



HM Government



Disability Unit

Adrodd ar y gweithlu anabl

Mae'r ymgynghoriad yn dechrau
ar 16 Rhagfyr 2021
Daw'r ymgynghoriad i ben ar 25 Mawrth 2022

Adrodd ar y gweithlu anabl

Ymgynghoriad a gynhyrchwyd gan Swyddfa'r Cabinet.
Mae hefyd ar gael ar
<https://www.gov.uk/government/consultations/disability-workforce-reporting>

Ynglŷn â'r ymgynghoriad hwn

Ar gyfer:	Mae'r ymgynghoriad hwn wedi'i anelu'n bennaf at gyflogwyr mawr, sefydliadau cynrychioliadol ar gyfer cyflogwyr mawr, undebau llafur, pobl anabl a sefydliadau pobl anabl.
Hyd:	O 16 Rhagfyr 2021 hyd 25 Mawrth 2022
Ymholiadau (yn cynnwys ceisiadau i gael y ddogfen ar ffurf amgen) at:	Ymgynghoriad Adrodd ar y Gweithlu Anabl, Uned Anabled 10 Victoria Street, Llundain, SW1H 0NB Ffôn: 07749 722203 neu 07922 384293 E-bost: duplications@cabinetoffice.gov.uk
Sut i ymateb:	Mae'r ymgynghoriad hwn yn cynnwys fersiwn arolwg ar-lein sydd i'w gweld trwy'r ddolen ganlynol: https://equalityhub.citizenspace.com/disability-unit/disability-workforce-reporting-consultation Gallwch hefyd ateb trwy'r post neu e-bost. Anfonwch eich ymateb erbyn 25 Mawrth 2022. Os ydych chi'n ymateb trwy'r post, anfonwch i'r cyfeiriad canlynol: Ymgynghoriad Adrodd ar y Gweithlu Anabl, Uned Anabled 10 Victoria Street, Llundain, SW1H 0NB Os yn ymateb trwy e-bost at, anfonwch i'r cyfeiriad e-bost canlynol: duplications@cabinetoffice.gov.uk
Ffyrdd ychwanegol i gyflwyno eich barn:	Rydym yn cynnal cyfres o gyfarfodydd rhanddeiliaid. Am ragor o wybodaeth, anfonwch e-bost at duplications@cabinetoffice.gov.uk neu ffonio 07749 722203.
Papur ymateb:	Disgwylir i ymateb i'r ymarfer ymgynghori hwn gael ei gyhoeddi erbyn 17 Mehefin 2022 ar: https://www.gov.uk/government/consultations/disability-workforce-reporting

Cynnwys

Rhagair	8
Cyflwyniad	10
Cefndir	11
Adrodd ar y gweithlu anabl	11
Terminoleg	12
Holiadur	13
Rhan 1 - Gwybodaeth amcanoch chi/eich sefydliad	13
Adran A: Demograffeg cyflogwr	13
Adran B: Demograffeg gweithwyr	15
Rhan 2 - Safbwyntiau cyflogwyr	20
Adran A: Deall y dirwedd gyfredol	20
Adran B: Buddion a rhwystrau i adrodd am anabledd gweithlu	23
Adran C: Ystyriaethau pe byddai adrodd gorfodol ar y gweithlu anabledd yn cael ei weithredu	24
Adran D: Dulliau amgen	26
Rhan 3 - Safbwyntiau gweithwyr	27
Adran A: Deall y dirwedd gyfredol	27
Adran B: Buddion a rhwystrau i adrodd am anabledd gweithlu	29
Adran C: Ystyriaethau pe byddai adrodd gorfodol ar y gweithlu anabledd yn cael ei weithredu	30
Adran D: Dulliau amgen	32
Manylion cyswllt a sut i ymateb	33
Cwynion neu sylwadau	33
Fersiwn mewn fformatau amgen	33
Cyfrinachedd	33
Atodiad A - Hysbysiad Preifatrwydd ar gyfer ymgynghoriadau Swyddfa'r Cabinet	34
Eich data	34
Eich hawliau chi	35
Trosglwyddiadau rhyngwladol	36
Manylion cyswllt	36
Cwynion	36

Rhagair



Nododd ein Strategaeth Anabledd Genedlaethol, a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2021, dros 100 o gamau ymarferol eang i wella bywydau bob dydd a chyfleoedd i bobl anabl.

Mae'r strategaeth yn canolbwyntio ar y materion y mae pobl anabl wedi dweud wrthym sydd bwysicaf, ar draws pob agwedd ar fywyd.

Ni all fod yn syndod ei bod yn amlwg ymhlith y rhain i gael yr un cyfleoedd ag unrhyw un arall i ddod o hyd i swydd dda gyda chyflogwr cefnogol a gallu symud ymlaen.

Rwy'n deall hyn yn llwyr. Mae'r ymdeimlad o annibyniaeth, sicrwydd ariannol a chyflawniad personol sy'n dod gyda swydd dda, i unrhyw un sy'n gallu ac eisiau gweithio, o werth a phwysigrwydd enfawr.

Y tu hwnt i'r buddion i unigolion a theuluoedd, mae cymaint o dalent a photensial yn cael ei wastraffu yn rhy aml nawr. Mae gwneud y gorau o sgiliau pobl anabl nid yn unig yn dda i weithwyr ond hefyd i fusnesau, gyda thystiolaeth bod gweithlu mwy amrywiol yn arwain at well enillion ariannol.¹

Ac eto, er gwaethaf gweithredu ar y cyd, mae'r bwlch cyflogaeth i bobl anabl, er ei fod yn lleihau, wedi parhau'n rhwystredig o uchel a pharhaus.

Mae'n her gymhleth y mae angen mynd i'r afael â hi mewn amrywiaeth eang o ffyrdd. Bydd llawer o'r camau yr ydym yn eu cymryd trwy'r Strategaeth Anabledd Genedlaethol yn helpu. Er enghraifft, ein camau i wneud trafndiaeth yn fwy hygyrch, i ymestyn cyfleoedd addysg, ac i herio a newid canfyddiadau di-fudd pobl anabl mewn cymdeithas lle bynnag mae'r rhain yn bodoli - ac wrth gwrs, y camau targedig rydym yn eu cymryd ar gyflogaeth.

Ymhlith y rhain roedd ymrwymiad i ymgynghori ar adroddiadau'r gweithlu ar anabledd i gyflogwyr mawr - ac rwy'n falch iawn o fod yn lansio'r ymgynghoriad hwn. Mae gweithleoedd cefnogol, lle mae pobl anabl yn teimlo eu bod wedi eu gwerthfawrogi'n

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

weithredol ac yn gallu bod yn agored os dymunant am anghenion ychwanegol ac unrhyw faterion y gallent wynebu, yn hanfodol i gynnydd. Mae hefyd yn bwysig bod gan gyflogwyr y wybodaeth sy'n ofynnol i greu gweithleoedd cynhwysol.

Gwyddom fod safbwyntiau'n amrywio ar y ffordd orau o gyflawni'r nodau hyn. Trwy'r ymgynghoriad hwn rydym am ddeall arferion da cyfredol yn well a'r achos i fynd ymhellach na'r dull gwirfoddol a fabwysiadwyd hyd yma.

Byddwn yn annog unrhyw un sydd â gwybodaeth ddefnyddiol i'w rhannu a/neu farnau i ymateb.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Chloe Smith', with a horizontal line underneath it.

Chloe Smith

Gweinidog Anabledd, Iechyd a Gwaith

Cyflwyniad

Mae'r ddogfen hon yn cyflawni ymrwymiad y Strategaeth Anabledd Genedlaethol i ymgynghori ar adroddiadau'r gweithlu ar gyfer cyflogwyr mawr (250 o weithwyr neu fwy) ar anabledd. Mae'r ymgynghoriad dan arweiniad yr Uned Anabledd, yn Swyddfa'r Cabinet, ac mae'n ymateb i alwadau i wella data a thryloywder ar anabledd yn y gweithlu.

