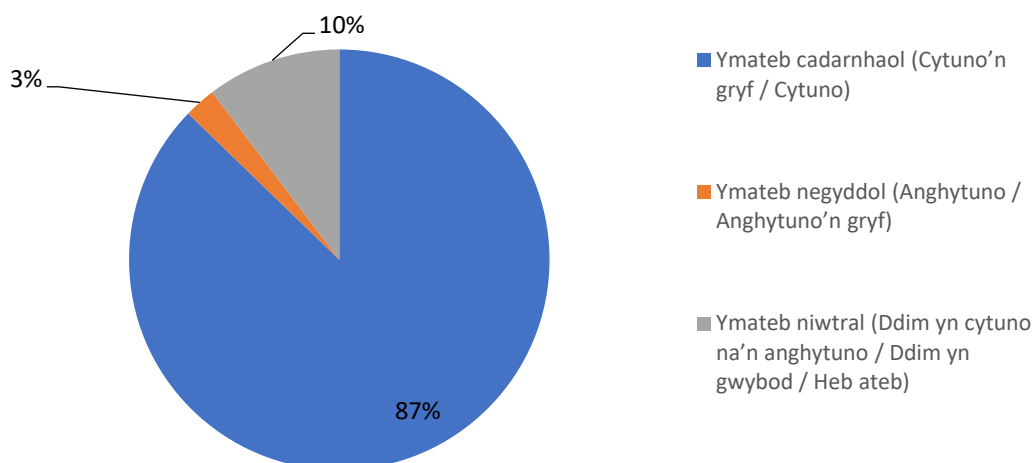
C4. Ydych chi'n cytuno, os oes gan y cyflogwr bolisi ar absenoldeb teuluol a thâl sy'n cynnig mwy na'r lleiafswm statudol, y byddai ailweithio a chyhoeddi dogfen bolisi fewnol ar wefan gyhoeddus yn syml ac eithaf rhad i'w wneud?

Creodd y cwestiwn hwn fwy o ansicrwydd oherwydd na wyddai'r ymatebwyr yn iawn faint fyddai cyhoeddi polisïau'n ei gostio. Fodd bynnag, teimlai'r rhan fwyaf os oedd gan gyflogwr bolisïau eisoes, y byddai'n hawdd eu cyhoeddi ar eu gwefan. Pwysleisiodd eraill y dylid ond cyhoeddi fersiwn symlach o'r polisi fel y byddai'r gost yn isel. Roeddent hefyd yn teimlo y byddai'r manteision o gadw staff a denu mwy o dalent yn gorbwysu unrhyw gostau. Er bod gan fusnesau mwy o bryderon am y gost, roedd y mwyafrif llethol yn meddwl y byddai'n syml ac eithaf rhad.

Yr ymatebwyr i gyd



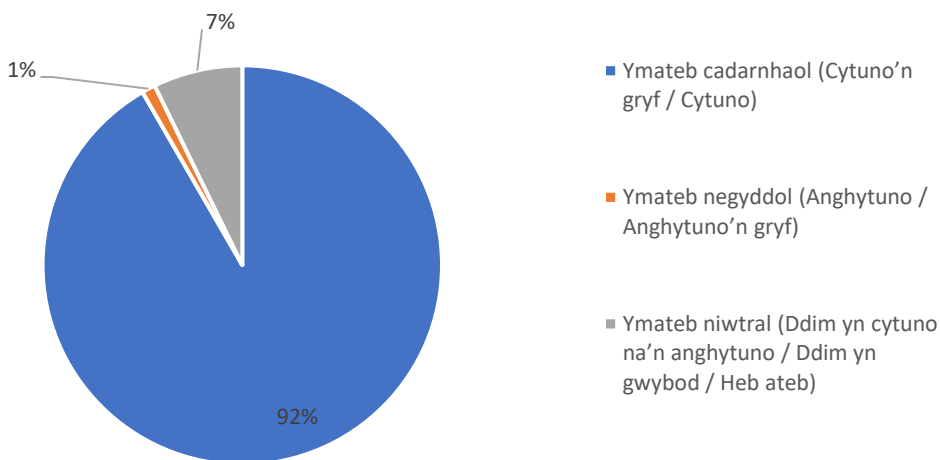
Busnesau a Chyrff yn Cynrychioli Busnesau



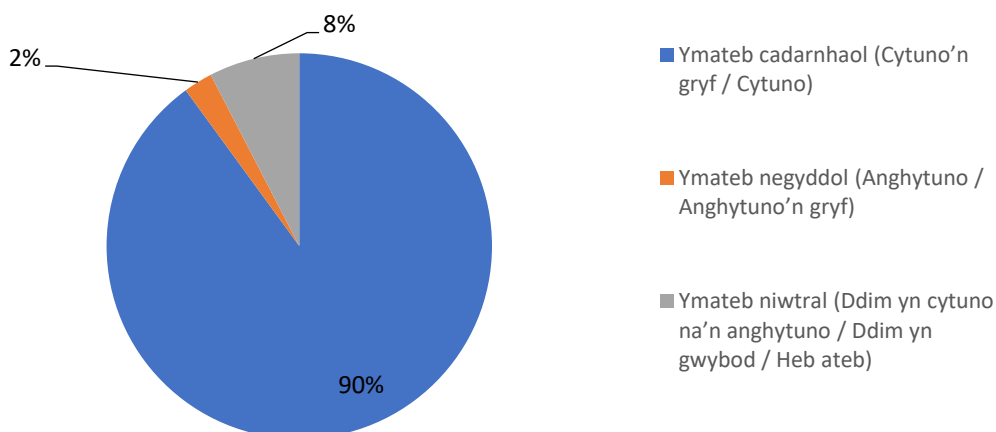
C5. Ydych chi'n cytuno, fel ar gyfer absenoldeb teuluol a thâl, y byddai ailweithio a chyhoeddi polisi gweithio hyblyg ar wefan gyhoeddus yn syml ac eithaf rhad i'w wneud?

Roedd y cwestiwn hwn eto wedi creu ansicrwydd oherwydd na wyddai'r ymatebwyr faint y byddai cyhoeddi polisi'n ei gostio, ond ar y cyfan y teimlad oedd y dylai fod yn hawdd ac eithaf rhad. Roedd busnesau unwaith eto o blaid ond yn ymddangos i fod yn fwy cadarnhaol nag wrth ateb y cwestiwn blaenorol.

Yr ymatebwyr i gyd



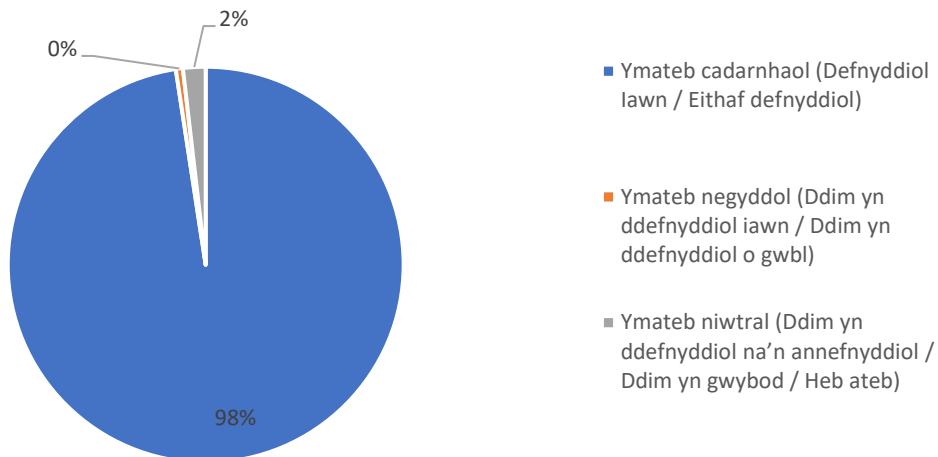
Busnesau a Chyrff yn Cynrychioli Busnesau



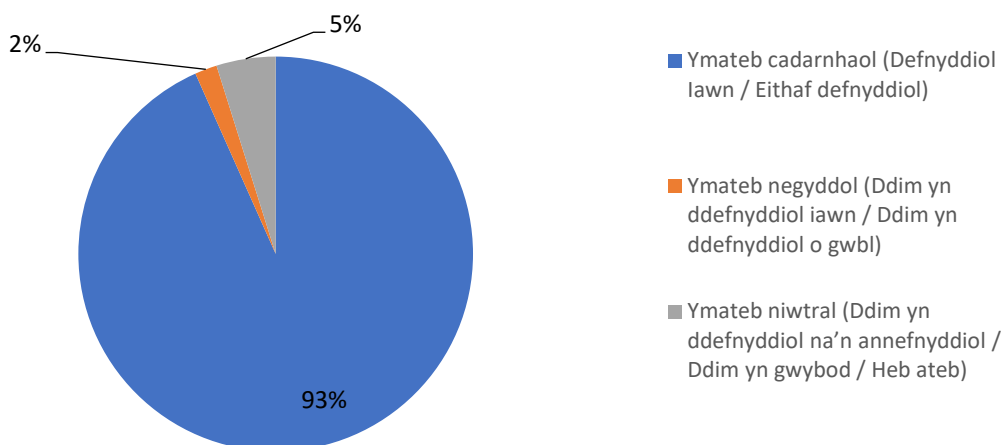
C6a. Pa mor ddefnyddiol fyddai'r wybodaeth ganlynol pe bai'n cael ei chadw (ac ar gael i'w gweld) ar ddatbas canolog, er enghraifft y Porth Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau (GPG)? A fyddai gweithio hyblyg ar gael o'r dechrau.

