

# Atebion ar gyfer cydraddoldeb a thwf



citizens  
advice



Ariennir ar y cyd  
gan yr Undeb  
Ewropeaidd

Cynhyrchwyd yr adroddiad hwn gan y Prosiect Atebion ar gyfer Cydraddoldeb a Thwff. Mae'r prosiect yn bartneriaeth rhwng Cyngor ar Bopeth, y Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDF), a saith swyddfa Cyngor ar Bopeth lleol: Gateshead, Kirklees, Newcastle, Gogledd Lerpwl, Stevenage, Tameside ac Efrog.

Tîm strategaeth gydraddoldeb Cyngor ar Bopeth yw awdur yr adroddiad.

Mae'r prosiect yn cael ei ariannu gan raglen Progress yr Undeb Ewropeaidd, ac mae hefyd yn cael ei gefnogi gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth.



Ariennir ar y  
cyd gan yr  
Undeb  
Ewropeaidd

# Amlinelliad o'r adroddiad

1. Crynodeb gweithredol
2. Nodau a chyd-destun ar gyfer y prosiect Atebion ar gyfer Cydraddoldeb a Thwf
3. Methodoleg
4. Sut y gall cymorth gyda chydraddoldeb helpu busnesau bach a chanolig (BBaCh) i gyflawni twf
5. Sut y gall cymorth gyda chydraddoldeb helpu cyflogwyr i fod yn llwyddiannus a hyderus
6. Rôl asiantaethau cynghori annibynnol i helpu BBaChau a'u gweithwyr
7. Casgliad
8. Troednodiadau

## Cydnabod

Diolch yn bennaf oll i bawb a gymerodd ran yn ein grwpiau ffocws ac a oedd yn gysylltiedig â'r ymchwil ar gyfer yr adroddiad hwn. Diolchiadau arbennig hefyd i bartneriaid y prosiect EDF, ac i'r staff a'r gwirfoddolwyr yn y saith swyddfa Cyngor ar Bopeth lleol sydd wedi gweithio mor galed i sicrhau llwyddiant y prosiect. Rhaid diolch hefyd i Brifysgol Coventry a fu'n ein helpu i drefnu ac i redeg y grwpiau ffocws. Hoffem hefyd ddiolch i aelodau grŵp llywio'r prosiect am fod mor hael â'u hamser a'u harbenigedd. Hefyd, yr holl gydweithwyr o fewn Cyngor ar Bopeth sydd wedi ein helpu gyda'r prosiect ond sy'n rhy niferus i'w henwi, ond mae pob un ohonynt wedi disgleirio drwy eu dyfeisgarwch, eu haelioni a'u cyfrifoldeb, ac rydym yn diolch o galon iddynt.

# 1: Crynodeb gweithredol

Gwyddom fod cydraddoldeb yn dda i'r economi. Gwyddom hefyd fod llawer o bobl yn profi rhwystrau wrth geisio dod o hyd i waith a cheisio datblygu yn eu gyrfa a gwneud eu gorau yn eu gwaith. Mae menywod, pobl anabl, pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME), a lesbiaid, hoywon, pobl ddeurywiol a thrawsrywiol (LGBT) yn wynebu rhwystrau ychwanegol wrth geisio gwredu eu talent. Mae hyn yn gostus i bob un ohonom, mae'n cyfyngu ar dwf a lefelau cynhyrchu, ac mae hefyd yn arwain at broblemau ehangach fel iechyd corfforol a meddyliol gwael. Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio'r atebion a argymhellir gennym i helpu i gyflawni cydraddoldeb a thwff.

Bob wythnos yn ein swyddfeydd Cyngor ar Bopeth lleol mae ein cynghorwyr yn helpu llawer o gleientiaid sy'n cael problemau yn y gwaith. Yn aml mae niwed sylweddol wedi'i wneud eisoes, cyn i'r cleientiaid ddod atom. Mae eu hurddas a'u hyder wedi cael eu taseilio oherwydd pwy ydynt. Maent yn dod atom am help am eu bod yn ofni colli eu gwaith, neu'n cael eu hanwybyddu pan ddaw'n amser am ddyrchafiad neu hyfforddiant. Y llynedd bu Cyngor ar Bopeth yn helpu cleientiaid gyda bron i 400,000 o ymholiadau'n ymwneud â chyflogaeth.

Gwyddom fod llawer o weithwyr yn awyddus i wneud eu gorau dros y busnesau lle maent yn gweithio, ond rhaid iddynt oresgyn rhwystrau anodd i gyflawni eu potensial yn y gwaith. Rydym yn gweld hyn yn digwydd i bobl anabl sy'n gweithio'n galed, pobl LGBT, pobl BAME, a menywod sy'n feichiog neu sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth.

Mae gan fusnesau bach a chanolig (BBaChau) rinweddau mawr o safbwynt hyblygrwydd, anffurfioldeb a pharodrwydd i fentro. Gall yr union nodweddion hyn arwain at gyfleoedd gwych ar gyfer gwaith a datblygiad, i'r cyflogaeth gweithgar hynny a hoffai gyflawni eu potensial. Mae BBaChau yn cyflogi dros 15 miliwn o bobl, ac maent yn gwneud cyfraniad gwerthfawr at yr economi, gyda throsiant o fwy nag £1.6 triliwn.

Pan fydd arferion cydraddoldeb da yn helpu'r gweithwyr hynny i gyflawni ac i lwyddo, mae hynny'n beth da i BBaChau ac i'r economi.

Mae llawer o waith wedi'i wneud eisoes i gyflwyno'r achos busnes dros gydraddoldeb, ac mae hynny wedi arwain ar sail dystiolaeth gref. Mae angen inni'n awr ddechrau meddwl am yr hyn a fydd yn ein helpu i wneud y gwahaniaeth mwyaf, a fydd yn arwain at y newid yr ydym yn gofyn amdano. Yn y prosiect Atebion, mae tystiolaeth ein swyddfeydd Cyngor ar Bopeth lleol wedi ein helpu i weld sut y gellid gwneud y newidiadau hynny, i helpu BBaChau a'u gweithwyr i gyflawni gwell cydraddoldeb a thwff.

Yn y prosiect hwn rydym wedi edrych ar y dystiolaeth sydd ar gael eisoes ar wahaniaethu ac yn benodol ar y rhwystrau rhag cyflogaeth a chynnydd yn y gweithle y mae pedwar grŵp o weithwyr yn eu profi. Buom yn gwrando'n astud ar y profiadau a rannwyd â ni yn y grwpiau ffocws, a drefnwyd gan ein swyddfeydd Cyngor ar Bopeth lleol. Mae'r storiâu bywyd pob dydd a glywsom wedi ein helpu i ddatblygu atebion y credwn a fydd yn helpu i oresgyn arferion gweithio gwael ac i chwalu rhwystrau sy'n atal BBaChau a gweithwyr diwyd rhag cyflawni eu potensial. Rydym yn cydnabod bod fframwaith cyfreithiol cryf ar waith eisoes ynghyd â llawer o ganllawiau a gwybodaeth gysylltiedig i'w ategu. Buom yn ystyried sut y gallm symleiddio prosesau a gwella arferion da mewn ffyrdd cost effeithiol ac ymarferol.

Rydym wedi datblygu Argymhellion gyda thair thema gyffredinol:

- 2 darparu'r wybodaeth gywir am gydraddoldeb i BBaChau yn y lle cywir ac yr adeg gywir, i helpu BBaChau i gyflawni arferion cydraddoldeb da'n ddi-dor gyda'u cyflogaeth. Rydym yn awgrymu bod hyn yn cael ei wneud drwy ddefnyddio prosesau busnes a chyflogaeth presennol, fel PAYE, nodiadau ffitrwydd a MATB1
- 2 annog ac atgyfnerthu newidiadau mewn ymddygiad a gwelliannau mewn arferion cydraddoldeb da. Rydym yn awgrymu y gellid gwneud hyn drwy ganllaw a gwybodaeth a fyddai'n cael eu rhaeadrw drwy negeseuwyr y gellir ymddiried ynddynt, fel mentoriaid, banciau, cyfrifyddion a rhwydweithiau BBaCh, a thrwy'r gyfundrefn drethi ar gyfer BBaChau
- 2 cryfhau'r arweiniad a roddir i BBaChau drwy helpu gweithwyr i ddatblygu eu potensial. Rydym yn awgrymu y gellid gwneud hynny drwy ddarparu canllaw hygyrch, ymarferol a syml y gall cyflogaeth ei efelychu

Bydd yr atebion a argymhellir yn:

- ☐ helpu BBaChau i ddefnyddio arferion cydraddoldeb da i gyflawni twf, gan gynnwys sut i ddatgloi potensial cyflogeion, a gwneud y penderfyniadau gorau o ran recriwtio a chadw staff
- ☐ helpu gweithwyr i fod yn llwyddiannus ac i wneud eu gorau dros y busnes
- ☐ creu amgylchedd positif i'r holl weithwyr.

## Crynodeb o'n Hargymhellion

Ym Mhennod 4 rydym yn edrych sut y gall cymorth gyda chydraddoldeb helpu BBaChau i gyflawni twf. Rydym yn gwneud yr Argymhellion canlynol.

### Argymhelliad un: cymorth i BBaChau yn y flwyddyn gyntaf

Rydym yn argymhell cymorth dwys i ymgorffori cydraddoldeb o fewn arferion da BBaCh, sy'n canolbwyntio ar BBaChau yn eu blwyddyn gyntaf. Byddai hyn yn helpu busnesau bach a canolig i oresgyn ffactorau risg, ac yn benodol byddai'n mynd i'r afael â'r rhagdybiaeth o 'risg cyflogaeth' sy'n gysylltiedig â menywod a grwpiau lleiafrifol. Gallai hyn gynnwys: Templedi ac awgrymiadau defnyddiol i symleiddio ac egluro prosesau; mentora a chymorth ar gydraddoldeb sy'n cael eu darparu gan negeseuwyr yr ymddiriedir ynddynt, fel cynghorwyr busnes a busnesau mwy, rhoi'r wybodaeth gywir ar yr adeg gywir, mewn manau hygyrch, e.e. gwybodaeth am recriwtio drwy PAYE; canllaw a gwybodaeth mewn iaith briodol. Byddai'r Argymhelliad hwn yn galluogi gweithwyr i arddangos eu sgiliau'n llawn, a helpu BBaChau i ganolbwyntio ar fuddsoddi yn y busnes drwy fuddsoddi yn sgiliau'r cyflogeion.

### Argymhelliad dau:

#### Cymorth parhaus i BBaChau drwy eu mentoriaid a'u cynghorwyr

Rydym yn argymhell datblygu pecynnau at ddefnydd mentoriaid BBaCh, fel cynghorwyr a mentoriaid busnes, banciau a chyfrifyddion, ar faterion cydraddoldeb a thwf allweddol. Byddai hyn yn eu galluogi i hyrwyddo'r hyblygrwydd a'r cyfleoedd i ddatblygu sydd gan BBaChau i'w cynnig, ac i ddarparu cymorth parhaus gyda gwerth ychwanegol i BBaChau. Mentoriaid a chynghorwyr busnes allanol fel banciau, chyfrifyddion a negeseuwyr y gellir ymddiried ynddynt a all helpu i newid ymddygiad, a rhaeadru dysgu ac arferion da. Gallai'r pecynnau cymorth gynnwys: e-ddysgu a pheynnau hyfforddi; pecynnau sy'n gwneud y cysylltiad ar gyfer mentoriaid BBaCh i ddangos sut y gall arferion cydraddoldeb helpu BBaChau; pecynnau cymorth syml ac ymarferol i fentoriaid a chynghorwyr; hyrwyddo cyfleoedd mentora penodol gyda gwerth ychwanegol i BBaChau newydd, drwy PAYE

a'r Cynllun Taleb Twf Busnesau Bach BIS a mentrau eraill.

### Argymhelliad tri: edrych ar gymhellion ariannol i helpu pobl anabl a menywod

Rydym yn argymhell y dylai Trysorlys EM edrych ar gymhellion ariannol, er enghraifft, i helpu i recriwtio a datblygiad pobl anabl a menywod yn y gwaith.

### Argymhelliad pedwar: ymchwil pellach

Rydym yn argymhell ymchwil pellach i edrych sut y gellid gwneud y defnydd gorau o'r achos busnes dros gydraddoldeb i arwain at newid.

Ym Mhennod Pump rydym yn edrych sut y gall cydraddoldeb helpu cyflogeion i fod yn llwyddiannus a hyderus. Rydym yn gwneud yr Argymhellion canlynol:

### Argymhelliad pump: helpu BBaChau i hyrwyddo hyblygrwydd, sicrwydd a threfniadau da i reoli absenoldeb

Rydym yn argymhell defnyddio'r prosesau a'r gwaith papur presennol sy'n ofynnol i BBaChau er mwyn darparu gwybodaeth a chanllawiau pwrpasol a phenodol ar faterion cydraddoldeb. Gellid defnyddio'r dull hwn i helpu BBaChau i reoli absenoldeb ac i gynorthwyo cyflogeion. Y nod yw rhoi gwybodaeth ymarferol a pherthnasol i BBaChau, pan fydd ei hangen arnynt. Mewn geiriau eraill, yr wybodaeth gywir ar yr adeg gywir, ac yn y manau cywir. Gallai hyn gynnwys: canllaw ar gyfer BBaChau ar y namau mwyaf cyffredin a'u heffaith a sut mae dod o hyd i ragor o wybodaeth, a chynnwys enghreifftiau o rai addasiadau i'r gweithle; arweiniad ac awgrymiadau ar sut i greu amgylchedd lle mae cyflogeion yn teimlo y gallant ddweud wrth gyflogwr am eu hanabledd; ychwanegu gwybodaeth at Fynediad i Waith a ffurflenni nodyn ffitrwydd, ac ychwanegu gwybodaeth i BBaChau ar sut y gallant hawlio SMP yn ôl i'r MATB1.

### Argymhelliad chwech: hyfforddiant hygyrch i weithwyr BBaCh i ddatblygu sgiliau

Rydym yn argymhell fod prosesau ar gyfer mynychu hyfforddiant yn y gweithle'n cael eu symleiddio fel y bydd hyfforddiant ar gael yn fwy hwylus a hygyrch.

Gallai hyn helpu cyflogeion ym mhob un o'r grwpiau a astudiwyd gan y prosiect, sydd am wneud eu gorau dros eu busnes. Gellid cyflawni hyn drwy:

- ❑ darparu hyfforddiant di-dâl neu gost isel yn lleol neu ar-lein ar gyfer cyflogeion BBaCh yn yr holl ystod o sgiliau sydd eu hangen ar BBaChau
- ❑ creu cronfa ddata o ddarparwyr hyfforddiant sydd ar gael drwy gynlluniau cymorth a mentora i BBaCh
- ❑ ystyried y posibilrwydd o gynnig gostyngiad, didyniadau neu lwfansau treth i BBaChau i'w galluogi i dalu am hyfforddiant cost isel i'w cyflogeion, i annog gweithredu cefnogol i helpu pobl neu grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli i oresgyn y rhwystrau rhag datblygu
- ❑ sicrhau bod hyfforddiant ar gael i bob cyflogai.

### **Argymhelliad saith: cymorth i BBaChau i helpu eu cyflogeion i gyflawni eu potensial**

Ein Hargymhelliad yw bod cymorth yn cael ei ddarparu i BBaChau i alluogi cyflogeion i ymddwyn yn fwy naturiol ac i wneud eu gorau dros y busnes.

Gellid gwneud hyn drwy roi canllaw mewn fformat ymarferol i BBaChau ar sgwrsio â chyflogeion, gan gynnwys awgrymiadau defnyddiol ac enghreifftiau o sefyllfaoedd a'r hyn ddylid ei ddweud neu ei wneud. Byddai hyn yn cynnwys creu amgylchedd gwaith positif, ymwybyddiaeth o faterion yn y gweithle; sut i alluogi cyflogeion i fod yn gyfforddus wrth ymddwyn mewn ffordd sy'n naturiol iddynt ac i ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol, eu hunaniaeth o ran rhywedd, anabledd neu gyflyrau iechyd meddwl; sut i adnabod aflonyddu 'lefel isel' a mynd i'r afael â'r broblem cyn iddi waethygu.

**Argymhelliad wyth: cymorth i BBaChau gyda recriwtio a rheoli amrywiaeth** Rydym yn argymhell bod cymorth yn cael ei ddarparu i BBaChau i wella eu gallu i recriwtio'r bobl orau ac i hybu eu datblygiad, ac i ddeall a rheoli rhagfarn anfwriadol. Gellid gwneud hyn drwy sicrhau mynediad at e-ddysgu i BBaChau, a fyddai ar gael drwy amrywiaeth o ffynonellau y gellir ymddiried ynddynt ac sydd wedi'u haddasu'n bwrpasol ar gyfer staff BBaChau. Byddai hyn yn galluogi nid yn unig pobl anabl, ond hefyd menywod, pobl LGBT a BAME i gael eu trin ag urddas a pharch yn y gwaith ac i gyflawni eu potensial.