Trwy'r ymgynghoriad hwn, mae'r llywodraeth yn archwilio'r ffordd orau o gynyddu tryloywder ac arferion adrodd sy'n cefnogi'r newidiadau diwylliannol sy'n ofynnol i adeiladu cymdeithas fwy cynhwysol. Mae gan adrodd ar anabledd o fewn gweithlu'r potensial i ddarparu llinell sylfaen bwysig lle gall cyflogwyr asesu effaith eu harferion cynhwysol ar recriwtio a dargadw pobl anabl. Fodd bynnag, mae angen ystyried yn ofalus sut rydym yn sefydlu'r llinell sylfaen hon.

Mae'r ymgynghoriad hwn yn cynnwys cwestiynau ar arfer cyfredol a sut y gallai adrodd ar y gweithlu o ran anabledd gael ei gynyddu, gan archwilio arferion adrodd gwirfoddol a gorfodol. Rydym yn awyddus i glywed gan gyflogwyr a gweithwyr anabl (a'u grwpiau cynrychioliadol).

Mae'r ddogfen hon yn cynnwys 3 rhan:

- mae rhan 1 yn gofyn am wybodaeth amdanoch chi neu'ch sefydliad, a dylai'r holl ymatebwyr gwblhau hon
- os ydych chi'n ymateb o safbwynt cyflogwr, yna atebwch y cwestiynau yn rhan 2
- os ydych chi'n ymateb o safbwynt gweithiwr, atebwch y cwestiynau yn rhan 3

Byddwn yn defnyddio ymatebion i adeiladu sylfaen dystiolaeth ynghylch:

- arferion adrodd cyfredol, a'r hyn sy'n gweithio'n dda
- yr achos o blaid ac yn erbyn gweithredu dull gorfodol o adrodd
- sut gellid gweithredu dull gorfodol o adrodd, os caiff ei fabwysiadu, yn ymarferol
- os oes dulliau amgen y gellid eu cymryd hefyd i wella tryloywder a chynyddu arferion cynhwysol

Mae'r ymgynghoriad yn agored i sefydliadau a phobl ar draws y Deyrnas Unedig, ond mae ei brif ffocws ar Brydain Fawr (Cymru, Lloegr, a'r Alban). Mae hyn oherwydd bod materion cyflogaeth a chydardoldeb wedi'u datganoli'n llawn yng Ngogledd Iwerddon. Mae crynodeb a phapur ymgynghori Cymraeg ar gael yn

<https://www.gov.uk/government/consultations/disability-workforce-reporting>

Cefndir

Mae'r Strategaeth Anabledd Genedlaethol yn cynnwys ystod eang o gamau ymarferol gyda'r nod o wneud gwelliannau diriaethol i fywydau beunyddiol pobl anabl, sy'n canolbwyntio ar y materion y mae pobl anabl wedi dweud wrthym sydd bwysicaf. Ymhlith y rhain, mae llawer o bobl anabl yn tynnu sylw at bwysigrwydd gallu cael swydd dda a symud ymlaen yn eu gyrfaoedd.

Mae'r llywodraeth yn cytuno bod y bwlch cyflogaeth anabledd yn annerbyniol o uchel ar 28.4%. Er bod hyn yn ostyngiad o 4.8% ers 2013, mae'r bwlch yn parhau i fod yn llawer rhy fawr. Ochr yn ochr â'r effaith y mae hyn yn ei chael ar fywydau beunyddiol llawer o bobl anabl, mae'n cynrychioli cronfa o sgiliau a thalent heb ei gyffwrdd sy'n cael ei gwastraffu ar gyfer ein cymdeithas a'n heconomi.

Mae nifer o fesurau wedi helpu i gyflawni'r cynnydd a wnaed hyd yma. Mae gwahaniaethu yn erbyn pobl anabl wedi bod yn anghyfreithlon ers amser maith², ac o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae'n ofynnol i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol ar gyfer gweithwyr anabl³.

Mae'r cynllun Hyder Anabledd, sy'n cynnwys dros 11 miliwn o weithwyr taledig, yn gweithio gyda chyflogwyr i helpu sefydliadau gydnabod a manteisio i'r eithaf ar y doniau y mae pobl anabl yn eu dwyn, trwy roi'r wybodaeth, y sgiliau a'r hyder sydd eu hangen arnynt i ddenu, recriwtio, cadw a symud ymlaen. pobl anabl.

Mae hyn ochr yn ochr â chyfres eang o gamau gweithredu ar draws y llywodraeth, llawer ohonynt wedi'u nodi yn y Strategaeth Anabledd Genedlaethol, sy'n darparu cefnogaeth a chynghor wedi'i dargedu i unigolion a chyflogwyr.

Adrodd ar y gweithlu anabl

Rydym yn cydnabod y rôl y gall tryloywder ac adrodd ei chwarae wrth helpu cyflogwyr i weithredu'r newidiadau diwylliannol sydd eu hangen i adeiladu amgylcheddau cynhwysol. Ar ôl cyhoeddi'r adolygiad annibynnol 'Thriving at Work' (2017)⁴, bu'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) yn gweithio gyda chyflogwyr mawr a phartneriaid arbenigol i ddatblygu fframwaith adrodd gwirfoddol.

Mae'r fframwaith adrodd gwirfoddol yn helpu sefydliadau i gofnodi ac adrodd yn wirfoddol am wybodaeth am anabledd, iechyd meddwl a lles yn y gweithle. Mae wedi'i anelu at gyflogwyr sydd â 250 neu fwy o weithwyr, ond mae hefyd ar gael i gyflogwyr llai. Nod canolog fu cynyddu tryloywder i wneud gweithleoedd ledled y DU yn amgylcheddau mwy croesawgar, cefnogol ac agored lle gall pawb ffynnu, waeth beth fo anabledd.

Ar hyn o bryd ni ofynnir i gyflogwyr hysbysu'r llywodraeth a ydynt yn defnyddio'r fframwaith adrodd gwirfoddol ai peidio, ac mae tystiolaeth ynghylch ei ddefnydd yn gyfyngedig. Fodd bynnag, canfu ymchwil a gyhoeddwyd gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu⁵ ym

² [Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: Gwahaniaethu ar sail Anabledd](#)

³ [Deddf Cydraddoldeb 2010, Adran 20:: Addasiadau Rhesymol](#)

⁴ [Stevenson a Farmer \(2017\), 'Thriving at Work: The Stevenson / Farmer review of mental health and employers'](#)

⁵ [Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu \(2021\), 'Health and Wellbeing at work'](#).

mis Ebrill 2021 mai dim ond 21% o'r ymatebwyr oedd yn ymwybodol o'r fframwaith. O'r rhain, roedd 37% wedi mabwysiadu o leiaf ran o'r fframwaith. Dywedodd 54% o fusnesau bach a chanolig a oedd yn ymwybodol o'r fframwaith nad oedd ganddynt gynlluniau i'w fabwysiadu.

Wrth ddatblygu'r Strategaeth Anabledd Genedlaethol, dadleuodd rhai rhanddeiliaid fod gan fandadu adrodd ar anabledd i gyflogwyr mawr y potensial i wella gweithleoedd a chanlyniadau i bobl anabl trwy fwy o dryloywder. Rhannodd eraill bryderon ynghylch dulliau gorfodol, gan dynnu sylw at heriau i gyflogwyr a'r potensial ar gyfer canlyniadau anfwriadol a fyddai'n mynd yn groes i nodau bwriadedig polisi o'r fath. Gallai canlyniadau anfwriadol gynnwys gweithwyr sy'n teimlo dan bwysau i ddatgelu anabledd neu nodi eu bod yn anabl pan nad ydyn nhw eisiau gwneud hynny. Pryder arall yw y gallai cyhoeddi un ystadegyn gam-gynrychioli'r gwaith sy'n cael ei wneud gan gyflogwr i greu amgylcheddau cynhwysol.