Teimlai'r rhan fwyaf o'r ymatebwyr y byddai nodi a allai gweithwyr weithio'n hyblyg o'r diwrnod cyntaf yn ddefnyddiol.

Yr ymatebwyr i gyd

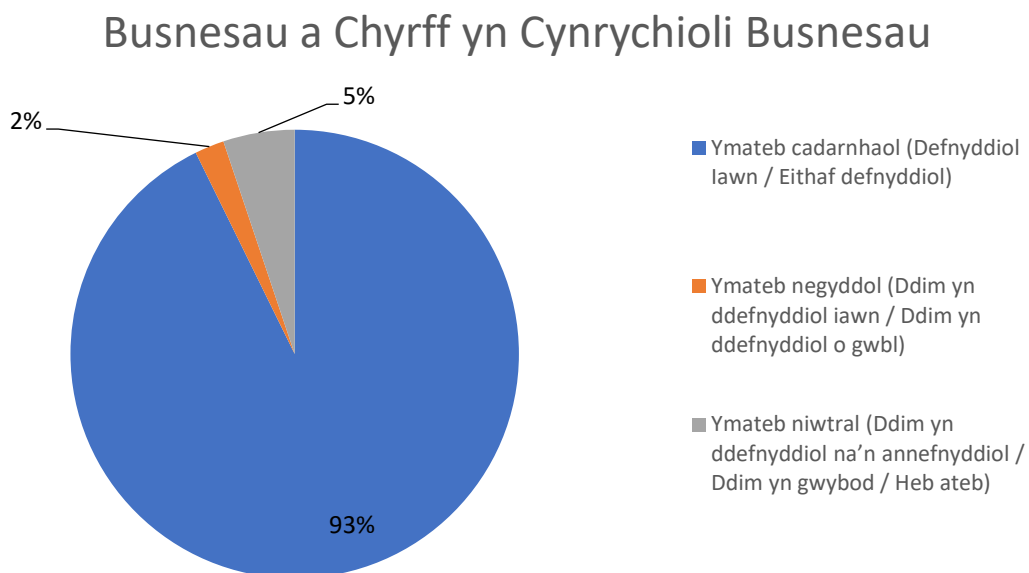
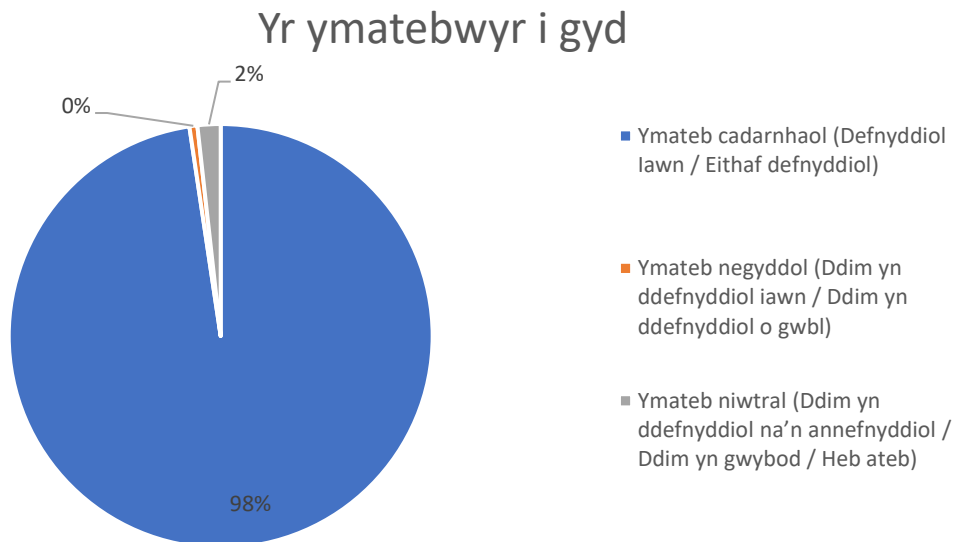


Busnesau a Chyrff yn Cynrychioli Busnesau



C6b. Pa mor ddefnyddiol fyddai'r wybodaeth ganlynol pe bai'n cael ei chadw (ac ar gael i'w gweld) ar ddatbas canolog, er enghraifft y Porth Adrodd GPG? Polisi'r sefydliad ar oriau, amseroedd a lleoliad gwaith.

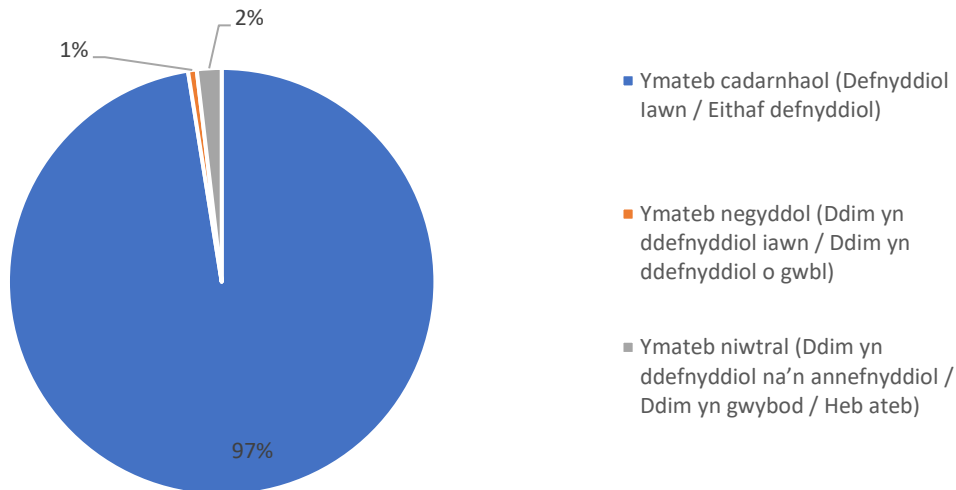
Roedd gan ymatebwyr farn debyg am gyhoeddi polisi sefydliad ar oriau, amseroedd a lleoliad gwaith ar y porth GPG, gyda'r rhan fwyaf yn teimlo y byddai'n ddefnyddiol.



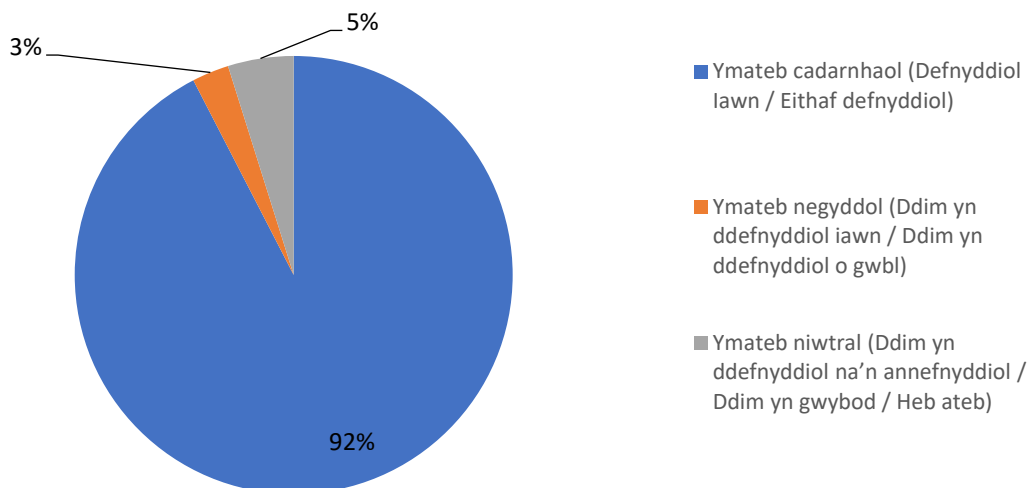
C6c. Pa mor ddefnyddiol fyddai'r wybodaeth ganlynol pe bai'n cael ei chadw (ac ar gael i'w gweld) ar ddatbas canolog, er enghraifft y Porth Adrodd GPG? Trefniadau ar gyfer gweithio'n anffurfiol (fel dechrau'n hwyr er mwyn gallu mynychu apwyntiadau iechyd ac eraill).

Roedd gan ymatebwyr farn debyg am gyhoeddi trefniadau gweithio'n anffurfiol ar y porth GPG, gyda'r rhan fwyaf yn teimlo y byddai'n ddefnyddiol.