Ym Mhennod Chwech rydym yn edrych ar rôl bosibl asiantaethau cynghori annibynnol i helpu BBaChau a'u gweithwyr.

### **Argymhelliad naw: rôl asiantaethau cynghori annibynnol i raeadru arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth da**

Rydym yn argymhell rhaeadru'r hyfforddiant ar gyfer cynghorwyr sydd wedi cael ei ddatblygu a'i dreialu drwy'r prosiect hwn yn ehangach ledled y

gwasanaeth Cyngor ar Bopeth, ac i ddarparwyr cyngor annibynnol eraill.

Mae'r hyfforddiant yn helpu cynghorwyr mewn cyrff anllywodraethol i helpu cyflogeion i ddeall sut a pha bryd i roi gwybodaeth i'w cyflogwyr a sut i gael sgwrs â'u cyflogwyr, er enghraifft am faterion yn ymwneud ag anabledd neu absenoldeb a bydd yn helpu cynghorwyr i chwarae rôl fel eiriolwyr anwrthwynebus pan fydd angen.

### **Argymhelliad deg: creu rhwydweithiau a chymorth rhwng BBaChau a chyryff anllywodraethol**

Mae'r prosiect hwn wedi canfod bod toreh o adnoddau, canllawiau a gwybodaeth ar gydraddoldeb yn bodoli eisoes. Mae llawer o'r wybodaeth hon wedi cael ei ddarparu gan gyryff cenedlaethol fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) neu ACAS, ond mae adnoddau gwerthfawr a defnyddiol ac arbenigedd ar gael hefyd o fewn asiantaethau cynghori. Rydym yn argymhell bod rhagor o waith yn cael ei wneud i ganfod, profi a hyrwyddo ystod o fodolau cymorth, rhannu adnoddau, sy'n addas ar gyfer ardaloedd daearyddol a chyd-destunau gwahanol, ar gyfer asiantaethau cynghori i gynyddu eu cymorth i BBaChau, a hefyd i feithrin cysylltiadau a rhwydweithiau priodol.

## **Yr adroddiad**

Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio'r cyfraniad a wneir gan BBaChau at ein heconomi. Mae'n amlinellu'r cyd-destun ar gyfer pobl anabl, pobl LGBT, pobl BAME, a menywod sy'n feichiog neu sy'n dychwelyd ar ôl absenoldeb mamolaeth, a'r mathau o wahaniaethu maent yn ei brofi.

Rydym wedyn yn ystyried gwahanol gamau'r berthynas gyflogaeth a'r newidiadau a allai wella cydraddoldeb a thwf i weithwyr ac i BBaChau. Mae ein Hargymhellion yn cynnwys atebion byr a chyflym, atebion tymor canolig sy'n adeiladu ar, ac yn ategu'r ddarpariaeth bresennol, a chynigion ar gyfer atebion tymor hwy i wella cydraddoldeb a thwf yn y dyfodol.

# 2: Nodau a chyd-destun ar gyfer y prosiect Atebion ar gyfer Cydraddoldeb a Thwf

## Nodau'r prosiect Atebion ar gyfer Cydraddoldeb a Thwf

Mae'r prosiect hwn wedi canfod atebion i helpu pobl sy'n anabl, pobl BAME, pobl LGBT a menywod beichiog / menywod ar absenoldeb mamolaeth i oresgyn gwahaniaethu, rhwystrau rhag cyflogaeth a datblygiad yn y gweithle rhag cyflawni eu potensial economaidd. Mae wedi:

- ymchwilio i faterion yn gysylltiedig â chyflogeion, wedi rhoi prawf ar ddamcaniaethau ac wedi argymhell atebion
- cynyddu ymwybyddiaeth BBaChau o'r gyfraith cydraddoldeb ac arferion da; wedi canfod rhwystrau a ffyrdd o symleiddio cydymffurfriad
- wedi treialu dulliau arloesol i alluogi cyrff anllywodraethol i ymgysylltu â Busnesau Bach a Chanolig (BBaChau) drwy grwpiau ffocws.

## Y cyd-destun ar gyfer BBaChau

Mae rhwng **1 a 9** o bobl yn cael eu cyflogi gan ficrofusnesau

Mae rhwng **10 a 49** o bobl yn cael eu cyflogi mewn busnesau bach

Mae rhwng **50 a 250** o bobl yn cael eu cyflogi gan fentrau canolig

Roedd Dros **5 miliwn** o BBaChau yn y DU yn 2014

**Mae 99%** O'r holl fusnesau yn y DU yn BBaChau

**Roedd 15 miliwn** o bobl wedi cyflogi gan BBaChau yn y DU yn 2014

Roedd Trosiad BBaChau y DU yn **1.6 triliwn** yn 2014

Gwariodd llywodraeth ganolog **£11.4 biliwn** gyda BBaChau

**Mae 59%** O holl gyfogeionny sector preifat yn gweithol BBaChau

Mae BBaChau yn fusnesau sy'n amrywio mewn maint o 1 i 250 o gyflogeion. Mae gan ficrogyflogwyr rhwng 1 a 9 o gyflogeion. Mae gan fusnesau bach rhwng 10 a 49 o gyflogeion. Mae gan fusnesau canolig rhwng 51 a 250 o gyflogeion. Gall BBaChau amrywio o ficrofusnesau sy'n cael eu rhedeg o gartref perchennog y busnes, i rai ag ychydig o gyflogeion, i gwmnïau gyda sawl canolfan a thîm Adnoddau Dynol.

Mae busnesau bach a micro'n aml yn cael eu gweld fel mentrau hyblyg ac entrepreneuriaidd eu naws, sy'n anffurfiol ac yn barod i ddysgu gan fentoriaid maent yn ymddiried ynddynt. Fodd bynnag, gallant hefyd brofi rhwystredigaeth o ganlyniad i fiwrocratiaeth a rheoleiddio, a gan eu bod mor fychan gall hynny olygu nad oes ganddynt gymaint o brofiad o amrywiaeth, ac maent yn fwy pryderus am risgiau cyflogaeth.

Yn 2014, roedd 5.2 miliwn o fusnesau yn y DU. Roedd mwy na 99% ohonynt yn fusnesau bach a chanolig. Roedd 5 miliwn o ficrofusnesau yn y DU yn 2014, sy'n cyfrif am 96% o'r holl fusnesau. Mae BBaChau yn cyfrif am 99 y cant o holl fusnesau Ewrop ac am ddau draean o swyddi'r sector preifat.<sup>1</sup>

Roedd BBaChau yn cyflogi 15.2 miliwn o bobl yn y DU yn 2014.<sup>2</sup> Mae 59% o bobl sy'n gweithio yn y sector preifat yn y DU yn cael eu cyflogi gan BBaChau.<sup>3</sup> Er bod mwyafrif helaeth busnesau'r DU yn cyflogi llai na 10 o bobl, mae'r math hwn o fusnes yn cyfrif am 33% o'r holl swyddi ac am 19% o'r trosiant.<sup>4</sup> Roedd trosiant BBaChau yn £1.6 triliwn yn 2014

Gwelir erbyn hyn fod perchnogion BBaChau yn dod o gefndiroedd amrywiol. Mae 18% o BBaChau yn cael eu harwain gan fenywod, ac mae 7% yn cael eu harwain gan bobl o gefndiroedd BAME.<sup>5</sup> Mae hyn ynddo'i hun yn arwyddocaol o ran twf a chynhyrchiant. Ni ellir cymryd yn ganiataol, fodd bynnag, bod angen llai – neu fwy – o gymorth ar arweinwyr y busnesau hyn nag arweinwyr eraill i'w helpu i wneud y gorau o fuddiannau cydraddoldeb i fusnesau.

Y diwydiannau mwyaf cyffredin ymhlith BBaChau yw cyfanwerthu a manwerthu (18%), gweithgynhyrchu (15%), proffesiynol, technegol a gwyddonol (11%), iechyd dynol a gwaith cymdeithasol (9%), gwasanaeth llety a bwyd (8%).<sup>6</sup>

Mae gwerth BBaChau i'r economi'n enfawr. Mae Adolygiad Perfformiad BBaChau y Comisiwn Ewropeaidd wedi amcangyfrif bod Gwerth Ychwanegol Gros BBaChau yn €473 biliwn neu 49.8% o economi'r DU. Mae'r llywodraeth bresennol wedi cydnabod eu pwysigrwydd drwy ddatgan ei bwriad i wario £1 ym mhob £3 o wariant y llywodraeth â busnesau bach.<sup>7</sup> Yn 2013-14, gwariodd y llywodraeth ganolog £11.4 biliwn gyda busnesau bach a chanolig – sy'n cyfateb i 26% o wariant y llywodraeth ganolog. Mae'r llywodraeth wedi datgan yr hoffai gynnyddu hyn i £3 biliwn y flwyddyn erbyn 2020.



## Y cyd-destun ar gyfer pobl LGBT

Mae rhwng **1.5 miliwn a 2 filiwn o bobl** LGBT yng ngweithlu'r du

**Mae 1 o bob 5 o gyflogeion** LGBT wedi profi bwlio yn y gweithle yn y 5 mlynedd diwethaf

**Nid yw 1 o bob 5 o bobl** LGBT yn agored ynghylch eu cyfeiriadedd rhywiol

Mae pobl LGBT **ddwywaith** yn fwy tebygol o gael eu bwlio yn y gwaith na phobl stret

Amcangyfrifir fod rhwng 1.5 a 2 filiwn o bobl LGBT yng ngweithlu'r DU, a hynny allan o gyfanswm o 30 miliwn o bobl.

Dywed Stonewall fod "bwlio homoffobig yn broblem beth bynnag fo maint y cyflogwr gyda chyflogeion lesbiaidd, hoyw a deurywiol mewn busnesau bach a chanolig yr un mor debygol â rhai mewn cwmnïau mawr o brofi bwlio o gyfeiriad cydweithwyr."<sup>9</sup>

Nododd arolwg 2013 Stonewall fod un o bob pump (19 y cant) o gyflogeion LGBT wedi profi bwlio geiriol gan gydweithwyr, cwsmeriaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol yn ystod y pum mlynedd diwethaf.

Mae un o bob chwech (15 y cant) o gyflogeion LGBT wedi profi bwlio homoffobig geiriol gan eu cydweithwyr yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Hefyd, ni fyddai un o bob wyth (13 y cant) o gyflogeion LGBT yn teimlo'n ddigon hyderus i gwyno am fwlio homoffobig yn eu gweithle.

Bu astudiaeth yn 2014 gan Brifysgol Hull yn ystyried profiadau amrywiol cyflogeion LGBT:<sup>10</sup>

- Roedd pobl LGBT fwy na dwywaith yn fwy tebygol o gael eu bwlio ac o brofi gwahaniaethu na chyflogeion heterorywiol
- dywed un o bob pump (19.2%) o bobl ddeurywiol eu bod wedi cael eu bwlio, gyda thraean yn dweud eu bod yn cael eu bwlio'n rheolaidd
- dywed un o bob chwech (16.9%) o lesbiaid eu bod wedi cael eu bwlio yn y gwaith gydag oddeutu traean yn dweud eu bod yn cael eu bwlio'n rheolaidd
- mae canran nifer y dynion hoyw sy'n dweud eu bod yn cael eu bwlio'n fwy na dwbl nifer y dynion heterorywiol.

Roedd astudiaeth Hull hefyd yn ystyried datgelu cyfeiriadedd rhywiol, a chanfu fod:<sup>11</sup>

- dros hanner pobl LGBT (55%) yn agored am eu rhywioldeb yn y gwaith
- mae bron un o bob pump heb ddatgelu eu rhywioldeb gan ddweud 'nad ydynt yn agored o gwbl' neu'n 'rhoi'r argraff fy mod yn heterorywiol'
- dim ond un o bob pump (21%) o bobl LGBT sy'n datgelu eu rhywioldeb os gofynnir yn benodol iddynt
- lesbiaid a dynion hoyw oedd fwyaf tebygol o fod yn agored ynghylch eu rhywioldeb yn y gwaith gyda 2 o bob 3 (66%) o lesbiaid a dynion hoyw'n agored ynghylch eu rhywioldeb



Ar ôl dadansoddi'r dystiolaeth, ac ar ôl trafodaethau â chynghorwyr ein canolfannau a thîm Cyngor Arbenigol Cyngor ar Bopeth, rydym wedi amlygu'r materion mwyaf arwyddocaol sy'n digwydd mewn perthnasau cyflogaeth, yn enwedig â BBaChau, yn achos pobl LGBT, sef:

- ❑ rhagfarn anfwriadol wrth recriwtio
- ❑ rhagfarn agored wrth recriwtio
- ❑ parch ac urddas yn yr amgylchedd gwaith
- ❑ aflonyddu homoffobig a thrawsffobig yn y gwaith
- ❑ datgelu
- ❑ arsylwi ar hawliau pobl drawsryweddol
- ❑ agweddau rheolwyr neu gydweithwyr newydd
- ❑ ymateb cyflogwyr i 'jôcs a thynnu coes' yn y gweithle.

Roedd y canfyddiadau cryfaf a ddaeth i'r amlwg drwy ein grwpiau ffocws ar gyfer pobl LGBT yn ymwneud â pharch ac urddas yn yr amgylchedd gwaith, a rhoi gwybod i gydweithwyr a rheolwyr am eu cyfeiriadedd rhywiol, wrth wneud cais am swyddi ac yn y gwaith.

## Y cyd-destun ar gyfer pobl BAME

Daw tua 13% o'r boblogaeth sy'n gweithio o gefndiroedd BAME.

Mae'r FSB wedi nodi: "Mae microfusnesau'n cyflogi nifer anghymesur o bobl anabl, hŷn a chyflogeion â sgiliau isel, cwmnïau bach y bobl ifanc a menywod oedran gweithio, a chwmnïau mawr y cyflogeion o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME)." Mae busnesau bach a chanolig yn cyflogi tua 9% o gyflogeion BAME.<sup>12</sup>

Ym Mehefin 2015, roedd 1.98 miliwn o wladolion o'r tu allan i'r DU ond o fewn yr Undeb Ewropeaidd (UE) yn gweithio yn y DU, ac roedd 1.2 miliwn o wladolion o'r tu allan i'r DU ac o'r tu allan i'r EU yn gweithio yn y DU.<sup>13</sup> Mae ffigurau o 2011 yn dangos nad oedd 76% o fusnesau'n cyflogi dim gwladolion o'r tu allan i'r DU, a bod 56% a 62% o fusnesau canolig a mawr yn cyflogi dim gwladolion o'r tu allan i'r DU.<sup>14</sup>

Canfu Cyfres Lleiafrifoedd Ethnig 2015 y JRF fod cyfraddau diweithdra, yn 2011, yn arbennig o uchel ymhlith dynion a menywod Sipsiwn Gwyn / Teithwyr Gwyddelig, dynion o grwpiau Du Eraill a Cymysg Gwyn-Caribiaidd, a menywod Bangladeshi, Arabaidd a Phacistanaid.

Roedd y cyfraddau diweithdra uchaf ar gyfer y grwpiau ethnig Cymysg Gwyn-Caribiaidd (19%), Affricanaidd (16%), a Bangladeshi, Caribiaidd a Chymysg Gwyn Affricanaidd (15% ar gyfer pob un o'r rhain).

Ar y lefel genedlaethol, roedd y lefelau uchaf o wahanu galwedigaethol i'w canfod ymhlith y grwpiau Affricanaidd, Sipsiwn Gwyn / Teithwyr Gwyddelig, Pacistanaid a Bangladeshi.<sup>15</sup>

Mae'n cael ei gydnabod yn awr ei bod yn gyffredin bod darpar gyflogeion yn wynebu rhagfarn anfwriadol pan fyddant yn chwilio am waith.

Canfu astudiaeth o 2009 fod yn rhaid i ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig anfon 74% yn fwy o geisiadau ar gyfartaledd nag ymgeiswyr gwyn cyn cael ymateb llwyddiannus.<sup>16</sup> Daeth yr un astudiaeth hefyd i gasgliadau dros dro bod cyflogwyr mawr yn llai tebygol o wahaniaethu na chyflogwyr bach, a bod gwahaniaethu'n llawer mwy tebygol os oedd y cais yn cael ei wneud drwy CV.<sup>17</sup> Mae gwybodaeth a roddir mewn CV neu geisiadau a all ddatgelu cefndir ethnig, fel enw neu addysg neu gymwysterau, i gyd yn ffactorau posibl a all arwain at ragfarn anfwriadol a gwahaniaethu.