Trwy'r ymgynghoriad hwn rydym am archwilio mater adrodd y gweithlu anabledd ymhellach, gan geisio barn a fydd yn siapiro ein dull yn y dyfodol. Bydd yn ceisio barn ac yn casglu tystiolaeth mewn 4 prif faes:

1. Deall y dirwedd gyfredol
2. Buddion a rhwystrau i adrodd am anabledd gweithlu
3. Ystyriaethau os gweithredwyd adrodd gorfodol ar y gweithlu anabledd
4. Dulliau amgen

Terminoleg

Pobl anabl: Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010) yn diffinio pobl anabl fel pobl â chyflyrau corfforol a meddyliol sy'n cael effaith negyddol 'sylweddol' a 'hirdymor' ar eu gallu i wneud gweithgareddau dyddiol arferol. Yn yr ymgynghoriad hwn, mae 'pobl anabl' hefyd yn cynnwys pobl â salwch cronig sy'n cael effaith sylweddol a hirdymor ar fywyd bob dydd, a phobl sy'n uniaethu fel niwroamrywiol.

Sefydliad a arweinir gan bersonau anabl: Mae'r rhain yn sefydliadau sy'n cael eu rhedeg a'u rheoli gan bobl anabl.

Niwroamrywiaeth: Mae niwroamrywiaeth yn cydnabod amrywiaeth yn ymennydd pobl a sut mae ymennydd a meddyliau'n gweithredu. Ymhlith y bobl sy'n niwroamrywiol mae pobl ag awtistiaeth, syndrom Asperger, dyslecsia a dyscalcwlia.

Nodweddion gwarchoddedig: Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn nodi nifer o nodweddion y mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar eu sail. Y nodweddion hyn yw: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Holiadur

Rhan 1 - Gwybodaeth amcanoch chi/eich sefydliad

Mae'r adran hon yn ceisio gwybodaeth amdanoch chi neu'ch sefydliad. Fe'i defnyddir i wirio ein bod wedi derbyn ymatebion gan bob un o'n cynulleidfaoedd targed. Bydd gwybodaeth ddemograffig yn caniatáu inni ddeall tueddiadau ar draws ymatebwyr yn well, ac ystyried effeithiau cydraddoldeb mewn unrhyw benderfyniadau polisi yn y dyfodol.

Os ydych chi'n ymateb fel cyflogwr neu sefydliad neu rwydwaith sy'n cynrychioli cyflogwr, ewch i Adran A.

Os ydych chi'n ymateb fel gweithiwr neu sefydliad neu rwydwaith sy'n cynrychioli gweithwyr, ewch i Adran B.

Adran A: Demograffeg cyflogwr

1. Pa fath o sefydliad ydych chi'n ei gynrychioli? (Ticiwch un blwch)

- cyflogwr
- sefydliad neu rwydwaith sy'n cynrychioli cyflogwyr
- arall _____

Rhowch enw'r sefydliad: _____

Os hoffech dderbyn diweddariadau ar yr ymgynghoriad hwn, rhowch gyfeiriad e-bost neu gyfeiriad yma: _____

2. Faint o weithwyr neu aelodau sydd gan eich sefydliad?

- 1 - 24
- 25 - 249
- 250 - 999
- 1000+

3. Ble mae'ch sefydliad yn gweithredu? (Ticiwch un blwch)

- Lloegr
- Cymru a Lloegr
- Prydain Fawr (Cymru, Lloegr a'r Alban)
- Y Deyrnas Unedig (Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon)
- Rhyngwladol (y Deyrnas Unedig a gwledydd eraill)
- Arall _____

4. Ym mha sector y mae eich sefydliad wedi'i leoli? (Ticiwch un blwch)

- Sector cyhoeddus
- Sector preifat
- Sector gwirfoddol
- Arall _____

5. Ym mha ddiwydiant y mae eich sefydliad wedi'i leoli? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- Amaethyddiaeth a choedwigaeth
 - Adeiladu
 - Addysg ac ymchwil
 - Ynni a mwyngloddio
 - Adloniant
 - Cyllid a bancio
 - Iechyd a gofal cymdeithasol
 - Lletygarwch a manwerthu
 - Technoleg gwybodaeth
 - Cyfreithiol
 - Hamdden a thwristiaeth
 - Cynhyrchu
 - Recriwtio ac adnoddau dynol
 - Cludiant a logisteg
 - Arall _____
6. A yw'ch sefydliad yn casglu data ar amrywiaeth yn y gweithlu ar hyn o bryd ar sail wirfoddol ar gyfer y canlynol? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- Oedran
 - Anabledd
 - Ethnigrwydd
 - Rhyw neu rywedd
 - Cenedligrwydd
 - Crefydd neu gred
 - Cyfeiriadedd rhywiol
 - Arall _____
 - Ansicr
7. Beth yw eich rôl yn y sefydliad? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- Prif Swyddog Gweithredol neu gyfwerth
 - Pennaeth rhwydwaith
 - Gweithwyr AD
 - Amrywiaeth a Chynhwysiant proffesiynol
 - Arall _____

Adran B: Demograffeg gweithwyr

1. Safbwyntiau pwy ydych chi'n eu cynrychioli yn yr ymateb hwn? (Ticiwch un blwch)
 - safbwynt sefydliad neu rwydwaith sy'n cynrychioli gweithwyr
 - fy un i, fel gweithiwr neu unigolyn arall

Os hoffech dderbyn diweddariadau ar yr ymgynghoriad hwn, rhowch eich enw, a'ch cyfeiriad e-bost neu'ch cyfeiriad yma:

Ar gyfer sefydliadau neu rwydweithiau sy'n cynrychioli gweithwyr:

2. Pa fath o sefydliadau neu rwydweithiau y mae eich ymateb yn eu cynrychioli? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
 - Sefydliad a arweinir gan bersonau anabl
 - Rhwydwaith staff anabl
 - Undeb llafur
 - Arall _____
3. a. Safbwynt pwy mae eich sefydliad neu'ch rhwydwaith yn cynrychioli? Nodwch a yw'r aelodau'n unigolion neu'n sefydliadau.

- b. Faint o aelodau mae eich sefydliad neu'ch rhwydwaith yn eu cynrychioli?
 - 1 - 24
 - 25 - 249
 - 250 - 999
 - 1000+
4. Ble mae'ch sefydliad neu rwydwaith yn gweithredu? (Ticiwch un blwch)
 - Lloegr
 - Cymru a Lloegr
 - Prydain Fawr (Cymru, Lloegr a'r Alban)
 - Y Deyrnas Unedig (Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon)
 - Rhyngwladol (y Deyrnas Unedig a gwledydd eraill)
 - Arall _____
5. Ym mha sector mae'r sefydliad neu'r rhwydwaith? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
 - Amaethyddiaeth a choedwigaeth
 - Adeiladu
 - Addysg ac ymchwil
 - Ynni a mwyngloddio
 - Adloniant
 - Cyllid a bancio

- Iechyd a gofal cymdeithasol
- Lletygarwch a manwerthu
- Technoleg gwybodaeth
- Cyfreithiol
- Hamdden a thwristiaeth
- Cynhyrchu
- Recriwtio ac adnoddau dynol
- Cludiant a logisteg
- Arall _____

6. Beth yw eich rôl yn y sefydliad?

- Prif Swyddog Gweithredol neu gyfwerth
- Pennaeth rhwydwaith
- Cynrychiolydd Undeb Llafur
- Gweithwyr AD
- Amrywiaeth a Chynhwysiant proffesiynol
- Arall _____

Ar gyfer gweithwyr ac unigolion eraill:

2. a. Pa un o'r disgrifiadau canlynol ydych chi'n uniaethu â nhw? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)

- Anabl
- Niwroamrywiol
- Byddar
- Gydag un cyflwr neu salwch iechyd corfforol neu feddyliol neu fwy sy'n parhau neu y disgwylir iddo barhau am 12 mis neu fwy
- Dim un o'r uchod
- Arall _____
- Mae'n well gen i beidio â dweud

b. A ydych chi'n uniaethu fel rhywun â chyflwr neu salwch sy'n effeithio arnoch chi yn unrhyw un o'r meysydd canlynol? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)