Yr ymatebwyr i gyd

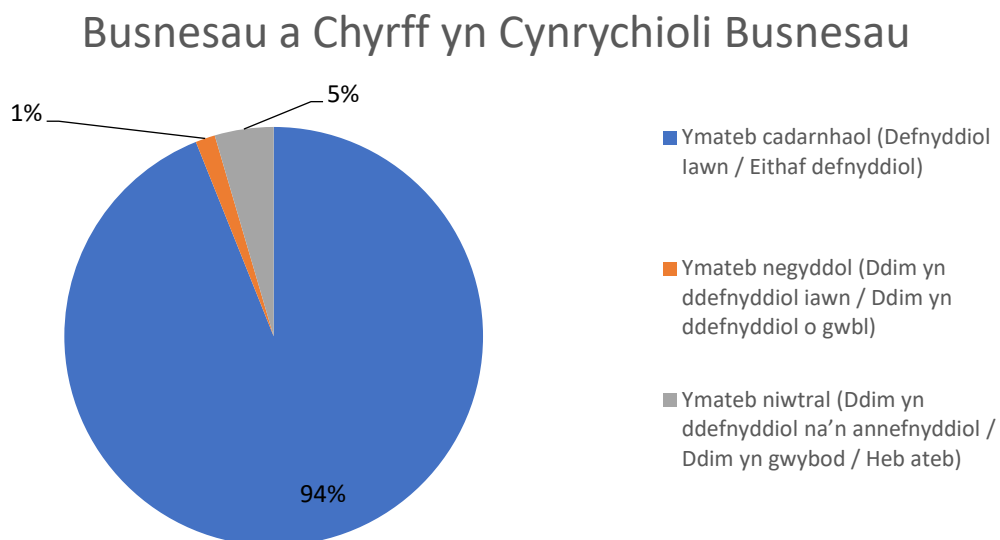
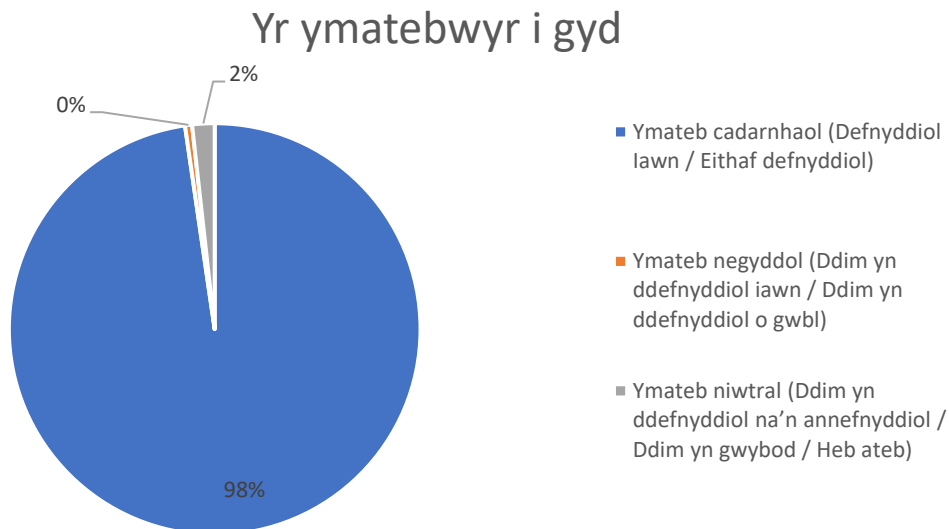


Busnesau a Chyrff yn Cynrychioli Busnesau



C6d. Pa mor ddefnyddiol fyddai'r wybodaeth ganlynol pe bai'n cael ei chadw (ac ar gael i'w gweld) ar ddatbas canolog, er enghraifft y Porth Adrodd GPG? Gwelliannau i wahanol fathau o absenoldeb teuluol a thâl; Absenoldeb a thâl mamolaeth, Absenoldeb a thâl tadolaeth, Absenoldeb a thâl mabwysiadu, Absenoldeb a thâl a rennir i rieni, absenoldeb rhiant a gymerir ar gyfer plant hŷn, neu unrhyw welliannau contract eraill yn ymwneud ag absenoldeb teuluol a thâl.

Roedd ymatebwyr unwaith eto o blaid cyhoeddi polisïau absenoldeb teuluol a thâl ar ddatbas canolog fel y porth GPG.

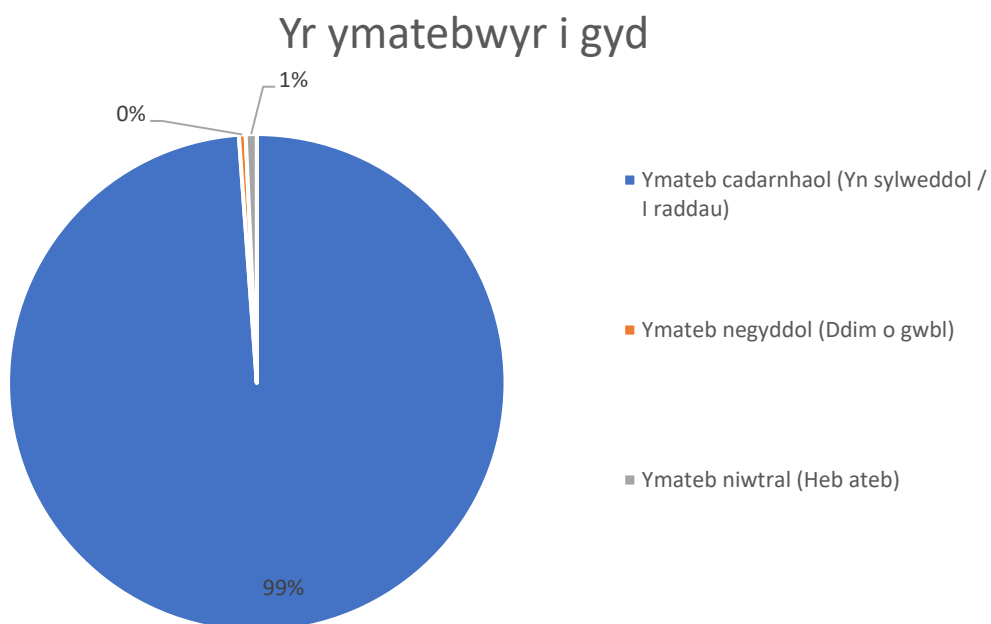


C7. I ba raddau ydych chi'n credu y byddai penderfyniad rhywun i ymgeisio am swydd neu beidio'n dibynnu ar gyhoeddi'r wybodaeth uchod?

Cytunodd y mwyafrif llethol o'r ymatebwyr i gyd y byddai cyhoeddi:

- d. a oedd gweithio hyblyg ar gael fel hawl diwrnod cyntaf;
- e. polisi'r sefydliad ar oriau, amseroedd a lleoliad gwaith;
- f. y trefniadau ar gyfer gweithio'n hyblyg yn anffurfiol;
- g. a pholisïau teulu-gyfeillgar

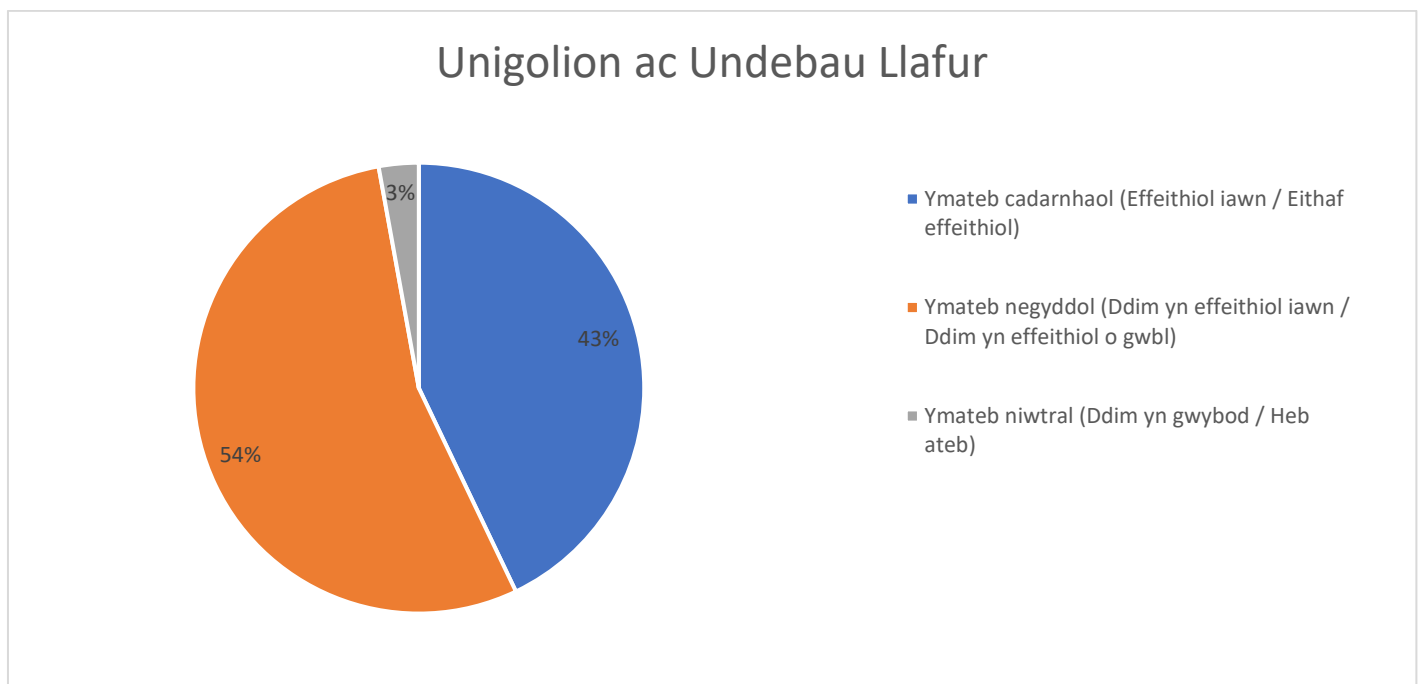
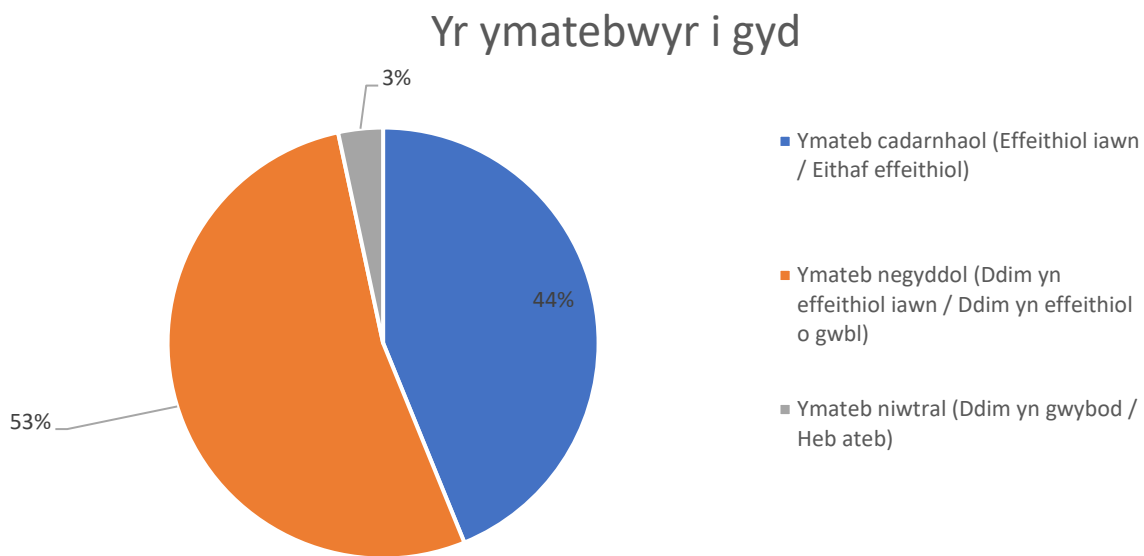
yn dylanwadu ar benderfyniad rhywun i ymgeisio am swydd.