Ar ôl dadansoddi'r dystiolaeth, ac ar ôl trafodaethau â chynghorwyr ein canolfannau a thîm Cyngor Arbenigol Cyngor ar Bopeth, rydym wedi amlygu'r materion mwyaf arwyddocaol sy'n digwydd mewn perthnasau cyflogaeth, yn enwedig â BBaChau, yn achos pobl BAME, sef:

- 📌 rhagfarn anfwriadol wrth recriwtio
- 📌 rhagfarn agored wrth recriwtio
- 📌 parch ac urddas yn yr amgylchedd gweithio
- 📌 aflonyddu yn y gwaith – ymddygiad mynych / cronig 'lefel isel', yn ogystal ag enghreifftiau mwy agored a difrifol
- 📌 darpariaeth ar gyfer defodau crefyddol
- 📌 codau gwisg
- 📌 rhwystrau iaith – gwahaniaethu anuniongyrchol os yw Saesneg yn ofyniad ac na ellir ei gyfiawnhau
- 📌 gwrthod dyrchafiad neu hyfforddiant
- 📌 cyflog isel
- 📌 agweddau rheolwyr neu gydweithwyr newydd
- 📌 ymateb cyflogwyr i 'jôcs a thynnu coes' yn y gweithle.

## Y cyd-destun ar gyfer pobl anabl

Mae Cyngor ar Bopeth ac EDF yn cymeradwyo ac yn defnyddio'r model cymdeithasol o anabledd. Yn syml, rydym yn credu nad yw 'problem anabledd' yn bodoli yn y bobl sydd â chyflyrau corfforol neu iechyd meddwl ond yn y ffordd mae cymdeithas wedi'i threfnu i ddiwallu anghenion pobl heb anabledd ac nid anghenion pobl anabl. Gall newid ein hagweddau, y ffordd rydym yn dylunio ac yn darparu gwasanaethau, a sut yr ydym yn trefnu ein hamgylcheddau gweithio, chwalu llawer o'r rhwystrau y mae pobl anabl yn eu hwynebu bob dydd.

Mae bron i 7 miliwn o bobl oedran gweithio yn y DU yn anabl neu â chyflwr iechyd.<sup>18</sup> Mae tystiolaeth yn y cyfrifiad yn dangos bod gan 1 o bob 5 person problem iechyd neu nam tymor hir sy'n cyfyngu ar eu bywydau.<sup>19</sup> Yn 2012, roedd 46% o bobl anabl o oedran gweithio mewn gwaith o'i gymharu â 76% o bobl oedran gweithio heb anabledd.

Mae pobl anabl 4 gwaith yn fwy tebygol o fod heb waith na phobl heb anabledd.<sup>21</sup> Mae 1 o bob 4 oedolyn sydd ag anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio eisiau gweithio, ond nid ydynt yn gweithio, o'i gymharu ag 1 o bob 15 oedolyn sydd heb anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio, ond nad ydynt yn gweithio.<sup>22</sup>

Datgelodd ein hymchwil desg problemau penodol yn achos pobl sy'n mynd yn anabl o ganlyniad i salwch neu gyflwr iechyd, fel canser, ac sy'n cael eu diswyddo neu sy'n wynebu rhwystrau pan fyddant yn dychwelyd i'w gwaith.<sup>23</sup> Nid yw BBaChau a chyflogeion bob amser yn deall canser neu gyflyrau eraill sy'n dod o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 na pha gymorth sydd ar gael.

Nid oes gan y rhan fwyaf o weithleoedd BBaChau gyflogeion anabl: ar gyfartaledd, 1.4% o BBaChau sydd â chyflogeion anabl, ac nid yw hynny'n annhebyg i gwmnïau mawr sydd â chyfartaledd o 1% o gyflogeion anabl.<sup>24</sup> Pan oedd busnesau bach yn cyflogi pobl anabl, roedd gan 65% o'r busnesau hynny weithluoedd lle'r oedd mwy na 10% yn bobl anabl.<sup>25</sup> Roedd asesiad o hygyrchedd y gweithle ar gyfer pobl anabl wedi cael ei gynnal gan 34% o'r holl fusnesau bach, a 52% o fusnesau canolig.<sup>26</sup>

Fel y dywedodd Liz Sayce mor huawdl, y sefyllfa ar gyfer pobl anabl yw nid yn unig cael gwaith, ond hefyd aros mewn gwaith, a llwyddo wrth eu gwaith.<sup>27</sup> Rydym yn croesawu cynllun Disability Confident y llywodraeth sy'n gweithio â chyflogwyr i: chwalu'r rhwystrau rhag gweithio y mae pobl anabl yn eu hwynebu, cynyddu dealltwriaeth o anabledd a sicrhau bod pobl anabl yn cael cyfleoedd i gyflawni eu potensial ac i wireddu eu dyheadau.



Ar ôl dadansoddi'r dystiolaeth, ac ar ôl trafodaethau â chynghorwyr ein canolfannau a thîm Cyngor Arbenigol Cyngor ar Bopeth, rydym wedi amlygu'r materion mwyaf arwyddocaol sy'n digwydd mewn perthnasau cyflogaeth, yn enwedig â BBaChau, yn achos pobl anabl, sef:

- ❑ cwestiynau am iechyd cyn cyflogi
- ❑ gofyn am, a chytuno ar addasiadau ar gyfer cyfweliadau, trefniadau gweithio, ac mewn prosesau cwyno / disgyblu
- ❑ diffyg ymwybyddiaeth o Fynediad i Waith, a chyfyngiadau'r cynllun
- ❑ hygyrchedd y gweithle ac adeiladau
- ❑ diffyg ymwybyddiaeth o addasiadau posibl, a chael amcangyfrifon rhy uchel o gost addasiadau
- ❑ a ddylid datgelu cyflyrau penodol ai peidio – yn enwedig cyflyrau anweledig neu sydd â stigma ynghlwm wrthynt
- ❑ bod i ffwrdd oherwydd salwch: Tâl Salwch Statudol a hawliadau tâl salwch, cyfweliadau meddygol, aros i ddychwelyd i'r gwaith, wynebu gweithdrefn galluogrwydd neu ddiswyddiad
- ❑ rheoli perfformiad ac absenoldeb, a deall addasiadau i berfformiad.

## Y cyd-destun ar gyfer menywod

Mae **8 miliwn**

O fenywod yn gweithio'n llawn amser

Mae **6 miliwn**

O fenywod yn gweithio'n rhan amser

Mae **47%** o weithlu BBaChau yn fenywod

Ym Mehefin 2015, roedd dros 8 miliwn o fenywod yn gweithio'n llawn amser, ac roedd oddeutu 6 miliwn o fenywod yn gweithio'n rhan amser<sup>28</sup> Roedd 68% o fenywod rhwng 16 a 64 oed mewn gwaith.<sup>29</sup> Gyda'i gilydd, mae menywod yn cyfrif am 47% o'r gweithlu mewn busnesau bach a 50% o'r gweithlu mewn busnesau canolig eu maint.<sup>30</sup> Mae gwaith rhan amser yn llai cyffredin mewn gweithleoedd BBaCh nag mewn rhai mawr.<sup>31</sup>

Cyhoeddodd yr EHRC adroddiad ym mis Awst 2015 ar eu harolwg mawr o famau a chyflogwyr i ganfod pa mor gyffredin yw gwahaniaethu ac anfantais yn y gweithle o ganlyniad o feichiogrwydd, a beth oedd ei natur.<sup>32</sup> Canfu'r arolwg fod 67% o fusnesau bach, ac 81% o fusnesau canolig yn dweud bod ganddynt ymwybyddiaeth uchel o hawliau statudol menywod beichiog. Y prif ganfyddiadau ar gyfer cyflogwyr oedd bod:

?

roedd un o bob pedwar cyflogwr yn credu ei bod yn rhesymol i ofyn cwestiynau i fenywod am feichiogrwydd a'u cynlluniau i gael plant

dywedodd chwarter y cyflogwyr (26%) ei bod yn anodd rheoli'r ansicrwydd ynghylch a fyddai mamau ar absenoldeb mamolaeth yn dychwelyd i'w gwaith.

Y prif ganfyddiadau ar gyfer gweithwyr oedd:

dywedodd un o bob naw (11%) mam eu bod naill ai wedi eu diswyddo; wedi cael diswyddiad gorfodol, lle nad oedd hynny wedi digwydd i eraill yn y gweithle; neu eu bod yn cael eu trin mor wael nes eu bod wedi gorfod gadael eu swydd

?

dywedodd bron i ddwy o bob pump (38%) mam y byddent wedi hoffi cael gweithio mewn ffordd fwy hyblyg, ond nad oeddent wedi gofyn am eu bod yn poeni na fyddai eu cais yn cael ei dderbyn neu y byddai'n arwain at ganlyniadau negyddol



Ar ôl dadansoddi'r dystiolaeth, ac ar ôl trafodaethau â chynghorwyr ein canolfannau a thîm Cyngor Arbenigol Cyngor ar Bopeth, rydym wedi amlygu'r materion mwyaf arwyddocaol sy'n digwydd mewn perthnasau cyflogaeth, yn enwedig â, yn achos menywod, sef:

contractau tymor byr

cael swydd tra'r oeddent yn amlwg yn feichiog ac a ddylai menyw ddatgelu ei beichiogrwydd (a beth fyddai'n digwydd os na fyddai'n datgelu)

dyletswyddau neu oriau'n cael eu newid ar ôl rhoi gwybod am eu beichiogrwydd

aflonyddu a thriniaeth anffafriol arall o ganlyniad i feichiogrwydd / absenoldeb mamolaeth

camau disgyblu neu ddiswyddiad yn gysylltiedig â beichiogrwydd / absenoldeb mamolaeth

cyfathrebu – rhoi gwybod am feichiogrwydd, dyddiadau absenoldeb mamolaeth, yn ystod absenoldeb mamolaeth

amser i ffwrdd – wedi'i gynllunio a heb ei gynllunio e.e. cyn geni, salwch

iechyd a diogelwch ac asesiadau risg

newidiadau yn y gwaith tra ar absenoldeb beichiogrwydd – e.e. diswyddiadau, ad-drefnu, dewis ar gyfer diswyddiadau, hawl i gael cynnig swydd arall

tâl – tra ar absenoldeb mamolaeth, effaith absenoldeb mamolaeth ar hawliau cyflog eraill

dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth – newidiadau ac ansicrwydd ynglŷn â'r rôl ac oriau.

# 3: Methodoleg

Nod y prosiect Atebion ar gyfer Cydraddoldeb a Thwf oedd chwilio am atebion arloesol a fydd yn helpu gweithwyr a phobl sy'n chwilio am waith. Mewn geiriau eraill, canfod atebion a fydd yn gwneud cydraddoldeb yn symlach yng ngweithleoedd cyflogwyr bach a chanolig.

Mae'r prosiect Atebion yn edrych ar y rhwystrau a brofir gan bedwar grŵp o weithwyr mewn BBaChau, yn benodol y rhai hynny sy'n eu hatal rhag cyflawni eu potensial economaidd yn y gwaith, ac mae'n ystyried sut y gellir helpu cyflogeion a BBaChau i oresgyn y rhwystrau hyn.

Roedd methodoleg y prosiect yn un ansoddol, ac roedd yn:

- ymchwilio i faterion sy'n effeithio ar BBaChau a chyflogeion
- rhoi prawf ar ddamcaniaethau
- argymhell atebion a fyddai'n cynyddu ymwybyddiaeth BBaChau o gyfraith cydraddoldeb ac arferion da; canfod rhwystrau, a ffyrdd o symleiddio cydymffurfriad a chefnogi arferion da.

Buom yn cynnal 'ymchwil desg' i ymchwilio i broblemau y mae cyflogeion yn eu hwynebu – ac edrych ar y broblem sydd angen ei datrys:

- adolygu llenyddiaeth
- dadansoddi tystiolaeth polisi a gyflwynwyd gan swyddfeydd Cyngor ar Bopeth lleol
- dadansoddi ystadegau Cyngor ar Bopeth ar ymholiadau yn ymwneud â chyflogaeth a gwahaniaethu
- cyfraniad cydweithwyr yn nhimau cyngor a pholisi arbenigol Cyngor ar Bopeth
- cyfraniad Prifysgol Coventry, a fu'n ein helpu gyda hyfforddiant ac i redeg grwpiau ffocws
- cyfraniad Grŵp Llywio cyngori'r prosiect.

Buom yn rhoi prawf ar ein hymchwil a'r prif faterion a ddaeth i'r amlwg, yn ogystal â'n damcaniaethau ar gyfer datrys y problemau a ganfuwyd, drwy

- gynnal cyfarfod o amgylch bwrdd ag aelodau'r Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r prif sefydliadau cydraddoldeb eraill, yng Ngorffennaf 2015
- siarad â, a gwranddo ar gyflogeion o'r pedwar grŵp cydraddoldeb, a BBaChau yn ein grwpiau ffocws, rhwng Mehefin ac Awst 2015
- cynnal tri arolwg cyflym ar-lein ar gyfer gweithwyr, BBaChau a mudiadau cyfryngol ym mis Awst 2015
- dadansoddi canfyddiadau ein grŵp ffocws a'r arolwg yn ôl thema.

Aethom ati i ddatblygu fframwaith sy'n disgrifio gwahanol gamau perthynas gyflogaeth, o safbwynt y gweithiwr a'r cyflogwr / perchennog busnes. Buom yn defnyddio'r fframwaith hwnnw yn y dogfennau a'r hyfforddiant a ddarparwyd ar gyfer y canolfannau Cyngor ar Bopeth lleol a fu'n trefnu ac yn rhedeg y grwpiau ffocws. Roedd hyn yn rhoi gwell dealltwriaeth o'r sefyllfaoedd pan oedd gan gyflogwyr a chyflogeion safbwyntiau neu fuddiannau cyffredin neu wahanol. Mae'r dull hwn yn ein helpu i lunio sgysiau rhwng cyflogwyr a'u cyflogeion i gyflawni'r canlyniadau gorau, ar gyfer cydraddoldeb ac ar gyfer twf.

## Camau perthynas gyflogaeth

I gyflogeion	I BBaChau
Canfod swydd	Recriwtio
Bod i ffwrdd o'r gwaith	Rheoli absenoldeb
Bod yn y gwaith	Perfformiad a disgyblaeth
Dyrchafiad a hyfforddiant	Rheoli adnoddau
Cyflog a buddiannau	Cyllid
Llwyth gwaith (patrwm, trefniadau)	Cynhyrchiant
Telerau ac amodau	Telerau ac amodau

Roedd y fframwaith hwn yn ein galluogi i:

- ☑ wirio a oeddem wedi ystyried safbwyntiau'r gweithiwr a'r cyflogwr, a hefyd ein galluogi i nodi gwerthoedd a nodau arwyddocaol sydd gyffredin iddynt.
- ☑ dadansoddi ein data a'n tystiolaeth ar draws y gwahanol grwpiau o weithwyr
- ☑ datblygu ein Hargymhellion.

Buom yn ystyried pum thema ar gyfer ein Hargymhellion posibl:

1. symleiddio prosesau
2. defnyddio technoleg uchel ac isel
  3. newid ymddygiad drwy economeg ymddygiadol
4. canfod tir cyffredin mewn cyfathrebu ac iaith berthynol
5. gwella ffyrdd o gael gwybodaeth fel bod yr wybodaeth gywir yn cael ei rhoi ar yr adeg gywir yn y man cywir.

Ein hamcan oedd datblygu atebion a fyddai'n helpu i gyflawni mwy o gydraddoldeb ar gyfer BBaChau a'u gweithwyr ac a fyddai hefyd yn arwain at fuddiannau economaidd. Buom yn ystyried sut y gallem ddefnyddio'r ymchwil sylweddol a wnaethpwyd yn ddiweddar ar ddewisiadau a gwneud penderfyniadau i newid ymddygiad BBaChau, a sut y gellid dylanwadu ar BBaChau mewn ffordd ymwybodol neu'n ddjarwybod i wneud penderfyniadau da neu ddrwg.

Buom yn edrych ar dair o'r prif egwyddor newid ymddygiad i'n helpu i ddatblygu ein Hargymhellion:

**1.** Yn aml nid yw pobl yn gwneud penderfyniadau synhwyrol sy'n rhoi'r enillion mwyaf iddynt. Yn y byd go iawn nid ydym yn ymddwyn fel penderfynwyr economaidd-glasurol dilychwin.