- Golwg (er enghraifft, dallineb neu olwg rhannol)
- Clyw (er enghraifft, byddarwch neu glyw rhannol)
- Mudoledd (er enghraifft cerdded pellter byr neu ddringo grisiau)
- Deheurwydd (er enghraifft codi a chario eitemau, defnyddio allweddell)
- Dysgu neu ddeall neu ganolbwytio
- Cof
- Iechyd Meddwl (er enghraifft iselder, pryder, anhwylder straen wedi trawma)
- Stamina neu anadlu neu flinder

- Cymdeithasol neu ymddygiadol (er enghraifft anhwylder sbectrwm awtistiaeth (ASD) sy'n cynnwys Asperger, neu anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd (ADHD))
 - Dim un o'r uchod
 - Mae'n well gen i beidio â dweud
 - Arall _____
3. Ymhle ydych chi'n gweithio gan fwyaf? Os nad ydych yn gweithio ar hyn o bryd, nodwch ble rydych chi'n byw y rhan fwyaf o'r amser. (Ticiwch un blwch)
- Lloegr
 - Gogledd Iwerddon
 - Yr Alban
 - Cymru
 - Arall _____
4. Beth yw eich ethnigrwydd? Dewiswch yr ateb sy'n disgrifio eich grŵp ethnig neu gefndir orau.
- Gwyn
- Saesneg, Cymraeg, Albanaid, Gogledd Iwerddon, Prydeinig
 - Gwyddelig
 - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig
 - Roma
 - Unrhyw gefndir gwyn arall
- Cymysg neu grwpiau ethnig lluosog
- Gwyn a Du Caribiaidd
 - Gwyn a Du Affricanaidd
 - Gwyn ac Asiaidd
 - Unrhyw gefndir ethnig cymysg neu luosog arall
- Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig
- Bangladeshaid
 - Tsieineaid
 - Indiaidd
 - Pacistanaid
 - Unrhyw gefndir Asiaidd arall
- Du, Du Prydeinig, Caribiaidd neu Affricanaidd
- Caribiaidd
 - Affricanaidd
 - Unrhyw gefndir Du, Du Prydeinig, Caribiaidd neu Affricanaidd arall
- Grwpiau ethnig eraill
- Arabaidd
 - Grŵp ethnig arall _____
 - Mae'n well gen i beidio â dweud

5. Beth yw dy grefydd? (Ticiwch un blwch)
- Dim crefydd
 - Cristion (yn cynnwys Eglwys Lloegr, Catholig, Protestannaidd a phob enwad Cristnogol arall)
 - Bwdhaidd
 - Hindŵaidd
 - Iddewig
 - Mwslimaidd
 - Sikhaidd
 - Unrhyw grefydd arall _____
 - Mae'n well gen i beidio â dweud
6. Beth yw'ch oedran? (Ticiwch un blwch)
- 24 oed neu iau
 - 25 i 34 flynedd
 - 35 i 44 flynedd
 - 45 i 54 flynedd
 - 55 i 65 flynedd
 - Dros 65 oed
 - Mae'n well gen i beidio â dweud
7. Beth yw eich rhyw? (Byddwn yn gofyn am rywedd nesaf) (Ticiwch un blwch)
- Benywaidd
 - Gwrywaidd
 - Mae'n well gen i beidio â dweud
8. A yw'r rhyw rydych chi'n uniaethu ag o'r un rhyw ag y cawsoch eich cofrestru pan y'ch ganed?
(Ticiwch un blwch)
- Ydi
 - Na, rhowch hunaniaeth o ran rhyw _____
 - Mae'n well gen i beidio â dweud
9. Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio'ch cyfeiriadedd rhywiol orau? (Ticiwch un blwch)
- Syth neu heterorywiol
 - Hoyw neu lesbiaidd
 - Deurywiol
 - Anrhywiol
 - Cyfeiriadedd rhywiol arall _____
 - Mae'n well gen i beidio â dweud

10. Beth oedd yr alwedigaeth o'ch prif enillydd cartref pan oeddech tua 14 oed? Mae'r cwestiwn hwn yn rhoi syniad o gefndir economaidd-gymdeithasol.

(Ticiwch un blwch)

- Galwedigaethau proffesiynol modern a phroffesiynol traddodiadol fel: athro, nyrs, ffisiotherapydd, gweithiwr cymdeithasol, cerddor, heddwes (rhyngyll neu uwch), dylunydd meddalwedd, cyfrifydd, cyfreithiwr, ymarferydd meddygol, gwyddonydd, peiriannydd sifil / mecanyddol
- Rheolwyr neu weinyddwyr uwch, canol neu iau fel: rheolwr cyllid, prif weithredwr, perchennog busnes mawr, rheolwr swyddfa, rheolwr manwerthu, rheolwr banc, rheolwr bwyty, rheolwr warws
- Galwedigaethau clerigol a chanolradd fel: ysgrifennydd, cynorthwydd personol, asiant canolfan alwadau, gweithiwr clerigol, nyrs feithrin.
- Galwedigaethau technegol a chreffft fel: mecanig moduron, plymwr, argraffydd, trydanwr, garddwr, gyrrwr trê
- Galwedigaethau â llaw a gwasanaeth rheolaidd fel: gweithiwr post, gweithiwr peiriant, swyddog diogelwch, gofalwr, gweithiwr fferm, cynorthwydd arlwy, cynorthwydd gwerthu, gyrrwr HGV, glanhawr, porthor, paciwr, llafurwr, gweinydd/gweinyddes, staff bar
- Di-waith hirdymor (wedi hawlio Lwfans Ceisio Gwaith neu fudd-dal diweithdra cynharach am fwy na blwyddyn)
- Perchnogion busnesau bach yn cyflogi llai na 25 o bobl fel: perchnogion siopau cornel, cwmnïau plymio bach, perchennog siop adwerthu, perchennog bwyty neu gaffi unigol, perchennog tacsï, perchennog garej
- Mae'n well gen i beidio â dweud
- Arall _____

Rhan 2 - Safbwyntiau cyflogwyr

Rydym yn croesawu cyfraniadau gan bob cyflogwr a sefydliad a rhwydwaith sy'n cynrychioli cyflogwyr yn yr adran hon. Mae gennym ddiddordeb arbennig mewn clywed gan gyflogwyr mawr (dros 250 o staff) a grwpiau cynrychiolwyr busnes.

Mae'n ddyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i ystyried sut mae eu polisiau a'u penderfyniadau yn effeithio ar bobl sy'n cael eu gwarchod dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Wrth ymateb i'r ymgynghoriad hwn, amlygwch unrhyw effeithiau cydraddoldeb ar draws nodweddion gwarchodedig (gweler tudalen 12) yn eich atebion.

Adran A: Deall y dirwedd gyfredol

Rydym am ddeall sut a pha wybodaeth a gesglir ar hyn o bryd gan gyflogwyr ar anabledd yn y gweithlu, yr effaith ar fusnes, a'r ymddygiadau y mae'n eu hachosi.