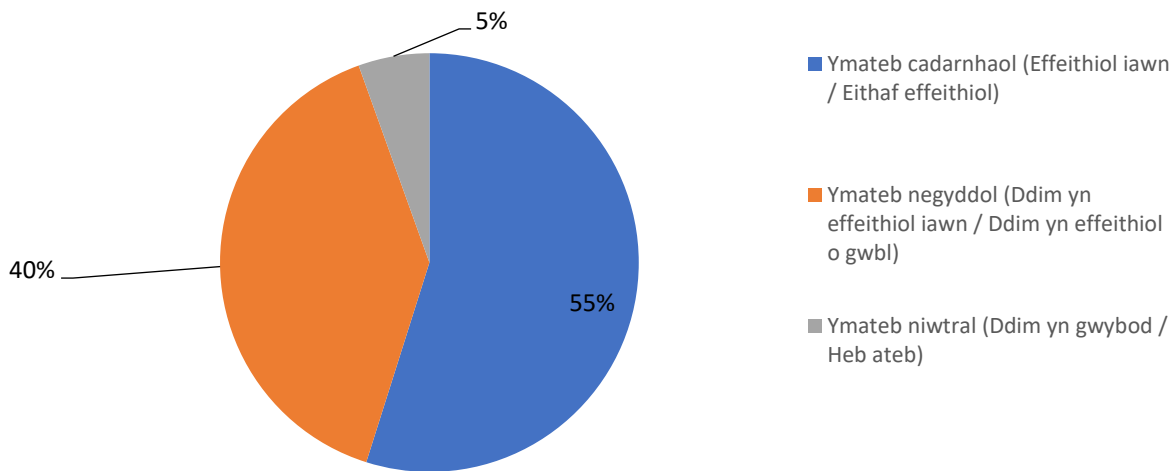
Adran 2: Gwneud adrodd yn ofynnol, neu'n wirfoddol?

C8. Pa mor effeithiol yn eich barn chi fyddai annog sefydliad yn wirfoddol i fod yn fwy tryloyw am eu trefniadau gweithio'n hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl (e.e. drwy'r Porth GPG) o ran darparu gwybodaeth am bolisiau cyflogwr?

Derbyniwyd ymatebion cymysg gan bob grŵp i'r cwestiwn hwn, gyda busnesau'n fwy o blaid dull gwirfoddol ac unigolion yn fwy o blaid gorfodi. I rai a roddodd resymau, teimlai'r rhan fwyaf na fyddai'r dull gwirfoddol yn effeithiol i greu newid. Teimlai eraill y gallai gorfodi annog cystadleuwyr i gystadlu i gael y polisiau gorau. Ymhlith y rhai oedd o blaid, teimlai rhai y gallai dull gwirfoddol fod yn effeithiol i ddechrau, gyda dull gorfodi'n cael ei fabwysiadu nes ymlaen.



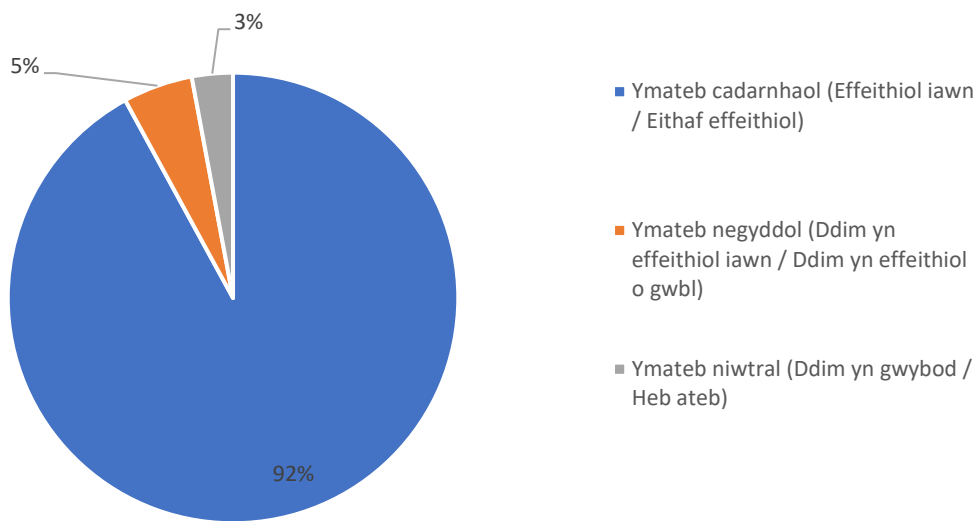
Busnesau a chyrrff yn cynrychioli busnesau



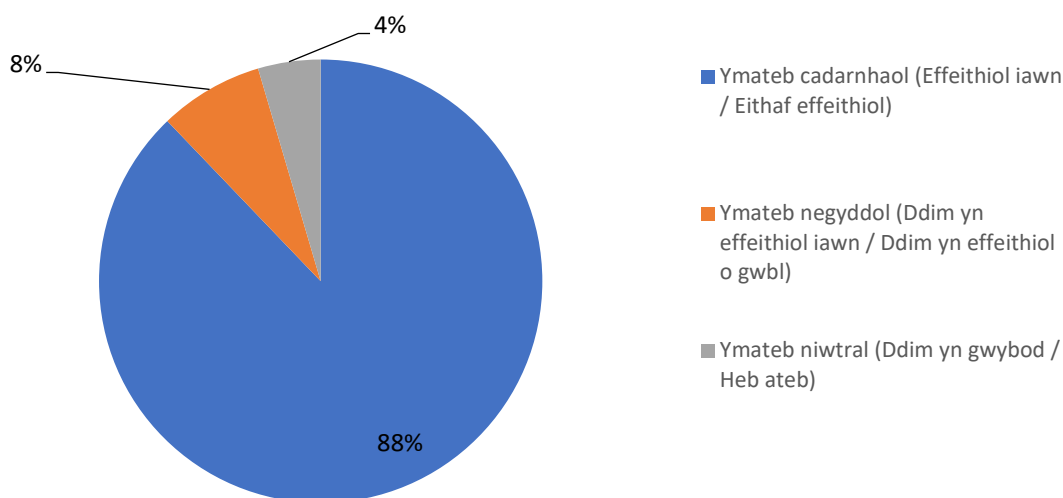
C9a. Pa mor effeithiol yn eich barn chi fyddai creu cyfleuster ar y porth adrodd GPG ar GOV.UK i gofnodi manylion am bolisiâu sefydliad ar weithio'n hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl – er mwyn cael lle canolog ar gyfer gwybodaeth i weithwyr neu ddarpar weithwyr?

Ar y cyfan roedd ymatebwyr o blaid adrodd drwy borth adrodd GPG gan awgrymu y byddai hyn yn ei gwneud yn haws dod o hyd i'r wybodaeth a chymharu. Lleisiwyd rhai pryderon y gallai defnyddio'r porth GPG greu gwahaniaeth rhyweddol gyda'r polisiâu hyn pan fo'u hangen ar ddynton a merched. Teimlai eraill y byddai angen hyrwyddo'r porth oherwydd na wyddai pobl amdano.