**2.** Mae ein prosesau penderfynu'n aml yn 'gyflym a budr': rydym yn gwneud tybiaethau, ac nid rhai cywir bob tro; rydym yn torri corneli wrth feddwl, ac nid yw hynny'n ddoeth bob amser; rydym yn defnyddio synnwyr y fawd, nad yw bob amser yn un cywir; rydym yn cydio yn y ffeithiau amlwg ond yn diystyru gwybodaeth ddefnyddiol arall; rydym yn cael ein dylanwadu gan gyd-destun neu ffrâm ein prosesau penderfynu, a gallwn fod yn fwy tebygol o weithredu os ydym yn teimlo ein bod wedi cael ein dethol.<sup>33</sup>

**3.** Dywed economeg ymddygiadol pan rydym yn gallu dadansoddi sut y mae penderfyniadau'n cael eu gwneud, gallwn ddefnyddio'r dadansoddiad hwnnw i 'brocio' y dewisiadau hynny. Yr heriau yn y ffordd rydym yn newid ymddygiad yn aml yw heriau dylunio.<sup>34</sup>

Mewn geiriau eraill, mae dyluniad systemau a dewisiadau sy'n rhaid i gyflogwr BBaCh ymgodymu â hwy yn gwbl allweddol. Gall newidiadau i ddyluniad prosesau presennol hybu cydraddoldeb ac osgoi gwahaniaethu, a gall arwain at dwf i fusnesau, i weithwyr ac i'r economi. Mae'r pecyn cymorth MINDSPACE wedi ein helpu i ddatblygu ein syniadaeth.<sup>35</sup>

Mae BBaChau yn awyddus i wneud y gorau dros eu cyflogeion a'u cwsmeriaid. Maent am wybod sut i gael y gorau gan eu cyflogeion, sut i redeg busnes llwyddiannus a sut i ennill contractau. Mae BBaChau eisiau busnes llwyddiannus. Mae deall yr hyn mae llwyddiant yn ei olygu i BBaChau yn bwysig i ddeall sut y gall cydraddoldeb gyfrannu mewn ffyrdd ymarferol at y llwyddiant hwnnw.

## Pam fod arferion gwael, gwahaniaethu ac anghydraddoldeb yn broblem?

Mae strategaeth gydraddoldeb y llywodraeth yn amlinellu pam ei bod yn bwysig mynd i'r afael ag anghydraddoldeb, mewn ffordd syml: "Mae methiant i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb ac i sicrhau cyfle cyfartal, yn niweidio unigolion, yn gwanhau ein cymdeithas ac mae'n gostus i'r economi."<sup>36</sup>

Er enghraifft, mae'r Swyddfa Archwilio Genedlaethol wedi amcangyfrif y gallai methiant i wneud defnydd llawn o dalentau pobl o leiafrifoedd ethnig gostio tua £8.6 biliwn y flwyddyn i'r economi.

Gall anghydraddoldeb a gwahaniaethu fod yn gostus i bob un ohonom: i fusnesau, trethdalwyr a gweithwyr. Pob 18 mis yng Nghymru a Lloegr mae dros filiwn o bobl yn profi gwahaniaethu.<sup>37</sup> Mae dros hanner y bobl sy'n profi gwahaniaethu hefyd yn profi problemau iechyd ehangach.<sup>38</sup>

Mae gan yr achos busnes dros gydraddoldeb rôl bwysig i'w chwarae i helpu cyflogwyr i ddilyn arferion da. Bu llawer o drafod ar y ffordd orau o gyflwyno'r achos. Mae llawer o'r gwaith yn y maes hwn wedi canolbwyntio ar gwmnïau mawr.

Gall busnesau llai, sydd heb drefniadau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar waith eto, edrych ar y fframwaith deddfwriaethol ar gyflogaeth a chydraddoldeb fel rhywbeth sy'n ychwanegu at gostau.<sup>39</sup> I wneud pethau'n syml, gellid rhannu'r achos busnes dros gydraddoldeb fel a ganlyn:

☐ strategaethau ac arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n dod â buddiannau busnes allanol, er enghraifft, apelio at farchnadoedd defnyddwyr newydd. Fel y dywedodd un o gyfranogwyr y grwpiau ffocws wrthym "mae enw da'n hanfodol ar gyfer eich twf; mae'n beth da bod pawb yn gwybod eich bod yn deg"

☐ strategaethau ac arferion a all ddod â buddiannau busnes mewnol, er enghraifft, effeithlonrwydd gweithredol, creadigrwydd, datrys problemau a hyblygrwydd.<sup>40</sup>

Mae'r prosiect hwn wedi canolbwyntio ar fuddiannau busnes mewnol cydraddoldeb: y buddiannau i'r BBaCh drwy ddenu a datblygu'r gweithlu gorau posibl. Gall buddiannau busnes mewnol cydraddoldeb ddod â buddiannau ehangach i gymdeithas ac i'r economi. Gwneir hynny drwy wireddu potensial y gweithwyr, ac yn sgil arbedion cost a'r buddiannau economaidd sy'n dod yn sgil atal gwahaniaethu, yn ogystal â buddiannau pwysig cydraddoldeb i weithwyr unigol a'u teuluoedd.





# 4: Sut y gall cymorth gyda chydraddoldeb helpu help BBaChau i gyflawni twf

Mae'r adran hon yn cyflwyno canfyddiadau ac Argymhellion y prosiect sy'n dangos sut y gallai'r llywodraeth a chyrrff cyfryngol helpu BBaChau i ddefnyddio arferion cydraddoldeb da a fyddai'n eu helpu i gyflawni twf. Mae ein Hargymhellion yn rhoi pwyslais ar wella recriwtio, datblygiad a chadw staff mewn BBaChau.

## Ystyried y cyfleoedd ar gyfer trefniadau gweithio hyblyg a datblygiad cyflogeion a gynigir gan BBaChau

Fel y dywedodd Ffederasiwn y Busnesau Bach "Mae BBaChau yn hanfodol i gael y di-waith yn ôl i waith ac i gynnig cyfleoedd i'r sawl sy'n wynebu rhwystrau rhag gweithio".<sup>41</sup> Mae'r Ffederasiwn wedi dangos sut y gall busnesau bach helpu pobl ddi-waith yn ôl i waith, gan gynnwys rhai nad oeddent yn chwilio am waith neu nad oedd ar gael i weithio am eu bod yn anabl neu am fod ganddynt gyflwr iechyd tymor hir, neu eu bod adref yn gofalu am y teulu.<sup>42</sup> Mae'r Ffederasiwn wedi cyfrifo bod cymaint â 92% o 'rai nad ydynt yn cyfranogi' yn y farchnad lafur yn symud i gyflogaeth yn y sector preifat drwy gychwyn busnes bach neu drwy gael eu cyflogi gan BBaCh. Cafodd yr ystadegyn hwn ei ategu yn ein grwpiau ffocws BBaCh: "Mae angen i ni ailfeddwl a chanolbwyntio mwy ar hyfforddi ac ailhyfforddi staff a helpu cyflogwyr, a rhoi cyfleoedd i bobl ddi-waith, yn enwedig y rhai hynny sydd wedi bod yn ddi-waith amser hir fel y gallant roi cynnig ar swyddi heb golli budd-daliadau."

Mae gan BBaChau y potensial i gynnig cyfleoedd cyflogaeth atyniadol i'r pedwar grŵp o weithwyr y buom yn eu hastudio yn y prosiect hwn.

Os gall BBaChau gael help i recriwtio'r cyflogeion gorau sydd eu hangen arnynt, a'u bod yn gallu gwneud y gorau o'u sgiliau, yna gall BBaChau dyfu a gall y cyflogeion wireddu eu potensial. Dywedodd un o gyfranogwyr ein grŵp ffocws BBaCh: "Mae cydbwysedd bywyd a gwaith yn allweddol i sicrhau teyrngarwch. Gweithio o adref, arfarniadau rheolaidd, lle braf i weithio ac ymdeimlad o falchder".

Buom yn defnyddio ein fframwaith syml ar gyfer camau'r berthynas gyflogaeth i siarad â BBaChau a chyflogeion i edrych ar yr hyn sy'n gyffredin rhwng yr hyn mae BBaChau a gweithwyr yn dymuno ei gael o'r berthynas gyflogaeth. Roedd cyflogeion eisiau gwneud eu gorau dros y busnes, gan ddysgu sgiliau drwy hyfforddiant, ac i ad-dalu eu cyflogwr am eu cefnogaeth a'u hyblygrwydd. Pan fydd arferion cydraddoldeb yn haws i BBaChau, mae hynny hefyd yn creu cyfleoedd i BBaChau a'u gweithwyr i dyfu a datblygu.

Gall y mathau o gontractau, trefniadau gweithio, a chyfleoedd gwaith sydd gan fusnesau bach i'w cynnig fod yn annisgwyl o atyniadol i bobl anabl a menywod neu ofalwyr. Yn aml mae rhai'n credu ar gam fod trefniadau gweithio hyblyg yn achosi anawsterau i fusnesau bach a micro ac y dylai eithriadau gael eu cyflwyno.<sup>43</sup> Mewn gwirionedd, gall busnesau bach fod yn fwy parod i dderbyn gweithio hyblyg na chyflogwyr canolig neu fawr. Yn y data a gasglwyd yn y chweched Astudiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth Gweithleoedd, roedd gan 33% o fusnesau bach a 37% o fusnesau canolig drefniadau a oedd yn caniatáu i gyflogeion weithio o adref, o'i gymharu â 18% o fusnesau mawr. Roedd gan 34% o fusnesau bach drefniadau gweithio oriau hyblyg, o'i gymharu â 30% a 29% o fusnesau canolig a mawr yn y drefn honno.

Fodd bynnag, roedd busnesau bach a chanolig yn llai tebygol o fod â threfniadau ar gyfer gweithio llai o oriau neu oriau cywasgedig (43% a 11%), na busnesau canolig (59% a 19%) a busnesau mawr (67% a 24%).<sup>44</sup>

Gofynnwyd i'r cyflogeion a ymatebodd i'n harolwg ar-lein pa dri pheth oedd bwysicaf iddynt yn y gwaith.

Cynigiwyd 17 dewis posibl yn seiliedig ar ein trafodaethau â chynghorwyr canolfannau cynghori, a chanfyddiadau'r grwpiau ffocws cyflogeion. Y prif atebion oedd:

- ❑ bodlonrwydd yn y swydd
- ❑ cyflog a gwobrwyo teg
- ❑ hyfforddiant a chyfleoedd i ddatblygu, sy'n cyd-fynd â gweithio hyblyg a chydbwysedd bywyd a gwaith
- ❑ defnyddio sgiliau ac arbenigedd, sy'n cyd-fynd ag ymdeimlad o gael eu gwerthfawrogi.<sup>45</sup>

Pan ofynnwyd am enghreifftiau o driniaeth deg yn y gwaith, disgrifiodd llawer o ymatebwyr sefyllfaoedd lle'r oeddent wedi cael y cyfle i arddangos a defnyddio eu sgiliau, eu profiad a'u gwybodaeth. Dywedodd bron bob un o'r ymatebwyr a dywedodd fod eu cyflogwr wedi eu helpu i fod mor llwyddiannus â phosibl yn eu gwaith mai'r hyfforddiant a'r gefnogaeth a gawsant a oedd wedi eu galluogi i fod yn gyflogeion llwyddiannus.

Dylai BBaChau gael help i ddeall bod cynnig cyfleoedd i fod yn hyblyg ac i ddatblygu yn gallu bod yn ffactorau allweddol i recriwtio a chadw staff o'r gronfa fwyaf posibl o dalent, ac i ddysgu oddi wrth BBaChau eraill sydd wedi elwa eisoes.

## Gwella mynediad at wybodaeth ac arweiniad ar gyfer BBaChau

Er bod llawer o ffynonellau gwybodaeth ar gael i BBaChau, gall fod yn anod iddynt gael gafael ar y cyngor a'r wybodaeth sydd eu hangen arnynt. Her arall i BBaChau yw nad ydynt efallai'n gwybod a yw'r wybodaeth maent yn chwilio amdani yw yn cynnwys popeth y dylent ei wybod. Fel y dywedodd un o gyfranogwyr y grŵp ffocws:

**i ble all busnesau bach fynd i chwilio am yr wybodaeth sydd ei hangen? Mae deunydd ar gael, ond mae gormod ohono. Byddai'n fuddiol pe bai'r wybodaeth yn cael ei choladu a'i hysbysebu'n eang.**



Disgrifiodd dau o gyfranogwyr y grŵp ffocws cyflogeion eu profiadau pan oedd eu cyflogwr yn anghyfarwydd â hawliau a gweithdrefnau beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth:

“Y broblem fwyaf yw fy mod i'n gweithio i gwmni bychan iawn [elusen] a doedd dim un o'r gweithwyr wedi bod yn feichiog o'r blaen! Nid oedd ganddo ddim profiad o'r agweddau ar adnoddau dynol a oedd yn gysylltiedig â hynny, felly bu'n rhaid i mi wneud llawer o'r ymchwil fy hun. Roeddwn i'n teimlo ei bod yn annheg braidd nad oedd fy nghyflogwr wedi chwilio am gyngor arbenigol i'w helpu i lenwi bylchau yn ei wybodaeth am bolisiau mamolaeth.”

“Rwyf yn cydymdeimlo â chyflogwyr gan fod y dryswch neu ddiffyg eglurder [ynghylch absenoldeb mamolaeth / tadolaeth] yn deillio o bolisiau aneglur felly mae cyflogwyr yn dioddef hefyd. Rhaid i hyn newid o'r top.”

Nid yw pob BBaChau yn chwilio am wybodaeth busnes i'w helpu i redeg eu busnes. Dywedodd BIS fod 36% o BBaChau wedi chwilio am gyngor neu wybodaeth busnes allanol yn ystod y 12 mis blaenorol yn 2014.<sup>46</sup> Pan fydd BBaChau yn chwilio am wybodaeth, mae'n naturiol eu bod yn chwilio am gyngor a gwybodaeth i'w helpu i ddatrys y mater dan sylw ar y pryd. Er enghraifft, bydd BBaChau newydd sydd eisieu recriwtio cyflogeion am y tro cyntaf eisieu gwybod sut i weithredu PAYE ar gyfer cyflogeion newydd pan fyddant yn sefydlu eu busnes. Neu, efallai na fydd BBaChau arall yn chwilio am gyngor o gwbl, ond bydd yn hytrach yn canolbwyntio ar brosesu gwaith papur fel nodyn ffitrwydd, sy'n dweud wrthynt pa bryd y bydd gweithiwr sydd i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch yn dychwelyd, fel y gall feddwl sut y gall gyflenwi archebion a gweithio o fewn ei amserlen. Wrth ddelio â phroblemau recriwtio neu wrth reoli absenoldeb, mae perchennog prysur BBaChau yn llai tebygol o chwilio am wybodaeth ar ragfarn anfwriadol, neu wneud addasiadau i'r gweithle. Mae BBaChau yn llai tebygol o chwilio am wybodaeth am fanylion y Ddeddf Cydraddoldeb, nag y maent o chwilio am wybodaeth a fydd yn eu helpu i redeg eu busnes.

Un ateb yw bod gwybodaeth ymarferol ar gydraddoldeb yn cael ei darparu i BBaChau pan fydd ei hangen amynt, mewn dulliau hygyrch, ac sydd wedi'i hymgorffori o fewn canllawiau neu brosesau maent yn ymddiried ynddynt ac sy'n gyfarwydd iddynt.

Rydym felly wedi bod yn edrych gyda BBaChau ar y camau penodol neu'r rhwystrau yn y berthynas gyflogaeth pan fydd angen gwybodaeth a chynghor da ar BBaCh, a pa fath o wybodaeth a chynghor sydd eu hangen arnynt, a sut i sicrhau bod y BBaCh yn eu cael mewn ffordd hawdd a hwylus. Pa bryd fydd angen gwybodaeth am arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth da ar BBaCh? Pa bryd fydd BBaCh angen gwybodaeth am y cymorth ariannol sydd ar gael iddynt, a fydda'n eu helpu i gydymffurfio â gofynion statudol?

Rydym wedi awgrymu tair ffordd o wneud hyn drwy ddarparu gwybodaeth benodol wedi'i thargedu, ochr yn ochr â'r prosesau presennol:

- ☑ gellid darparu gwybodaeth ac arweiniad ar recriwtio ochr yn ochr â gwybodaeth ar sefydlu PAYE
- ☑ gellid ychwanegu gwybodaeth am Fynediad i Waith at nodiadau ffitrwydd<sup>47</sup>
- ☑ gellid ychwanegu gwybodaeth am hawlio Tâl Mamolaeth Statudol (SMP) at y MATB1.