1. A yw'ch sefydliad ar hyn o bryd yn casglu gwybodaeth am gyfran y bobl anabl yn eich gweithlu? (Ticiwch un blwch)
 - Ydi (parhewch isod)
 - Nac ydi (ewch i dudalen 22)
 - Dwi ddim yn gwybod, neu nid yw hyn yn berthnasol gan fy mod yn ymateb ar ran sefydliad neu rwydwaith cynrychioliadol (ewch i dudalen 22)

Os ydi:

2. a . Pa wybodaeth mae eich sefydliad yn ei chasglu? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
 - Cyfran y bobl anabl yn y gweithlu
 - Cyfran y staff sy'n gofyn am addasiadau rhesymol
 - Mathau o gyflyrau sydd gan aelodau staff
 - Cyfran y staff anabl sy'n gweithio ar wahanol lefelau yn y sefydliad
 - Cyfran y staff anabl ar gynlluniau dilyniant gyrfa
 - Cyflog pobl anabl yn gymharol â staff nad ydynt yn anabl
 - Marciau perfformiad staff anabl o gymharu â staff nad ydynt yn anabl
 - Arall _____
- b. Sut mae'r wybodaeth hon yn cael ei chasglu? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
 - Trwy arolwg dienw
 - Trwy arolwg agored
 - Gan ddefnyddio systemau a phrosesau AD presennol
 - Arall _____
- c. Am ba hyd y mae'ch sefydliad wedi casglu'r wybodaeth hon? (Ticiwch un blwch)
 - Llai nag 1 flwyddyn
 - Rhwng 1 a 5 mlynedd
 - Mwy na 5 mlynedd
 - Ddim yn gwybod
 - Arall _____

3. a. Ydych chi'n gwybod a yw'ch sefydliad yn defnyddio'r [fframwaith adrodd gwirfoddol ar anabledd](#)⁶? (Ticiwch un blwch)
- Mae fy sefydliad yn ei ddefnyddio
 - Nid yw fy sefydliad yn ei ddefnyddio
 - Dwi ddim yn gwybod a yw fy sefydliad yn ei ddefnyddio
- b. Os yw'ch sefydliad yn defnyddio'r fframwaith, pa mor ddefnyddiol ydyw? (Ticiwch un blwch)
- Defnyddiol iawn
 - Cymedrol
 - Ddim yn ddefnyddiol iawn
 - Ddim yn gwybod
 - Arall _____
- c. Esboniwch eich ateb.
4. A oes cost i'ch sefydliad am gasglu'r data hwn? (Ticiwch un blwch)
- Dim neu ddibwys
 - Rhywfaint, ond dim llawer
 - Arwyddocaol
 - Ddim yn gwybod
 - Mae'n well gen i beidio â dweud
5. Sut mae'ch sefydliad yn defnyddio gwybodaeth am y gweithlu ar anabledd yn eich sefydliad? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- Llywio arferion recriwtio
 - I lywio mentrau amrywiaeth a chynhwysiant
 - I lywio arferion rheoli talent
 - I olrhain cynnydd a wnaed ar fentrau amrywiaeth a chynhwysiant
 - Dwi ddim yn gwybod sut y defnyddir yr wybodaeth hon
 - Arall _____
6. a. A yw'ch sefydliad yn cyhoeddi data gweithlu anabledd yn allanol? (Ticiwch un blwch)
- Ydi
 - Nac ydi
 - Ddim yn gwybod

⁶ <https://www.gov.uk/government/publications/voluntary-reporting-on-disability-mental-health-and-wellbeing>

- b. Os ydi, ble mae'ch sefydliad yn cyhoeddi hyn? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- Ar eich gwefan
 - Mewn adroddiadau sydd ar gael i'r cyhoedd ar amrywiaeth a chynhwysiant
 - Arall _____

Os nad:

2. a. Beth yw rheswm eich sefydliad dros beidio â chofnodi nac adrodd ar anabledd yn y gweithle? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- Nid yw'n ofyniad cyfreithiol
 - Mae'n cymryd gormod o amser
 - Dim systemau yn eu lle ar hyn o bryd i gasglu'r data hwn
 - Rhy ychydig neu ormod o weithwyr
 - Mae'n rhy anodd ei weithredu
 - Ddim yn credu bod llawer o fanteision i gasglu hyn
 - Ddim yn gwybod
 - Arall _____
- b. Esboniwch eich ymateb.
3. a. A yw'ch sefydliad yn ymwybodol o'r fframwaith adrodd gwirfoddol ar anabledd? (Ticiwch un blwch)
- Ydi
 - Nac ydi
 - Ddim yn gwybod
- b. Os ydi, a yw'ch sefydliad yn ei gael yn ddefnyddiol? (Ticiwch un blwch)
- Defnyddiol iawn
 - Cymedrol
 - Ddim yn ddefnyddiol iawn
 - Arall _____
- c. Esboniwch eich ateb.

Adran B: Buddion a rhwystrau i adrodd am anabledd gweithlu

Mae'r adran hon yn ceisio deall yn well y buddion a'r risgiau canfyddedig sy'n gysylltiedig ag adrodd ar y gweithlu anabledd, yn wirfoddol ac yn orfodol.

Esboniwch a darparwch dystiolaeth ar gyfer eich atebion lle bo hynny'n bosibl.

7. a. Ydych chi'n meddwl bod mwy o dryloywder ar anabledd yn y gweithlu yn arwain at arferion mwy cynhwysol? (Ticiwch un blwch)
- Ydw
 - Nac ydw
 - Ddim yn gwybod
- b. Esboniwch a darparwch dystiolaeth lle bo hynny'n bosibl.
8. Ydych chi'n meddwl y dylai adrodd ar y gweithlu anabledd gan gyflogwyr mawr (250+ o weithwyr) fod yn wirfoddol neu'n orfodol? (Ticiwch un blwch)
- Gwirfoddol
 - Gorfodol
 - Arall _____
9. a. Yn eich barn chi, beth yw prif fuddion dull gwirfoddol o adrodd ar weithlu anabledd?
- b. Beth yw'r prif risgiau yn eich barn chi?
10. Mae'r ymchwiliad sydd ar gael yn dangos bod defnydd o'r fframwaith adrodd gwirfoddol anabledd yn isel. Sut y gellid cynyddu adroddiadau gwirfoddol?
11. a. Yn eich barn chi, beth yw prif fuddion dull gorfodol o adrodd ar weithlu anabledd?
- b. Beth yw'r prif risgiau yn eich barn chi?
12. a. Yn eich barn chi, beth yw prif fuddion cyhoeddi gwybodaeth am y gweithlu anabledd?
- b. Beth yw'r prif risgiau yn eich barn chi?

Adran C: Ystyriaethau pe byddai adrodd gorfodol ar y gweithlu anabledd yn cael ei weithredu

Mae'r adran hon yn archwilio materion y mae angen eu hystyried yn ofalus pe bai adroddiadau am weithlu anabledd yn cael eu gwneud yn orfodol trwy ddeddfwriaeth.

Bydd yr wybodaeth a roddwch yma yn cael ei hystyried yng nghyd-destun ehangach atebion i adrannau A a B, lle gofynnwyd ichi nodi buddion a risgiau prosesau adrodd gwirfoddol a gorfodol.

13. a. Bwriad adrodd ar y gweithlu anabledd yw cynyddu tryloywder a recriwtio, cadw a chynnydd pobl anabl. A ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno bod cyfran y gweithwyr sy'n nodi eu bod yn anabl yn ystadegyn defnyddiol i adrodd arno? (Ticiwch un blwch)
- Cytuno'n gryf
 - Cytuno
 - Llwyfwr
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn gwybod
 - Arall _____
- b. Esboniwch eich ateb.
- c. Pa ystadegyn, os o gwbl, y gellid adrodd arno ochr yn ochr neu yn lle cyfran y gweithwyr sy'n nodi eu bod yn anabl? Esboniwch os gwelwch yn dda.
14. a. A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai cyflogwyr mawr (250+ o weithwyr) ddefnyddio dull safonol i gasglu data gweithlu anabledd pe bai adrodd yn dod yn orfodol? (Ticiwch un blwch)
- Cytuno'n gryf
 - Cytuno
 - Llwyfwr
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn gwybod
- b. Esboniwch eich ateb.
15. Mae yna lawer o ffyrdd y gofynnir i bobl hunan uniaethu fel anabl. Pe bai cyflogwyr mawr yn defnyddio dull safonol o gasglu data, pa eiriad ydych chi'n meddwl y dylid ei ddefnyddio i ofyn i weithwyr a ydyn nhw'n uniaethu fel anabl? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- 'Ydych chi'n ystyried bod gennych chi anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor (iechyd meddwl a/neu iechyd corfforol)?' Geiriad o'r fframwaith adrodd gwirfoddol

- 'a. A oes gennych chi unrhyw gyflyrau neu salwch iechyd corfforol neu feddyliol yn parhau neu y disgwylir fydd yn parhau 12 mis neu fwy? 'a' 'b. A yw eich cyflwr neu salwch/a yw eich cyflyrau neu salwch yn lleihau eich gallu i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd?' Geiriad gan [Wasanaeth Ystadegol y Llywodraeth](#)
- Dim - ni ddylid safoni casglu data
- Ddim yn gwybod
- Arall _____

16. Beth allai gefnogi cyflogwyr mawr i weithredu adroddiadau gweithlu anabledd mewn ffyrdd cyson ac effeithiol? Er enghraifft, a fyddai offer neu ganllaw yn helpu cysondeb ar draws sefydliadau a sectorau, ac os felly sut olwg fyddai ar hyn.