Yr ymatebwyr i gyd

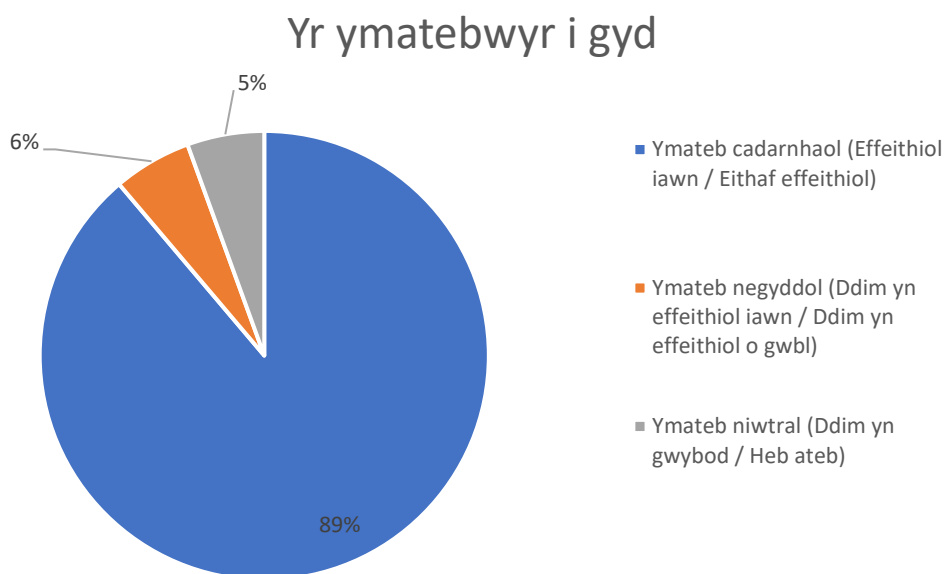


Busnesau a chyrrff yn cynrychioli busnesau



C9b. Pa mor effeithiol yn eich barn chi fyddai creu cyfleuster ar y porth adrodd GPG ar GOV.UK i gofnodi manylion am bolisiau sefydliad ar weithio'n hyblyg ac absenoldeb teuluol a thâl – fel bod cyflogwyr yn gallu cofnodi'r wybodaeth fel rhan o'r cylch blynyddol o adrodd drwy'r GPG?

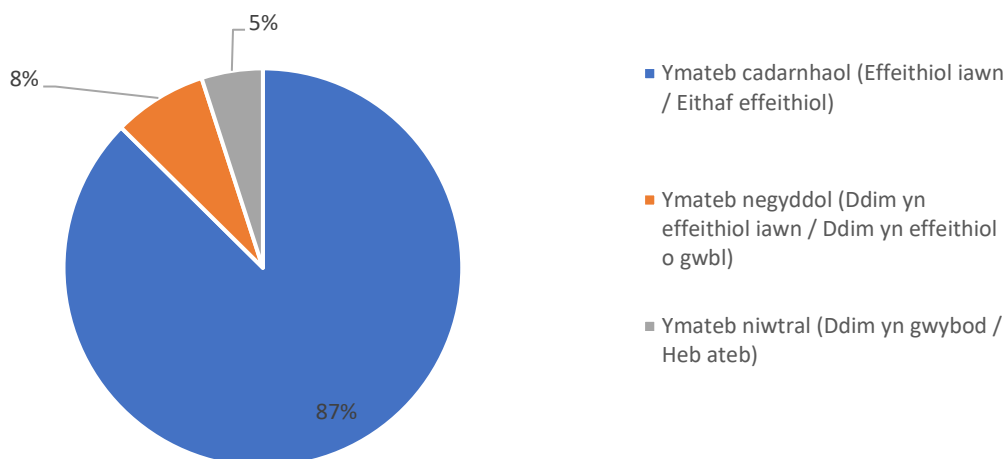
Ar y cyfan roedd ymatebwyr o blaid adrodd drwy'r porth GPG gan awgrymu y byddai cael un lle canolog yn ddefnyddiol i wneud cymariaethau rhwng cyflogwyr, yn symleiddio'r cylch adrodd, ac yn ysgafnu'r baich ar gyflogwyr o ymateb i ofynion adrodd newydd. Fel gyda'r cwestiwn blaenorol, lleisiwyd rhai pryderon y gallai defnyddio'r porth GPG greu gwahaniaeth rhyweddol gyda'r polisiau pan fo'u hangen ar ddynion a merched. Teimlai eraill y dylai'r ffocws fod ar annog cyflogwyr i ddatblygu eu polisiau'n gyntaf a'u cyhoeddi ar eu gwefannau eu hunain, cyn meddwl cyflwyno gofynion adrodd fel rhan o adrodd drwy'r GPG.



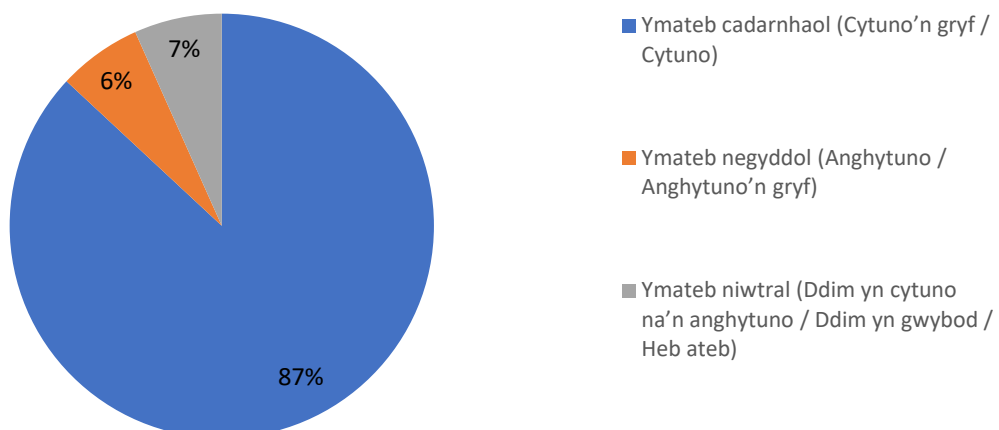
C10. Pa mor effeithiol yn eich barn chi fyddai annog cyflogwyr i egluro sut y maen nhw'n bod yn fwy tryloyw gyda'u polisïau cyflogaeth fel rhan o'u cynlluniau gweithredu GPG?

Ar y cyfan roedd ymatebwyr yn teimlo y byddai'n effeithiol annog cyflogwyr i egluro sut y maen nhw'n bod yn fwy tryloyw gyda'u polisïau cyflogaeth fel rhan o'u cynlluniau gweithredu GPG. Y teimlad cyffredinol oedd y byddai mesurau i annog gwybodaeth fwy tryloyw am bolisïau cyflogaeth yn cael eu croesawu. Roedd rhai cwestiynau am bwy a fyddai'n elwa fwyaf o hyn, h.y. ymgeiswyr am swyddi neu ddadansoddwyr data'r llywodraeth ganolog. Roedd peth trafodaeth hefyd ynghylch ai dull gwirfoddol neu orfodol o annog cyflogwyr oedd fwyaf priodol. Ar y cyfan roedd yn well gan gyrff yn cynrychioli busnesau weld dull gwirfoddol gan gydnabod nad yw pawb yn yr un man cychwyn ac mai cyflogwyr sy'n gwybod orau pa rai o'u polisïau a ddylai fod yn gyhoeddus, gyda nifer o undebau llafur yn nodi na fyddai annog cyflogwyr i wneud hyn yn wirfoddol yn mynd yn ddigon pell ac y byddai angen gorfodi cyflogwyr i greu newid.

Yr ymatebwyr i gyd



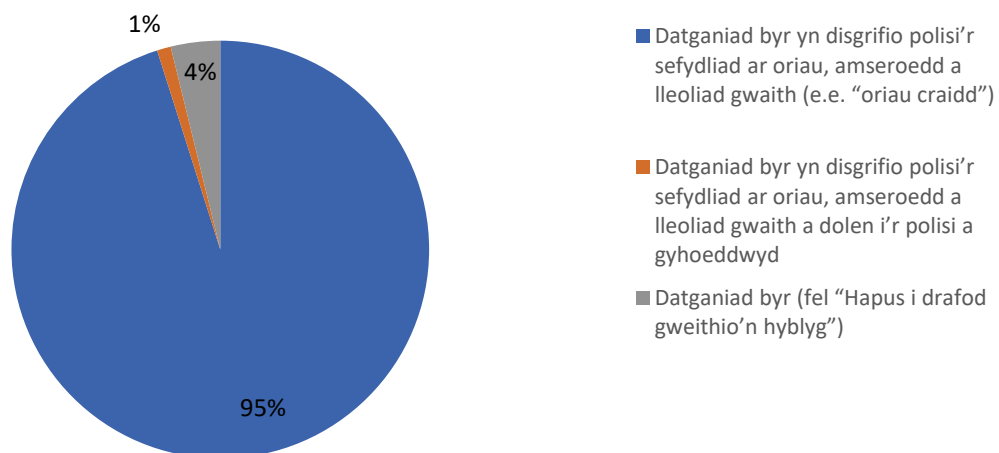
Busnesau a chyrrff yn cynrychioli busnesau