## Cymorth i BBaChau i ddeall ac i ddelio â risg cyflogaeth yn well

Yn ein grwpiau ffocws clywsom am y pryder yr oedd llawer o BBaChau yn ei rannu am risg cyflogaeth, a'r canfyddiad o'r costau sydd ynghlwm wrth gyflogi grwpiau penodol o gyflogeion, a sut yr oedd hyn yn creu rhwystr i lawer o gyflogeion rhag cael gwaith. Cafodd hyn ei grisialu gan un o'r cyfranogwyr BBaChau yn ein grwpiau ffocws: "gall beichiogrwydd ac anabledd fod yn gostus i fasnachwr unigol." Cafodd hyn ei fynegi'n fwy eofn gan gyfranogwr arall: "rhaid i BBaChau feddwl am y mwyafrif ac nid ydynt yn meddwl am y lleiafrif gan mai nod BBaChau yw gwneud bywoliaeth." Dywedodd un arall mai'r "brif ystyriaeth yw na all BBaChau fentro gyda chyflogeion ... felly, mae hyn, yn anffodus, yn golygu y bydd rhai pobl ag anableddau'n cael eu diystyru, yn enwedig os yw'r anabledd yn golygu bod y cyflogai yn "weithiwr araf". Rhaid iddynt wario mwy o arian yn ailgyflogi ac ailhyfforddi cyflogai arall os bydd popeth yn mynd o chwith".

Rydym wedi ystyried tair elfen y risg cyflogaeth dybiedig:

- a. camsyniadau am gostau a diffyg ymwybyddiaeth o'r cymorth ariannol sydd ar gael
- b. rhagfarn anfwriadol
- c. gwybodaeth a phrofiad o arferion recriwtio da.

Neges a oedd yn dod i'r amlwg dro ar ôl tro yn ein grwpiau ffocws ac ymchwil arall oedd bod BBaChau yn dueddol o wneud amcangyfrifon rhy uchel o'r costau sy'n gysylltiedig â risg cyflogaeth ac yn aml iawn nid ydynt yn ymwybodol o'r cymorth ariannol sydd ar gael iddynt. Mae hyn yn wir hefyd am addasiadau i'r gweithle a all fod angen i BBaChau eu gwneud eu hunain, ac am y cymorth sydd ar gael gan Fynediad i Waith, i'w helpu i wneud addasiadau i'r gweithle i helpu cyflogeion anabl i gychwyn mewn swydd, i aros mewn gwaith, neu i ddychwelyd i weithio ar ôl cyfnod o absenoldeb o ganlyniad i salwch. Yn aml nid yw BBaChau yn gwybod y gallant hawlio 103% o Dâl Mamolaeth Statudol. Gallai gwybodaeth well am y math hwn o gymorth ariannol helpu BBaChau i roi arferion cydraddoldeb da ar waith.

Dyweddod un o gyfranogwyr y grŵp ffocws BBaCh wrthym: “Fel busnes bach, mae mamolaeth yn fater mawr i ni. Y goblygiadau ariannol yw’r hyn sy’n effeithio ar fusnesau bach ac ar sut maent yn gwneud penderfyniadau.”

Buom hefyd yn ystyried pan fo cymorth ariannol fel didyniadau treth neu lwfansau yn cael ei gynnig, yna gall BBaChau fod yn fwy tebygol o fod eisiau gwybod mwy amdano. Fel y dywedodd un o gyfranogwyr brwd y grŵp ffocws “Ydy! Mae pob cyflogwr yn neidio ar y cyfle i dalu llai o dreth ... mae hynny’n arwain at ehangu’r busnes.”

Mae materion sy’n gysylltiedig â risgiau cyflogaeth yn cael eu dwysau gan fathau o ragfarn anfwriadol sy’n digwydd wrth recriwtio. Mae hyn yn digwydd mewn nifer o ffyrdd. Er enghraifft, pan fydd “cyflogwyr sy’n gwahaniaethu drwy dybio bod y gost o gyflogi gweithiwr o grŵp (lleiafrifol) gwahanol yn uwch nag ydyw mewn gwirionedd”. Efallai na fydd y cyflogwr ychwaith yn gweld bod gweithlu amrywiol yn gallu dod â buddiannau i’r busnes (ee creadigrwydd, datrys problemau, mantais yn y farchnad) a mwy o elw neu sefydlogrwydd ariannol.<sup>48</sup> Nododd un o gyfranogwyr y grŵp ffocws BBaChau “Yn achos rhai cyflogwyr mae’n ymwneud â’r gost ac os ydych chi’n cyflogi menyw a’i bod hi’n feichiog bydd yn rhaid iddi gael absenoldeb mamolaeth. Mae hynny’n gost go iawn.”

Hefyd, gall fod yn anos i BBaChau wahanu neu wirio eu prosesau penderfynu, sy’n elfen bwysig er mwyn osgoi rhagfarn anfwriadol. Gall hyn effeithio’n sylweddol ar weithwyr neu ymgeiswyr am swydd sy’n anabl, yn bobl LGBT, BAME neu’n fenywod. Mae ymchwil yn dangos, er enghraifft, sut y mae rhagfarn anfwriadol yn gwneud i’r sawl sy’n recriwtio wrthod ymgeiswyr heb gyfiawnhad os oes ganddynt enwau sy’n awgrymu eu bod yn perthyn i grŵp BAME.<sup>49</sup>

Clywsom hefyd gan gyfranogwyr yn ein grŵp ffocws LGBT am y gwir cas yr oeddent yn ei wynebu wrth geisio dod o hyd i waith, a bod ymgeiswyr LGBT yn aml yn penderfynu peidio â gwneud cais am rai mathau o swyddi.

- ☒ ‘Mi hoffwn fod yn athro gwyddoniaeth ond mi all fy rhywioldeb effeithio ar fy swydd pe bai’r plant yn dod i wybod amdano’
- ☒ ‘Rwyf yn credu na fyddai rhai pobl LGBT yn cynnig am swyddi penodol, fel peiriannydd mewn garej, er enghraifft’

☒ ‘mae rhai pobl yn dewis peidio gwneud cais am swyddi lle maent yn teimlo y byddent yn dioddef aflonyddu neu’n cael eu bwlio oherwydd eu rhywioldeb’

☒ ‘gall rhai pobl LGBT ddedhol y math o waith maent yn dewis ei wneud – mae llawer o fy ffrindiau LGBT yn trin gwallt’.

Nid oes gan rai busnesau bach a micro lawer o brofiad recriwtio pan fyddant yn chwilio am gyflogaeth newydd, mae ganddynt lai o brofiad o weithlu amrywiol a llai o adnoddau wrth law i’w helpu i wireddu buddiannau ymarferol gweithlu amrywiol. Mae hyn yn arwain at bryderon wrth hysbysebu swyddi: “Os bydd busnes bach yn hysbysebu swydd bydd yn aml yn poeni a yw’n gwneud y peth iawn, beth os byddai’n cael ei siwio, pa wybodaeth sydd ei hangen? Nid oes digon o gymorth ariannol a gwybodaeth ar gael i’r cyflogwr.”

Nododd cyfranogwr arall mewn grŵp ffocws nad yw BBaChau yn ymwybodol o gydraddoldeb wrth recriwtio ac felly maent yn cael anhawster i gydymffurfio â’u rhwymedigaethau o dan y Ddeddf Gydraddoldeb. Gall hyn olygu bod cyfweiliadau yn gallu canolbwyntio ar gwestiynau i fenywod ar eu cynlluniau ar gyfer eu teulu, eu trefniadau gofal plant, ac ar gwestiynau i bobl anabl am y problemau maent yn eu hwynebu. Gall y cyfweiliadau hynny fod yn wahaniaethol. Er enghraifft, dywedodd cyfranogwr grŵp ffocws “rydym yn awr yn cael ceisiadau am eiradaon sy’n gofyn faint o amser oedd yr ymgeisydd yn ei gymryd i ffwrdd i ofalu am y plant”.

Roedd ein grwpiau ffocws cyflogaeth a’r arolwg yn rhoi rhagor o enghreifftiau o hyn. Meddai un cyfranogwr: ‘Cefais fy holi mewn cyfweiliad am oriau gwaith oherwydd ystyriaethau gofal plant.’ Dywedodd ymatebwr arall “Gofynnwyd cwestiynau i mi am fy nghynlluniau ar gyfer cael teulu yn y dyfodol – roedd yn gwybod bod y cwestiwn yn anghyfreithlon ond gwyddai hefyd na fyddwn yn debygol o gwyno (wrth i’r gair ledaenu).”

Pwynt pwysig a godwyd mewn grwpiau ffocws cyflogaeth oedd bod y math hwn o gwestiynau’n gallu bod yn niweidiol i’r BBaChau eu hunain. Gall atal ymgeisydd am swydd rhag dangos eu holl sgiliau a’u profiad, a’r buddiannau sydd ganddynt i’w cynnig i’r busnes, a chanlyniad hyn yw y gallai’r BBaCh golli’r person gorau ar gyfer y swydd. Meddai un cyfranogwr mewn grŵp ffocws: “Nid ydynt yn gwneud ymdrech i chwilio am sgiliau trosglwyddadwy. Dim am eich anabledd.”

Meddai un arall:

## Ni ddylai gael ei effeithio os ydych chi'n LGBT oherwydd dylent fod yn edrych ar eich sgiliau ac nid a ydych chi'n LGBT.

Eglurodd cyfranogwr grŵp ffocws BBaCh ei safbwynt: "Yr hyn hoffwn i ddweud yw bod rhai materion fel [anabledd] lle'r ydych chi'n edrych ar ryw nodwedd fel problem neu anfantais yn y bôn ond mae ochr arall i'r stori hefyd gan fod y bobl hyn yn asedau posibl i'r busnes ac maent yn cael eu dal yn ôl gan ddisgwyliadau negyddol ... felly mae angen diwylliant yn y gweithle sy'n annog pawb, o'r glanhawyr i'r dirprwy reolwr."

Mae BBaChau yn llai tebygol na busnesau mawr o fod â pholisi cydraddoldeb ysgrifenedig. Mae busnesau llai'n tebygol o fonitro neu adolygu gweithdrefnau recriwtio neu ddedol a threfniadau ar gyfer dyrchafu neu adolygu cyfraddau tâl yn ôl nodweddion cydraddoldeb. Dim ond 26% o'r busnesau bach sy'n darparu nwyddau a gwasanaethau i sefydliadau eraill oedd yn gorfod dangos gwybodaeth am gydraddoldeb pan oeddent yn gweithio i'r sefydliadau eraill hyn, o'i gymharu â 48% o fusnesau canolig a 45% o gwmnïau mawr.<sup>50</sup>

Mynegodd cyfranogwyr ein grŵp ffocws BAME bryderon am eu profiadau mewn canolfannau gwaith. Dywedodd un o gyfranogwyr y grŵp ffocws BAME wrthym "Rwyf yn blastrwr cymwysedig. Mae gen i drwydded yrru lawn y DU. Ond nid oeddent yn fy helpu i ddatblygu fy hun. Dywedwyd wrthyf nad oedd angen rhagoro gymwysterau arnaf ond y dylwn ganolbwyntio ar chwilio am waith." Pryder arall oedd nifer y ceisiadau am swyddi yr oedd hyfforddwyr mewn canolfannau gwaith yn gofyn i bobl eu llenwi a'u hanfon. Roedd nifer o oblygiadau posibl ynghlwm wrth hyn, gan gynnwys:

- ymgeiswyr yn gwneud cais am swyddi ansawdd is
- gallai waethygu'r rhagfarn anfwriadol y mae pobl BAME, LGBT ac anabl yn eu hwynebu
- gallai nifer y ceisiadau lethu BBaChau.

Pan ofynnwyd yn ein harolwg ar-lein beth oedd yr heriau mwyaf yr oedd BBaChau yn eu hwynebu wrth recriwtio staff neu wrth gyflogi gweithwyr, yr ateb mwyaf cyffredin oedd ble a sut i hysbysebu, ac yna cael canllawiau a ffurflenni templed syml a hawdd eu defnyddio a oedd yn rhoi'r wybodaeth sydd ei hangen i wneud penderfyniadau teg.

## Argymhelliad un: cymorth i BBaChau yn y flwyddyn gyntaf

Ar sail y dadansoddiad uchod, rydym yn argymhell bod cymorth dwys yn cael ei ddarparu i gynnwys cydraddoldeb yn arferion da BBaChau ym mlwyddyn gyntaf y busnes. Byddai hyn yn helpu busnesau bach a chanolig i oresgyn ffactorau risg, ac sy'n mynd i'r afael â'r syniad o 'risg cyflogaeth' sy'n gysylltiedig â menywod a grwpiau lleiafrifol.

Dywedodd cyfranogwr BBaCh yn y grwpiau ffocws wrthym "Dylai cyflogwyr gael help yn y cam cyntaf o sefydlu eu busnes a chyflogi staff". Byddai hyn yn helpu'r busnes gyda'i fwriadau entrepreneuriaidd. Dywedodd cyfranogwr BBaCh arall yn y grŵp ffocws "gall busnesau fod ar eu colled am nad ydynt yn gwybod sut i wneud i hyn weithio (SSP/SMP) ond yn y flwyddyn gyntaf gall BBaChau fethu am nad ydynt yn cael cymorth." Ac: "Rydym angen rhywun i ddweud wrthym beth sydd angen i ni wybod, yn enwedig pan rydym yn sefydlu busnes".

Mae ein hymchwil yn awgrymu mai'r mathau o gymorth a fyddai o fudd mwyaf i BBaChau fyddai:

- templedi ac awgrymiadau defnyddiol sy'n symleiddio prosesau
- mentora a chymorth gan ddarparwyr cyngor sy'n ei gwneud yn haws i gyflawni newid gan ei fod yn dod oddi wrth negeseuwyr maent yn ymddiried ynddynt.

- ❑ gwybodaeth gywir sy'n cael ei rhoi ar yr adeg gywir mewn manau hygrych
- ❑ arweiniad a gwybodaeth sy'n defnyddio tir cyffredin ac iaith ddealladwy yn effeithiol, fel y gall gweithwyr arddangos eu sgiliau, a bod BBaChau yn gallu canolbwyntio ar fuddsoddi yn y busnes drwy fuddsoddi yn sgiliau'r cyflogeion.

Gellid gwneud hyn drwy:

**1.** Darparu gwybodaeth am arferion cydraddoldeb da a rheoli amrywiaeth ochr yn ochr â gwybodaeth am PAYE a TAW ar gyfer masnachwyr / busnesau newydd, gan gynnwys:

- ❑ templedi ar gyfer hysbysebion am swyddi
- ❑ templedi ar gyfer ffurflenni cais, gyda dalen y gellir ei gwahanu ar gyfer gwybodaeth bersonol i helpu BBaChau i osgoi rhagfarn anfwriadol ar sail hil a nodweddion eraill
- ❑ awgrymiadau defnyddiol ar gyfwrdd cyflogeion newydd ac ar gyfer dyrchafu, gyda rhestrau gwirio byr a syml neu astudiaethau achos
- ❑ awgrymiadau defnyddiol ar ddedol y bobl orau ar gyfer y swydd ac e-ddysgu am ddim ar ragfarn anfwriadol
- ❑ awgrymiadau defnyddiol ar sut i ddarganfod mwy am sgiliau pobl a sut i gael i bobl orau (buddsoddi ar gyfer y dyfodol)
- ❑ polisi cyfle cyfartal dechreuol syml
- ❑ awgrymiadau defnyddiol ar ddelio â phobl sy'n dychwelyd i'r gwaith a chyfweliadau ymadael, gyda rhestrau gwirio byr a syml neu astudiaethau achos

**2.** Darparu e-ddysgu a phhecynnau hyfforddi ar gydraddoldeb i aseswyr a darparwyr cyngor sy'n rhan o gynllun Talebau Twf BBaCh BIS.<sup>51</sup>

**3.** Darparu e-ddysgu a phhecynnau hyfforddi ar gydraddoldeb i fusnesau mawr a chanolig sy'n mentora busnesau bach a micro, drwy'r cynlluniau mentora presennol.

**4.** Darparu cymorth am ddim i rai sy'n cynnig am swyddi drwy e.e. hyfforddwyr Canolfannau Gwaith ac Universal Jobmatch, gan gynnwys help gydag awgrymiadau ar gyfer cyfweliadau a gwneud cais am swyddi (ee sut i ddangos eich sgiliau a'ch profiad)

## Cymorth parhaus i BBaChau

Yn ogystal â chymorth ar gyfer blwyddyn gyntaf y busnes, rydym hefyd yn argymhell datblygu pecynnau cymorth i helpu mentoriaid BBaChau ar y prif faterion cydraddoldeb a thwf a nodwyd uchod, hy hyrwyddo'r hyblygrwydd a'r cyfleoedd datblygiad y gall BBaChau eu cynnig, gan sicrhau bod yr wybodaeth yn amserol, ac yn rheoli risgiau cyflogaeth tybiedig.<sup>52</sup>

Gellid edrych ar rôl allweddol banciau, cyfrifyddion a chynghorwyr busnes BBaCh sy'n darparu cyngor busnes gweithredol a strategol allanol, a gellid darparu cymorth drwy becynnau cymorth newydd.