17. Pe bai'n ofynnol i gyflogwyr mawr gasglu gwybodaeth am y gweithlu anabledd a'i adrodd i sefydliad arall, pa sefydliad ydych chi'n meddwl y dylent adrodd iddo? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)

- Llywodraeth ganolog
- Sefydliad dan arweiniad person anabl
- Corff rheoleiddio
- Dim - ni ddylid casglu'r wybodaeth hon yn ganolog
- Arall _____

18. a. A ddylai cyflogwyr mawr gyhoeddi ystadegau gweithlu anabledd ar lefel sefydliad? Er enghraifft, cyfran eu gweithlu sy'n nodi eu bod yn anabl. (Ticiwch un blwch)

- Dylai
- Na ddylai
- Ddim yn gwybod

b. Os yw wedi'i gyhoeddi, pwy ydych chi'n meddwl ddylai gyhoeddi'r wybodaeth hon? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)

- Y cyflogwr
- Llywodraeth ganolog
- Sefydliad dan arweiniad person anabl
- Corff rheoleiddio
- Ddim yn gwybod
- Arall _____

Adran D: Dulliau amgen

Mae adrodd gorfodol ar y gweithlu yn un ffordd o gynyddu tryloywder ar anabledd yn y gweithlu, gyda'r nod i wella gwybodaeth a chyflawni arferion mwy cynhwysol. Mae gennym ddiddordeb mewn clywed eich barn ar fentrau eraill a allai fod â'r un deilliannau.

19. Pa ddulliau amgen fydddech chi'n eu hawgrymu i gynyddu tryloywder, cynhwysiant a chyflogaeth pobl anabl yn y gweithle? Os oes gennych unrhyw dystiolaeth i ategu'r awgrym hwn, darparwch ef.

Rhan 3 - Safbwyntiau gweithwyr

Rydym yn croesawu cyfraniadau gan bawb sydd â diddordeb o safbwynt gweithwyr yn yr adran hon. Mae gennym ddiddordeb arbennig mewn clywed gan bobl anabl, sefydliadau dan arweiniad pobl anabl, rhwydweithiau staff anabledd, ac undebau llafur.

Mae'n ddyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i ystyried neu feddwl sut mae eu polisiau neu eu penderfyniadau yn effeithio ar bobl sy'n cael eu gwarchod o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Wrth ymateb i'r ymgynghoriad hwn, amlygwch unrhyw effeithiau cydraddoldeb ar draws nodweddion gwarchodedig (gweler tudalen 12) yn eich atebion.

Adran A: Deall y dirwedd gyfredol

Rydym am ddeall sut a pha wybodaeth a gesglir ar hyn o bryd gan gyflogwyr ar anabledd yn y gweithlu, a'r ymddygiadau y mae'n eu hachosi.

1. A yw'ch cyflogwr presennol yn neu a wnaeth eich cyflogwr blaenorol gasglu gwybodaeth am gyfran y bobl anabl yn y gweithlu? (Ticiwch un blwch)
 - Ydi (parhewch isod)
 - Nac ydi (ewch i dudalen 28)
 - Nid wyf yn gwybod neu nid yw hyn yn berthnasol gan fy mod yn ateb fel sefydliad neu rwydwaith cynrychioliadol (ewch i dudalen 28)

Os ydi:

2. Pa wybodaeth mae eich cyflogwr yn ei chasglu? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
 - Cyfran y bobl anabl yn y gweithlu
 - Cyfran y staff sy'n gofyn am addasiadau rhesymol
 - Mathau o gyflyrau sydd gan aelodau staff
 - Cyfran y staff anabl sy'n gweithio ar wahanol lefelau yn y sefydliad
 - Cyfran y staff anabl ar gynlluniau dilyniant gyrfa
 - Cyflog pobl anabl yn gymharol â staff nad ydynt yn anabl
 - Marciau perfformiad staff anabl o gymharu â staff nad ydynt yn anabl
 - Ddim yn gwybod
 - Arall _____
3. Ydych chi'n gwybod a yw'ch cyflogwr yn defnyddio gwybodaeth am y gweithlu ar anabledd am unrhyw un o'r rhesymau a ganlyn? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
 - Llywio arferion recriwtio
 - I lywio mentrau amrywiaeth a chynhwysiant
 - I lywio arferion rheoli talent
 - I olrhain cynnydd a wnaed ar fentrau amrywiaeth a chynhwysiant
 - Dwi ddim yn gwybod sut y defnyddir yr wybodaeth hon
 - Arall _____

4. a. A yw'ch cyflogwr yn cyhoeddi eich data gweithlu anabledd yn allanol?
(Ticiwch un blwch)
- Ydi
 - Nac ydi
 - Dwi ddim yn gwybod
- b. Os ydi, ble mae'ch cyflogwr yn cyhoeddi hyn? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- Ar eu gwefan
 - Mewn adroddiadau sydd ar gael i'r cyhoedd ar amrywiaeth a chynhwysiant
 - Dwi ddim yn gwybod ble y cyhoeddir yr wybodaeth hon
 - Arall _____
5. a. Ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno y dylai'ch cyflogwr gasglu data gweithlu anabledd?
(Ticiwch un blwch)
- Cytunaf yn gryf y dylent
 - Cytunaf y dylent
 - Anghytuno y dylent
 - Anghytuno'n gryf y dylent
 - Ddim yn gwybod
- b. Esboniwch eich ateb.

Os na / yn ansicr:

2. Ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno y dylai cyflogwyr gasglu data gweithlu anabledd?
(Ticiwch un blwch)
- Cytunaf yn gryf y dylent
 - Cytunaf y dylent
 - Anghytuno y dylent
 - Anghytuno'n gryf y dylent
 - Ddim yn gwybod
- b. Esboniwch eich ateb.

Adran B: Buddion a rhwystrau i adrodd am anabledd gweithlu

Mae'r adran hon yn ceisio deall yn well y buddion a'r risgiau canfyddedig sy'n gysylltiedig ag adrodd ar y gweithlu anabledd, yn wirfoddol ac yn orfodol.

Esboniwch a darparwch dystiolaeth ar gyfer eich atebion lle bo hynny'n bosibl.

7. a. Ydych chi'n meddwl bod mwy o dryloywder ar anabledd yn y gweithlu yn arwain at arferion mwy cynhwysol? (Ticiwch un blwch)
- Ydw
 - Nac ydw
 - Ddim yn gwybod
- b. Esboniwch eich ateb a darparwch dystiolaeth lle bo hynny'n bosibl.
8. Ydych chi'n meddwl y dylai adrodd ar y gweithlu anabledd gan gyflogwyr mawr (250+ o weithwyr) fod yn wirfoddol neu'n orfodol? (Ticiwch un blwch)
- Gwirfoddol
 - Gorfodol
 - Arall _____
9. a. Yn eich barn chi, beth yw prif fuddion dull gwirfoddol o adrodd ar weithlu anabledd?
- b. Beth yw'r prif risgiau yn eich barn chi?
10. Mae'r ymchwil sydd ar gael yn dangos bod defnydd o'r fframwaith adrodd gwirfoddol anabledd yn isel. Sut y gellid cynyddu adroddiadau gwirfoddol?
11. a. Yn eich barn chi, beth yw prif fuddion dull gorfodol o adrodd ar weithlu anabledd?
- b. Beth yw'r prif risgiau?
12. a. Yn eich barn chi, beth yw prif fuddion cyhoeddi gwybodaeth am y gweithlu anabledd?
- b. Beth yw'r prif risgiau yn eich barn chi?