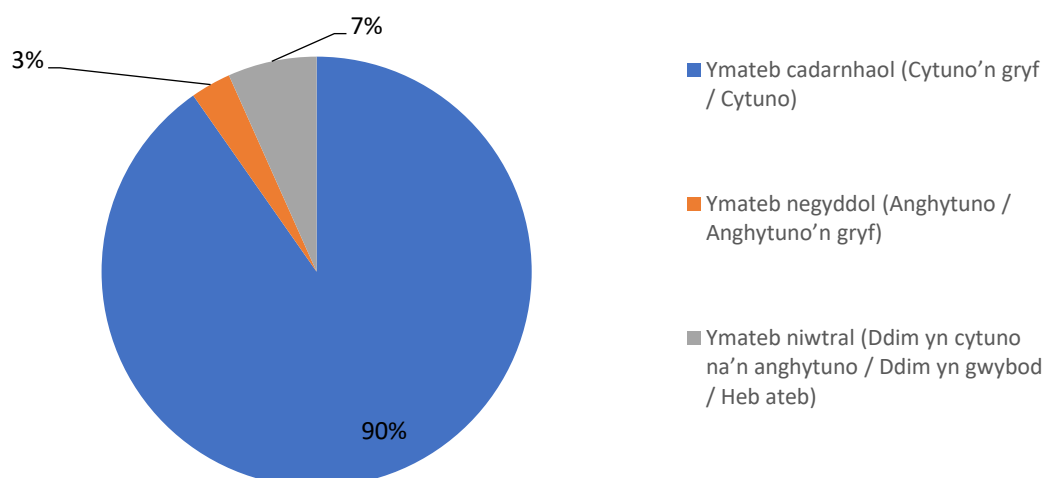
C11. Ydych chi'n cytuno y byddai'n gwneud synnwyr gorfodi gofyniad adrodd o'r fath, fel gydag adrodd drwy'r GPG (hynny yw, ei gwneud yn ofynnol i'r wybodaeth gael ei hadrodd fel rhan o broses adrodd y GPG)?

Ar y cyfan roedd ymatebwyr yn cytuno y byddai'n gwneud synnwyr gorfodi gofyniad adrodd yn yr un ffordd ag adrodd drwy'r GPG, gan ddweud y byddai'n helpu i greu cae chwarae mwy gwastad o ran beth y mae cyflogwyr yn ei gynnig i ymgeiswyr ac yn ei gyhoeddi. Ychwanegodd rai ymatebwyr (10%) y byddai gorfodi cyflogwyr i feddwl yn fwy manwl am eu polisïau cyflogaeth yn creu newid er gwell, gydag eraill (4%) yn cyfeirio at bwysigrwydd atebolrwydd. Roedd peth anghytundeb ynghylch a fyddai gorfodi drwy broses porth y GPG yn cyplysu dau fater gwahanol sef gweithio hyblyg a'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau (4%), ond eraill yn nodi bod gweithio hyblyg yn fater o hyrwyddo cydraddoldeb a bod y ddau fater yn gydnaws (10%).

Yr ymatebwyr i gyd



Busnesau a chyrrff yn cynrychioli busnesau

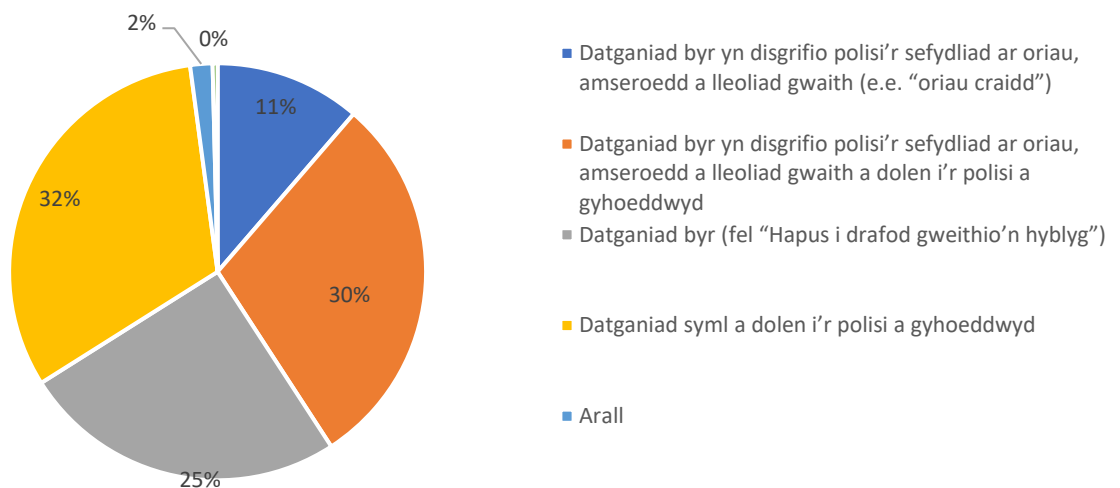


Adran 3: Ei gwneud yn ofynnol dweud a fyddai swydd yn agored i weithio'n hyblyg yn yr hysbyseb ar ei chyfer

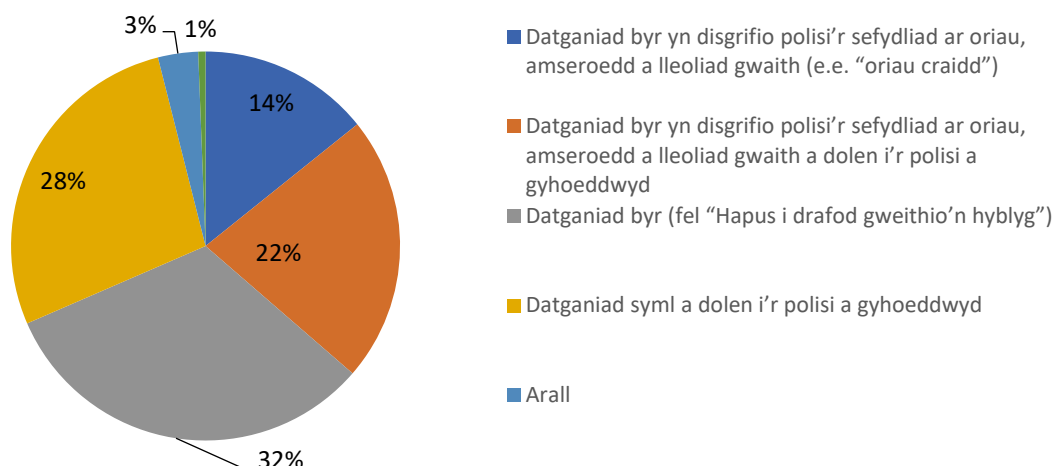
C12. Gan feddwl am y cydbwysedd rhwng beth sy'n ymarferol ei gynnwys mewn hysbyseb swydd gwyno, a beth sy'n ddefnyddiol i ymgeisydd, pa un o'r canlynol yw'r opsiwn gorau (dewiswch un)?

Rhanedig oedd yr ymateb i'r cwestiwn hwn. Ar y cyfan, roedd ymatebwyr fymryn yn fwy o blaid 'datganiad syml a dolen i bolisi a gyhoeddwyd' (32%), wedi'i ddilyn yn agos gan 'datganiad byr yn disgrifio polisi'r sefydliad ar oriau, amseroedd a lleoliad gwaith a dolen i bolisi a gyhoeddwyd' (30%). Y trydydd opsiwn mwyaf poblogaidd oedd 'datganiad byr (fel "hapus i drafod gweithio'n hyblyg")' (25%). Fodd bynnag, hwn oedd yr opsiwn oedd yn well gan fusnesau – roedd eu rhesymau'n cynnwys bod angen hyblygrwydd ar fusnesau i fod yn gallu addasu eu polisiau i senarios gweithle ac adegau penodol ac nad oedd 'un esgid i ffitio pawb' yn briodol. Y teimlad oedd bod iaith yn bwysig i annog ymgeiswyr a chyflogwyr i fod yn hyderus i drafod a oedd gweithio hyblyg ar gael neu beidio.