Noda Mike Cherry o Ffederasiwn y Busnesau Bach "I fusnesau bach ar ôl y cyfnod sefydlu dechreuol, sydd â'i heriau ei hun, mae angen argyhoeddi perchnogion busnesau y bydd eu buddsoddiad mewn cymorth busnes yn cael effaith positif. Yr hyn sy'n allweddol yma yw bod y cymorth yn ymarferol fel y bydd yn cael ei roi ar waith yn y busnes, ac yn ddelfrydol dylai cymorth fod yn barhaus wrth i newidiadau gael eu gweithredu.

Mae sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar gyfer carfanau o arweinwyr busnes gyda'i gilydd yn fanteisiol iawn, ac mae hwn yn ddull a fabwysiadwy gan Raglen 10,000 Busnes Bach Goldman Sachs. Mae hyn yn creu ymdeimlad o gymuned o'r cychwyn, sy'n gyfle i'r entrepreneur rannu syniadau ac i ddysgu oddi wrth eu cymheiriaid." Mae'r 10KSB UK yn dangos y cysylltiad rhwng twf a mentora: "Mae ymddygiad busnes strategol allweddol sy'n gysylltiedig â thwf uwch yn cynnwys arloesi, allforio, cael mentor a chodi cyllid allanol."<sup>53</sup>

## Argymhelliad dau: cymorth parhaus i BBaChau drwy eu mentoriaid a'u cyngorwyr

Mae mentoriaid a chyngorwyr busnes allanol fel banciau a chyfrifyddion yn negeseuwyr yr ymddiriedir ynddynt a all helpu i newid ymddygiad, a rhaeadru dysgu ac arferion da.

Gellir cyflawni hyn drwy:

- ❑ ddarparu pecynnau e-ddysgu a hyfforddiant mewn cydraddoldeb i fanciau, cyfrifyddion a chyngorwyr BBaCh
- ❑ datblygu pecynnau cymorth sy'n gwneud y cysylltiad i fentoriaid BBaCh rhwng sut y gall arferion cydraddoldeb helpu BBaChau (cael y bobl orau, eu cadw) a phethau syml y dylid eu gwneud a dogfennau enghreifftiol
  - ❑ darparu pecynnau cymorth syml ar gyfer cyngorwyr mewn banciau – fersiynau tebyg neu ddiwygiedig o becynnau cymorth y mentoriaid, ac yn seiliedig ar weithgarwch busnesau, sy'n cynnwys rhestrau gwirio syml neu astudiaethau achos
- ❑ cynnig cyfleoedd mentora penodol i BBaChau newydd, drwy PAYE a Thalebau Twf BIS a chynlluniau eraill
- ❑ gwybodaeth gyd-destunol ar gyfer mentoriaid ar sut i ychwanegu gwerth at eu cymorth, drwy ymgorffori cydraddoldeb o fewn eu busnes, er enghraifft drwy ddefnyddio Cwestiynau Cyffredin ar faterion neu bryderon penodol
- ❑ darparu pecynnau cymorth ar y we a fyddai'n cael eu dosbarthu drwy rwydweithiau mentora.

## Argymhelliad tri: edrych ar gymhellion ariannol i helpu pobl anabl a menywod

Mae BBaChau yn gyfrwng pwerus ar gyfer twf yn yr economi. Mae'r cyfle i dyfu'n cael ei golli pan fydd gwahaniaethu'n digwydd, gan fod canlyniadau niweidiol gwahaniaethu'n gostus i'r trethdalwr ac i'r BBaCh. Gall methiant i weld y potensial mewn gweithwyr hefyd fod yn gostus ond gellir ei oresgyn drwy arferion cydraddoldeb da. Gall gweithlu amrywiol hefyd ddod â buddiannau busnes allanol penodol i'r BBaCh ac i'r economi ehangach.

Rydym yn argymhell bod y Trysorlys yn ystyried defnyddio gostyngiad yn y dreth neu lwfansau a fyddai'n atgyfnerthu neu'n annog newid ymddygiad mewn BBaChau i recriwtio mwy o bobl anabl ac i'w gwneud yn haws i gael pobl yn ôl i weithio ar ôl eu hanabledd, er enghraifft ar ôl colli eu golwg neu gael salwch fel canser. Er enghraifft, gallai gostyngiad yn y dreth i helpu BBaChau gyda'r gost o wneud addasiadau ar gyfer cyflogeion anabl ategu'r cymorth ariannol presennol sy'n cael ei gynnig i BBaChau drwy Fynediad i Waith.

Gallai hyn hefyd gyd-fynd â'r cymhellion ariannol sy'n cael eu cynnig drwy Ffit i Weithio, ar gyfer cyflogwyr sy'n talu am driniaeth feddygol i'w cyflogeion.<sup>54</sup> Gallai cymhellion ariannol ategu'r cymorth ariannol presennol ar gyfer pobl anabl drwy:

- ❑ gael eu targedu at BBaChau sy'n cynnig cyfleoedd cyflogaeth sylweddol i bobl anabl
- ❑ byddai cynnig cymorth ariannol drwy'r gyfundrefn dreth yn gwella arferion cydraddoldeb BBaChau na fyddai fel arall o bosibl yn ymwybodol o'r cymorth ariannol sydd ar gael i wneud addasiadau i'r gweithle
- ❑ byddai arweiniad ar arferion da sy'n gyd-fynd â chymhellion ariannol yn dod i sylw BBaChau nad ydynt yn ymwybodol o'u dyletswyddau neu sut i wneud addasiadau

- ❑ byddent yn codi ymwybyddiaeth ymhlith BBaChau a'u cynghorwyr, a all fod yn chwilio am wybodaeth am gymhellion treth, ond na fyddent yn chwilio am, neu ymwybodol o gynlluniau ar wahân fel Mynediad i Waith
- ❑ byddent yn lleihau canfyddiad BBaChau o'r 'risg cyflogaeth' wrth gyflogi pobl anabl, ac yn rhoi'r model cymdeithasol o anabled ar waith
- ❑ byddent yn amlygu negeseuon ymgyrch Disability Confident y llywodraeth: i weithio â chyflogwyr i chwalo rhwystrau, gwella dealltwriaeth a sicrhau bod pobl anabl yn cael y cyfle i gyflawni eu potensial ac i wireddu eu dyheadau.<sup>55</sup>

## Cynorthwyo menywod

Rydym yn argymhell bod y Trysorlys yn ystyried defnyddio gostyngiad yn y dreth, didyniadau neu lwfansau i atgyfnerthu ac annog newid ymddygiad ymhlith BBaChau i recriwtio a chadw menywod. Gall BBaChau hawlio 103% o SMP yn ôl, ond nid yw llawer yn sylweddoli hynny.<sup>56</sup>

Mae'r diffyg ymwybyddiaeth hwn hefyd yn cyfrannu at ganfyddiad BBaChau y bydd cyflogeion beichiog yn faich costus ar y busnes. Gall cyflogwyr bach hawlio SMP yn ôl ar gyfradd o 103%, a gall hefyd ofyn am gyllid ymlaen llawn os na fyddai eu difyniadau treth neu Yswiriant Gwladol yn talu am y SMP.<sup>57</sup>

Byddai symleiddio'r broses o hawlio SMP yn ôl drwy'r system dreth yn golygu y byddai BBaChau yn cael yr ad-daliad hwn yn awtomatig, heb iddynt orfod gwneud cais amdano. Gellid atgyfnerthu'r ad-daliad hwn mewn ffordd bositif drwy wybodaeth a fyddai ar gael i'r BBaCh drwy'r MATB1.

## Argymhelliad pedwar: Ymchwil pellach

Er bod yr achos busnes dros gydraddoldeb yn hanfodol i sicrhau newid, rydym wedi dod i'r casgliad nad yw pob BBaCh yn teimlo ei bod yn berthnasol nac yn angenrheidiol i sicrhau eu llwyddiant. Mae'r rhain yn bobl sydd, am amryw o resymau, yn gwadu neu'n diystyru bodolaeth materion cydraddoldeb ac effaith arferion gwael.<sup>58</sup> Mae angen ymchwil pellach i ystyried pa wybodaeth strategol, technegau 'procio' neu ddulliau eraill a fyddai'n dylanwadu at BBaChau nad ydynt yn cael eu hargyhoeddi gan yr achos busnes dros gydraddoldeb, pa BBaChau sy'n fwy parod i newid, a beth fyddai'n eu gwneud yn debygol o fabwysiadu'r mathau hynny o arferion cydraddoldeb a nodwyd gennym fel rhai sy'n hybu twf.



# 5: Sut y gall cymorth gyda chydraddoldeb helpu cyflogeion i fod yn llwyddiannus a hyderus

Mae'r adran hon yn cyflwyno canfyddiadau'r prosiect, a'r Argymhellion ar gamau pellach y gallai BBaChau eu cymryd i helpu eu cyflogeion i wneud eu gorau dros y busnes.

Rydym yn canolbwyntio ar sut y gallai BBaChau greu'r amodau lle gall cyflogeion ffynnu. Bydd yr Argymhellion hyn yn gofyn am gyfraniad gan y llywodraeth a chyrrff cyfryngol.

## Hyrwyddo hyblygrwydd, sicrwydd a threfniadau rheoli absenoldeb da

Dywedodd cyfranogwyr y grŵp ffocws menywod wrthym eu bod yn gwerthfawrogi, yn ad-dalu, unrhyw hyblygrwydd y gall cyflogwr BBaCh ei roi iddynt:

**Cefais amser i ffwrdd o'r gwaith i gadw apwyntiadau meddygol ac nid oedd problem o ran gweithio o gartref neu gyrraedd y gwaith yn hwyrach neu adael yn gynnar. Gan fod y cyflogwr yn hyblyg o ran gweithio o gartref rwyf yn teimlo fy mod wedi mwy na thalu'n ôl ... Gan eu bod mor dda tuag ataf fi roeddwn yn teimlo y dylwn eu had-dalu.**

Ar y llaw arall un o'r cwynion mwyaf a glywsom gan ein grŵp ffocws cyflogeion oedd y defnydd o contractau tymor sefydlog ansicr a chontractau dim oriau, a oedd yn ei gwneud yn anodd i fenywod drefnu eu bywydau teuluol, ac roeddent yn teimlo bod y contractau hyn yn cael eu defnyddio gan gyflogwyr mwy i gyfyngu ar eu hawliau.

Mynegodd BBaChau yn ein grwpiau ffocws nifer o bryderon ynglŷn â rheoli absenoldeb, gan fod eu maint yn golygu bod absenoldeb cyflogaï'n cael mwy o effaith ar y busnes, o ran ansicrwydd, a chost. Ond ar y llaw arall, mae eu hanffurfioldeb cymharol a'u hagwedd at hyblygrwydd yn golygu eu bod yn barod i ymateb â chydymdeimlad a dychymyg, os yw hynny'n bosibl. Gellir crisialu hyn yn sylwadau un o gyfranogwyr grŵp ffocws: "Mae absenoldeb yn costio i fusnesau bach ond mae hefyd yn haws i fusnesau bach ofalu am eu cyflogeion." Cafwyd un enghraifft o hyblygrwydd cefnogol gan gyfranogwr y grŵp ffocws BBaCh, a oedd yn ystyried y cyd-destun allanol i'w weithiwr a oedd wedi gofyn am absenoldeb estynedig yn ystod gwyliau'r haf i ofalu am blentyn. Roeddent wedi "edrych ar y sefyllfa yn ei chyfanrwydd gan ganiatáu'r absenoldeb oherwydd bod costau gofal plant mor uchel pe bai'r cyflogai yn gweithio yn ystod gwyliau'r ysgol".

Roedd aelod o grŵp ffocws y BBaChau yn gwbl agored am y ffordd yr oedd yn delio ag absenoldeb: trwy gyfuniad o drefniadau disgyblu, a "gwneud i gyflogeion deimlo mor euog nes eu bod yn dod yn ôl i'r gwaith" a chynnig cwnsela, ond eu diswyddo os oedd gormod o absenoldeb.

Pryderon eraill a fynegwyd oedd cysylltu â chyflogeion pan oeddent i ffwrdd o'r gwaith: a ddylai'r BBaCh gysylltu â'r cyflogai i gynnig cymorth neu adael llonydd iddynt?" Roedd dweud wrth gyflogwr a chydweithwyr am anabledd yn achos pryder i gyflogeion a chyflogwyr yn ein grwpiau ffocws, gydag un BBaCh yn dweud "penderfyniad yr unigolyn yw dweud. Mae peidio â datgelu anabledd yn dangos diffyg ymddiriedaeth." Roedd rhai cyfranogwyr grwpiau ffocws BBaCh yn teimlo bod cyfweiliadau 'dychwelyd i'r gwaith' yn ddefnyddiol.

Y pwynt allweddol a wnaethpwyd gan nifer o gyfranogwyr y grwpiau ffocws oedd bod “gwybodaeth gan y gweithiwr yn allweddol – drwy fod yn agored mae’n haws i’r cyflogwr i drefnu”. Yn y cyd-destun hwn, rhaid i’r BBaCh ystyried sut y gall greu amgylchedd hyblyg a diogel sy’n galluogi cyflogeion i deimlo eu bod yn gallu rhoi gwybodaeth a fydd yn helpu eu cyflogwr, ac i beidio ag ofni y bydd rhoi’r wybodaeth i’w cyflogwr yn gwneud y sefyllfa’n waeth.

## Argymhelliad pump: helpu BBaChau i hyrwyddo hyblygrwydd, sicrwydd a threfniadau da i reoli absenoldeb

Rydym yn argymhell y byddai defnyddio’r prosesau a’r gwaith papur y mae’n rhaid i BBaChau eu defnyddio yn ffordd o ddarparu gwybodaeth a chanllawiau pwrpasol a pherthnasol a fyddai’n ddefnyddiol iddynt, pan fydd eu hangen arnynt ar yr adeg gywir ac yn y manau cywir yn helpu BBaChau i reoli absenoldeb mewn ffordd sy’n galluogi cyfathrebu effeithiol rhyngddynt â’u cyflogeion.

Byddai hyn yn helpu BBaChau i gynorthwyo gweithwyr anabl sy’n absennol o’r gwaith. Efallai y gallant ddychwelyd i’r gwaith yn gynharach os ydynt yn teimlo bod modd iddynt gael sgwrs agored â’u cyflogwr ac os gall eu cyflogwr wneud addasiadau yn y gweithle ar eu cyfer.<sup>59</sup>

Gellid gwneud hyn drwy:

?

darparu canllawiau ac awgrymiadau hygyrch ar-lein i BBaChau ar sut i greu amgylchedd lle mae cyflogeion yn teimlo’n ddigon cyfforddus i allu dweud wrth eu cyflogwr am eu hanabledd, ac awgrymiadau ar sut i gael sgwrsiau â chyflogeion sy’n datgelu cyflyrau iechyd meddwl neu gorfforol. Gellid gwneud hyn drwy ddefnyddio canllawiau a gyhoeddir gan EHRC a / neu ACAS

ychwanegu darn bychan o wybodaeth ychwanegol am Fynediad i Waith at y nodyn ffitrwydd.<sup>60</sup> Dyma’r ffurflen mae meddygon teulu’n ei llenwi, ac y mae’r cyflogai yn ei rhoi i’r cyflogwr. Gellid gwneud hyn drwy ychwanegu cod QR i’w sganio, a doler ar-lein ar gyfer gwybodaeth, ynghyd ag un llinell syml sy’n dweud wrth y cyflogwr bod hyn yn cynnwys gwybodaeth a fydd yn eu helpu i gael eu cyflogeion yn ôl i’r gwaith

rhaeadru’r hyfforddiant i gynghorwyr sydd wedi cael ei ddatblygu a’i dreialu drwy’r prosiect hwn yn fwy eang ar draws y gwasanaeth Cyngor ar Bopeth, a darparwyr cyngor annibynnol eraill. Mae’r hyfforddiant yn helpu cynghorwyr mewn cyrff anllywodraethol i helpu cyflogwyr i ddeall sut a pha bryd i roi gwybodaeth i’w cyflogwr a sut i gael sgwrs â’u cyflogwr, er enghraifft am anabledd neu absenoldeb ac mae’n helpu cyflogwyr i chwarae rôl fel eiriolwyr heb fod yn wrthwynebus pan fydd angen.