Adran C: Ystyriaethau pe byddai adrodd gorfodol ar y gweithlu anabledd yn cael ei weithredu

Mae'r adran hon yn archwilio materion y mae angen eu hystyried yn ofalus pe bai adroddiadau am weithlu anabledd yn cael eu gwneud yn orfodol trwy ddeddfwriaeth.

Bydd yr wybodaeth hon yn cael ei hystyried yng nghyd-destun ehangach atebion i adrannau A a B, lle gofynnwyd ichi nodi buddion a risgiau prosesau adrodd gwirfoddol a gorfodol.

13. a. Bwriad adrodd ar y gweithlu anabledd yw cynyddu tryloywder a recriwtio, cadw a chynnydd pobl anabl. A ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno bod cyfran y gweithwyr sy'n nodi eu bod yn anabl yn ystadegyn defnyddiol i adrodd arno? (Ticiwch un blwch)
- Cytuno'n gryf
 - Cytuno
 - Llwyf
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn gwybod
 - Arall _____
- b. Esboniwch eich ateb.
- c. Pa ystadegyn, os o gwbl, y dylid adrodd arno ochr yn ochr neu yn lle cyfran y gweithwyr sy'n nodi eu bod yn anabl? Esboniwch eich ateb.
14. a. A ydych yn cytuno neu'n anghytuno y dylai cyflogwyr mawr (250+ o weithwyr) ddefnyddio dull safonol i gasglu data gweithlu anabledd pe bai adrodd yn dod yn orfodol? (Ticiwch un blwch)
- Cytuno'n gryf
 - Cytuno
 - Llwyf
 - Anghytuno'n gryf
 - Ddim yn gwybod
- b. Esboniwch eich ateb.
15. Mae yna lawer o ffyrdd y gofynnir i bobl hunan uniaethu fel anabl. Pe bai cyflogwyr mawr yn defnyddio dull safonol o gasglu data, pa eiriad ydych chi'n meddwl y dylid ei ddefnyddio i ofyn i weithwyr a ydyn nhw'n uniaethu fel anabl? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)
- 'Ydych chi'n ystyried bod gennych chi anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor (iechyd meddwl a/neu iechyd corfforol)?' Geiriad o'r fframwaith adrodd gwirfoddol

- 'a. A oes gennych chi unrhyw gyflyrau neu salwch iechyd corfforol neu feddyliol yn parhau neu y disgwylir fydd yn parhau 12 mis neu fwy? 'a' 'b. A yw eich cyflwr neu salwch/a yw eich cyflyrau neu salwch yn lleihau eich gallu i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd?' Geiriad gan [Wasanaeth Ystadegol y Llywodraeth](#)
- Dim - ni ddylid safoni casglu data.
- Ddim yn gwybod
- Arall _____

16. Nid yw pawb sy'n cwrdd â'r meini prawf ar gyfer anabledd fel y'u nodir yn [Neddf Cydraddoldeb 2010](#)⁷ yn uniaethu fel anabl neu'n teimlo'n gyffyrddus yn datgelu'r wybodaeth hon i'w cyflogwr.

Pa fesurau neu ddulliau a allai wneud casglu data yn fwy cynhwysol o bobl nad ydynt yn teimlo'n gyffyrddus yn nodi neu'n datgelu anabledd? Esboniwch eich awgrymiadau.

17. Pe bai'n ofynnol i gyflogwyr mawr gasglu gwybodaeth am y gweithlu anabledd a'i adrodd i sefydliad arall, pa sefydliad ydych chi'n meddwl y dylent adrodd iddo? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)

- Llywodraeth ganolog
- Sefydliad dan arweiniad person anabl
- Corff rheoleiddio
- Dim - ni ddylid safoni casglu data
- Ddim yn gwybod
- Arall _____

18. a. A ddylai cyflogwyr mawr gyhoeddi ystadegau gweithlu anabledd ar lefel sefydliad? Er enghraifft, cyfran eu gweithlu sy'n nodi eu bod yn anabl. (Ticiwch un blwch)

- Dylent
- Na ddylent
- Ddim yn gwybod

b. Os yw wedi'i gyhoeddi, pwy ydych chi'n meddwl ddylai gyhoeddi'r wybodaeth hon? (Ticiwch bob blwch sy'n gymwys)

- Y cyflogwr
- Llywodraeth ganolog
- Sefydliad dan arweiniad person anabl
- Corff rheoleiddio
- Ddim yn gwybod
- Arall _____

⁷ <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/disability-discrimination>;
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/6>

Adran D: Dulliau amgen

Mae adrodd gorfodol ar y gweithlu yn cael ei ystyried fel un ffordd i wella tryloywder ar anabledd yn y gweithlu a chefnogi arferion mwy cynhwysol. Mae gennym ddiddordeb mewn clywed eich barn ar fentrau eraill a allai fod â'r un deilliannau.

19. Pa ddulliau fyddech chi'n eu hawgrymu i gynyddu tryloywder, cynhwysiant a chyflogaeth pobl anabl yn y gweithle? Os oes gennych unrhyw dystiolaeth i ategu'r awgrym hwn, darparwch ef.

Diolch am gymryd rhan yn yr ymarfer ymgynghori hwn.

Manylion cyswllt a sut i ymateb

I gael gwybodaeth am sut yr ydym yn trin eich data personol pan fyddwch yn ymateb i'n hymgyngoriad, gweler yr **Hysbysiad Preifatrwydd yn Atodiad A**.

Bydd yr arolwg hwn ar gael i'w gwblhau ar-lein tan 25/03/22 ar:

<https://www.gov.uk/government/consultations/disability-workforce-reporting>

Os ydych yn dymuno cwblhau'r arolwg ar bapur, anfonwch eich ymateb erbyn 25/03/22 i:

Ymgynghoriad Adrodd ar y Gweithlu Anabl, Uned Anabled

10 Victoria Street, Llundain, SW1H 0NB

Ffôn: 07749 722203 neu 07922 384293

E-bost: duplications@cabinetoffice.gov.uk

Cwynion neu sylwadau

Os oes gennych unrhyw gwynion neu sylwadau am y broses ymgynghori dylech gysylltu â Swyddfa'r Cabinet yn y cyfeiriad uchod.

Fersiwn mewn fformatau amgen

Gellir cael copïau papur pellach o'r ymgynghoriad hwn a fersiynau amgen o'r cyfeiriad hwn ac maent hefyd ar gael ar-lein trwy'r ddolen ganlynol:

<https://www.gov.uk/government/consultations/disability-workforce-reporting>

Mae fersiynau amgen yn cynnwys: BSL, Braille, Print mawr, Hawdd ei ddarllen, Fersiwn Hygyrch i'r We, Fersiwn arolwg ar-lein, a chyfieithiad Cymraeg.

Gellir gofyn am fersiynau ar ffurfiau gwahanol o'r cyhoeddiad hwn o:

duplications@cabinetoffice.gov.uk.

Cyfrinachedd

Os ydych chi am i'r wybodaeth rydych chi'n ei darparu gael ei thrin yn gyfrinachol, esboniwch i ni pam eich bod chi'n ystyried bod y wybodaeth rydych chi wedi'i darparu yn gyfrinachol. Byddwn yn rhoi ystyriaeth lawn i'ch esboniad, ond ni allwn roi sicrwydd y gellir cynnal cyfrinachedd dan bob amgylchiad. Ni ystyrir ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhyrchir gan eich system TG, ynddo ei hun, yn rhwymol ar Swyddfa'r Cabinet.

Atodiad A - Hysbysiad Preifatrwydd ar gyfer ymgynghoriadau Swyddfa'r Cabinet

Mae'r hysbysiad hwn yn nodi sut y byddwn yn defnyddio'ch data personol, a'ch hawliau. Fe'i gwneir o dan Erthyglau 13 a/neu 14 o'r Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (GDPR).