Yr ymatebwyr i gyd



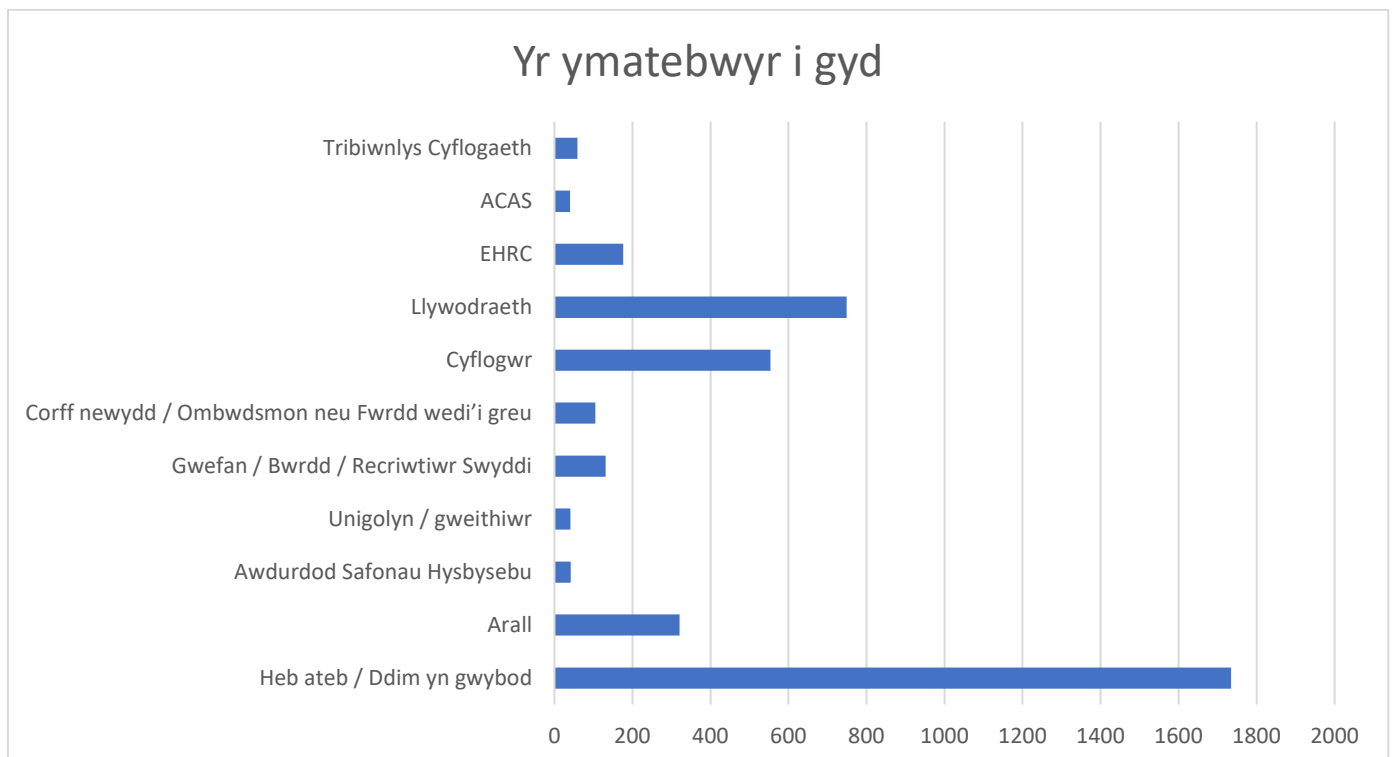
Busnesau a chyrrff yn cynrychioli busnesau



C13a. Pe bai gofyniad yn cael ei gyflwyno i ddweud mewn hysbysebion a oedd gweithio hyblyg ar gael neu beidio, gyda phwy fyddai'r pŵer i orfodi hyn?

Roedd hwn yn gwestiwn pen-agored ac felly cafwyd ystod eang o ymatebion. Roedd 44% naill ai heb ateb neu ddim yn gwybod pwy a fyddai'n gorfodi gofyniad i ddweud mewn hysbysebion a oedd gweithio hyblyg ar gael neu beidio. Mae hyn yn adlewyrchu'r anawsterau ymarferol a'r problemau'n gysylltiedig â gorfodi gofyniad o'r fath. Nid oedd gwahaniaeth mawr rhwng atebion busnesau ac atebion unigolion. O'r rhai wnaeth ateb y cwestiwn:

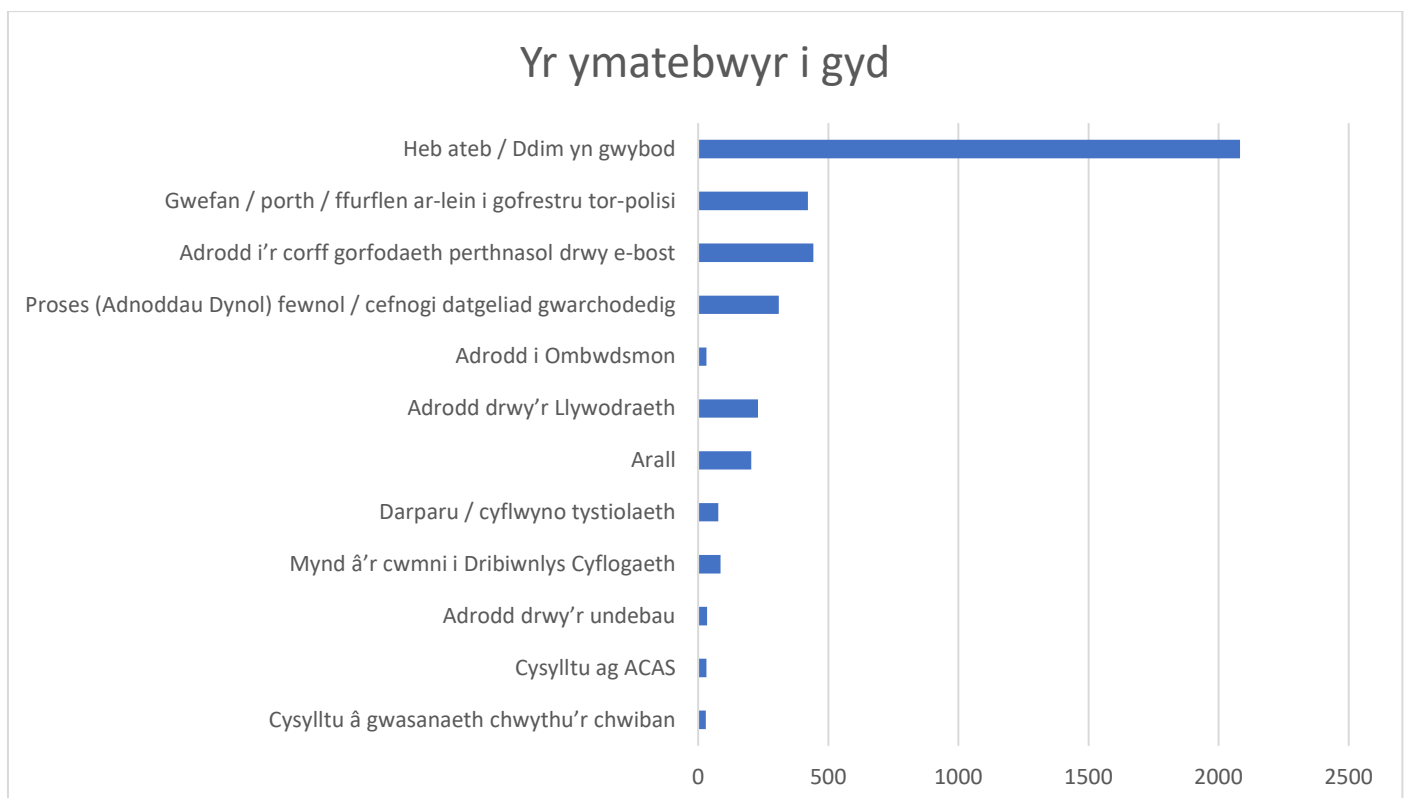
- h. Teimlai 34% mai Corff, Asiantaeth neu Adran yn y Llywodraeth a ddylai fod a'r pŵer i'w orfodi. Cyfeiriodd ymatebwyr at ddefnyddio deddfwriaeth gyflogaeth neu ddulliau presennol o orfodi deddfwriaeth a hawliau cyflogaeth.
- i. Teimlai 25% mai mater i gyflogwyr fyddai gorfodi, drwy eu harferion Adnoddau Dynol a recriwtio. Er na fyddai gan gyflogwyr unigol y pŵer gorfodi annibynnol angenrheidiol i ddal eu hunain i gyfrif, mae'n dangos yn y pen draw y byddai'r cynnig hwn yn dibynnu ar gael ei weithredu gan y cyflogwr, a hynny drwy eu hysbysebion am swyddi.
- j. Teimlai 8% mai'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) a ddylai fod â'r pŵer i orfodi, gyda rhai ymatebwyr yn awgrymu y gallai ddigwydd yn yr un ffordd ag y mae adrodd drwy'r GPG yn cael ei orfodi.
- k. Teimlai 2% mai ACAS a ddylai fod â'r pŵer i orfodi ac y gellid, yn y pen draw, ymdrin ag achosion drwy Dribiwnlys Cyflogaeth (3%) ar sail bod rhywun wedi'i drin yn annheg.



C13b. Pe bai gofyniad yn cael ei gyflwyno i nodi mewn hysbyseb a oedd gweithio hyblyg ar gael neu beidio, beth a ddylai'r broses fod i adrodd torri'r gofyniad?