Gallai’r dull hwn hefyd helpu BBaChau i reoli absenoldeb cyflogeion benywaidd sydd ar absenoldeb mamolaeth. Mae’r ffurflen MATB1 yn cael ei llenwi gan fydwragedd, ac mae’n cael ei rhoi i’r fenyw sydd wedyn yn ei rhoi i’r cyflogwr i’w hysbysu o’i beichiogrwydd. Gellid cynnwys gwybodaeth am hawlio SMP yn ôl drwy ychwanegu cod sganio QR a doler ar-lein ar y ffurflen MATB1. Byddai hyn yn arwain y cyflogwr BBaCh at wybodaeth hygyrch, hawdd ei deall am hawlio SMP yn ôl, gydag un llinell o wybodaeth ar y ffurflen ei hun yn egluro y bydd yr wybodaeth yn y cod sganio QR yn eu helpu gyda chostau SMP.

## Gwella mynediad at hyfforddiant a dyrchafiad i gyflogeion


Pryder mawr arall a glywsom yn ein grwpiau ffocws ar gyfer cyflogeion oedd na allai gweithwyr anabl fanteisio ar hyfforddiant na chyfle i gael dyrchafiad, a'u bod yn teimlo eu bod yn cael eu diystyru oherwydd eu habsenoldeb o'r gwaith yn y gorffennol.

Roedd menywod yn profi rhwystrau hefyd. Roedd rhai o'r cyflogeion benywaidd yn ein grwpiau ffocws wedi mynd ati o'u pen a'u pastwn eu hunain i chwilio am hyfforddiant i ehangu eu sgiliau, ond roeddent hyd yn oed wedyn yn teimlo nad oedd eu gyrfa'n datblygu. Meddai un o ymatebwyr yr arolwg: "Dywedwyd wrthyf am beidio gwneud cais am ddyrchafiad tra'r oeddwn yn feichiog. Wrth gymryd amser i ffwrdd i ofalu a newid oriau gwaith i alluogi hyn dywedwyd wrthyf na fyddwn yn gymwys i gael hyfforddiant".

Dywedodd cyfranogwyr BAME yn ein grwpiau ffocws wrthym "Yn bersonol nid wyf fi wedi dod ar draws unrhyw amgylchedd sy'n ei gwneud yn hawdd i ofyn am ddyrchafiad gan fy mod wedi cael fy nghanseilio yn fy ngwaith o'r cychwyn." a "Rwyf yn cael fy nhrin yn wahanol. Rydw i'n adnabod rhywun nad yw'n wybodus iawn ond mi gafodd ddyrchafiad ac mae rheolwr wedi dweud wrthyf ei fod yn y broses ddysgu!"

Roedd ein BBaChau yn frwd dros fuddiannau hyfforddiant i'w staff: "Dylai hyfforddiant wneud i staff fod eisiau aros gyda'r busnes. Mae'n rhatach i hyfforddi staff cyfredol na chyflogi rhywun arall ac yna'u hyfforddi hwy i'r un safon." Dywedodd BBaCh arall wrthym ei bod yn "bwysig buddsoddi mewn staff. Mae methu â chadw staff yn costio." Disgrifiodd un BBaCh ei brofiad ei hun:

**Mi wnes i ddechrau fel ysgrifenyddes ac mi fuddsoddod y cwmni ynof a fy anfon i'r coleg yn rhan amser. Roeddent wedi gweld fy mhotensial.**



## Argymhelliad chwech: hyfforddiant hygyrch i weithwyr BBaCh i ddatblygu sgiliau

Pan fydd gweithwyr BBaChau yn cael hyfforddiant byddant yn gallu cyflawni eu potensial, ad-dalu buddsoddiad y BBaChau ynddynt, a hefyd lleihau canfyddiad y BBaCh o risg cyflogaeth. Gallai prosesau symlach sicrhau bod hyfforddiant ar gael ac yn hygyrch a thrwy ei gwneud yn haws i'w ddilyn ac i gael gafael ynddo, gallai hyn newid ymddygiad a helpu cyflogeion ym mhob grŵp a astudiwyd gan y prosiect hwn, sy'n awyddus i wneud eu gorau dros y busnes.

Gellid cyflawni hyn drwy:

- ❑ ddarparu hyfforddiant am ddim neu gost isel yn lleol neu ar-lein i gyflogeion BBaChau yn yr holl sgiliau sydd ei hangen ar BBaChau
- ❑ creu cronfa ddata o ddarparwyr hyfforddiant sydd ar gael drwy gynlluniau sy'n cynorthwyo a mentora BBaChau
- ❑ edrych ar y posibilrwydd o gynnig gostyngiad yn y dreth, didyniadau neu lwfansau i BBaChau i'w galluogi i dalu am hyfforddiant cost isel i'w cyflogeion. Gellid trefnu hyn mewn ffordd a fyddai'n annog gweithredu positif i helpu pobl neu grwpiau fel menywod neu gymunedau BAME penodol, sy'n cael eu tangynrychioli naill ai o fewn BBaChau'n gyffredinol neu mewn rolau penodol, i oresgyn y rhwystrau rhag datblygiad gyrfaol
- ❑ sicrhau bod hyfforddiant ar gael i'r holl gyflogeion. Er enghraifft, gallai hyn gynnwys ffyrdd hawdd o adolygu a newid dyluniad asesiadau cyn y cwrs yn hytrach na chreu rhwystrau rhag cymryd rhan. Dangosodd astudiaeth ddiweddar gan y Behavioural Insights Team yr effaith gref ar geisiadau gan ymgeiswyr BAME y gellid ei gyflawni drwy gyfathrebu positif ynghyn ag asesiadau.<sup>61</sup>

## Creu amgylchedd gwaith positif

Dyweddodd mwyafrif cyflogeion BBaCh fod y berthynas rhwng rheolwyr a chyflogeion yn dda neu'n dda iawn. Roedd y ffigur hwn ar ei uchaf ymhlith cyflogeion a oedd yn gweithio i gwmnïau bach.<sup>62</sup>

Yn ein grwpiau ffocws a'r arolwg ar-lein, dywedodd cyflogeion fod y prif ffactorau sy'n eu galluogi i fod yn llwyddiannus i gyd yn gysylltiedig â chael amgylchedd gwaith positif, lle'r oedd cyfleoedd i ddatblygu: roeddent yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu ac yn gallu ymddwyn yn naturiol. Fel y dywedodd un cyfranogwr: "Mae angen i bobl gael sicrwydd y gallant deimlo eu bod yn gyfatal a bod croeso iddynt yno." Meddai un arall: "Mae'r gwaith yn wych am wneud i mi deimlo fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi fel unigolyn ac nid fel mam yn unig". Pwysleisiodd un o gyfranogwyr y grŵp ffocws BAME bwysigrwydd parch – pan fyddaf yn chwilio am swydd rwyf yn teimlo fy mod yn dioddef gwahaniaethu am fod pobl yn dweud wrthyf na allaf siarad Saesneg. Nid yw'r ffaith bod gennych acen yn golygu eich bod yn israddol.

Mae rhwystrau sy'n atal pobl rhag teimlo'n gartrefol a rhag gwneud cyfraniad llawn yn cynnwys:

- ❑ nid yw eu cyflogwr yn delio'n effeithiol â 'jôcs' a 'thynnu coes' er enghraifft am eu hil neu eu crefydd, a mathau eraill o aflonyddu
- ❑ teimlo na allant ddweud wrth bobl yn y gwaith am eu hanabledd, eu cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth rhywedd

Clywsom dystiolaeth gref gan gyfranogwyr LGBT am effaith diffyg amgylchedd positif:

- ❑ "Ni fyddwn yn gadael i neb wybod am fy rhywioldeb a byddwn yn cuddio'r ffaith fy mod yn ddeurywiol i amddiffyn fy hun."

Roedd cyfranogwyr LGBT eraill yn poeni am yr effaith y gallai datgelu ei chael ar ragolygon pobl LGBT i gael dyrchafiad:

- ❑ 'byddai'n well gan rai pobl aros yn y gwaelod fel na fyddai pobl yn gofyn cwestiynau amdanynt'.

Dyweddodd cyfranogwr yn y grŵp ffocws LGBT wrthyf:

**Mae cael rheolwr cryf yn dangos y ffordd. Nid yw'n dderbyniol i ymddwyn mewn ffordd homoffobig yn ein gweithle ni.**

## Argymhelliad saith: cymorth i BBaChau i helpu eu cyflogeion i gyflawni eu potensial

Ein Hargymhelliad yw y dylai cymorth gael ei ddarparu i BBaChau i alluogi pobl i ymddwyn yn naturiol ac i wneud eu gorau dros y busnes

Gellid gwneud hyn drwy:

- ❑ ddarparu arweiniad ymarferol i BBaChau ar sgysiau â chyflogeion, gan gynnwys awgrymiadau defnyddiol ac enghreifftiau o beth i'w wneud neu ei ddweud. Byddai hyn yn cynnwys:
  - ❑ yr hyn y gall arweinwyr ei wneud i greu amgylchedd gwaith positif gan gynnwys ymwybyddiaeth o faterion yn y gweithle sy'n gysylltiedig â hil neu grefydd neu gred
  - ❑ sut i alluogi cyflogeion i ymddwyn yn naturiol ac i ddatgelu cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhywedd, anabledd neu gyflyrau iechyd meddwl
  - ❑ sut i adnabod aflonyddu 'lefel isel' a chael gwared arno cyn iddo waethygu fel na fydd amgylcheddol negyddol anghynhyrchiol yn gallu datblygu
- ❑ cyflwyno'r arweiniad hwnnw fel rhan o gyfres o becynnau cymorth ar gyfer mentoriaid a chyngorwyr busnes (a fyddai ar gael ar-lein).

## Datblygu pwyslais positif ar yr hyn y gall gweithwyr ei gynnig i fusnesau

Pan ofynnwyd am enghreifftiau o driniaeth deg yn y gwaith, disgrifiodd llawer o gyfranogwyr yn yr arolwg sefyllfaoedd lle'r oeddent wedi cael y cyfle i arddangos eu sgiliau, eu profiad a'u gwybodaeth. Fodd bynnag, un canfyddiad amlwg gan y cyfranogwyr anabl yn ein grwpiau ffocws oedd pan oedd gweithiwr wedi rhoi gwybod i'w cyflogwr am anabledd neu gyflwr iechyd tymor hir, roedd hynny wedi yn ganolbwynt i sylw'r cyflogwr, ac roedd fel pe bai'n anghofio am sgiliau a phrofiad y gweithiwr. Roedd hyn yn golygu nad oedd eu potensial a'r hyn y gallent ei gynnig i'r BBaCh yn cael ei werthfawrogi ac nad oeddent ychwaith yn cael cydnabyddiaeth haeddiannol

Roedd absenoldeb mynych yn un ffactor a oedd yn arwain at newid yn agwedd eu cyflogwr. Eglurodd y cyfranogwyr pa mor bwysig oedd hi eu bod yn cael eu trin yn gyfartal, a bod eu cyflogwr yn gwrandao arnynt fel y gallent ddod o hyd i ffordd ymlaen.

Disgrifiodd nifer o gyfranogwr y grwpiau ffocws y problemau roeddent wedi'u hwynebu am nad oedd eu cyflogwyr a'u chydweithwyr yn deall eu hanabledd neu eu cyflwr meddygol, neu sut y gallai eu hanabledd effeithio neu ddim effeithio ar eu gwaith. Roedd llawer yn teimlo nad oedd pobl yn eu credu pan oeddent yn ceisio egluro eu hanabledd, ac nad oedd cyflogwyr a chydweithwyr yn deall bod eu habsenoldeb yn ddilys. Roedd y diffyg ymddiriedaeth hwn yn gwneud iddynt deimlo eu bod yn cael eu bwlio, o dan bwysau a straen. Mewn amgylchiadau o'r fath, nid yw cyflogwyr yn debygol o allu rhoi o'u gorau.

Dywedodd un cyfranogwr ei fod yn teimlo ei fod wedi cael ei orfodi i gymryd y cam o roi hysbysiad ar hysbyswrdd y staff i egluro ei gyflwr meddygol a sut yr oedd yn effeithio arno. Roedd yn teimlo bod hynny wedi ei roi mewn sefyllfa anodd a'i fod wedi colli ei urddas yn ei weithle.

## Argymhelliad wyth: cymorth i BBaChau gyda recriwtio a rheoli amrywiaeth

Rydym yn argymhell bod cymorth yn cael ei ddarparu i BBaChau i wella eu gallu i recriwtio'r bobl orau ac i gefnogi eu datblygiad, drwy gael gwell dealltwriaeth o sut i helpu gweithwyr anabl, ac y byddai hyn yn cael ei gyflawni drwy fesurau fel gwybodaeth am y cyflyrau mwyaf cyffredin ac addasiadau rhesymol.

Ochr yn ochr â hyn, dylai BBaChau gael help i ddeall a rheoli rhagfarn anfwriadol.

Yn ogystal â phobl anabl, byddai hyn hefyd yn galluogi pobl LGBT a BAME i gael eu trin ag urddas a pharch yn y gwaith, ac i gyflawni eu potensial.

Gellir gwneud hyn drwy:

- ☑ ddarparu e-ddysgu am ddim (neu gost isel) ar gyfer BBaChau a fyddai ar gael drwy amrywiaeth o ffynonellau yr ymddiriedir ynddynt ac wedi'u haddasu ar gyfer BBaChau
- ☑ dylai'r e-ddysgu hwn roi trosolwg o ragfarnau anfwriadol, gyda phwyslais ar fenywod, pobl LGBT, BAME ac anabl, a dylai ganolbwyntio ar benderfyniadau allweddol sy'n gysylltiedig â recriwtio a datblygiad. Dylai egluro wrth BBaChau sut i recriwtio'r bobl orau, a chefnogi eu datblygiad, a thrwy hynny leihau costau recriwtio pellach.

# 6: Rôl asiantaethau cyngori annibynnol i helpu BBaChau a'u gweithwyr

## Gweithio â chyflogeion

Mae gan Gyngor ar Bopeth ac asiantaethau cyngori eraill rôl bwysig i'w chwarae i gynyddu cyfleoedd i dyfu, drwy helpu cyflogeion BBaCh i helpu eu hunain i ganfod ac i gadw eu swydd, ac i ddatblygu, drwy ddeall sut i weithio i, a chael y gorau gan BBaChau, yn hytrach na mynd i feddylfryd lle maent yn osgoi risgiau neu'n ymddwyn yn wrthwynebus.

Mae'r hyfforddiant a ddatblygwyd ac a dreialwyd gan gynghorwyr yn sgil y prosiect hwn yn helpu cynghorwyr i ddeall safbwyntiau cyflogeion a chyflogwyr ac i ddod o hyd i iaith gyffredin i hybu cyfathrebu a thrafodaethau agored. Mae'r hyfforddiant yn galluogi cynghorwyr i helpu cyflogeion i ddeall sut a pha bryd i roi gwybodaeth i'w cyflogwr, a sut i gael sgwrs â'u cyflogwr, mewn amrywiaeth o sefyllfaoedd lle mae rhwystrau i'w goresgyn. Mae'n helpu cynghorwyr i chwarae rôl fel eiriolwr pan fydd angen.

## Argymhelliad naw: rôl asiantaethau cyngori annibynnol i raeadru arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth da

Rydym yn argymhell bod yr hyfforddiant a'r e-ddysgu cysylltiedig yn cael eu rhaedru ar draws y gwasanaeth Cyngor ar Bopeth ac asiantaethau eraill i ddarparu gwybodaeth a chynghori annibynnol.

## Gweithio â BBaChau

Mae'r prosiect hefyd wedi helpu nifer o ganolfannau Cyngor ar Bopeth lleol i gryfhau eu cysylltiadau a'u perthynas â BBaChau, gan roi cyfle i'r asiantaethau cyngori lleol hyn i edrych ar eu rôl gyda BBaChau. Bydd adroddiad y prosiect (sydd ar wahân i'r adroddiad ymchwil hwn) yn amlygu dysgu ar hyn ac a fydd yn cael ei rannu ar draws y rhwydwaith. Mae'n werth nodi yma fod y rhai a oedd yn gysylltiedig ar lefel leol wedi gweld bod potensial pellach sylweddol lle gall asiantaethau cyngori gefnogi cydraddoldeb a thwf mewn BBaChau.

## Argymhelliad deg: creu rhwydweithiau a chymorth a rhwng BBaChau a chyrrff anllywodraethol

Mae'r prosiect hwn wedi canfod bod toreh o adnoddau, canllawiau a gwybodaeth ar gydraddoldeb ar gael eisoes. Mae llawer o'r adnoddau hyn yn cael eu darparu gan gyrrff cenedlaethol fel EHRC neu ACAS, ond mae adnoddau gwerthfawr a threiddgar ac arbenigedd ar gael hefyd o fewn asiantaethau cyngori. Rydym yn argymhell bod rhagor o waith yn cael ei wneud i ganfod, i hyrwyddo ac i roi prawf ar amrywiaeth o fodolau i helpu i rannu adnoddau, sy'n addas ar gyfer gwahanol ardaloedd a chyd-destunau, er mwyn i asiantaethau cyngori allu cynnig mwy o gymorth i BBaChau, a hefyd i feithrin cysylltiadau a rhwydweithiau ategol. Ar lefel genedlaethol, gallai hyn gynnwys datblygu adnodd a fydd yn cyfeirio BBaChau mewn ffordd syml a chyflym, ac yn cyngori cyflogeion BBaChau am y cymorth sydd ar gael iddynt. Ar lefel leol, gallai gynnwys gwybodaeth, cyngor (lle nad oes gwrthdaro gyda buddiannau cyflogeion) di-dâl neu y telir amdanynt, neu ddulliau eraill o ychwanegu gwerth a chymorth er mwyn cael arferion da ar gydraddoldeb ac amrywiaeth drwy rwydweithiau busnes presennol.