Eich data

Diben

Y diben yr ydym yn prosesu eich data personol ar ei gyfer yw cael barn aelodau'r cyhoedd, seneddwyr a chynrychiolwyr sefydliadau a chwmnïau am bolisïau, cynigion, neu yn gyffredinol i gael data barn y cyhoedd ar fater sydd o ddiddordeb i'r cyhoedd.

Y Data

Byddwn yn prosesu'r data personol canlynol (lle y'i rhoddir): enw, cyfeiriad, cyfeiriad e-bost, teitl swydd, a chyflogwr, ynghyd â barnau.

Byddwn hefyd yn prosesu gwybodaeth fywgraffyddol ychwanegol am ymatebwyr neu drydydd partion lle mae'n cael ei gwirfoddoli.

Sail gyfreithiol prosesu

Y sail gyfreithiol ar gyfer prosesu eich data personol yw ei bod yn angenrheidiol ar gyfer cyflawni tasg a gyflawnir er budd y cyhoedd neu wrth arfer awdurdod swyddogol sydd wedi'i freinio yn y rheolwr data. Yn yr achos hwn, ymgynghori ar bolisïau neu gynigion, neu gael data barn, er mwyn datblygu polisïau effeithiol da.

Data personol sensitif yw data personol sy'n datgelu tarddiad hiliol neu ethnig, barn wleidyddol, credoau crefyddol neu athronyddol, neu aelodaeth undeb llafur, a phrosesu data genetig, data biometreg at ddibenion adnabod person naturiol yn unigryw, data sy'n ymwneud ag iechyd neu ddata sy'n ymwneud â bywyd rhywiol neu gyfeiriadedd rhywiol unigolyn.

Y sail gyfreithiol ar gyfer prosesu eich data personol sensitif, neu ddata am gollfarnau troseddol (lle rydych chi'n ei wirfoddoli), yw ei bod yn angenrheidiol am resymau sydd o ddiddordeb cyhoeddus sylweddol i arfer swyddogaeth y Goron, Gweinidog y Goron, neu adran o'r llywodraeth. Y swyddogaeth yw ymgynghori ar bolisïau neu gynigion, neu gael data barn, er mwyn datblygu polisïau effeithiol da.

Derbynwyr

Pan fydd unigolion yn cyflwyno ymatebion, gallwn gyhoeddi eu hymatebion, ond ni fyddwn yn datgelu pwy ydynt yn gyhoeddus. Byddwn yn ymdrechu i gael gwared ar unrhyw wybodaeth a allai arwain at adnabod unigolion.

Gellir cyhoeddi ymatebion a gyflwynir gan sefydliadau neu gynrychiolwyr sefydliadau yn llawn.

Lle na chyhoeddir gwybodaeth am ymatebion, gellir ei rhannu â swyddogion o fewn cyrff cyhoeddus eraill er mwyn helpu datblygu polisi.

Gan y bydd eich data personol yn cael ei storio ar ein seilwaith TG, bydd hefyd yn cael ei rannu gyda'n proseswyr data sy'n darparu gwasanaethau e-bost, a rheoli dogfennau a storio.

Efallai y byddwn yn rhannu eich data personol lle bo hynny'n ofynnol dan y gyfraith, er enghraifft mewn perthynas â chais a wneir o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Dargadw

Yn gyffredinol, cedwir gwybodaeth gyhoeddedig am gyfnod amhenodol ar y sail bod yr wybodaeth o werth hanesyddol. Byddai hyn yn cynnwys, er enghraifft, data personol am gynrychiolwyr sefydliadau.

Bydd ymatebion gan unigolion yn cael eu cadw ar ffurf adnabyddadwy am 3 blynedd galendr ar ôl i'r ymgynghoriad ddod i ben.

Lle na chafwyd data personol gennych

Cafwyd eich data personol gennym gan ymatebydd i ymgynghoriad.

Eich hawliau chi

Mae gennych hawl i ofyn am wybodaeth am sut mae'ch data personol yn cael ei brosesu, ac i ofyn am gopi o'r data personol hwnnw.

Mae gennych yr hawl i ofyn am gywiro unrhyw wallau yn eich data personol yn ddi-oed.

Mae gennych hawl i ofyn am gwblhau unrhyw ddata personol anghyflawn, gan gynnwys trwy ddatganiad atodol.

Mae gennych yr hawl i ofyn i'ch data personol gael ei ddileu os nad oes cyfiawnhad bellach dros gael eu prosesu.

Mae gennych yr hawl mewn rhai amgylchiadau (er enghraifft, lle mae cywirdeb yn cael ei herio) i ofyn bod prosesu eich data personol yn gyfyngedig.

Mae gennych hawl i wrthwynebu prosesu eich data personol lle caiff ei brosesu at ddibenion marchnata uniongyrchol.

Mae gennych yr hawl i wrthwynebu prosesu eich data personol.

Trosglwyddiadau rhyngwladol

Gan fod eich data personol yn cael ei storio ar ein seilwaith TG, a'i rannu gyda'n proseswyr data, gallai gael ei drosglwyddo a'i storio'n ddiogel y tu allan i'r Undeb Ewropeaidd. Os yw hynny'n wir, bydd yn destun amddiffyniad cyfreithiol cyfatebol trwy ddefnyddio Cymalau Contract Enghreifftiol.

Manylion cyswllt

Y rheolwr data ar gyfer eich data personol yw Swyddfa'r Cabinet. Y manylion cyswllt ar gyfer y rheolwr data yw: Swyddfa'r Cabinet, 70 Whitehall, Llundain, SW1A 2AS, neu 0207 276 1234, neu publiccorrespondence@cabinetoffice.gov.uk.

Y manylion cyswllt ar gyfer Swyddog Diogelu Data'r rheolwr data yw: Data Protection Officer, Swyddfa'r Cabinet, 70 Whitehall, Llundain, SW1A 2AS, neu dpo@cabinetoffice.gov.uk.

Mae'r Swyddog Diogelu Data yn darparu cyngor annibynnol ac yn monitro defnydd Swyddfa'r Cabinet o wybodaeth bersonol.

Cwynion

Os ydych o'r farn bod eich data personol wedi'i gamddefnyddio neu ei gam-drin, gallwch wneud cwyn i'r Comisiynydd Gwybodaeth, sy'n rheoleiddiwr annibynnol. Gallwch gysylltu â'r Comisiynydd Gwybodaeth yn: Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth, Wycliffe House, Water Lane, Wilmslow, Swydd Gaer, SK9 5AF, neu 0303 123 1113, neu casework@ico.org.uk. Mae unrhyw gwyn i'r Comisiynydd Gwybodaeth heb ragfarn i'ch hawl i geisio iawn trwy'r llysoedd.

Mae'r ddogfen hon ar gael mewn Sain, Braille, Print bras, Hawdd ei ddarllen, fersiwn Hygyrch i'r We, fersiwn Arolwg Ar-lein a chyfieithiad Cymraeg.

Ffoniwch 07749 722203 neu 07922 384293, neu anfonwch e-bost atom yn dupublications@cabinetoffice.gov.uk, <https://www.gov.uk/government/consultations/disability-workforce-reporting>



© Hawlfraint y Goron 2021

Trwyddedir y cyhoeddiad hwn o dan delerau Trwydded Llywodraeth Agored v3.0 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 Information Policy Team, The National Archives, Kew, London TW9 4DU, neu anfonwch e-bost at: psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

Pan fyddwn wedi dynodi unrhyw wybodaeth fel hawlfraint trydydd parti bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw.

Dylid anfon unrhyw ymholiadau parthed y cyhoeddiad hwn atom yn Disability Workforce Reporting Consultation, Disability Unit 10 Victoria Street, Llundain, SW1H 0NB

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael ar www.gov.uk/government/publications

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael o'n gwefan ar <https://www.gov.uk/government/consultations/disability-workforce-reporting>

Wedi'i argraffu ar bapur yn cynnwys lleiafswm cynnwys ffibr wedi'i ailgylchu o 75%.