Cwestiwn pen-agored oedd hwn. Roedd dros hanner (52%) yr ymatebwyr naill ai heb ateb neu ddim yn gwybod beth ddylai'r broses i adrodd torri'r gofyniad fod. Nid oedd gwahaniaeth mawr rhwng yr atebion gan fusnesau a'r atebion gan unigolion ond lleisiwyd nifer o bryderon ymarferol, gan gynnwys sut i ddiffinio beth sy'n dod o dan weithio hyblyg, beth yw hysbyseb am swydd, a sut y gellid profi bod tor-gofyniad wedi digwydd. O'r rhai wnaeth ateb y cwestiwn:

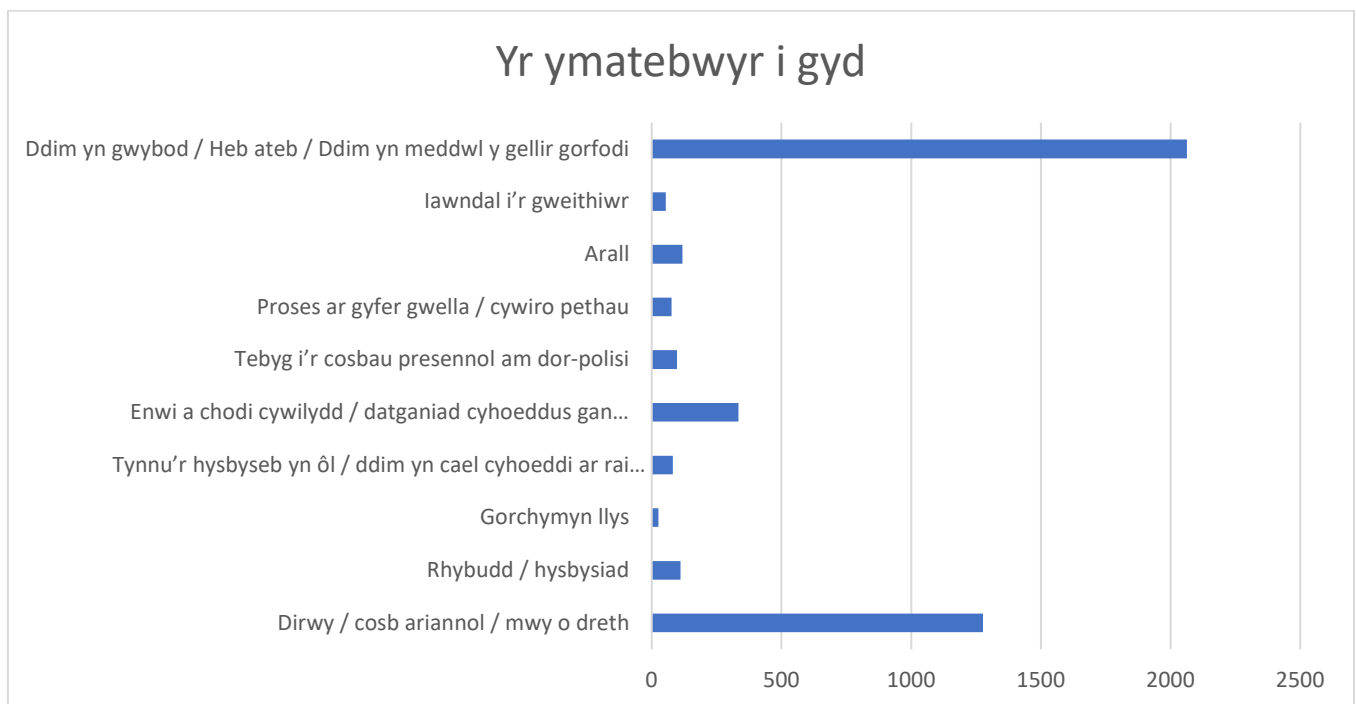
- l. Meddyliai 23% y dylai'r broses adrodd fod yn uniongyrchol i'r corff gorfodaeth perthnasol, gyda 12% arall yn nodi y dylai'r adrodd ddigwydd drwy'r Llywodraeth.
- m. Credai 22% y dylid cael proses adrodd ar-lein i hwyluso cofrestru achosion o dor-gofyniad.
- n. Teimlai 16% y dylai'r broses adrodd ddigwydd, i ddechrau o leiaf, drwy brosesau mewnol (Adnoddau Dynol) cwmnïau – ac y dylid cefnogi unrhyw un sy'n adrodd tor-gofyniad i wneud datgeliad gwarchoddedig.
- o. Roedd cytundeb yn gyffredinol y dylai unrhyw broses fod yn syml, hawdd a diymdroi.



C13c. Pe bai gofyniad yn cael ei gyflwyno i nodi mewn hysbyseb a oedd gweithio hyblyg ar gael neu beidio, beth ddylai'r gosb fod am dorri'r gofyniad?

Cwestiwn pen-agored oedd hwn. Roedd bron i hanner (46%) yr ymatebwyr naill ai heb ateb, ddim yn gwybod beth ddylai'r gosb fod, neu ddim yn meddwl y byddai'n bosib gorfodi cosb.

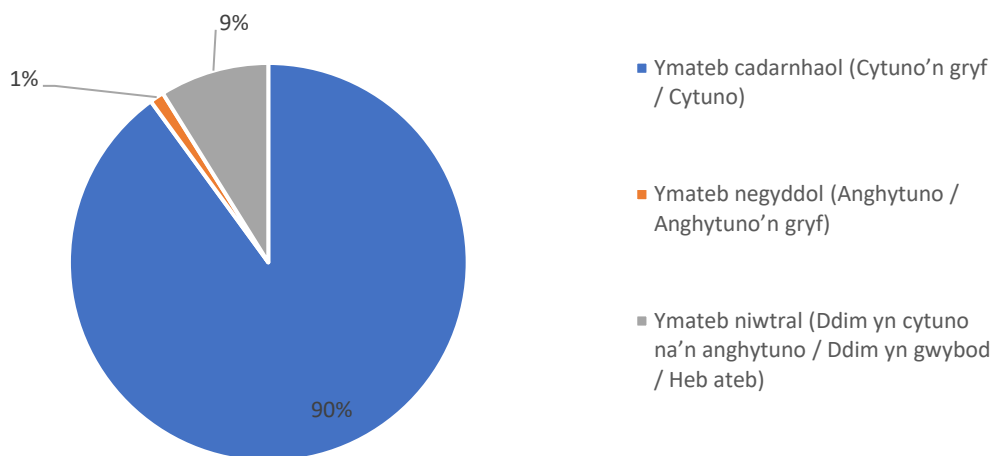
Ymhlith y rhai a atebodd, y ddau ateb mwyaf cyffredin ar gyfer cosb oedd cosb ariannol (52%) ac adnabod y cwmni'n gyhoeddus a / neu restr safle i adnabod cyflogwyr nad ydynt yn cydymffurfio â'r gofyniad (14%).



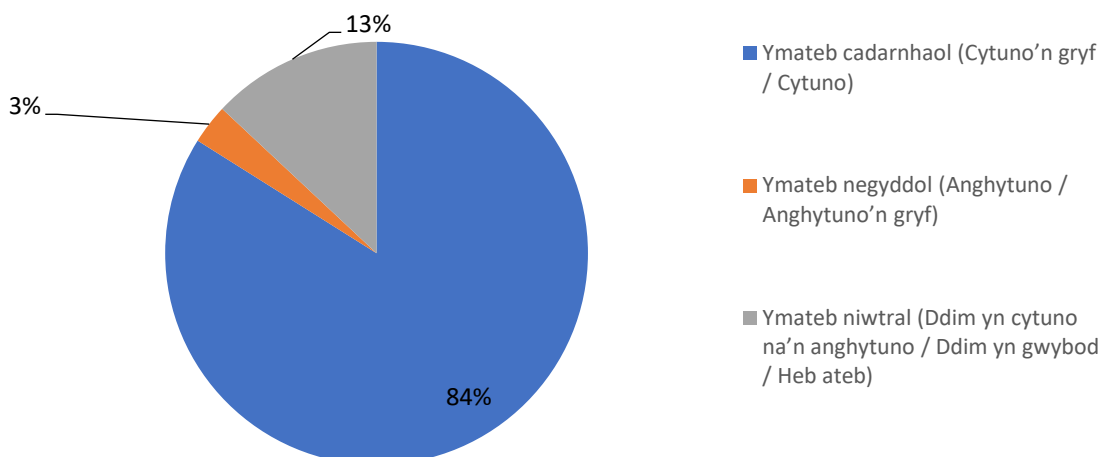
C14. Pe bai gofyniad i ddarparu dolen i'ch polisi gweithio hyblyg ar borth adrodd y GPG yn cael ei gyflwyno, ydych chi'n cytuno y byddai hefyd yn ddefnyddiol gofyn i gyflogwyr gofnodi a oeddent wedi hysbysebu swyddi fel rhai agored i weithio'n hyblyg?

Ar y cyfan roedd ymatebwyr yn cytuno y byddai'n ddefnyddiol gofyn i gyflogwyr gofnodi a oeddent wedi hysbysebu swyddi fel rhai agored i weithio'n hyblyg, ochr yn ochr â gofyniad i gynnwys dolen i'w polisiâu gweithio hyblyg. Cyfeiriodd rai at well tryloywder, a defnyddioldeb cynnwys y wybodaeth yma, fel rhesymau dros wneud hyn.

Yr ymatebwyr i gyd



Busnesau a chyrrff yn cynrychioli busnesau



Mae'r ymgynghoriad hwn ar gael o: www.gov.uk/beis

Os oes angen fersiwn o'r ddogfen hon mewn fformat mwy hygyrch arnoch, dylech e-bostio enquiries@beis.gov.uk. Cofiwch ddweud pa fformat sydd ei angen arnoch. Bydd yn ein helpu os dywedwch ba dechnoleg gynorthwyol a ddefnyddiwch.