# 7: Casgliad a chrynodeb

Mae BBaChau a'u gweithwyr yn hanfodol i'n heconomi. Mae'r ymrwymiad a'r ysbryd sy'n eu gyrru i gyrraedd eu llawn botensial yn nodweddion rydym i gyd yn eu hedmygu ac yn dymuno eu cefnogi.

Rydym yn gobeithio bod yr adroddiad hwn wedi dangos gwerth cydraddoldeb i BBaChau a'u gweithwyr. A'i fod wedi dangos hefyd y dulliau syml ac effeithiol y gellir eu defnyddio i ymgorffori cydraddoldeb yn hwylus yn yr amgylchedd gwaith.

Mae llawer o gynnydd wedi'i wneud eisoes i wella amodau gweithio ac i chwalu rhwystrau i bobl anabl, BAME, LGBT a menywod yn y gwaith. Rydym yn gobeithio y bydd yr atebion a argymhellir gennym yn arwain at ragor o welliannau mewn cydraddoldeb a thwf ar gyfer y gweithwyr hyn, ac yn y busnesau lle maent yn gweithio, ac i bob un ohonom.

Bydd yr atebion a argymhellir yn

- ▣ helpu BBaChau i ddefnyddio arferion cydraddoldeb da i gyflawni twf, gan gynnwys sut i ddatgloi potensial eu cyflogion, ac i wneud y penderfyniadau gorau ar gyfer recriwtio a chadw staff
- ▣ helpu gweithwyr i fod yn llwyddiannus ac i wneud eu gorau dros eu busnes
- ▣ creu amgylchedd positif ar gyfer pob gweithiwr

# 8: Troednodiadau

- 1 The Parliament Magazine, (February 2015), *Commission guide: European SMEs need a more 'level playing field' to succeed*. [www.theparliamentmagazine.eu/articles/feature/commission-guide-european-SMEs-need-more-level-playing-field-succeed](http://www.theparliamentmagazine.eu/articles/feature/commission-guide-european-SMEs-need-more-level-playing-field-succeed).
- 2 Ffederasiwn y Busnesau Bach, [www.fsb.org.uk/stats](http://www.fsb.org.uk/stats) 3 FSB, (2013) *Back to Work: the role of small businesses in employment and enterprise*, tud 3.
- 4 Parliamentary briefing, (2014), *Small businesses and the UK Economy*
- 5 BIS (2014) *Small Business Survey* tud 9.
- 6 EHRC (2014), *Equality Policies and Employment Relations in Small and Medium sized enterprises*, tud 13 Tabl 4. tud 27 Tabl 29 yn rhoi dadansoddiad sectoraidd BBaChau ar gyfer gwahanol grwpiau o gyflogaion.
- 7 Datganiad i'r wasg Swyddfa'r Cabinet, (27 Awst 2015) *Big opportunities for small firms: government set to spend £1 in every £3 with small businesses* [www.gov.uk/government/news/big-opportunities-for-small-firms-government-set-to-spend-1-in-every-3-with-small-businesses](http://www.gov.uk/government/news/big-opportunities-for-small-firms-government-set-to-spend-1-in-every-3-with-small-businesses).
- 8 Roedd posibiliadau defnyddio polisi caffael llywodraeth ganolog i annog gwelliant ar gydraddoldeb mewn BBaChau y tu allan i gwmpas y prosiect hwn.
- 9 Stonewall, (2013), *Gay in Britain: Lesbian, gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination*. Tud 19. [www.stonewall.org.uk/sites/default/files/Gay\\_in\\_Britain\\_2013\\_.pdf](http://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/Gay_in_Britain_2013_.pdf)
- 10 Helge Hoel, Duncan Lewis ac Anna Einarsdóttir. (2014), *The ups and downs of LGBs' workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain*, tud 4. [www2.hull.ac.uk/hubs/pdf/The-Ups-and-Downs-of-LGBs-Workplace-Experiences.pdf](http://www2.hull.ac.uk/hubs/pdf/The-Ups-and-Downs-of-LGBs-Workplace-Experiences.pdf)
- 11 Hoel et al, (2014) *The ups and downs*, tud 19. 12 IPPR, (2014), *Small firms, giant leaps*, tud 14. 13 ONS, Awst 2015 *UK Labour Market*, tud 12. 14 EHRC, (2014) *Equality Policies*, tud 22–23, Tablau 21 a 22.
- 15 Mae data wedi'i ddadagregu sy'n amlygu profiadau gwahanol grwpiau ethnig yn y gweithle, a chroestoriad hil ac ethnigrwydd â nodweddion eraill fel rhywedd ac anabledd yn cael ei drafod yng nghyfres ddiweddar Sefydliad Joseph Rowntree ar anfafeision lleiafrifoedd ethnig yn y farchnad lafur. [www.jrf.org.uk/publications/ethnic-minority-disadvantage-labour-market](http://www.jrf.org.uk/publications/ethnic-minority-disadvantage-labour-market)
- 16 DWP, (2009), *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*, tud 3 [www.natcen.ac.uk/media/20541/test-for-racial-discrimination.pdf](http://www.natcen.ac.uk/media/20541/test-for-racial-discrimination.pdf)
- 17 DWP, (2009), *A test for racial discrimination*, tud 4 a 5
- 18 DWP, (July 2014), *Guidance on employing disabled people and people with health conditions* [www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions](http://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions)
- 19 TUC Economic Report Series, (2015), *Disability and employment: a social model study of the employment experiences of disabled people in Great Britain, with a focus on mental illness*. Tud 7 [www.tuc.org.uk/sites/default/files/Disability%20and%20Employment%20Report%20FINAL%20\\_2\\_%20rs%20with%20covers%20for%20online\\_0.pdf](http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Disability%20and%20Employment%20Report%20FINAL%20_2_%20rs%20with%20covers%20for%20online_0.pdf). Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys crynodebau defnyddiol o'r gwahanol ddiffiniadau o anabledau a ddefnyddir mewn ffynonellau data ystadegol – tud 14.
- 20 Office for Disability Issues (Ionawr 2014) *Disability facts and figures*, [www.gov.uk/government/publications/disability-facts-and-figures/disability-facts-and-figures#employment](http://www.gov.uk/government/publications/disability-facts-and-figures/disability-facts-and-figures#employment).
- 21 Papworth Trust (Gorffennaf 2015) *Presentation to Into Work conference* [stats.cesi.org.uk/events\\_presentations/IntoWork2015/12%20McDermottHarris.pdf](http://stats.cesi.org.uk/events_presentations/IntoWork2015/12%20McDermottHarris.pdf)
- 22 The Poverty Site, *Key Facts* [www.poverty.org.uk/summary/key%20facts.shtml](http://www.poverty.org.uk/summary/key%20facts.shtml)
- 23 Cymorth Canser Macmillan, (3 Mai 2013), *Rise in cancer patients facing discrimination at work*. [www.macmillan.org.uk/Aboutus/News/Latest\\_News/Riseincancerpatientsfacingdiscriminationatwork.aspx](http://www.macmillan.org.uk/Aboutus/News/Latest_News/Riseincancerpatientsfacingdiscriminationatwork.aspx)
- 24 EHRC, (2014), *Equality Policies*, tud 21, Tabl 18 25 EHRC, (2014), *Equality Policies* tud 21, Tabl 19. 26 EHRC, (2014), *Equality Policies* tud 34, Tabl 38. 27 Liz Sayce, (2011), *Getting in, staying in and getting on*, tud 6. [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/49779/sayce-report.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49779/sayce-report.pdf)
- 28 ONS, (Awst 2015), *UK Labour Market*, tud 9. 29 ONS, (Awst 2015), *UK Labour Market*, tud 8. [www.ons.gov.uk/ons/dcp171778\\_412021.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_412021.pdf)
- 30 EHRC, (2014), *Equality*, tud 20, Tabl 16. Women make up 57% of the work force of large companies.
- 31 EHRC, (2014), *Equality*, tud 23.
- 32 BIS ac EHRC (Awst 2015) *Pregnancy and Maternity Related Discrimination and Disadvantage First findings: Surveys of Employers and Mothers*, Papur Ymchwil 235, [www.equalityhumanrights.com/about-us/our-work/key-projects/managing-pregnancy-and-maternity-workplace/report](http://www.equalityhumanrights.com/about-us/our-work/key-projects/managing-pregnancy-and-maternity-workplace/report)
- 33 Behavioural Insight Team, (Awst 2015), *You have been selected: Driving uptake of Government schemes* <http://t.co/yLDZ8zjVgs>



- 34 Behavioral Science Hub, (2015) *The Behavioural Economics Guide*, tudIX [www.behavioraleconomics.com/the-behavioral-economics-guide-2015](http://www.behavioraleconomics.com/the-behavioral-economics-guide-2015)
- 35 Er enghraifft, gweler y pecyn cymorth Mindspace defnyddiol. [www.instituteforgovernment.org.uk/sites/default/files/publications/MINDSPACE.pdf](http://www.instituteforgovernment.org.uk/sites/default/files/publications/MINDSPACE.pdf) Hefyd yn ddefnyddiol, Michie S, van Stralen MM, West R (2011). *The behavior change wheel: A new method for characterizing and designing behaviour change interventions*.
- 36 Llywodraeth EM,(Rhagfyr 2010) *The Equality Strategy – Building a Fairer Britain*, tud8. [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/85299/equality-strategy.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85299/equality-strategy.pdf)
- 37 Pleasence a Balmer, (2011), *Discrimination in England and Wales*
- 38 Balmer, Buck, Patel, Denvir, Pleasence, (2010), *Knowledge, capability and the experience of rights problems* tud 21.
- 39 Edwards, Ram a Black, DTI, (2003), *The impact of employment legislation on small firms: a case study analysis* ERS Rhif 20 tud 36. [webarchive.nationalarchives.gov.uk/20121212135622/http://www.bis.gov.uk/files/file11518.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20121212135622/http://www.bis.gov.uk/files/file11518.pdf)
- 40 Cafodd llenyddiaeth ar y pwnc hwn ei adolygu'n drylwyr yn BIS, (Ionawr 2013) *The Business Case for Equality and Diversity (a survey of the academic literature)*, Papur Achlysurol, Rhif 4
- 41 FSB, (2012), *Back to Work: The role of small business in employment and enterprise* tud 2.
- 42 FSB, (2012), *Back to Work*, tud 3 a tud 28 ff. 43
- FSB, (2012), *Back to Work*, tud 11 bp 2.
- 44 EHRC, (2014), *Equality Policies*, tud 35 Tabl 40. 45 Gweler hefyd Cordelia Hay/Sefydliad Joseph Rowntree (Gorffennaf 2015) *What do low paid workers think would improve their working lives*, tud 11.
- 46 BIS, (Chwefror 2014), *SME Business Barometer* tud 58. [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/298773/bis-14-p75a-bbach-business-barometer-february-2014.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/298773/bis-14-p75a-bbach-business-barometer-february-2014.pdf)
- 47 DWP, *Employers Guide to Access to Work* factsheet. [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/307036/employer-guide-atw-dwfp03a.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/307036/employer-guide-atw-dwfp03a.pdf)
- 48 BIS, (2013) *The Business Case for Equality and Diversity*, tud 10.
- 49 Er enghraifft: DWP, (2009) *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*.
- 50 EHRC, (2014), *Equality Policies*, tud 15.
- 51 Mae taleb twf BBaChu BIS yn cynnig cyngor busnes strategol am ddim / pris gostyngol i BBaChau. [www.gov.uk/government/collections/growth-vouchers-programme](http://www.gov.uk/government/collections/growth-vouchers-programme)
- 52 BIS (2013) *Demand for mentoring among SMEs* [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/263226/demand\\_for\\_mentoring\\_among\\_SMEs.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/263226/demand_for_mentoring_among_SMEs.pdf)
- 53 Goldman Sachs, (2013) *Empowering entrepreneurs, accelerating growth*. tud 4. [www.goldmansachs.com/citizenship/10000-small-businesses/UK/news-and-events/10ksb-uk-progress-report-2-PDF.pdf](http://www.goldmansachs.com/citizenship/10000-small-businesses/UK/news-and-events/10ksb-uk-progress-report-2-PDF.pdf) Tachwedd 14.
- 54 Yn Ionawr 2015 cyflwynodd y cynllun Ffit i Weithio esemptiad treth o hyd at £500 (y flwyddyn, y cyflogai) ar driniaethau meddygol a argymhellir i helpu eu cyflogion i ddychwelyd i'r gwaith. [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/458952/gp-fit-for-work-employers.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/458952/gp-fit-for-work-employers.pdf)
- 55 [www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign](http://www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign)
- 56 Gellir hawlio 103% o SMP yn ôl os yw busnes yn gymwys i gael Small Employers' Relief. Busnes a dalodd £45,000 neu lai mewn Yswiriant Gwladol Dosbarth 1 yn y flwyddyn dreth lawn ddiwethaf cyn yr 'wythnos gymhwysu')
- 57 [www.hmrc.gov.uk/manuals/spmmanual/spm21220.htm](http://www.hmrc.gov.uk/manuals/spmmanual/spm21220.htm)
- 58 Un mesur o hyn yw'r cymhwysedd amrywiol a ddefnyddir yn yr Intercultural Development Model.
- 59 [www.equalityhumanrights.com/private-and-public-sector-guidance/employing-people/workplace-adjustments](http://www.equalityhumanrights.com/private-and-public-sector-guidance/employing-people/workplace-adjustments)
- 60 Nodyn Ffitrwydd yw'r enw anffurfiol ar y datganiad o ffitrwydd i weithio. [www.gov.uk/government/collections/fit-note](http://www.gov.uk/government/collections/fit-note). Pan fydd rhannu costau'n weithredol, bydd Mynediad i Waith yn ad-dalu hyd at 80% o'r costau cymeradwy rhwng trothwy a £10,000. Bydd cyflogwr yn cyfrannu 100% o'r costau hyd lefel y trothwy a 20% o'r costau rhwng y reothwy a £10,000. Mae maint y trothwy'n cael ei bennu gan nifer y cyflogion: mae 0 i 49 cyflogai yn ddim; mae 50 i 249 o gyflogion yn £500; Mae dros 250 o gyflogion yn £1000. Bydd unrhyw weddill dros £10,000 yn cael ei dalu gan Fynediad i Waith fel arfer. Os yw'r cymorth hefyd yn cynnwys budd busnes cyffredinol, gofynnir am gyfraniad sy'n ychwanegol at unrhyw gyfran o'r gost sy'n orfodol.
- 61 Behavioural Insights Team, (Gorffennaf 2014), *Promoting diversity in the police*. [www.behaviouralinsights.co.uk/trial-results/behavioural-insights-and-home-affairs/](http://www.behaviouralinsights.co.uk/trial-results/behavioural-insights-and-home-affairs/)
- 62 EHRC, (2014) *Equality Policies*, tud 9.

Hawlfraint © 2015 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl. Gwaherddir atgynhyrchu rhan neu'r cyfan o'r cynnwys mewn unrhyw ffurf heb ganiatâd ysgrifenedig Cyngor ar Bopeth.

Cyngor ar Bopeth yw enw gweithredol Cymdeithas Genedlaethol Cyngor ar Bopeth, elusen gofrestredig rhif 279057, Cwmni Cyfyngedig drwy Warant, Rhif Cofrestru 1436945 Lloegr. Swyddfa Gofrestredig: Citizens Advice, 3rd Floor North, 200 Aldersgate, Llundain, EC1A 4HD

Cyhoeddwyd y ddogfen hon gyda chymorth ariannol Rhaglen PROGRESS yr Undeb Ewropeaidd. Cyngor ar Bopeth sy'n gwbl gyfrifol am gynnwys y ddogfen hon ac ni ellir mewn unrhyw ffordd dybio ei fod yn adlewyrchu safbwynt y Comisiwn Ewropeaidd.



Co-funded  
by the  
European Union



© Citizens Advice October 2015

Citizens Advice is an operating name of The National Association of Citizens Advice Bureaux.

Registered charity number 279057

[citizensadvice.org.uk](mailto:citizensadvice.org.uk)